



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**PROPUESTA NORMATIVA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE
LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE
ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Sarmiento Tirado de Samamé Barby'e Belén

<https://orcid.org/0000-0001-6227-1074>

Asesor:

Dra. Barturen Mondragón Eliana Maritza

<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2021

Aprobación del Jurado:

**DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON
PRESIDENTE**

DRA. BARTURÉN MONDRAGÓN

**ELIANA MARIZA
SECRETARIO**

MG. SAMILLAN CARRASCO

**JOSE LUIS
VOCAL**

Dedicatoria

Dedico la presente investigación, en primer lugar, a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento tan importante en mi formación profesional.

A mis padres por todo su amor, apoyo incondicional, confianza en mis capacidades y por nunca haber soltado mi mano.

A mi familia, a mi amado hijo Mateo, por ser mi fuente de motivación para superarme y exigirme cada día y así poder alcanzar un futuro mejor para ambos.

A mi esposo que con mucho sacrificio y generosidad me da la oportunidad de culminar esta hermosa etapa.

Agradecimiento

Agradezco a mi alma máter, Universidad Señor de Sipán, por haberme permitido formarme en ella, mi gratitud a la Escuela de Derecho, a mis docentes por su exigencia, por haber compartido sus más altos conocimientos, a todas las personas que estuvieron conmigo y formaron parte de todo este proceso de crecimiento universitario.

Agradezco también a mis asesores de tesis por haberme brindado su tiempo, paciencia, comprensión y de haberme guiado paso a paso durante toda la elaboración de esta presente investigación.

Asimismo, agradezco especialmente, a Dios, mis padres, mis hermanas, mi esposo y mi amadísimo pequeño hijo Mateo por ser mi compañía en todo momento.

Resumen

La presente investigación busca proponer una propuesta normativa para la implementación del compliance laboral para erradicar los delitos que atentan contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, para ello se aplicó el tipo de investigación mixta con un diseño no experimental que busca de manera empírica el objetivo de poder generar una implementación del compliance laboral en la legislación peruana, teniendo en cuenta la encuesta como instrumento de recolección de datos que se le aplicó a 50 personas especialistas en la materia. Es así que esta reciente investigación busca “fortalecer” o “reforzar” la política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que se eviten los accidentes laborales, ya que mediante la aplicación de un programa de compliance laboral se habrá conseguido en el momento que dicha herramienta cuente con la complicidad de todos los actores implicados en la Inversión Privada, tanto empresarios como trabajadores. Será entonces cuando se habrá alcanzado un sistema de gestión integral que creará una nueva cultura empresarial que hará destacar los valores en la igualdad, el bienestar laboral y el cumplimiento normativo, en complicidad con un correcto actuar del Gobierno.

Palabras Clave: Compliance laboral, Políticas de prevención, Gestión integral

Abstract

This research seeks to propose a normative proposal for the implementation of labor compliance to eradicate crimes that threaten the conditions of safety and health at work, for this, the type of mixed investigation was applied with a non-experimental design that seeks empirically The objective of being able to generate an implementation of labor compliance in Peruvian legislation, taking into account the survey as a data collection instrument that was applied to 50 specialists in the field. Thus, this recent investigation seeks to "strengthen" or "reinforce" the occupational risk prevention policy, in such a way that occupational accidents are avoided, since by applying a labor compliance program it will have been achieved at the time that said tool has the complicity of all the actors involved in Private Investment, both businessmen and workers. It will be then when a comprehensive management system will have been achieved that will create a new business culture that will highlight the values of equality, labor well-being and regulatory compliance, in complicity with the correct action of the Government.

Keyword: *Labor compliance, Prevention policies, Comprehensive management*

INDICE

I. INTRODUCCION.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.1. Internacional	12
1.1.2. Nacional.....	14
1.1.3. Local	17
1.2.1. Internacionales.....	18
1.2.2. Nacionales	22
1.2.3. Locales	24
1.3.1. Realidad doctrinal de la responsabilidad penal doctrinal	25
1.3.1.1. Posición de garante (art. 13.1 del CP)	25
1.3.1.2. Equivalencia de la omisión con los tipos penales en concreto (art. 13.2 del CP) 26	
1.3.1.3. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo 28	
1.3.1.4. El compliance Laboral y la responsabilidad penal.....	29
1.3.1.5. Tipología penal del compliance laboral en la empresa.....	31
1.3.1.6. Bien jurídico como protección frente a los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.....	32
1.3.1.7. Sujetos vulnerados frente a los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	33
1.3.1.8. El derecho penal del trabajo en la prevención de riesgos laborales 35	
1.3.1.9. Elementos normativos que ayudan al cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo.....	36
1.3.1.10. Creación de riesgo no permitido en el ámbito laboral.....	37
1.3.1.11. Agravante al incumplimiento de la norma laboral	38
1.3.1.12. Elemento subjetivo al peligro inminente del trabajador	40

1.3.1.13.	Consumación al peligro inminente del trabajador.....	40
1.3.1.14.	Concurso peligro inminente del trabajador.....	41
1.3.2.	Análisis a la legislación	41
1.3.2.1.	Modificaciones realizadas por el Decreto de Urgencia N.º 44-2019 para la protección y seguridad del trabajador.....	41
1.3.2.2.	Condición objetiva de punibilidad.....	41
1.3.2.3.	Autopuesta en riesgo en el ámbito laboral	41
1.3.2.4.	Obligación legal de la Ley N.º 29783	43
1.3.2.5.	Análisis de la estructura típica del art. 168-A del CP.....	43
1.3.3.	Análisis a la Jurisprudencia.....	44
1.3.3.1.	Jurisprudencia nacional comparada.....	44
1.3.3.1.1.	Áncash	46
1.3.3.1.2.	Huaral.....	46
1.3.3.1.3.	San Martín de Porres.....	46
1.3.3.1.4.	Pueblo Libre Caso McDonald's.....	46
1.4.	Formulación del problema	50
1.5.	Justificación e importancia	50
1.6.	Hipótesis	51
1.7.	Objetivos	52
1.7.1.	General.....	52
1.3.2.	Específicos.....	52
II.	MATERIAL Y MÉTODO.....	53
2.1.	Tipo y Diseño de la investigación	53
2.2.	Población y muestra.....	53
2.3.	Variables	54
2.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5.	Procedimientos de análisis de datos	57

2.6. Criterios éticos.....	57
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	59
III. RESULTADOS.....	60
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	60
3.2. Discusión de resultados	80
3.3. Aporte practico	84
3.3.1. Fundamentación del aporte practico	84
2.1.1. Construcción del aporte practico	86
IV. CONCLUSIONES.....	89
V. RECOMENDACIONES.....	90
VI. REFERENCIAS.....	91
ANEXO	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	60
Tabla 2.....	61
Tabla 3.....	62
Tabla 4.....	63
Tabla 5.....	64
Tabla 6.....	65
Tabla 7.....	66
Tabla 8.....	67
Tabla 9.....	68
Tabla 10.....	69
Tabla 11.....	70
Tabla 12.....	71
Tabla 13.....	72
Tabla 14.....	73
Tabla 15.....	74
Tabla 16.....	75
Tabla 17.....	76
Tabla 18.....	77
Tabla 19.....	78
Tabla 20.....	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	60
Figura 2.....	61
Figura 3.....	62
Figura 4.....	63
Figura 5.....	64
Figura 6.....	65
Figura 7.....	66
Figura 8.....	67
Figura 9.....	68
Figura 10.....	69
Figura 11.....	70
Figura 12.....	71
Figura 13.....	72
Figura 14.....	73
Figura 15.....	74
Figura 16.....	75
Figura 17.....	76
Figura 18.....	77
Figura 19.....	78
Figura 20.....	79

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Internacional

A nivel internacional se comprende que las sociedades toman riesgo frente al desarrollo, pues se analiza que el mundo actualmente está regulado de manera normativa, en donde se manera cognitiva se valora todo tipo de derechos constituidos principales y de capacidad primaria para la sociedad, uno de ellos es el derecho al trabajo, el cual implica la valoración normativa de acuerdo a las bases competencias en función a un contexto determinado (García, 2016, p. 9).

De esta misma forma se comprende que el derecho laboral se asocia con la libertad de trabajo que tiene la persona, pues presenta diversas conductas que llegan afectar derechos laborales, la libertad de trabajo, la debida retribución y la seguridad del trabajo. Esto comprende que la mayoría de las conductas se generan a través de la violencia o la amenaza, pues el tipo penal efectuado se independizó por artículo propio a través de una condición objetivo punible, en donde se restringió la inoperatividad de la norma. (Oré, 2018, p. 93)

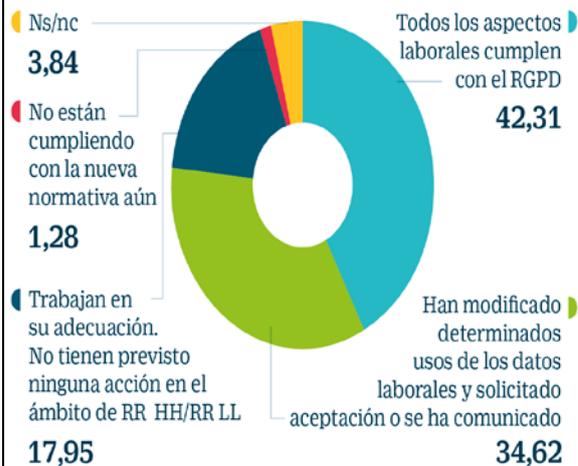
Es así que la reciente medida busca “fortalecer” o “reforzar” la política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que se eviten los accidentes laborales; sin embargo, aún quedan algunos candados, como rezagos de la anterior legislación que exigen una conducta “deliberada” y que el resultado lesivo resulte previsible a título de preterintencionalidad que podrían entorpecer estos loables objetivos gubernamentales.

Así mismo el diario el País de España en un artículo establece que el 76% de las empresas españolas han implementado el compliance laboral teniendo en cuenta los siguientes criterios expuestos en la siguiente imagen:

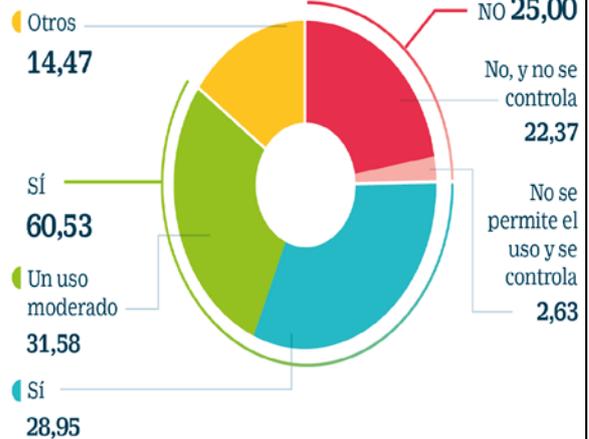
Impacto de la tecnología en las relaciones laborales

En % de respuestas

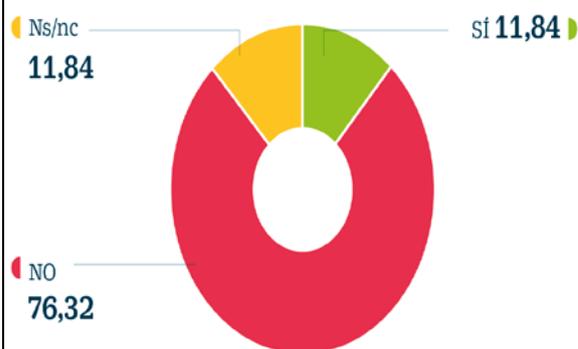
Cumplimiento de las empresas del Reglamento de Protección de Datos desde el punto de vista laboral



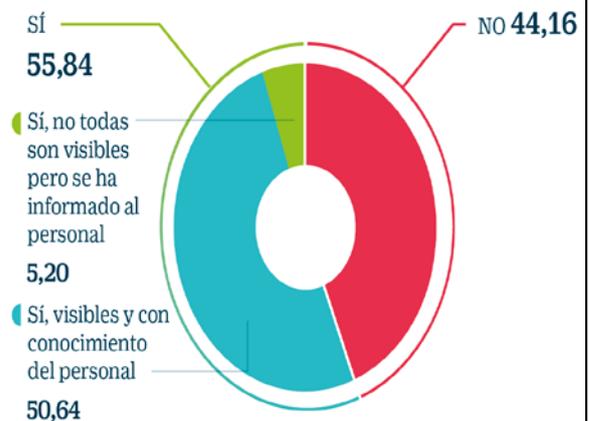
¿En su empresa se permite el uso privativo de medios electrónicos?



¿Ha utilizado en los últimos años algún sistema de GPS para controlar el trabajo de sus empleados?



¿Hay cámaras instaladas en su empresa?



Fuente: informe 'El impacto de la tecnología en las relaciones laborales', de BDO

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Por otro lado, afirma que la conciencia empresarial sobre la implementación de los principios de gobierno corporativo ha cambiado de la práctica a la realidad. Al mismo tiempo, la nueva jornada laboral estableció la responsabilidad de los empresarios de crear mecanismos para regular la eficiencia de sus empleados.

Es importante señalar que el 76% de las empresas del estado español, implementan de manera directa protocolos de índole tecnológico (TIC), este protocolo sirve para controlar las actividades tecnológicas (El País, 2019)

De igual manera en México, Silva (2020), considerando que el aumento de oportunidades legales en el sector comercial creado por las interpretaciones legales, la complejidad y el contexto de la desigualdad

legal hace que sea más importante que nunca el uso de nuevas herramientas de prevención; Al parecer el enemigo del gobierno son las inversiones privadas.

1.1.2. Nacional

En la realidad peruana es fácil percibir la precariedad en que laboran los trabajadores. De ahí, se puede presumir que las empresas se están enriqueciendo producto de la explotación de aquellos que aceptan trabajar en condiciones de inseguridad. Además, gran parte de los empresarios no suelen capacitar a sus empleados sobre temas relacionados a la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo. Es la necesidad lo que lleva a los trabajadores a someterse a tratos de semi esclavitud.

En el 2014 se incluyó en el Código Penal el delito denominado Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (art. 168-A), pese a ello las muertes de personas en sus centros laborales continuaron produciéndose. El citado código también incluye, en los arts. 168-B y 153-C del CP, la penalización de la imposición de condiciones laborales perjudiciales para los trabajadores.

De manera legal estos dispositivos se encuentran vinculados de acuerdo a las actividades laborales, las cuales se encuentran fuera de los límites de legalidad, pues se evidencia que la sociedad no actúa de manera flexible para poder obtener un puesto de trabajo, ya que ante esta situación se suelen denunciar cuando el empleador se pierde, pues este problema mayormente es uno de los más suscitados dentro del derecho laboral, sin embargo encontramos otro que está sujeto a las condiciones riesgosas por las que el trabajador pasa, muchas de ellas relacionadas a las normas de seguridad y otras a la falta de cumplimiento de salubridad (Ruiz, 2015)

El art.118.19 de la Constitución Política establece que el presidente de la República tiene entre sus facultades, y como una medida extraordinaria, dictar decretos de urgencia solamente en materia económica y financiera. Sin embargo, el art. 135 indica expresamente que durante el interregno el

poder ejecutivo legisla mediante decretos de urgencia. De tal manera que el decreto de urgencia tiene fuerza y rango de ley, por lo que puede modificar la legislación penal.

Así mismo el 15 de diciembre del 2019 dos trabajadores de la cadena de comida rápida McDonald's fallecieron electrocutados. Del informe policial reservado se concluyó que la causa fue la fuga de 36 amperios de energía del dispensador de gaseosas, debido a que tenía los cables eléctricos pelados y en contacto con el suelo al interior del local de comida rápida. Esto ocurrió en el local ubicado en el cruce de las avenidas Universitaria y La Marina en Pueblo Libre. Los jóvenes se llamaban Carlos Gabriel Campos Zapata Alexandra Antonella Porras Inga, de 19 y 18 años de edad respectivamente. El primero falleció a consecuencia de la descarga eléctrica cuando colocaba una tuerca al dispensador, sin guantes ni zapatos de hule y con el piso mojado. La segunda, quien se encontraba a pocos centímetros de él, recibió la descarga eléctrica al intentar ayudar a su pareja, falleció por edema cerebral y hemorragia.

Al respecto, se han escuchado tanto las voces de quienes lo consideran como un supuesto de homicidio imprudente como de aquellos que lo señalan como homicidio doloso e, incluso, otros sumidos en el dolor y la impotencia, indican, en juicio mediático, que se trataría del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el art. 168-A del CP.

En contra de esta posición mediática propia de un clima fuertemente polarizado se impone un análisis jurídico mesurado para dilucidar si la responsabilidad penal por la muerte de Carlos y Alexandra es imputable a McDonald's o al director de Arcos Dorados operadora de McDonald's en el Perú, en su calidad de representante.

Como es lógico, las afirmaciones que serán planteadas en este artículo podrían variar en caso de que en el curso del proceso penal se demuestre que los supuestos fácticos de los que aquí se parte son imprecisos o incorrectos. Dejamos constancia que los comentarios aquí vertidos han sido en el contexto preliminar de la investigación formal, puesto que el

Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional (Depincri) aún no brinda el informe policial del caso solicitado por la 35.a Fiscalía Provincial Penal de Lima.

Singularmente lo sucedido en el caso McDonald's nos deja, una vez más, una amarga experiencia. Este evento nos demuestra la necesidad de implementar un compliance laboral medida de prevención de accidentes laborales en las empresas, o si es que lo tuvieron deberían ser eficaces. Asimismo, nos ha dejado la modificación del art. 168-A del CP el cual se le ha denominado como atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el cual fue reformado mediante el Decreto de Urgencia N° 044-2019.

La modificación se dio respecto a la "reiterancia", puesto que se eliminó la condición que indicaba que la autoridad administrativa notificó previamente al empleador el incumplimiento de las condiciones previstas por las normas de seguridad y salud ocupacional. En ese sentido, el legislador eliminó esta exigencia innecesaria y recién ahora este tipo penal es aplicable y viable en la praxis, pues antes este era de difícil aplicación inaplicable a la realidad peruana, es decir, una norma netamente simbólica.

Asimismo, el legislador eliminó el último párrafo de este ilícito, el cual que señalaba que se no hay responsabilidad penal cuando hay una enfermedad o lesión grave debido al incumplimiento del empleado de las leyes de seguridad y salud ocupacional. Este último párrafo era irrelevante toda vez que era obvio excluir la responsabilidad penal del empleador si es que el propio trabajador ponía en peligro su salud y seguridad al no utilizar las medidas de seguridad que se le brinda. En ese sentido, imputar a otra persona por la negligencia propia del trabajador es imposible.

De acuerdo a ello, se analiza que Vines (2019), comprende que el riesgo es una actividad que se genera por la falta de responsabilidad del empleador, en esta medida se tiene que la actividad se ejecuta entre el autor y la víctima, pues así mismo se analiza que esta conducta por parte del empleador es irresponsablemente cognitiva, debido a que necesita responsablemente responder por los daños que a ocasionado al trabajador,

ya que de esta manera se estaría ejecutando una mejor protección a los bienes de la víctima.

Pues correspondientemente a esto se comprende que el trabajador en caso de fallecimiento o cuando se lesiona dentro del seno laboral de manera negligente el jefe de la empresa de donde él labora, tiene que responder por todos los daños o perjuicio que se ha ocasionado, en donde se verifica institución de imputación objetiva como la imputación a la víctima, pues de esta manera se puede identificar la categorización del riesgo y la autonomía del sujeto, ya que toda persona de manera constitucional tiene el derecho a ser reconocido por la constitucional con el énfasis de exigir la seguridad y el bienestar de todos sus trabajadores. (García, 2016)

En este trabajo analizaremos el caso McDonald's, el cual nos llevará a determinar si la muerte de los jóvenes producida por una descarga eléctrica, el 15 de diciembre del 2019, puede ser imputada al director de McDonald's en el Perú, por comisión por omisión del delito de homicidio simple (dolo eventual) u homicidio imprudente (imprudencia consciente). Asimismo, examinaremos brevemente el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el papel del compliance laboral en las empresas y la sanción de estas por la comisión de ilícitos.

Debido a que la última modificación vía Decreto de Urgencia N° 44-2019 del Código Penal sigue la larga tradición de la reforma reactiva que da el mensaje simbólico de una aparente lucha eficaz contra la criminalidad. Ahora, a raíz de la muerte de dos trabajadores en un local de McDonald's producto de la fuga de corriente eléctrica de una máquina expendedora de gaseosas, el Gobierno decidió implementar mecanismo que protejan la integridad del trabajador.

1.1.3. Local

En función al respecto local se puede determinar que en la ciudad de Chiclayo es necesario implementar un compliance laboral en muchas empresas del sector privado teniendo como referencia lo que sucedió en la ciudad de Lima en la empresa McDonald's, siendo este un punto de partida

a buscar que las entidades privadas cumplan con sus requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

De esta manera tanto empleador como trabajador buscaran las mejores alternativas para afrontar cualquier problema o responsabilidad penal, civil o administrativa que se presente.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. Internacionales

López (2017). *Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales*, esta investigación tiene como objetivo analizar el acoso laboral y determinar las perspectivas penales que se presentan ante la aplicación del compliance laboral frente a la prevención de los riesgos, esto también ha sido generado a través de una mitología con tipo experimental, porque a través de casos se podrá determinar la solución al problema planteada, es así que como conclusión analiza que el desorden en el lugar de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores han sido reconocidos como un signo de progreso creciente en los últimos años, y como resultado de una mayor conciencia social del problema, se han lanzado programas de acción. Destinado a la prevención dentro de una organización empresarial. El acoso se relacionó con altos niveles de absentismo y despidos, así como con la posibilidad de que tropas inadvertidas en grandes empresas burocráticas.

Con respecto a lo mencionado por el autor, se tiene que en muchas ocasiones existen casos en donde las condiciones de la empresa afectan la salud de los empleados, por lo que es necesario tener en cuenta los sentimientos del empleador al proteger su seguridad y salud, ante estos medios se requiere que se aplique el compliance como medida de protección ante estos derechos.

Céspedes y Martínez (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano, tesis que tiene como objetivo analizar los arts. De la ley cubana a través de los actuales sistemas de seguridad y salud en el trabajo, ante ello se aplicado una metodología de

tipo descriptiva, debido a que determinará lo expresado por los artículos y lo manifestado con el problema, es así que como conclusión se tiene que una entidad legal protegida es el derecho de los trabajadores a realizar sus actividades en el estudio con mínima seguridad. empleados Se llegó a esta conclusión mediante la interpretación sistemática o promocional de la sección y la interpretación histórica. Sin embargo, lo principal es la interpretación teleológica del mandamiento, dado que es un instrumento legal constitucional dual en el art. B.C. 15 y 40.

De acuerdo a lo que el autor menciona, se tiene que la propiedad legal adquirida modula las respuestas a preguntas tales como la competitividad de los delitos penales, la remoción y el enjuiciamiento de delitos penales o los contribuyentes del delito, es decir que todo tipo de empleador tiene que determinar los delitos que pueden incurrir dentro de su empresa, para ello se recomienda que el compliance sea ese elemento que se encargue de distinguir el aspecto delictivo del aspecto de protección.

Aguilera (2018). Régimen jurídico y fundamentación analítica de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el *compliance program*, esta tesis tiene como objetivo general determinar el régimen jurídico y analítico ante la responsabilidad penal de la persona jurídica y la aplicación del compliance program, esto metodológicamente tiene como tipo básica aplicada, en donde se llega a la conclusión que el fenómeno del crimen corporativo aumenta el papel de los casos penales. Los principales problemas del derecho penal son los esquemas complejos de organización, la estratificación de funciones, los principios que regulan sus actividades productivas (jerarquía, especialización, confianza, etc.) y la asimetría de la información. uso de categorías tradicionales y métodos de cálculo.

Ante lo que el autor menciona se tiene que, en concordancia con la investigación, se deben de presentar estrategias que ayuden a fortalecer y combatir este tipo de delitos a fin de responder y llevar a cabo un detergente fuerte real y necesario.

Pinos (2015). Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador, como objetivo requiere identificar los sujetos activos que van en contra el perjuicio de la seguridad

y la salud de los trabajadores, para ello como aspecto metodológico aplica un tipo explicativa, planteando así como conclusión que debido a la urgencia de remedios legales protegidos y ataques serios contra ellos, especialmente en la industria de la construcción, la intervención criminal en la lucha contra accidentes industriales es necesaria y legal. Además, el uso de armas distintas del derecho penal no es suficiente, pero el aumento de la actividad criminal en los últimos años puede considerarse como una de las razones del surgimiento de las estadísticas. Se han observado cambios significativos recientemente.

De acuerdo a lo que expresa el autor, se analiza que esta investigación guarda relación en la determinación del sujeto activo, pues de esta manera se puede evidenciar como los sujetos actúan para perjudicar la seguridad y la salud en el trabajo, además se llega a comprender como se lucha contra los accidentes laborales y el perjuicio de los derechos constitucionales.

Blanc (2017). La responsabilidad penal del Compliance office, establece como objetivo determinar la responsabilidad penal que se presenta ante los actos de office dentro de España, considerando que como aspecto metodológico se tiene un tipo aplicado, en donde se concluye que de conformidad con la Ley Europea de nuestro Medio, que contiene el Cuerpo y el Código Penal de la entidad jurídica en responsabilidad penal de una entidad jurídica o ha adoptado un modelo de responsabilidad por extradición. Aunque hay algo en el preámbulo de la ley antes mencionada, 958 con respecto al término "supervisión adecuada" en el que se basa la entidad jurídica, así como algunos elementos de la regulación que incluyen esta responsabilidad, distorsionan el modelo puro. transferencia de responsabilidad. Responsabilidad individual y autónoma de una entidad legal (independientemente de si se puede identificar a una persona que cometió el delito), así como una declaración de responsabilidad penal, incluso si el individuo no es declarado culpable o ser removido de la acción de la Justicia.

Esto comprende que, ante un perjuicio legal de algún derecho vulnerado, se deba de aplicar una responsabilidad, con la finalidad de poder adoptar

una supervisión adecuada en relación a la responsabilidad individual y autónoma ante el perjuicio de los derechos de salud y seguridad de los trabajadores.

Castro (2019). Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador, esto metodológicamente aplica un tipo de investigación aplicada, en donde se concluye que el comportamiento de la estructura del arte. 316 C.P. Los dos elementos de España, "implementación" y "violación de ciertas normas de seguridad e higiene", son inconsistentes con la implementación de las regulaciones aplicables a los diversos países estudiados. Aparte del art. En el STGB 230 suizo, las reglas restantes crean su propio comportamiento basándose solo en uno de estos dos elementos. Por lo tanto, encontramos un grupo que describía el comportamiento con ciertos medios operativos (artículo 437 del CP italiano y 318 del STBG alemán) y otro grupo que requería cierta seguridad y violación de ciertas normas de higiene (artículo 323 del STBG alemán). 229 STGB de Suiza, Artículo 263.2, Código Laboral francés, así como casos penales bajo leyes especiales de Alemania y Suiza.

De acuerdo a lo que menciona el autor, se tiene que su investigación guarda relación con lo que se menciona como problema, debido a que analizando lo prescrito por los artículos se puede llegar a determinar que la seguridad jurídica de los trabajadores y la vulneración que se presenta por parte de los empleadores ante la protección del derecho a la salud y seguridad.

Peña (2016). Programas de Compliance: análisis de la prevención normativa penal en Chile, se presenta como objetivo determinar los programas de compliance ante la prevención normativa penal de Chile, esto de manera metodológica aplica un tipo descriptivo en base a la norma penal chilena, pues se llega a la conclusión que las razones políticas internacionales y legales que se introdujeron por primera vez en la Ley de Responsabilidad Penal de las Entidades Legales de 39 20,393 y, según este informe, la implementación de programas de cumplimiento en las empresas para eliminar o reducir su responsabilidad. En el Capítulo 2,

vimos los temas más importantes cubiertos en la discusión de discusión 20,393 relacionada con la implementación del programa.

De acuerdo a lo que se menciona por parte del autor se tiene que la legislación chilena se puede tomar en relevancia como un aspecto internacional para la aplicación del compliance laboral, pues si este mecanismo ya es aplicado dentro de la legislación penal chilena, esta también puede ser incurrida dentro de la peruana para poder salvaguardar la protección de los derechos más aun de los trabajadores.

Arce (2017). La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014), comprende como objetivo establecer una medias de prevención y una responsabilidad penal empresarial ante los delitos cometidos frente a los derechos de los trabajadores, esto aplicando una metodología de tipo descriptiva, tiene como conclusión que los datos recopilados por diversas organizaciones públicas y privadas en Chile, es decir, fuentes de documentos, investigaciones sobre multas y sanciones laborales, autores de leyes penales y laborales extranjeras y nacionales conocidas, así como estadísticas relacionadas.

De acuerdo a lo que el autor hace mención se tiene que los derechos básicos de los trabajadores no están suficientemente protegidos en el sistema legal nacional a través de acciones legales, administrativas, judiciales, colectivas o profesionales, es por ello que se requiere de mecanismo que ayuden a proteger y salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores.

1.2.2. Nacionales

Fernández (2017). El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, este informe tiene como objetivo general determinar el delito de atentado y vulneración de derechos que se ejecutan a los trabajadores principalmente el derecho de seguridad y salud en el trabajo, esto bajo un aspecto metodológico tiene un tipo de investigación experimental, en donde se concluye que de manera abstracto e inexacto a

través del texto estándar de las condiciones objetivas de castigo por el delito de prenotificación del delito de violación de la protección y seguridad laboral, bajo su garantía, viola el principio de derecho penal de *lex certa* y, como consecuencia, los operadores legales abusan de las condiciones objetivas de castigo, lo que permite el uso del derecho penal como el primer control social en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo, lo que viola el principio mínima intervención.

De acuerdo a lo que el autor plantea se determina que en muchas empresas se han visto que se a ejecutado delitos que atentan la seguridad y la salud de los trabajadores, ante ello se menciona que se tiene estándares de sanción penal que garantiza la protección de los derechos sin embargo no son aplicables, pues lo que se requiere es otro mecanismo que ayude a poder salvaguardar mejor los derechos laborales, es por ello que se recomendó la aplicación del compliance, dentro de la legislación penal.

Rodríguez (2017). La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores, ante este informe se tiene como objetivo analizar la responsabilidad penal del empleador tomando en cuenta la afectación que se le da al derecho de seguridad de los trabajo, esto de manera metodológica aplica un tipo de investigación experimental, en donde se tiene como conclusión que la intervención en los cambios tecnológicos y económicos en la producción como resultado de revoluciones industriales en la manifestación de desastres en la producción estatal. Sin embargo, durante el siglo XIX, su explicación se basó principalmente en el impacto de la salud de los trabajadores en las operaciones de las fábricas y, al mismo tiempo, en las economías de los estados.

De acuerdo a lo que el autor mencion, se tiene que esta investigación va a poder ayudar a la investigación en relación a la comparación que hace de la responsabilidad del empleador frente a la falta de protección de los derechos laborales, pues se analiza que dentro de este aspecto influye mucho el aspecto metodológico y económico, así como las operaciones de cada sistema empresarial.

Contreras (2018). Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur, expresa como objetivo identificar los accidentes de trabajo y la imposición de las responsabilidad de las empresas de construcción, esto comprende que aplico de manera metodológica un tipo de investigación analítica, llegando a concluir de que existen dos teorías sobre la responsabilidad civil, la teoría de la responsabilidad derivada de las relaciones contractuales y la teoría de la responsabilidad derivada de las relaciones no contractuales, por lo que hemos descubierto que cuando existe una relación contractual, la imposición de reparaciones civiles suele ser fácil de lograr. Si se emite un documento digno de responsabilidad del empleador en lugar de una relación contractual, es evidencia del hecho dañino de que el empleador es responsable de si él es o no responsable.

De acuerdo a esta investigación, se comprende que se debe de considerar teorías de la compensación parental y no parental, pues también encuentra compensación por el daño parental perdido y / o infligido y el daño a una persona y / o daño moral ambos caracteres deben ser compensados de acuerdo con nuestro Código Civil peruano.

1.2.3. Locales

Casas (2017). Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016”, se tiene como objetivo identificar el nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, tomando como referencia el hospital región de Lambayeque, de acuerdo a esto se aplica como metodología un tipo de investigación descriptiva, pues ante ello se genera como conclusión que los problemas con respecto al Hospital Regional Lambayeque se describieron en la ley analizando los resultados del cuestionario y permitiendo a los trabajadores verificar las condiciones de trabajo, pero la protección laboral y las regulaciones laborales fueron difíciles para los empleadores.

De acuerdo a esto se analiza que el autor determina que se debe de generar una inversión por parte del sistema empresarial para que ayude a

prevenir accidentes y enfermedades profesionales, los cuales ayuden a poder generar una mejor cultura de prevención y negociación, normas y capacitación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Realidad doctrinal de la responsabilidad penal doctrinal

En el derecho penal se imputa una conducta y un resultado, pero solo la categoría de realización de riesgo es importante, ya que crear riesgos no permitidos que afectan o pongan en peligro el derecho de los demás es el primer criterio para hacer una imputación penal.

Antes de dilucidar las respuestas que daremos, es importante remitirnos a la institución de “comisión por omisión” u omisión impropia (art. 13 del CP), el cual se divide en dos presupuestos: i) la posición de garante (art. 13.1 del CP) y ii) equiparación de la omisión con los tipos penales de la parte especial (art. 13.2 del CP). Ambos tienen que concurrir para la configuración de un delito de comisión por omisión, entonces, es *conditio sine qua non* que converjan ambas. (Jakobs, 1997)

1.3.1.1. Posición de garante (art. 13.1 del CP)

El primer el autor Kaufmann (1959) analiza acerca del presupuesto del delito de comisión por omisión es la posición de garante que debe ostentar el omitente. Entonces, el agente garante debe ser portador de una obligación que lo vincule a realizar actos establecidos en una norma especial, a efectos de evitar la creación y realización de riesgos jurídico-penalmente no permitidos. Existen varias teorías que explican las fuentes y la naturaleza de la posición de garante postulados formales y postulados materiales; sin embargo, no desarrollaremos cada una de ellas, solo fijaremos nuestra posición.

Es así que sé cree que la correcta configuración de la posición de garante implica un previo análisis del injusto penal que le sería atribuible por la infracción de su deber. Entonces, no es otra cosa que la teoría de deberes en el derecho penal. El incumplimiento del deber de garante ya sea por

omisión o, actualmente, por acción va a ser determinado de acuerdo a cada delito. Esta idea tendría mucho asidero, toda vez que la formulación del deber de garante para cada ilícito es diferente, tal es así que la posición de garante para los delitos de organización (dominio) es diferente a los de infracción del deber positivo. En esta lógica es importante la tradicional clasificación hegeliana de deberes negativos y positivos como punto de partida de la teoría de la posición de garante, de ahí se tiene la diferencia entre deberes negativos y positivos, ya que todas las personas, en un cierto momento, ostentan la posición de garante.

Sin embargo, se tiene que tomar en cuenta que el deber de garante en los delitos de infracción del deber negativo parte de la libertad de cada persona que se encuentra obligada a no crear riesgos penales en los ámbitos de organización ajenos, es decir, “no dañar a los demás” (de ahí los deberes negativos generales).

Es indiferente distinguir entre acción y omisión, porque son reemplazados por la categoría de “comportamiento”, lo cual se justifica en el sentido comunicativo de que el deber general negativo de no dañar a los demás va dirigido al “comportamiento”, de ahí que es indiferente si se daña con acción u omisión.

Esto quiere decir que el deber de garante en los delitos de infracción del deber positivo parte de normas especiales positivizadas leyes administrativas, que algunos sujetos en la sociedad van a ser portadores. Entonces, el garante será responsable tanto por la lesión o puesta en peligro que él mismo genera como por la creación de riesgos que realizan otros sujetos siempre que le competa.

1.3.1.2. Equivalencia de la omisión con los tipos penales en concreto (art. 13.2 del CP)

Como señala el autor Sánchez (1995), en donde hace mención acerca de la sola infracción del deber de garante en sí no es suficiente para imputar la comisión por omisión, ya que también debe existir la equivalencia normativa entre la omisión impropio y la configuración del acto comisivo del

injusto penal, que se va imputar de manera concreta. Entonces, es obligatorio revisar todos los filtros de imputación objetiva y subjetiva, de ahí que el delito es completo cuando se imputa objetiva y subjetivamente, debido a que en el derecho penal no existe responsabilidad penal objetiva.

Sin embargo, la equivalencia en los delitos de infracción general negativo y positivo especial está compuesta por dos elementos: a) la creación de un riesgo penal prohibido y b) la realización de dicho riesgo en un resultado lesivo no permitido. Por el primer elemento se entiende que el agente con su comportamiento omitente infringe su deber de garantía y, con ello, genera un riesgo penal, el mismo que debe estar contemplado en el tipo penal que se le está imputando. Y por el segundo, se concibe que la realización del riesgo crea la identidad normativa de la comisión por omisión.

De todo lo relatado, ¿será posible imputar al director de McDonald's por este hecho? Primero se tiene que determinar su posición de garante (art. 13.1 del CP) y, segundo, la equivalencia normativa del tipo penal que se le quiere imputar en concreto, es decir, homicidio con dolo eventual (art. 13.2 del CP). Una vez identificado ello, se tiene que establecer si el delito que se le está atribuyendo es uno de organización (dominio) o de infracción del deber positivo, a efectos de determinar los presupuestos que se le atribuirán en el delito de comisión por omisión.

En el caso del director de McDonald's la imputación se genera por el incumplimiento de los deberes negativos y positivos, que determinan su competencia o su deber por la norma administrativa especial que recae sobre él. Luego de identificar ello, la conducta se tiene que equiparar con un delito en concreto, con la previa verificación del filtro de tipicidad imputación objetiva y subjetiva y, posteriormente, se tiene que determinar si creó o no un riesgo penal prohibido, o realizó un riesgo con resultado lesivo no permitido.

Determinar si el director creó o realizó un riesgo es primordial, porque la falta de ellos elimina la identidad del delito de comisión por omisión y, en consecuencia, se desmorona la imputación por el ilícito consumado homicidio doloso u homicidio imprudente. Si no se identifica la creación o

la realización del riesgo y pese a ello se consuma un delito, no será imputable al director porque no infringió su deber de garante, sino que será el resultado de otros riesgos.

Una vez que se ha determinado la igualdad objetiva, se puede examinar la igualdad subjetiva, es decir, ignorando o ignorando el tipo subjetivo. Al desestimar una infracción cometida, el director garante debe ser consciente de los peligros planteados de acuerdo con el orden en el que se encuentran y las consecuencias deseadas de la supuesta infracción. Entonces el director de fianza debe saber que: a) la orden dejada viola la vulnera la garantía y b) comete un delito prohibido como consecuencia de ese incumplimiento. En el caso en concreto, el director a pesar que conocía el mal estado de la máquina no lo informó al personal competente, ¿esto configura la equivalencia normativa exigida por el segundo elemento? La respuesta es sí. La muerte de los trabajadores puede ser perfectamente imputada al director por la creación del riesgo prohibido configurado por su conducta omisiva. En ese sentido, la piedra angular para imputarlo es saber cuál es la obligación que tiene (su deber).

1.3.1.3. Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

También es posible imputar al representante de McDonald's el delito previsto en el art. 168-A del CP denominado, atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El tipo de delito en el segundo párrafo resulta en la muerte de un empleado o de un tercero como resultado del incumplimiento intencional de las reglas de seguridad y salud, o pueden causar lesiones graves, y el agente puede prever este resultado.

Sin embargo, de desarrollar de manera breve este ilícito, vamos a reseñar sus antecedentes. El legislador peruano ha decidido incluir en el CP este delito dentro del capítulo vii denominado "Violación de la libertad de trabajo", lo cual, sin mayor análisis, es objetable, puesto que este delito no sanciona la violación a la libertad del trabajador, Sin embargo, prevenir tales comportamientos, ignorando las reglas de seguridad del lugar de trabajo, pone en peligro la vida y la salud de los empleados (Oré, 2019).

Pues inicialmente este delito se encontraba regulado dentro del art. 168 del CP, el cual sancionaba al que obligaba a otro, mediante violencia o amenaza, a trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad. Entonces, solo se sancionaba la conducta del empleador si mediante violencia o amenaza obligaba al trabajador a laborar en condiciones inseguras (Caro, 1995). Esta norma evidentemente fue ineficaz, ya que no era acorde a la realidad e incluso se encontraba fuera de los márgenes constitucionales, como la expresión del Estado de derecho y la democracia.

Además, se tiene que en agosto del 2011 mediante la Ley N.º 29783, Ley General de Seguridad y Salud en el Trabajo, se incorporó el art. 168-A al Código Penal, con lo cual se prioriza la vida y la salud del trabajador, dejando en un segundo plano la libertad del mismo. Este tipo penal solo responsabiliza a aquellas personas que están obligadas a adoptar medidas de prevención de riesgos laborales (García, 2006), sólo está permitido a quienes no adopten medidas de seguridad y salud en el trabajo en relación con una obligación legal y, por lo tanto, pongan en peligro la salud, el bienestar o la condición física de los empleados.

1.3.1.4. El compliance Laboral y la responsabilidad penal

El compliance de acuerdo a lo que establece Kudlich (2013), hace referencia que es obediencia, cumplimiento de reglas o control mediante reglas. Es el conjunto de medidas que deben exigir un comportamiento conforme a reglas, precisamente, desde la perspectiva de los mandatos y las prohibiciones del derecho penal a los directivos y trabajadores de una empresa, por otro lado el compliance identifica los riesgos de comisión de ilícitos y establece las estrategias de prevención y control de los mismos (Goñi, 2014), por eso el autor Carrión (2015), toma en cuenta que los compliance, a la fecha, son los componentes más importantes del sistema de control interno.

Ratificaciones y Compromisos Internacionales del Perú	
Convenio 115 (Convenio sobre la Protección contra las Radiaciones, 1960)	Convenio 148 (Convenio sobre el Medio Ambiente de Trabajo [Contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones] 1977)
Convenio 155 (Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981)	Convenio 167 (Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988)
Convenio 167 (Convenio sobre Seguridad y Salud en la Construcción, 1988)	Convenio 176 (Convenio sobre Seguridad y Salud en las Minas, 1995)
Convenio 187 (Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006)	

Por otro lado, la Ley N.º 29783, en su art. I del TP y art. 49, asegura que el empleador establezca formas y medios para proteger la vida, la salud y el bienestar de sus empleados. Esta cobertura también cubre a quienes no tienen una relación laboral, pero prestan servicios o se encuentran en las cercanías de un centro de empleo.

Esto quiere decir que la empresa tiene la obligación de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y, por ello, tiene que elaborar un verdadero compliance laboral, que contenga deberes (Ruiz, 2015) y funciones. Asimismo, este modelo de prevención, reacción y detección debe poder identificar, evitar la creación y neutralizar o minimizar las consecuencias de los peligros en materia de riesgos laborales (García, 2014).

Pues se tiene que tomar en cuenta que la misma ley, en su art. 20, exige el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y la actualización constante de la evaluación de los riesgos, en su art. 57.

Asimismo, el art. 27 de su reglamento demanda la capacitación de los trabajadores en materia de prevención en las siguientes circunstancias	
a. En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato	b. En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan
c. En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando estos asimismo se produzcan	d. En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos
e. En la actualización periódica de los conocimientos	

Es así que lo que se busca el compliance laboral modelo adecuado de prevención es evitar los riesgos laborales y, a la vez, prevenir la comisión del ilícito establecido en el art. 168-A del CP. No solo eso, sino que también sirve para excluir la imputación de delitos como homicidio o lesiones. Estas teorías son consistentes con los principios de la Ley N° 29783, a partir de su Art.1 tiene como objetivo promover una cultura de prevención de accidentes laborales en el país (Calcina, 2014).

Sin embargo, en el caso de un acto ilícito, como lesiones o asesinato, o un delito contra la seguridad y la salud de los empleados, a pesar del cumplimiento efectivo, el trabajo se realizó con un riesgo aceptable y como resultado. Se considera un caso penal corporativo en lugar de una desgracia, negligencia de un tercero o de la víctima (Jakobs, 2009)

1.3.1.5. Tipología penal del compliance laboral en la empresa

Actualmente se discute si existe o no una verdadera responsabilidad penal para las personas jurídicas o solo una responsabilidad “administrativa” en el Perú. A nuestro criterio sí existe la responsabilidad penal de las empresas, puesto que la Ley N.° 30424 está vigente; sin embargo, en un inicio solo se aplicaba para el delito de cohecho activo transnacional (art. 397-A CP). Esta ley se modificó mediante el D. Leg. N.° 1352, por lo que

se amplió a los delitos de cohecho activo genérico (art. 397 CP), cohecho activo específico (art. 398 CP), lavado de activos (D. Leg. N.º 1106) y financiamiento del terrorismo (art. 4-A del D. L. N.º 25475). Posteriormente, mediante la Ley N.º 30835 se incluyó los delitos de colusión (art. 384 CP) y tráfico de influencias (art. 400 CP), pero no abarcó los delitos laborales. (Cancion, 1998)

Además, las penas especiales o consecuencias accesorias sí son aplicables a las personas jurídicas por la comisión de cualquier delito, de ahí que cabe la posibilidad de atribución de sanciones por infracciones (sanciones administrativas) o por delitos laborales (sanciones penales).

De la misma forma, las sanciones administrativas, las cuales son multas impuestas por la Sunafil, producen un daño en la reputación de las empresas. Mientras que las sanciones penales especiales que se aplicaban a las empresas son las consecuencias accesorias a las que alude el AP N.º 7-2009 y que están reguladas por el art. 105 del CP. En consecuencia, los resultados se utilizan para verificar el error utilizado por una organización o agente para asistir o encubrir un delito, o si es producto de un abuso de los riesgos derivados del uso de su trabajo.

1.3.1.6. Bien jurídico como protección frente a los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Frente a los atentados que se producen por la falta de seguridad y salud en el trabajo se toma en cuenta que lo que busca la normativa laboral es poder proteger el bien jurídico de la vida e integridad física o la salud de los trabajadores, pues la conducta exigida está dirigida a proteger o evitar riesgos a la vida o salud individual.

De forma similar la doctrina considera que la seguridad no es un delito autónomo, sino que únicamente puede ser aceptado si está vinculado a la vida o salud. Así, se entiende que la seguridad es el marco condicionante de la eficacia en la protección de la vida o la salud, y por ello se cautela la seguridad e higiene en el trabajo vinculados a la vida, salud e integridad física. (Martínez, 1999).

Tal y como lo indica Terradillos (1998), con respecto a que el deber de seguridad del empresario existe como el reverso de los derechos del trabajador en materia de seguridad, tomando en consideración que, aunque se asuma la naturaleza colectiva del bien jurídico, ello no impide la referencia a intereses como la vida y la salud, pues justamente con las condiciones de seguridad se busca proteger aquellos bienes.

La Cas. Laboral N.º 1225-2015 Lima, que reconoce la protección de la vida y salud del trabajador, afirmó que la intervención estatal para garantizar la seguridad y salud en el trabajo puede considerarse derivada del derecho a la vida y la integridad física, reconociendo así el derecho a trabajar en condiciones que respeten la salud, la seguridad y la protección de todos los trabajadores.

También se considera que es un delito pluriofensivo, pues afecta la libertad de trabajo, la vida, el cuerpo y la salud, y el sistema de prevención de accidentes en el ámbito laboral (Oré, 2018).

1.3.1.7. Sujetos vulnerados frente a los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

1.3.1.7.1. Sujeto activo

De acuerdo a lo que expresa Terradillo (1998) analiza que nos encontramos ante un delito especial propio; únicamente puede ser sujeto activo aquel que se encuentre legalmente obligado o tiene el deber jurídico impuesto por la ley: La ley laboral impone una función de seguridad muy específica o mínima, pero no sobre las especificadas en la ley o la práctica general que amplía los temas que son obligatorios para el cumplimiento o la aplicación de las reglas de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es así que el deber jurídico atañe al empresario o a otros funcionarios (apoderados o representantes) que poseen la capacidad de decisión en los aspectos de seguridad o salud en el trabajo (Martínez, 1999)

De la misma forma la obligación legal surge de lo dispuesto en el título preliminar, art. ii, de la Ley N.º 29783 respecto al principio de

responsabilidad, a saber: “El empleador está sujeto a la ley y la economía de cualquier otra naturaleza como consecuencia de un accidente o enfermedad que afecte al empleado en el desempeño de sus funciones o de acuerdo con las condiciones vigentes”. Esto concuerda con lo expuesto en el art. 48 y siguientes, que establecen el rol y las obligaciones del empleador.

Sin embargo, el agente es el sujeto obligado que puede ser el propio empleador u otro encargado específicamente del cumplimiento de las medidas preventivas de seguridad (Oré, 2018). Pues se tiene en consideración que este sujeto es usualmente el gerente general u otro representante que estatutaria o funcionalmente o de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponda la gestión directa del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este puede ser tanto un funcionario público como un trabajador de una empresa privada, pues la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplica a todos los sectores económicos e incluso a trabajadores independientes (Saco, 2017).

Así mismo se tiene en cuenta que la condición de sujeto obligado la ostenta la persona que tenga la obligación normativa de adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales (Saco, 2017)

Un tema activo para esto es asegurar la implementación de medidas de salud y seguridad (que se describirán más adelante); En otras palabras, se trata de una compensación activa de los derechos del empleador, que tiene la jurisdicción básica del empleador, a ser transferidos (junto con el trámite para ordenar un proyecto en particular), y así, la operación coordinada durante el desarrollo de estas actividades de competencia competente. Sin embargo, no podrán ser sujetos activos los “encargados de ejecutar” o implementar una medida de seguridad porque no tienen el poder de decisión, sino que simplemente se les encarga una tarea específica.

Igualmente, importante, son los únicos responsables de cumplir con una responsabilidad protectora similar al desarrollo de sus propias carreras y responsables de las consecuencias de la negligencia (homicidio y lesiones) que resulten de la violación de esa responsabilidad, pero no solo por

accidente. El sujeto activo debe incluir, además del empresario, al delegado y al organizador de hecho, quienes asumen la competencia de cautelar la seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, el caso de que el obligado sea una persona jurídica, corresponde aplicar la regla del art. 27 del CP, que permite imputar a una persona natural como autor del hecho cuando la represente. Por cierto, para ser considerado autor no es suficiente con tener la condición de representante legal, sino que además haya realizado la conducta típica. (Oré, 2018)

1.3.1.7.2. Sujeto pasivo

De acuerdo con la redacción del tipo base (ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores), el sujeto pasivo únicamente será el trabajador que pueda ser afectado directamente por la acción; esto es, como consecuencia directa de la infracción de las normas sobre seguridad en el trabajo. Es indiferente la condición o vínculo laboral que tenga con su empleador.

En el tipo agravado el sujeto pasivo puede ser también un tercero que no tenga vínculo laboral alguno.

1.3.1.8. El derecho penal del trabajo en la prevención de riesgos laborales

El denominado derecho penal del trabajo de acuerdo a lo que hace mención Arévalo (2013), el empleador considera que estas sanciones son perjudiciales para el patrimonio legal de la naturaleza del trabajador en el que el individuo o colectivo está regulado.

Además de dar a conocer que la protección penal de la seguridad y salud en el trabajo se incorpora como parte de la política laboral diseñada en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 20 de agosto del 2011. Esta regulación legal requiere la implementación de un programa de prevención de riesgos, como indica su art. 50.

Sin embargo, antes de la modificación, la conducta no se configuraba cuando se incumplía con implementar las medidas previstas en esta ley o

se infringía sus disposiciones, sino cuando el agente desobedecía la disposición ordenada por la autoridad de trabajo.

Así mismo, la Ley N.º 29783 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales basada en la implementación de medidas de seguridad, sobre la base de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, de un Comité de Seguridad y Salud y del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema se rige por los principios de prevención, responsabilidad, cooperación, información, capacitación, participación y atención integral de la salud. (Saco, 2017)

De este modo, se precisan las obligaciones que asumen los empleadores: identificación de riesgos, elaboración del mapa de riesgos, el deber de informarlo a sus trabajadores, el deber de capacitar, deber de proporcionar equipos de protección, etc. La norma extrapenal pretende que la protección penal de las condiciones de trabajo y las actividades laborales se desarrollen en ambientes que mantengan las condiciones de seguridad e higiene laboral que eviten o disminuyan los riesgos. Asimismo, la infracción de las normas extrapenales de prevención supone un incremento en el riesgo, el cual es la base de la imputación.

1.3.1.9. Elementos normativos que ayudan al cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo

1.3.1.9.1. Tipo base

El tipo base se refiere a una conducta de peligro concreto: el incumplimiento deliberado de las normas de seguridad y salud en el trabajo que ponga en peligro inminente la salud o la vida. De esta manera, únicamente se sanciona el incumplimiento del deber de implementar las medidas de seguridad cuando se verifique que esta omisión pone en “peligro inminente” la vida o salud de los trabajadores.

1.3.1.9.2. Infringir las normas de seguridad y salud en el trabajo

Se trata de una norma penal en blanco, pues el supuesto de hecho debe ser completado por una disposición extrapenal; en este caso, la Ley N.º

29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Por el contrario, el sujeto activo por mandato de la ley esta jurídicamente obligado, en calidad de garante, a cumplir la normativa sobre seguridad en el trabajo e implementar las medidas de seguridad que permitan crear un ambiente de trabajo seguro. Para la configuración del delito, el agente incumple u omite su deber de implementar las medidas de seguridad previstas en la legislación competente. Es decir, incumple el deber jurídico impuesto en el art. I (“Principio de prevención”) del título preliminar de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en virtud del cual corresponde al empleador garantizar el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y terceros que no tengan relación laboral (Oré, 2018).

Esta norma también establece Saco (2017) las obligaciones del empleador, a saber:

- a) Obligaciones de prevención
- b) Obligaciones formales o documentarias
- c) Obligaciones de información
- d) Obligaciones de capacitación y consulta
- e) Obligación de investigación
- f) Obligación de comunicación
- g) Obligaciones económicas

Así, la inobservancia de las normas extrapenales ocasiona la situación de inseguridad que pone en riesgo al trabajador.

1.3.1.10. Creación de riesgo no permitido en el ámbito laboral

El núcleo central de la conducta es la creación de un riesgo o situación que ponga en peligro inminente, como consecuencia directa de la inobservancia de la Ley N.º 29783 o la falta de implementación de las medidas de

seguridad. Es el peligro inminente concreto para la vida, salud o integridad física.

Por lo tanto, también se establece que la infracción de las normas sobre seguridad incrementa el riesgo a la integridad de los trabajadores; es decir, convierten el lugar de trabajo en un lugar inseguro para el trabajador cualquiera sea su vinculación laboral, siempre que cree un peligro concreto contra la vida o salud.

Como se trata de un delito de peligro concreto expresado en la situación de peligro inminente según la expresión del tipo penal, requiere que se constate un riesgo a punto de suceder, que ocurra una consecuencia grave: lesión grave o muerte, y es necesaria la vinculación causal entre este y la conducta omisiva. El resultado lesivo se refiere, de manera amplia, al riesgo de afectarse la salud o vida en forma grave.

1.3.1.11. Agravante al incumplimiento de la norma laboral

La conducta agravada definida como un delito de resultado se construye sobre el incumplimiento de las normas de seguridad que ocasionen de manera directa la muerte o lesión grave del trabajador.

Sin embargo, se tiene en cuenta que la expresión el agente pudo prever este resultado [muerte o lesión grave] es la misma que la utilizada en el delito de lesiones con resultado preterintencional o calificado por el resultado (art. 123 del CP), y significa que la omisión de implementar medidas de seguridad es la causa directa del resultado lesivo y que el agente estuvo en condiciones ex ante de anticiparse o plantearse, seriamente, la posibilidad que su conducta omisiva ocasionaría un resultado grave contra la vida o salud.

Por consiguiente, el resultado preterintencional se construye sobre la antigua fórmula: dolo en el inicio y culpa en el resultado. Esto es, la conducta inicial omisión de implementar las medidas de seguridad es dolosa, pero el resultado muerte o lesión grave se produce por culpa cuando este es previsible.

De igual manera, respecto a la diferencia entre un resultado fortuito y una declaración de culpabilidad, la Corte consideró apropiado determinar si la víctima murió como resultado o fue culpa de Soto Cahuaya. La diferencia entre los dos supuestos es que, en el segundo caso, incluso si el perpetrador tiene la intención de infligir lesiones simples o graves, si es necesario, el resultado más grave es impredecible e impredecible; en el primer caso, los resultados son predecibles, con vínculos de causa y efecto. Por lo tanto, la base de la estimación es muy importante para considerar el resultado como imprudencia o considerarlo fortuito.

De tal manera que el resultado lesivo no solo deberá ser consecuencia directa de la inobservancia de la legislación relativa a la seguridad en el trabajo, sino que esta consecuencia también deberá ser prevista por el sujeto activo.

El concepto de lesión grave se encuentra definido en el art. 121 del CP que establece dos criterios: i) cuantitativos, lesiones que requieran atención médica o descanso de 20 días; y ii) cualitativos, lesiones que pongan en peligro inminente la vida, mutilen un miembro, incapaciten, ocasionen anomalía psíquica o desfiguración.

Las jurisdicciones laborales determinan los accidentes laborales en el lugar de trabajo o de hecho o durante las horas de trabajo, generalmente con eventos repentinos y poderosos, que pueden resultar en daños mentales o físicos a la salud de los trabajadores (De Diego, 2017).

La conducta agravada contiene un problema de interpretación que no se encuentra prevista en otras legislaciones. Por ejemplo, el art. 316 del Código Penal español solo considera la creación del peligro por la falta de implementación de medidas de seguridad. Además, los delitos preterintencionales tienen una cuestionable legitimidad por infringir el principio de legalidad (al contravenir el artículo 12 del CP, que exige, como base de la punibilidad, la prohibición expresa de la culpa) y afectar el principio de proporcionalidad de las penas previsto en el art. viii del título preliminar al valorar separadamente el delito inicial doloso y el culposo.

Al respecto, Peña (2014) considera que los eventos lesivos provenientes de la inobservancia de las normas de seguridad laboral, por motivos de legalidad y comunicación cognitiva, deben ser cobijados en una legislación especial.

Por ello, el resultado muerte o lesión grave al trabajador podría continuar siendo prevista en los delitos de homicidio o lesión con algún ajuste de la pena cuando estas deriven de la inobservancia de las medidas de salud y seguridad en el ámbito laboral, puesto que, en rigor, somos responsables de desconocer el deber de cuidado como superación del riesgo permisible, con base en el objetivo de la función de cuidado, es decir, el trabajo ético acorde con el nivel de cuidado una vez superado del riesgo advertido con el propósito de predecir, su infracción provoca negligencia o culpa, cuenta con tres métodos básicos, la tarea de detener acciones peligrosas, la tarea de preparación y conocimiento previo antes de realizar acciones peligrosas y la tarea de actuar con prudencia en situaciones peligrosas.

1.3.1.12. Elemento subjetivo al peligro inminente del trabajador

Únicamente se admite el dolo directo. El elemento subjetivo se concreta con el conocimiento específico de que se ha puesto en peligro inminente al trabajador, riesgo creado por no haber adoptado las medidas de prevención: conocimiento reforzado con el adverbio “deliberadamente”, que refiere una conducta intencional y que elimina el dolo eventual (Oré, 2018).

El tipo agravado es de carácter preterintencional. Dolo directo en el incumplimiento “deliberado” de la normativa sobre seguridad laboral y la culpa consciente en el resultado lesivo.

1.3.1.13. Consumación al peligro inminente del trabajador

El nivel básico es un acto delictivo peligroso, que se requiere de acuerdo con sus disposiciones porque el incumplimiento de la ley pondrá en peligro la vida, la salud o la integridad física de sus empleados. Se consuma cuando se incumpla la resolución de la autoridad de trabajo y se arriesgue la integridad de los trabajadores.

El tipo agravado es un delito de resultado, pues se requiere que se produzca la muerte o lesión grave. En este caso, es posible la tentativa.

1.3.1.14. Concurso peligro inminente del trabajador

El resultado o las consecuencias lesivas del tipo agravado, que afectan la vida y la salud, pueden entrar en concurso ideal de delitos con el delito de lesiones graves (art. 121 del CP); pero se soluciona en favor de delito contra la seguridad en el trabajo, por tener un bien jurídico distinto y una estructura de peligro concreto.

1.3.2. Análisis a la legislación

1.3.2.1. Modificaciones realizadas por el Decreto de Urgencia N.º 44-2019 para la protección y seguridad del trabajador

El Decreto de Urgencia N.º 44-2019 realizó modificaciones con el propósito de otorgar una protección real al trabajador o reforzar el sistema de prevención de riesgos laborales. Para ello, eliminó: i) la condición objetiva de punibilidad y ii) la autopuesta en riesgo del trabajador.

1.3.2.2. Condición objetiva de punibilidad

La condición objetiva como lo menciona García (2016) punibilidad mediante la cual se requería, además de no implementar las medidas de seguridad, que no se acate el requerimiento expreso formulado por la Sunafil de adoptar las medidas ordenadas convertía al presente delito en uno de incumplimiento contumaz del requerimiento o en un delito de desobediencia a la autoridad; y no en uno de infracción de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo. Por lo cual recibió el calificativo de norma simbólica o falsa tutela al trabajador.

1.3.2.3. Autopuesta en riesgo en el ámbito laboral

La eliminación del párrafo que establecía la autopuesta en riesgo por el incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo por parte del propio trabajador no impide la aplicación de los parámetros de la imputación objetiva (riesgo permitido) para verificar si el resultado (lesión o muerte)

proviene de la falta de implementación de las medidas de seguridad o de la violación efectuada por el propio trabajador de las medidas de seguridad ya instaladas en el centro laboral, a la cual se denomina infracción de deberes de autoprotección de la víctima”(Jakobs, 1997).

En efecto, aunque la obligación de implementar las medidas de seguridad para crear un ambiente laboral seguro corresponde al empleador o su representante, este únicamente responde penalmente por el incremento del riesgo relevante, el cual se concreta en el incumplimiento del requerimiento de la autoridad supervisora. Por ello, aplicando el principio de autorresponsabilidad (Oré, 2018), cuando la propia víctima crea o aumenta el riesgo se excluye la responsabilidad penal del empleador.

Entonces, si el resultado lesivo del tipo agravado proviene de la propia conducta de la víctima, se excluye de la imputación al empleador, pues si el empresario o encargado actuaron conforme a la normativa de seguridad e higiene, no podrá imputarse el resultado típico. (Oré, 2018)

La autopuesta en riesgo ha sido aceptada por la Corte Suprema, la cual, citando a Diez (2011), Se ha señalado que en situaciones en las que se puede hablar de la fortaleza del afectado, existe un motivo de exclusión y pago objetivo, y, por tanto, el impacto negativo no afecta al sujeto, sino al afectado.

Sin embargo, si no es necesario hablar de la competencia de la víctima, el comportamiento de la víctima y las circunstancias de la otra parte pueden ser malas y pueden ser juzgadas su culpabilidad (Diez, 2011).

En este sentido, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece claramente en su art. 79 las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales; entre ellas, cumplir las normas o instrucciones sobre seguridad, usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, no utilizar instrumentos o maquinarias sin autorización, etc. El incumplimiento de estas normas incrementa el riesgo y ocasiona la situación de peligro (para el tipo base) o el daño a la salud o la vida (tipo agravado).

1.3.2.4. Obligación legal de la Ley N.º 29783

El art. 48 de la Ley N.º 29783 establece el rol y las obligaciones del empleador, los cuales se basan en dos: i) prevención y ii) vigilancia. Es decir, al empleador le corresponde el rol de líder en las actividades de seguridad y salud en el trabajo. Entre sus obligaciones se encuentran: garantizar la seguridad y la salud, y desarrollar acciones permanentes para mejorar los niveles de protección. Por ello, debe instalar un sistema de gestión y prevención de riesgos y ocuparse de su mejora continua.

Es así que esta norma convierte al empleador en garante del cumplimiento de la implementación de las medidas de seguridad que permitan controlar los riesgos que correspondan a su actividad en particular y evitar el incremento de riesgo no permitido.

Por otro lado, el concepto de “empleador” en el marco de personas jurídicas, en principio, corresponde al gerente general, pero este puede delegar funciones en otro funcionario o tercerizar contratando a una empresa especializada en manejo de riesgos laborales, en donde la delegación de funciones debe ser específica. (García, 2016).

Es por eso que se tiene que tomar la distinción entre la delegación de funciones (o encargo de funciones) y el encargo de ejecución. Así, en el caso de delegación de ejecución no se exonera al delegante de responsabilidad penal, a título de culpa in vigilando o por comisión por omisión, además la situación es distinta cuando se delega la función, pues se producirá una sustitución del sujeto responsable penalmente, por lo cual se deberá verificar la existencia de la real autonomía suficiente del sujeto que se encarga de la implementación de las medidas de seguridad. (Terradillo, 1998).

1.3.2.5. Análisis de la estructura típica del art. 168-A del CP

Para poder imputar este ilícito penal se tienen que cumplir con todos los elementos normativos que exige, a saber: a) infracción o incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales; (b) no toma las medidas cautelares necesarias; (c) Una amenaza para la vida, la salud o la integridad física. La autoridad competente que se señala en este último

elemento, incorporado mediante la Ley N.º 30222, publicada el 11 de julio del 2014, hace referencia a Sunafil, entidad encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Entonces, uno de los requisitos configuradores es que Sunafil haya notificado previamente al empleador la no adopción de las medidas de seguridad y salud en su establecimiento.

1.3.3. Análisis a la Jurisprudencia

1.3.3.1. Jurisprudencia nacional comparada

Uno de los aspectos centrales que se analiza de acuerdo a los casos es que si se consistirá en establecer si se trató de homicidio con dolo eventual u homicidio imprudente. Esto partiendo de la idea de que la responsabilidad penal por imprudencia es uno de los límites a la libertad, a causa de que la sociedad moderna de riesgos está compuesta por deberes y estándares que la persona tiene que cumplir, por lo que, antes de realizar la imputación, es necesario determinar en la tipicidad subjetiva, o sea, si existió o no dolo eventual o imprudencia consciente. Ambas figuras deben entenderse y valorarse normativamente teniendo en cuenta los antecedentes fácticos y las consecuencias típicas de la producción del acto. (Sacher, 1998)

Sin embargo, se toma en cuenta que el dolo eventual se da cuando el agente considera seriamente la probabilidad del resultado dañoso, la misma que acepta con la realización de su accionar peligroso, es decir, el sujeto activo al desplegar su conducta asume la posibilidad de producción del resultado. En el caso McDonald's se informó de que la máquina estaba fallando y que pasaba corriente; sin embargo, esto se quedó en la esfera del equipo de gerentes del local y no llegó al nivel correspondiente, para que se tome acción inmediata. Entonces, las personas obligadas a informar tuvieron pleno conocimiento del estado de la máquina, de ahí que el concepto normativo de dolo insiste cada vez más en el conocimiento y menos en la voluntad. Al respecto, el Tribunal Supremo español, en el caso Colza, ha establecido que en el dolo eventual debe existir las siguientes características:

i) conocimiento de la capacidad específica de desempeño para sacar conclusiones; (ii) la producción de resultados típicos debe evaluarse en el contexto de los riesgos admisibles; (iii) dicho conocimiento no debe interpretarse como una evaluación estadística por parte del agente dañado; iv) evaluar este sistema en particular y asegurar a los agentes que un pronóstico en particular no conducirá a una conclusión normal; v) Por último, conviene señalar que el fin no solo radica en recibir un resultado peligroso en las circunstancias aquí especificadas, sino en el orden en que se puede producir.

De la misma forma la imprudencia consciente se da cuando el agente no calcula el resultado del injusto penal de su accionar, ya que confía en que no sucederán los posibles riesgos, dejando que sigan su curso. La sola creencia de que el peligro no va a materializarse o concretarse no es imputable, es decir, la esencia del tipo imprudente está en la forma de cómo se realizó el acto (nexo causal), a efectos de determinar quién va a responder por el resultado producido, quién actuó diligentemente y quién no.

Aunque lo que sanciona el derecho penal es la infracción del deber y no lo que hace o deja de hacer el sujeto, de ahí que se analiza la causalidad de forma normativa. De los hechos se puede inferir, y será materia de prueba indiciaria, que se actuó con dolo eventual, porque se afirma que las personas encargadas tenían conocimiento del mal estado de la máquina y, a pesar de ello, la dejaron funcionando. Está claro que se infringieron las normas establecidas de cuidado y seguridad para los trabajadores y, también, los deberes de cuidado que ostentan aquellos con posición de garante. (Caro, 2014)

Ahora bien, tras haber explicado los hechos del caso McDonald's y expuesto brevemente ambas figuras (dolo eventual e imprudencia consciente) consideramos que la muerte por violación de normas de seguridad debe subsumirse en el delito de homicidio simple, ya que los sujetos con competencia (autores) actuaron con dolo eventual, figura que se materializó a través de la comisión por omisión.

De acuerdo con la estadística emitida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, desde enero hasta octubre del 2019 habrían fallecido más de 194 trabajadores en sus centros laborales. A continuación, presentamos algunos de los casos recientes más relevantes:

1.3.3.1.1. Áncash

El 21 de diciembre del 2019 se publicó en diversos diarios la noticia del fallecimiento de un trabajador, quien murió ahogado en una de las pozas de la empresa Agrofutura Blanquillo. A dicho trabajador se le encargó la labor de abrir y cerrar la tubería de una poza; sin embargo, según informes de la prensa, “al parecer realizaba este trabajo sin la seguridad necesaria, habría fallecido ahogado y succionado por un conducto” (Páucar, 2019).

1.3.3.1.2. Huaral

Se tiene en cuenta que el 26 de diciembre del 2019 se informó a través de los diarios que una trabajadora murió en su centro de trabajo (empresa Santa Patricia). En estos informes se lee: Cabello de trabajadora se enreda en máquina procesadora y muere cercenada. Se encontraba laborando sin protección.

1.3.3.1.3. San Martín de Porres

El 5 de enero del 2020 se anunció en los diarios que un trabajador falleció en la fábrica productora de plásticos Jai Plast. “Murió triturado por una de las maquinas durante la madrugada”, señalaban los medios; sin embargo, la empresa comunicó a sus familiares sobre el accidente recién a las 10 a. m.

1.3.3.1.4. Pueblo Libre Caso McDonald's

El 15 de diciembre del 2019 dos trabajadores de la cadena de comida rápida McDonald's fallecieron electrocutados. Del informe policial reservado se concluyó que la causa fue la fuga de 36 amperios de energía del dispensador de gaseosas, debido a que tenía los cables eléctricos pelados y en contacto con el suelo al interior del local de comida rápida. Esto ocurrió en el local ubicado en el cruce de las avenidas Universitaria y La Marina en Pueblo Libre. Los jóvenes se llamaban Carlos Gabriel

Campos Zapata Alexandra Antonella Porras Inga, de 19 y 18 años de edad respectivamente. El primero falleció a consecuencia de la descarga eléctrica cuando colocaba una tuerca al dispensador, sin guantes ni zapatos de hule y con el piso mojado. La segunda, quien se encontraba a pocos centímetros de él, recibió la descarga eléctrica al intentar ayudar a su pareja, falleció por edema cerebral y hemorragia (Vinces, 2019).

Al respecto, se han escuchado tanto las voces de quienes lo consideran como un supuesto de homicidio imprudente como de aquellos que lo señalan como homicidio doloso e, incluso, otros sumidos en el dolor y la impotencia, indican, en juicio mediático, que se trataría del delito que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales.

En contra de esta posición mediática propia de un clima fuertemente polarizado se impone un análisis jurídico mesurado para dilucidar si la responsabilidad penal por la muerte de Carlos y Alexandra es imputable a McDonald's o al director de Arcos Dorados operadora de McDonald's en el Perú, en su calidad de representante.

Como es lógico, las afirmaciones que serán planteadas en este artículo podrían variar en caso de que en el curso del proceso penal se demuestre que los supuestos fácticos de los que aquí se parte son imprecisos o incorrectos. Dejamos constancia que los comentarios aquí vertidos han sido en el contexto preliminar de la investigación formal, puesto que el Departamento de Investigación Criminal de la Policía Nacional (Depincri) aún no brinda el informe policial del caso solicitado por la 35.a fiscalía provincial Penal de Lima.

Lo sucedido en el caso McDonald's nos deja, una vez más, una amarga experiencia. Este evento nos demuestra la necesidad de implementar un compliance laboral medida de prevención de accidentes laborales en las empresas, o si es que lo tuvieron deberían ser eficaces. Asimismo, nos ha dejado la modificación del art. 168-A del CP denominado "Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo", el cual fue reformado mediante el Decreto de Urgencia N.º 044-2019.

La modificación se dio respecto a la “reiterancia”, puesto que se eliminó la condición que indicaba que la autoridad competente haya notificado previamente la no adopción de las medidas previstas por las normas de seguridad y salud en el trabajo al empleador. En ese sentido, el legislador eliminó esta exigencia innecesaria y recién ahora este tipo penal es aplicable y viable en la praxis, pues antes este era de difícil aplicación inaplicable a la realidad peruana, es decir, una norma netamente simbólica.

El fiscal Guido Vera archivó la investigación por los presuntos delitos de atentado contra la libertad de trabajo y homicidio culposo por la muerte de Carlos Campos Zapata y Alexandra Porras Inga ocurrida el 15 de diciembre del 2019 en un local de McDonald’s en Pueblo Libre.

Ello pese a que los informes periciales dan cuenta de que las víctimas no tenían la indumentaria adecuada ni equipos de protección personal. Aunado a ello, en dichos informes se concluyó que el área de lavado era un lugar peligroso.

Respecto del delito de homicidio culposo imputado a los mismos investigados, el fiscal resolvió abstenerse del ejercicio de la acción penal, debido a que la empresa Arcos Dorados (concesionaria) habría llegado a un acuerdo reparatorio con las familias de las víctimas.

En el documento al que tuvo acceso RPP Noticias se lee: “Podemos concluir que, como instrumento procesal, el fiscal quedará excluido del proceso penal si se da la aprobación del informe y se acuerda por orden del funcionario o del imputado o de la víctima”.

Las familias, sin embargo, no estarían de acuerdo con esta decisión. En este sentido, el abogado de una de ellas señaló: “Es un precedente nefasto para la justicia peruana, porque las personas pueden tener un acuerdo privado en relación al marco reparatorio, pero no puede de ninguna manera dejar de buscar la verdad y sancionar a los culpables”

Asimismo, el legislador eliminó el último párrafo de este ilícito, el cual que señalaba: “La responsabilidad penal se elimina cuando un empleado se enferma o se lesiona gravemente debido al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”. Este último párrafo era irrelevante toda

vez que era obvio excluir la responsabilidad penal del empleador si es que el propio trabajador ponía en peligro su salud y seguridad al no utilizar las medidas de seguridad que se le brinda. En ese sentido, imputar a otra persona por la negligencia propia del trabajador es imposible. Al respecto, Cancio (2010) indica:

Las actividades de riesgo deben incluirse en el área prioritaria de la víctima, porque el caso permanece en el marco del autor y las cosas se organizan junto con la víctima, y en segundo lugar, el agresor no utiliza el comportamiento de la víctima porque la responsabilidad es real o inconsciente y, finalmente, tercero responsable no tiene el deber especial de proteger los bienes de la víctima (pp. 113 y 114).

El hecho de que se haya eliminado ese párrafo no quiere decir que si el trabajador fallece o se lesiona en su seno laboral por su propio actuar negligente el director o gerente de la empresa no puedan responder. Es de obligación la verificación de la institución de imputación objetiva como la imputación a la víctima (García, 2008, p. 346), de ahí que la categoría a propio riesgo tiene por base al principio de autonomía del sujeto. Toda persona tiene el derecho fundamental, reconocido por la Constitución, de la autodeterminación/autoadministración de su personalidad^{38 39}. Así, cada trabajador debe exigir seguridad y evitar trabajar sin las condiciones adecuadas para su propio bienestar.

Otra modificación del problema se encuentra en el último párrafo del artículo 168-A CP, el que desconoce la responsabilidad del empleador si hay empleados que no cumplen con las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Cabe señalar que estos dispositivos legales deben interpretarse de acuerdo con las normas de salud y seguridad. En este sentido, las exenciones penales solo ocurrirán si el empleador no anticipa la emisión de una obligación de autodefensa por parte del empleado, por ejemplo: si el albañil se quita el equipo bajo protección laboral y cae inmediatamente al suelo. Por lo tanto, las violaciones de las normas de seguridad y salud ocupacional no eximen a los empleadores de responsabilidad penal, sino solo a aquellas que son impredecibles.

1.4. Formulación del problema

¿Implementando el compliance laboral se erradicaría los delitos que atentan contra la seguridad y la salud en el trabajo?

1.5. Justificación e importancia

Cabe señalar que, en cuanto a las virtudes jurídicas consagradas por esta norma, un sector de la doctrina penal establece que es de carácter personal (vida laboral o integridad), y el otro sector es de carácter colectivo; virtudes legales protegidas (seguridad laboral). También hay terceras sugerencias explicativas que buscan integrar perspectivas individuales o colectivas.

Por otro lado se debe tener en cuenta que entre las modificaciones que ha tenido la norma a lo largo de su aplicación una de estas fue que en el 168-A del CP, se marcaron los nuevos requisitos del tipo de objetivo, así como "información inicial sobre el control (gestión) al empresario, debido al no consentimiento de las acciones de restricción". Con esta lógica, Laboralista Peña (2014) argumenta que, si un empleador viola dichas normas y pone en riesgo inmediato a sus empleados, no se desempeñará bien, si en el pasado las autoridades no les notificaron y a él por no cumplir. Esta situación se ha considerado un requisito del departamento de castigo irrazonable, hasta que un empleador, cuando comienza su carrera social y económica, ha podido seguir medidas prohibitivas. Se ha dicho también que la exigencia de esta notificación previa debe considerarse como un "requisito típico condicionante abarcado por el dolo y no como condición objetiva de procedibilidad, dada su escasa naturaleza objetiva". Es por ello que dicho artículo al suscitarse el accidente en la empresa McDonald's, automáticamente se modificó.

Es así que para evitar este tipo de cambios constantes los cuales en muchas oportunidades han sido de beneficio exclusivo para el empleador y siempre dejando desprotegido al trabajador, se busca implementar una normativa para la implementación del compliance laboral para erradicar los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales

Es necesario determinar si los actuales trabajadores son sometidos a actos de irregulares dentro de su centro de trabajo verificando si se encuentran en adecuadas condiciones de salud, logran así determina la protección que les brinda la empresa en su ámbito laboral, es por ello que la investigación requiere aplicar el compliance laboral para poder evitar este tipo problemas en contra de los trabajadores, además de poder verificar si las empresas toman en cuenta el Código de Ética de la empresa.

La investigación tuvo como objeto central dar a conocer cuál sería la consecuencia de una adecuada regulación del delito de riesgo en el trabajo en CP para garantizar los derechos del trabajador en igualdad de condiciones, teniendo en cuenta que se ha constatado incumplimiento de la normativa disciplinaria, del mismo modo se ha podido observar que existe una violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Es por ello que al enmarcar este delito de manera adecuada y coherente en el derecho penal hace que los empleadores, por temor a ser privados de libertad, sean más diligentes en las condiciones en las que trabajan sus trabajadores, garantizando así una adecuada protección a quienes la buscan. La consecuencia de una adecuada regulación de los delitos de riesgo laboral sería que los empleadores serían más diligentes con los entornos laborales en los que los empleadores realizan sus actividades diarias, ya que estará en juego la privación de su libertad, indicando los parámetros adecuados y poniendo una coherencia adecuada regulación.

1.6. Hipótesis

Si se implementa el compliance laboral en la legislación peruana, entonces, se buscará una mejor protección en la seguridad y salud del trabajador.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Establecer una propuesta normativa que implemente el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo.

1.3.2. Específicos

1. Analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana.
2. Caracterizar el delito de atentado contra las condiciones y la seguridad en el trabajo.
3. Elaborar un proyecto de Ley que modifique el art. 168 – A del Código Penal en función a la implementación del compliance laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

Tipo

El presente estudio incluye un tipo mixto porque utilizará aspectos relacionados con la cualitativa y la cuantitativa, recopilará gráficos e información en palabras simples ya que busca resolver una variedad de problemas sobre que existen en la actualidad como es el caso de llegar a implementar el compliance laboral en la legislación peruana, ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del cp). (Hernández, 2018)

Diseño

El estudio actual es una estructura no experimental, que se enfoca en explorar de una manera probada con un único objetivo de producir la implementación del compliance laboral en la legislación peruana ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del cp). (Hernández, 2018)

2.2. Población y muestra

Población

Hernández (2018) La población es la cantidad de personas que quieren explorar o un conjunto interminable de características comunes harán que el final de la búsqueda sea muy interesante. Esto vendrá determinado por el problema y los objetivos de la investigación. En la presente investigación, la población incluía operadores del derecho en la ciudad de Chiclayo, llámese jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal.

Muestra

El muestreo no probabilístico permitió establecer a 50, los cuales será con una totalidad de:

Tabla N. 1.- Población

	Nº	%
Jueces Penales	12	24%
Fiscales	10	20%
Abogados especialistas en derecho penal.	28	56%
Total de informantes	50	100%

Fuente: Propia de la Investigación.

2.3. Variables

Variable Independiente

Implementación del compliance laboral en la legislación peruana

Variable Dependiente

Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo

Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Instrumento
V. Independiente: Implementación del compliance laboral en la legislación peruana	En el ámbito laboral, a través del compliance laboral, la empresa puede verificar que el Código de Conducta de la empresa, los contratos laborales y el Código Laboral interno son consistentes con el modelo de prevención de delitos, implementado por aquél.	Compliance laboral	Prevención de riesgos	cuestionario
		Estrategia laboral	Implementación de políticas sindicales	
		Código de ética de la empresa	Equidad normativa	
V. Dependiente: Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo	El delito busca que el derecho tan básico en la sociedad actual como el derecho al trabajo en condiciones de seguridad y salubridad, evite los riesgos que inevitablemente se producen especialmente en algunas actividades particularmente peligrosas sino cubriéndolos adecuadamente	Derechos del trabajador	Obligación y deberes laborales	cuestionario
		Principios constitucionales	Protección a la seguridad y la salud	
		Delitos laborales	Accidente de trabajo (inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo).	

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

Técnicas

La encuesta.

Es un proceso que introduce tendencias en lo que se estudia. Se trata de una serie de preguntas que se envían directamente a otro tipo de personas, teniendo en cuenta que es necesario aplicarlas, para la adecuada implementación del compliance laboral en la legislación peruana ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del CP). (Hernández, 2018)

Análisis Documental

Esta técnica se encarga de analizar todo documento considerado eficaz para la investigación, esta herramienta ayudar a demostrar de manera directa la falta de una implementación del compliance laboral en la legislación peruana ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del CP) (Hernández, 2018)

Observación

Es un elemento importante, ya que ayuda a detectar de manera directa el problema de una sociedad en específico y que será investigado, es por ello que los investigadores buscan información tanto como sea posible.

Fichaje

Es el procedimiento que se encarga de fichar o definir que libros, referencias, u otros tipos de información será definitiva y relevante para la investigación.

Instrumentos

Cuestionario: Se utiliza una lista de 20 preguntas que responden al problema y prueban la hipótesis, y estas preguntas se envían virtualmente a las personas nombradas en el estudio. (Hernández, 2018)

Ficha textual: son importantes conexiones doctrinales y legales que se analizan para incidir en general en la implementación de las leyes laborales con el fin de eliminar el delito de seguridad y salud ocupacional (Hernández, 2018)

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Los datos se basarán en métodos y herramientas para la recopilación y el uso de datos en las fuentes de información mencionadas anteriormente; Se analizará e incluirá como información de investigación relevante para contrastar la teoría con la realidad. Los datos recopilados estarán sujetos a una caída de presión, que se representa como una aplicación en forma de tablas y estadísticas.

Evalúe la información presentada en forma de resúmenes, tablas, gráficos y evaluaciones objetivas. Las puntuaciones correspondientes a la información sobre los diversos cambios expresados en la subhipótesis dada fueron la base para examinar esta subhipótesis. Los resultados de considerar cada subhipótesis (que puede ser evidencia completa, parcial y rechazo o rechazo completo) proporcionan la base para una conclusión parcial (es decir, llegaremos a una conclusión parcial como pensamos) (Hernández, 2018).

2.6. Criterios éticos

a. Dignidad Humana:

Después de informarles sobre la descripción de Balmot de los próximos pasos y cumplir con todos los criterios, primero contacté al Ministerio Público y Poder Judicial de Chiclayo, apersonándome directamente con los jueces y fiscales para la implementación del compliance laboral en la legislación peruana en función al delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (art. 168-a del cp).

b. Consentimiento informado

A través de una divulgación previa, se notificó a los participantes que se estaba realizando una búsqueda y adecuada implementación del compliance laboral en la legislación peruana, ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del CP).

c. Información

En este contexto, es necesario analizar e interpretar la información sobre lo que los participantes de la investigación entienden el porqué de la investigación y por ello la correcta implementación o incorporación del compliance laboral frente a la legislación peruana, ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del CP).

d. Voluntariedad

Es considerado uno de los puntos importantes, ya que a través de este procedimiento se puede confirmar que los expertos desean formar parte de la investigación, lo cual estará confirmada mediante su firma (art. 168-a del CP).

e. Beneficencia:

Los beneficios que se obtuvieron o los que se lograron conseguir a causa de la correcta implementación o incorporación del compliance laboral frente a la legislación peruana, ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales, han sido informados a los jueces y fiscales (art. 168-a del CP).

f. Justicia:

Toda investigación realizada dentro del ámbito peruano deberá ser viable y justa para el estado, es por ello que esta investigación busca la correcta implementación o incorporación del compliance laboral frente a la

legislación peruana, ante los delitos que puedan atentar las condiciones de salud y seguridad en los centros laborales (art. 168-a del CP).

2.7. Criterios de Rigor Científico

Fiabilidad:

La acción dada por el mismo estudio de la unidad que preserva la relación entre el sujeto y el objeto da su origen, estructura y conclusión como resultado de esta acción teórica; la credibilidad surge de acuerdo con los métodos de prueba, que aportan prueba en relación con el proceso y su objeto.

Muestreo:

Los rigurosos experimentos científicos considerados en este estudio, por otro lado, son una selección que es todo el proceso de investigación que utiliza libros e informes que pueden servir como ejemplos para las personas que recolectan información. A través de esta investigación específica, lo que quiere es aprovechar el tema planteado por un cierto porcentaje de la fiabilidad, para obtener resultados que den confianza en el estudio.

Generalización:

Esta es una parte clave del pensamiento y la lógica humanos. Este es un componente importante de todas las instrucciones de publicación válidas. El concepto práctico generalmente se aplica a una amplia gama de áreas y, a veces, la investigación tiene un significado específico según el contexto en discusión.

Validez:

Esta condición tiene como objetivo crear un instrumento de medición que ayudará a los expertos a determinar la confiabilidad de estudios adicionales en cualquier situación externa que requiera mediciones similares, por lo que se considera el más importante en la confiabilidad de las pruebas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1

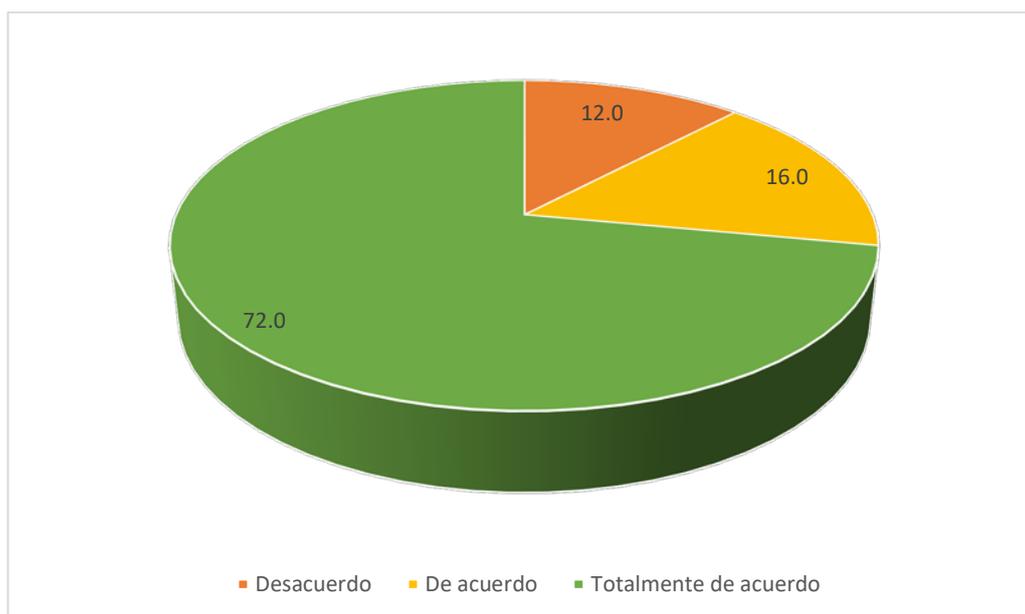
Compliance laboral.

ITEMS	N°	%
Desacuerdo	6	12.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de acuerdo	36	72.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 1.

Compliance laboral.



Nota: El 72% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo se deba implementar una propuesta normativa para la implementación del compliance laboral, el 16% de acuerdo y el 12% se encuentran en desacuerdo.

Tabla 2

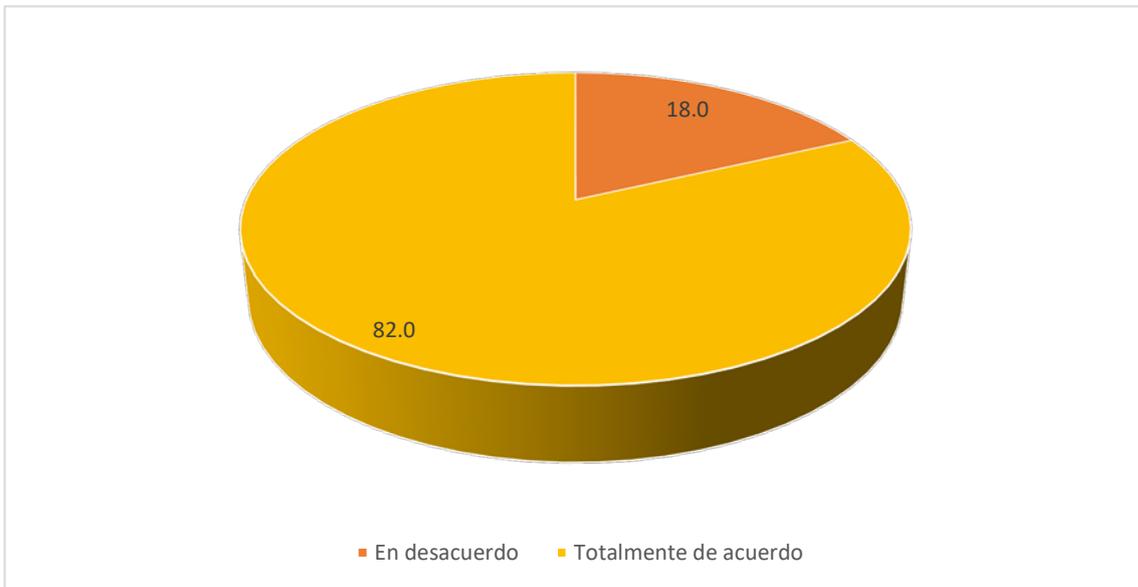
Seguridad y salud en el trabajo.

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	9	18.0
Totalmente de acuerdo	41	82.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 2.

Seguridad y salud en el trabajo.



Nota: El 82% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 18% de la población se encuentra en desacuerdo.

Tabla 3

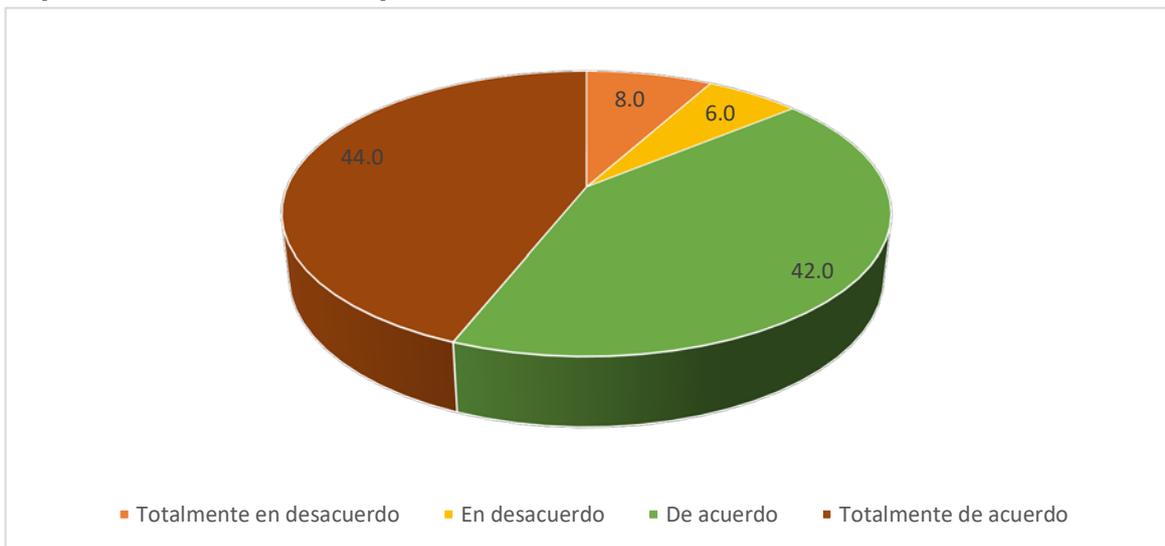
Implementación del compliance laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
En desacuerdo	3	6.0
De acuerdo	21	42.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 3.

Implementación del compliance laboral.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba analizar los efectos jurídicos de la implementación del compliance laboral ante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el 42% se encuentra de acuerdo, mientras que el 06% se encuentran en desacuerdo y 08% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

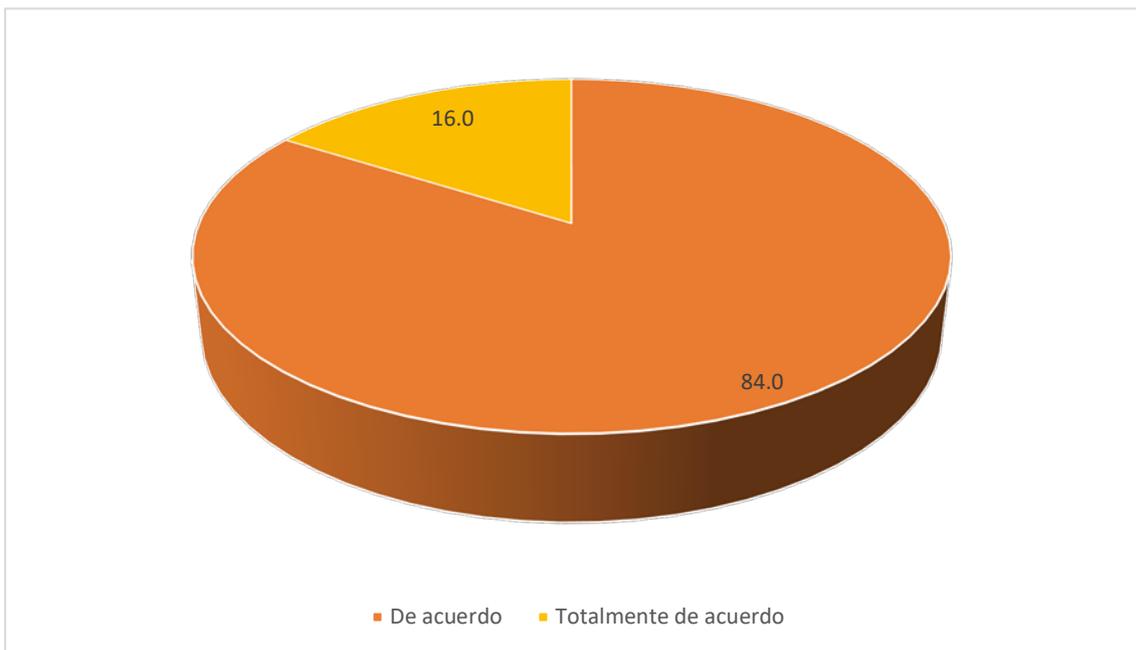
Delitos contra la seguridad.

ITEMS	N°	%
De acuerdo	42	84.0
Totalmente de acuerdo	8	16.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 4.

Delitos contra la seguridad.



Nota: El 84% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que se deba implementar el compliance laboral ante los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo, mientras que el 16% de la población se mostraron totalmente de acuerdo.

Tabla 5

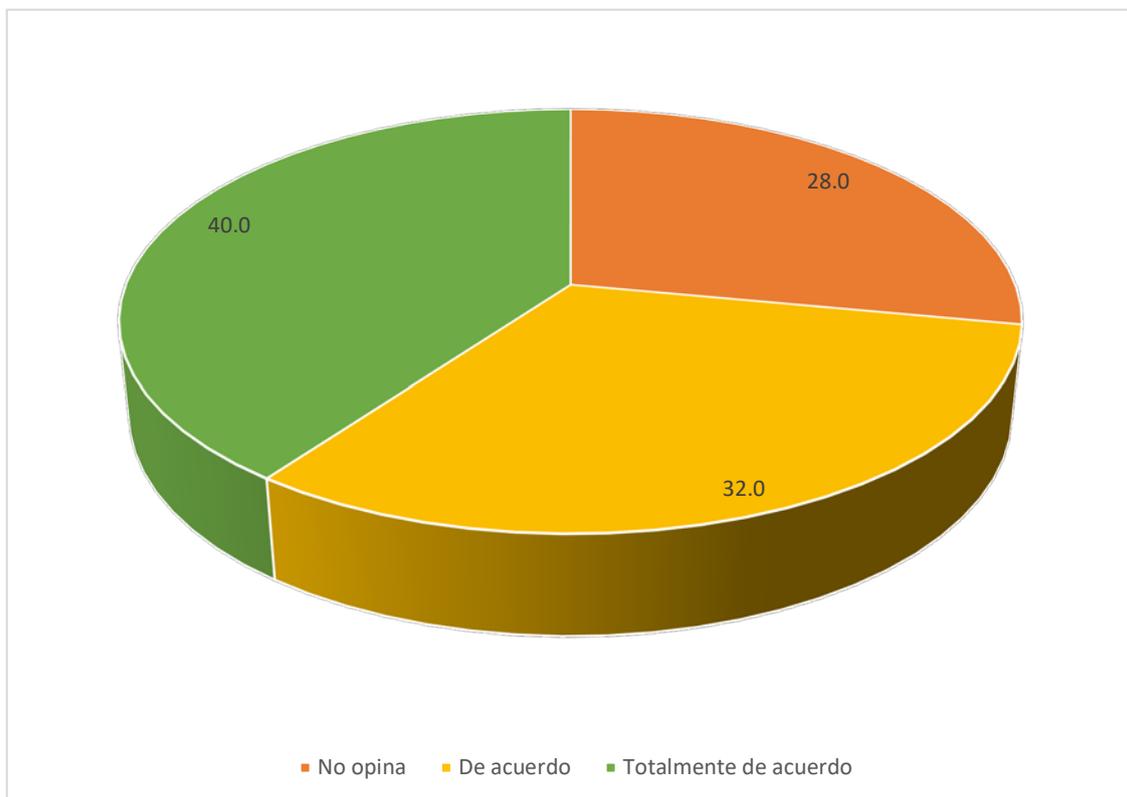
Legislación peruana.

ITEMS	N°	%
No opina	14	28.0
De acuerdo	16	32.0
Totalmente de acuerdo	20	40.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 5.

Legislación peruana.



Nota: El 40% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana, mientras que el 32% de acuerdo, mientras que el 28% de la población prefieren no emitir su opinión.

Tabla 6

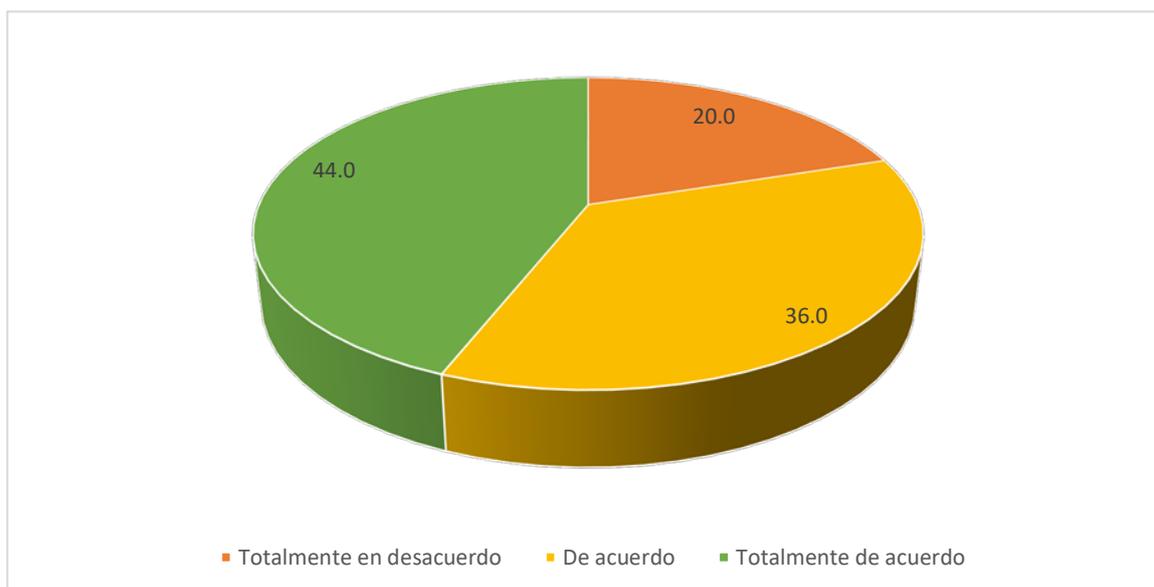
Condiciones y la seguridad en el trabajo.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	10	20.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 6.

Condiciones y la seguridad en el trabajo.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en el trabajo, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

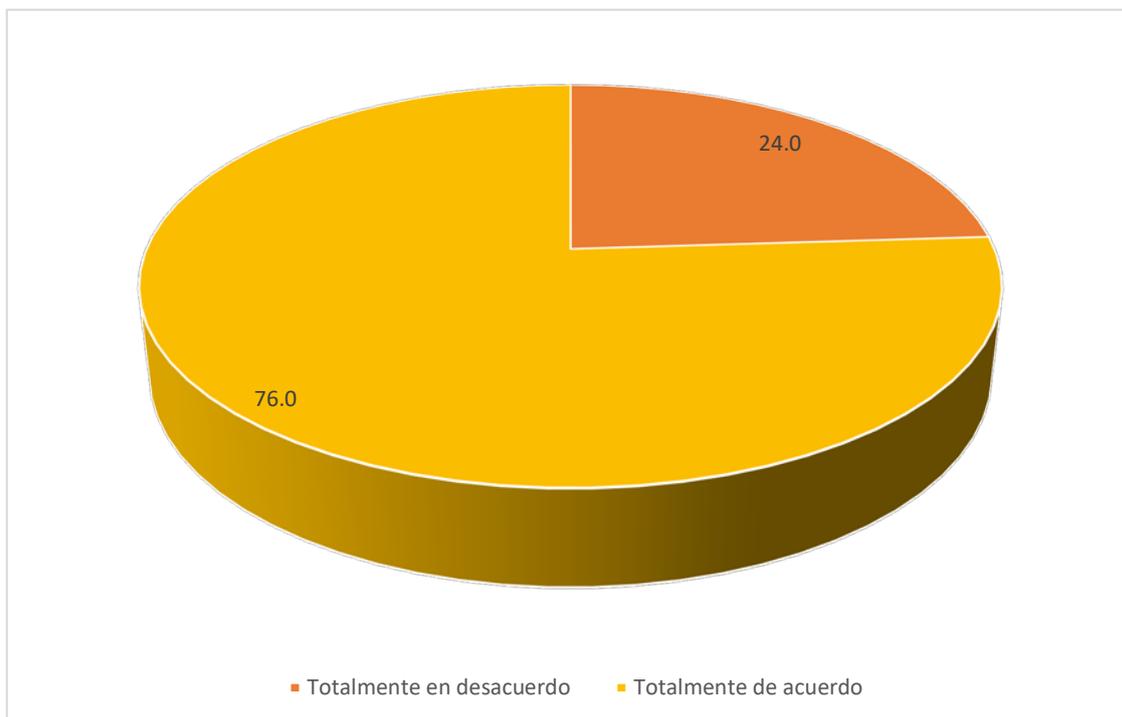
Compliance laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
Totalmente de acuerdo	38	76.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 7.

Compliance laboral.



Nota: El 76% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se encuentran totalmente de acuerdo que se deba proponer un proyecto de ley incorporando el compliance laboral en la legislación peruana, mientras que el 24% de la población se mostraron totalmente en desacuerdo.

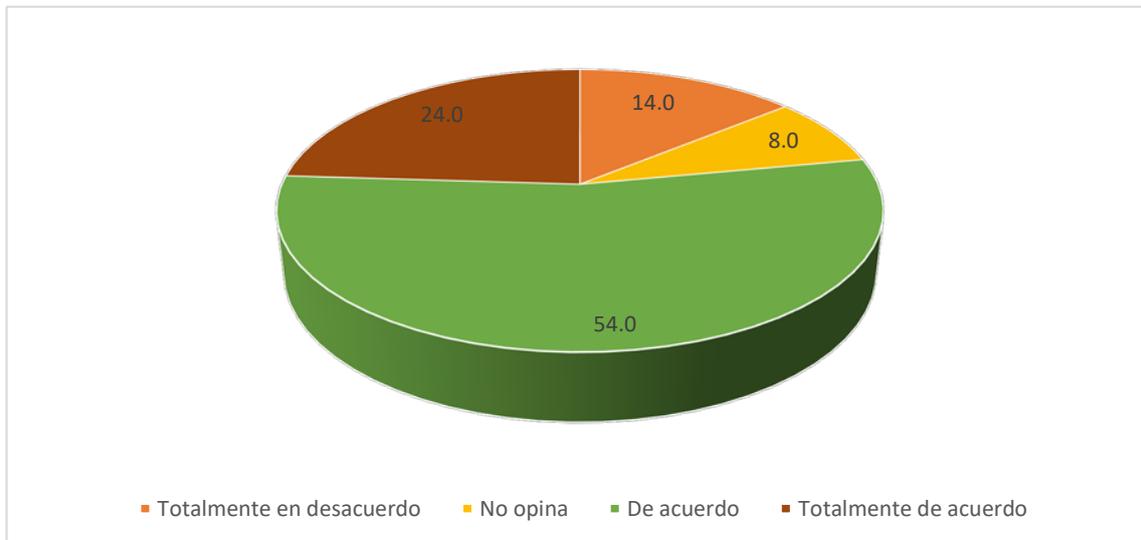
Tabla 8

Medidas de prevención.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	7	14.0
No opina	4	8.0
De acuerdo	27	54.0
Totalmente de acuerdo	12	24.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos **Figura 8.**

Medidas de prevención.



Nota: El 54% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que si el empleador inicia sus actividades socio económicas tiene la obligación adoptar las medidas de prevención, el 24% se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que el 08% prefieren no opinar y 08% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

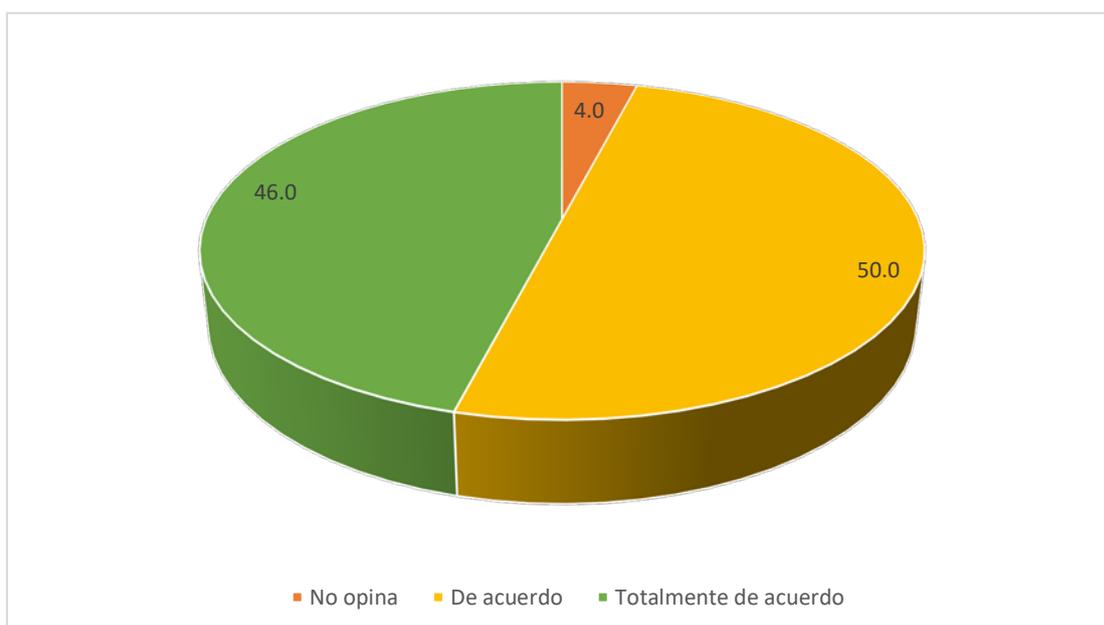
Responsabilidad penal.

ITEMS	N°	%
No opina	2	4.0
De acuerdo	25	50.0
Totalmente de acuerdo	23	46.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 9.

Responsabilidad penal.



Nota: El 50% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que la exclusión de la responsabilidad penal únicamente tendrá lugar si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción, el 46% se encuentra totalmente de acuerdo, mientras que el 4.0% prefieren no dar su opinión.

Tabla 10

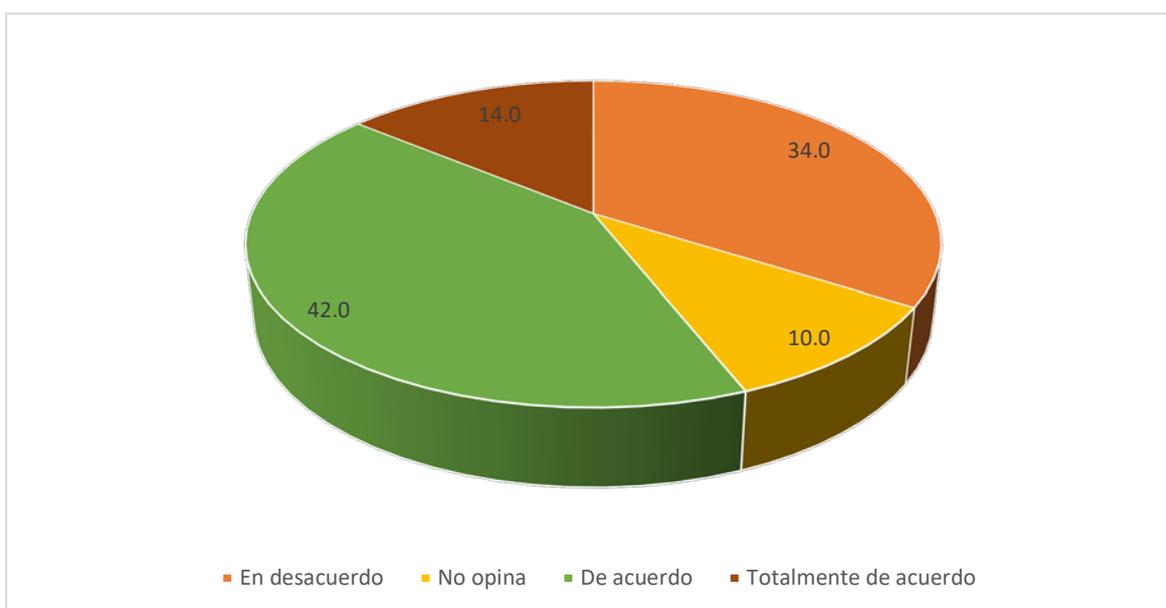
Prever razonablemente la infracción.

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	17	34.0
No opina	5	10.0
De acuerdo	21	42.0
Totalmente de acuerdo	7	14.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 10.

Prever razonablemente la infracción.



Nota: El 42% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción no se deba dejar desprotegido al trabajador, el 14% se encuentran totalmente de acuerdo, mientras que el 10% prefieren no opinar y 34% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 11

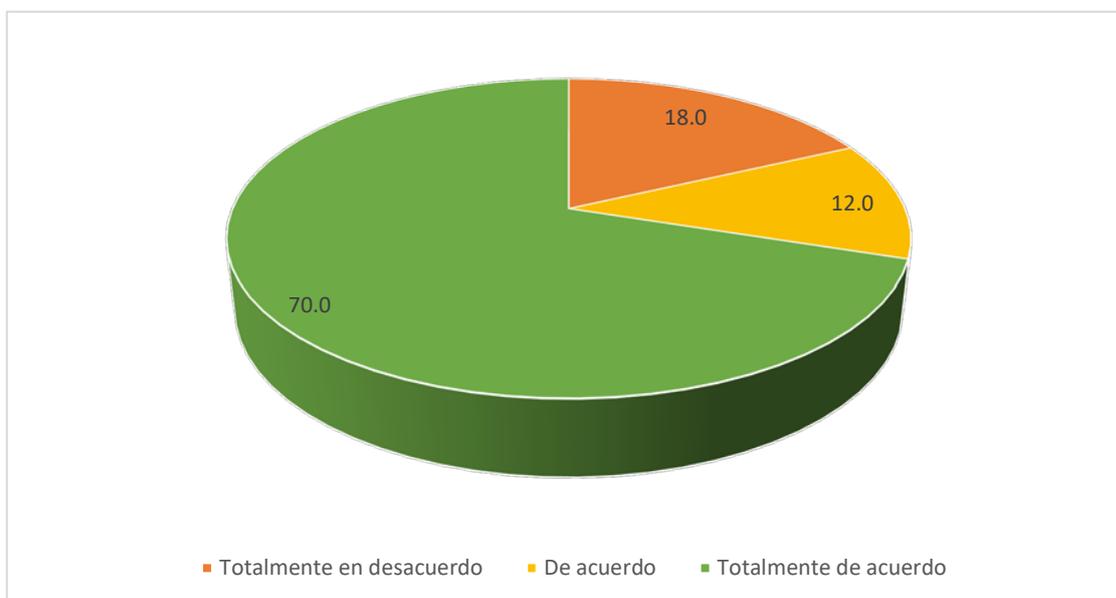
Actos de irregularidad.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	9	18.0
De acuerdo	6	12.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 11.

Actos de irregularidad.



Nota: El 70% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deban verificar si los trabajadores son sometidos a actos de irregularidad dentro de su trabajo, el 12% está de acuerdo, mientras que el 18% de la población encuestada se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

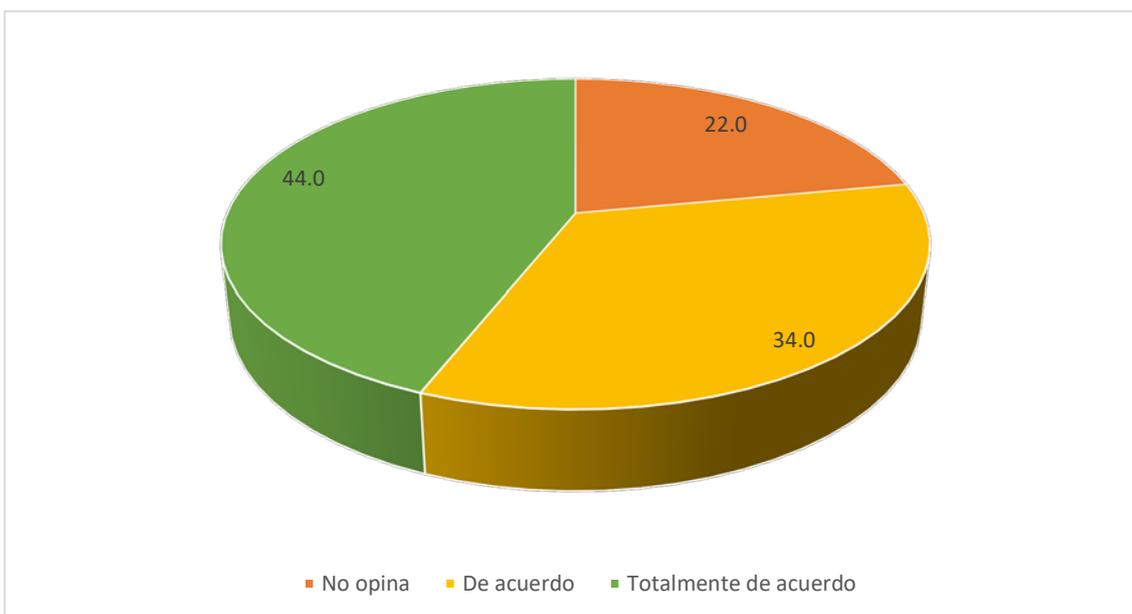
Condiciones laborales.

ITEMS	N°	%
No opina	11	22.0
De acuerdo	17	34.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 12.

Condiciones laborales.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante la verificación de las condiciones laborales del trabajador se pueda determinar la protección que brinda la empresa, el 34% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% de la población encuestada no manifiesta su opinión.

Tabla 13

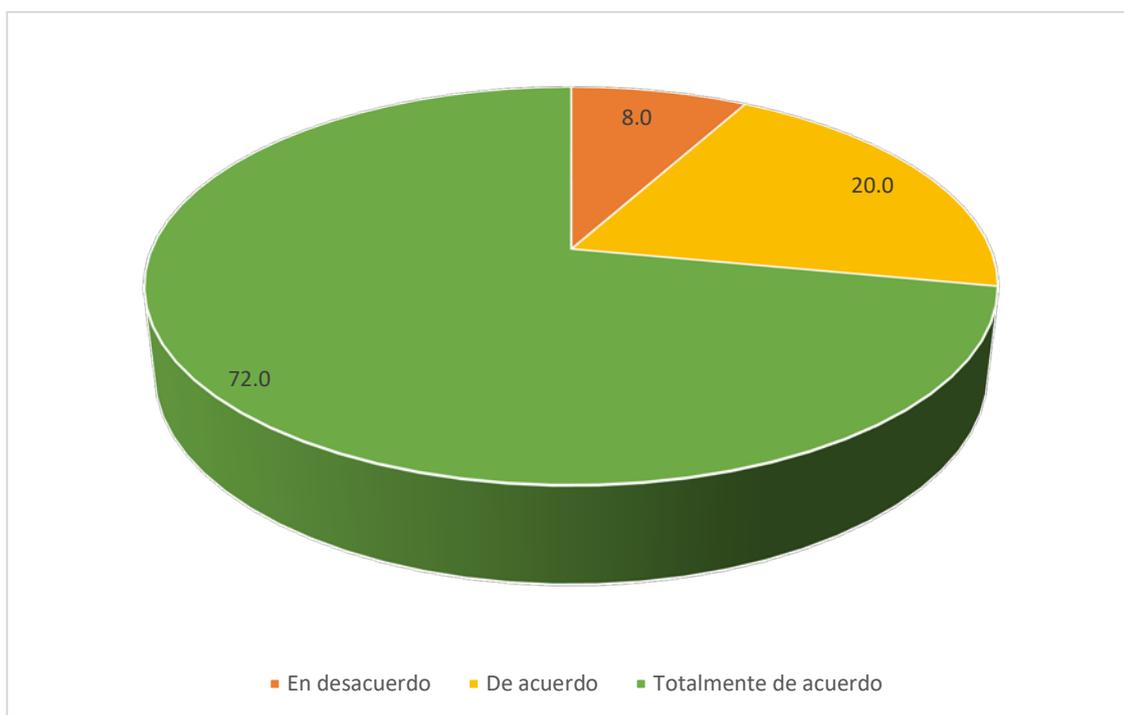
Código de Ética.

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	4	8.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de acuerdo	36	72.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 13.

Código de Ética.



Nota: El 72% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deban verificar si las empresas cumplen con el Código de Ética planteado y guarden concordancia con el modelo de prevención de delitos, mientras que el 8.0% de la población encuestada se mostró en desacuerdo.

Tabla 14

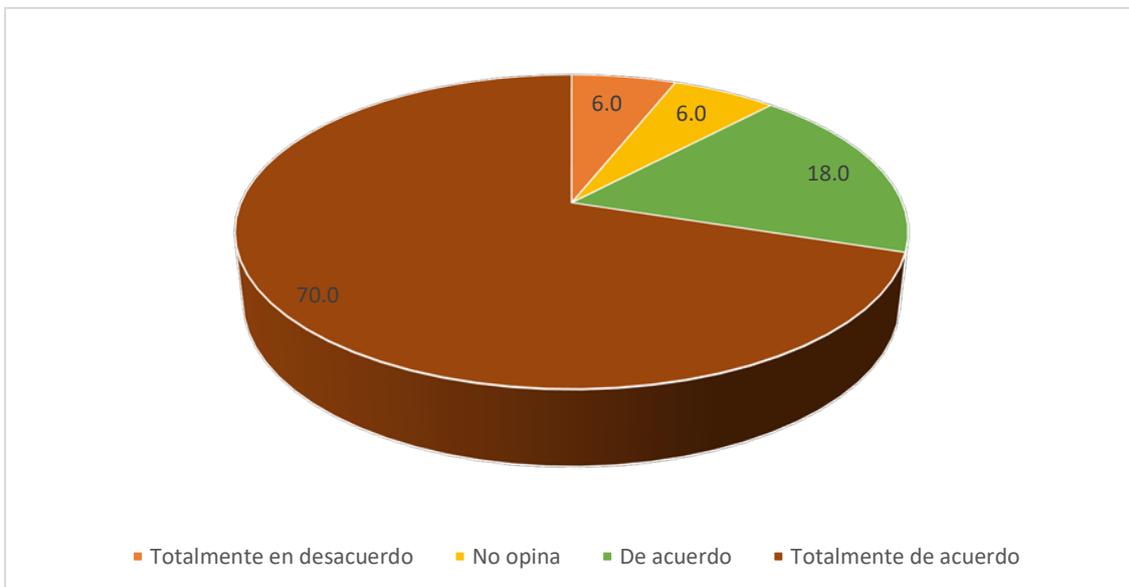
Delito de riesgo laboral.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.0
No opina	3	6.0
De acuerdo	9	18.0
Totalmente de acuerdo	35	70.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 14.

Delito de riesgo laboral.



Nota: El 70% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que deba determinar cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP, el 18% se encuentra de acuerdo, mientras que el 6.0% de la población prefieren no dar su opinión y 6.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 15

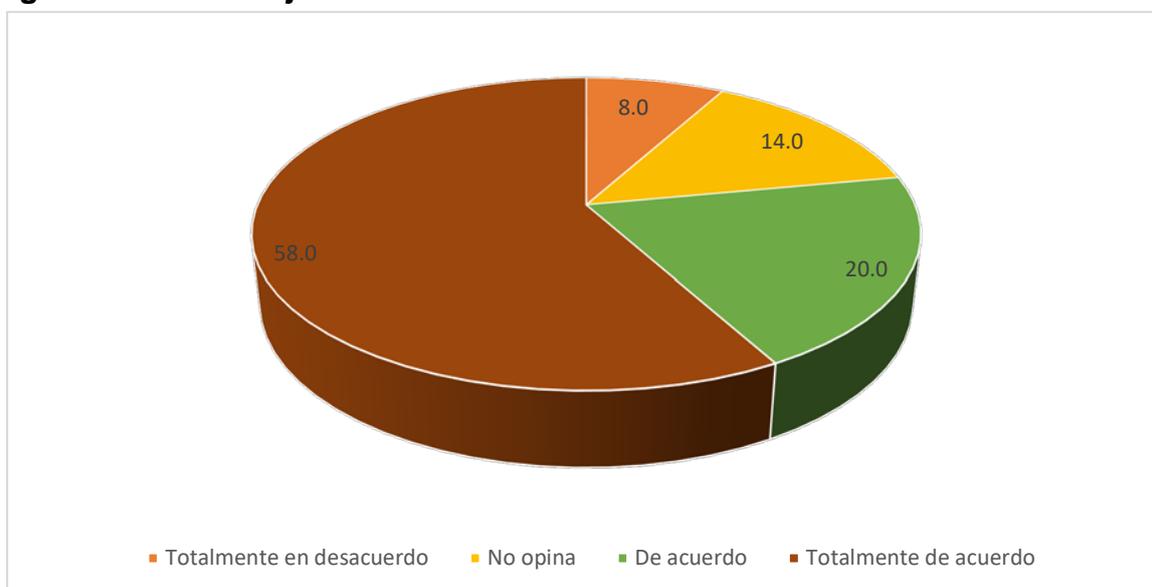
Igualdad del trabajador.

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	4	8.0
No opina	7	14.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de acuerdo	29	58.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 15.

Igualdad del trabajador.



Nota: El 58% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante la implementación del compliance laboral se podrá garantizar la igualdad del trabajador, el 20% se encuentra de acuerdo, mientras que el 14% de la población prefieren no dar su opinión y 8.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

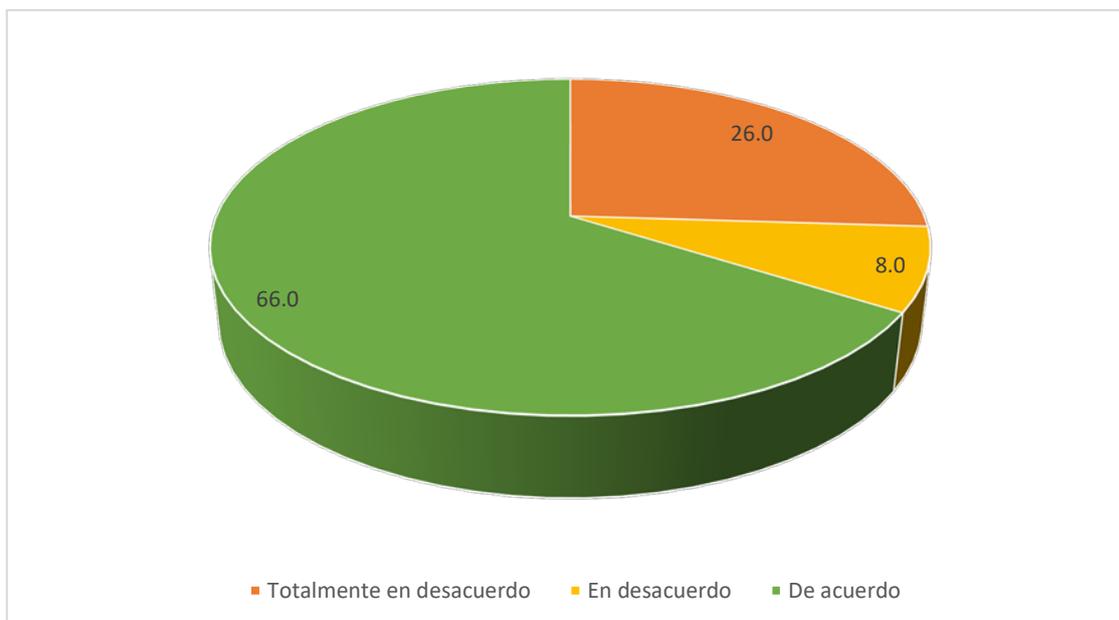
Normas de seguridad y salud en el trabajo.

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	13	26.0
En desacuerdo	4	8.0
De acuerdo	33	66.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 16.

Normas de seguridad y salud en el trabajo.



Nota: El 66% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que existe un fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 8.0% se encuentran en desacuerdo, mientras que el 26% de la población encuestada se mostró totalmente en desacuerdo.

Tabla 17

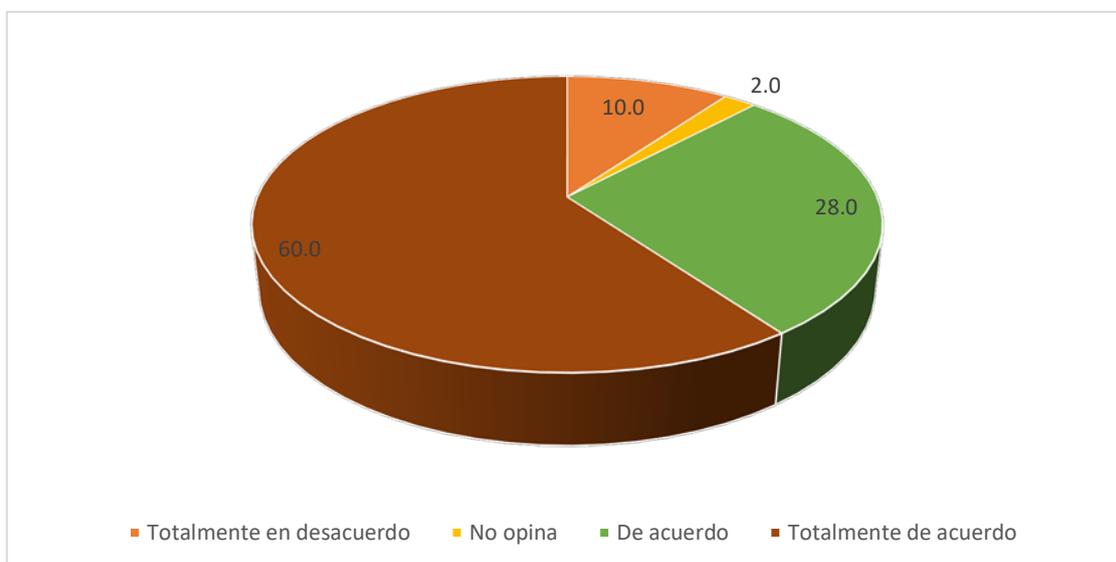
Vacíos legales.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	5	10.0
No opina	1	2.0
De acuerdo	14	28.0
Totalmente de acuerdo	30	60.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 17.

Vacíos legales.



Nota: El 60% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que la norma de seguridad y salud del trabajador presenta vacíos legales, el 28% se encuentra de acuerdo, mientras que el 2.0% de la población prefieren no dar su opinión y el 10% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

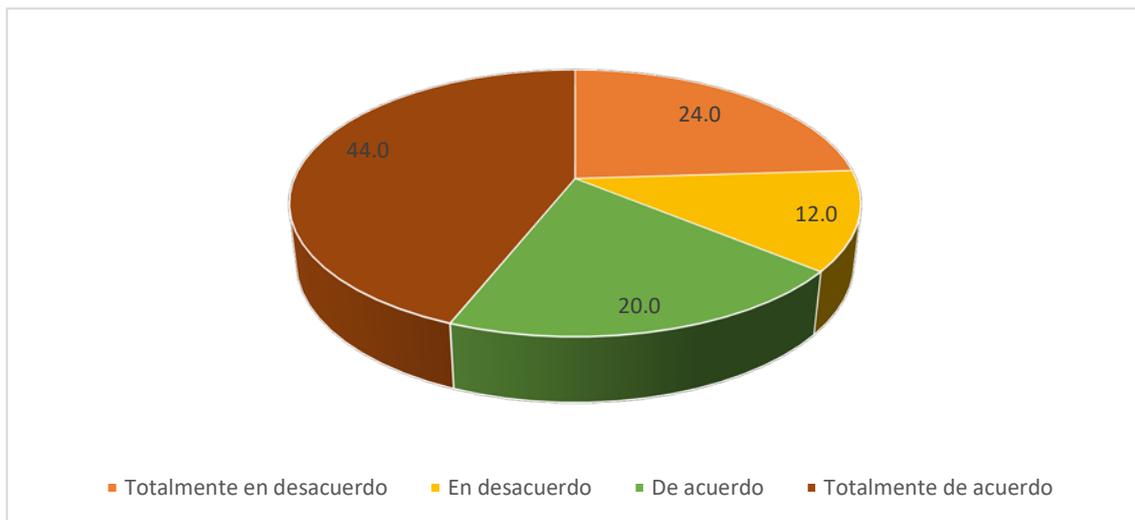
Derechos del trabajador.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	12	24.0
En desacuerdo	6	12.0
De acuerdo	10	20.0
Totalmente de acuerdo	22	44.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 18.

Derechos del trabajador.



Nota: El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante la norma de seguridad y salud del trabajador se han estado vulnerando de manera indiscriminada los derechos del trabajador, el 20% se encuentra de acuerdo, mientras que el 12% de la población se encuentran en desacuerdo y el 24% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

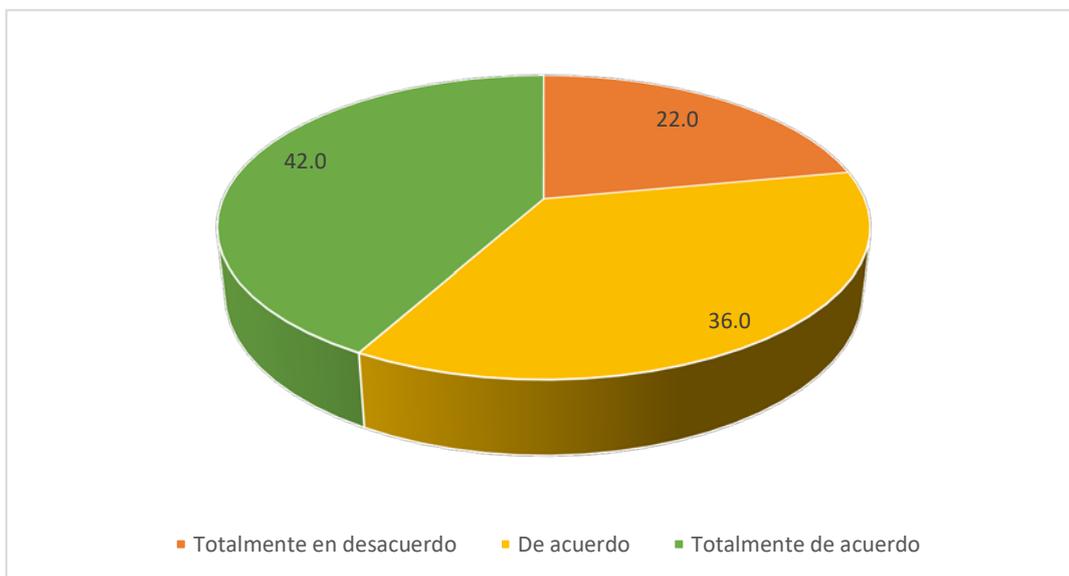
Condiciones que laboran sus trabajadores.

ITEMS	N°	%
Totalmente en desacuerdo	11	22.0
De acuerdo	18	36.0
Totalmente de acuerdo	21	42.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 19.

Condiciones que laboran sus trabajadores.



Nota: El 42% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante una correcta regulación de seguridad y salud del trabajador los empleadores serán más diligentes en cuanto a las condiciones que laboran sus trabajadores, lo cual el otro 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 22% de la población se encuentran totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

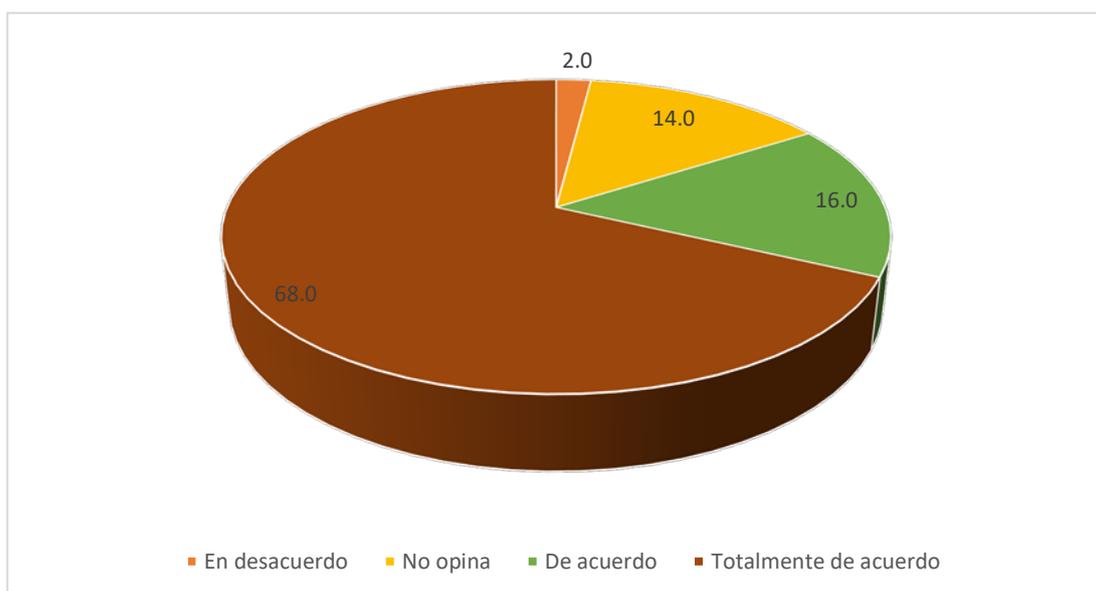
Delito contra la libertad del trabajo.

ITEMS	N°	%
En desacuerdo	1	2.0
No opina	7	14.0
De acuerdo	8	16.0
Totalmente de acuerdo	34	68.0
Total	50	100.0

Nota: Encuesta aplicada a especialistas jurídicos

Figura 20.

Delito contra la libertad del trabajo.



Nota: El 68% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que la versión original del delito contra la libertad del trabajo presentaba un grupo de conductas que afectaban diversos derechos laborales, el 16% está de acuerdo, el 14% no opina, mientras que el 2.0% de la población se encuentran en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la Tabla N°2 El 82% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que mediante el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 18% de la población se encuentra en desacuerdo. De acuerdo con la legislación laboral, se puede lograr un plan de gestión integral que genere una nueva cultura empresarial que refleje los valores de igualdad, bienestar y cumplimiento de los empleados de acuerdo con el buen gobierno. Datos que al ser comparados con lo encontrado por el autor López (2017). El cual analiza que el desorden en el lugar de trabajo y su impacto en la salud de los trabajadores han sido reconocidos como un signo de progreso creciente en los últimos años, y como resultado de una mayor conciencia social del problema, se han lanzado programas de acción. Destinado a la prevención dentro de una organización empresarial. El acoso se relacionó con altos niveles de absentismo y despidos, así como con la posibilidad de que tropas inadvertidas en grandes empresas burocráticas. Luego se puede decir que las condiciones de la empresa afectan la salud de los empleados, por lo que es necesario tener en cuenta los sentimientos del empleador al proteger su seguridad y salud.

Por otra parte, en la Tabla N° 3 El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba analizar los efectos jurídicos de la implementación del compliance laboral ante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el 42% se encuentra de acuerdo, mientras que el 06% se encuentran en desacuerdo y 08% están totalmente en desacuerdo. Cabe señalar que gran parte de los empresarios no suelen capacitar a sus empleados sobre temas relacionados a la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo es por ende que esto conlleva a los trabajadores a someterse a tratos de semi esclavitud por parte del empleador. Que al compararlo con lo sustentado por Ugarte (2021) expresa que desde el concepto de una entidad legal que surge de un consenso civil y un elemento

limitante de la legislatura, se puede concluir que una entidad legal protegida es el derecho de los trabajadores a realizar sus actividades en el estudio con mínima seguridad. empleados Se llegó a esta conclusión mediante la interpretación sistemática o promocional de la sección y la interpretación histórica. Sin embargo, lo principal es la interpretación teleológica del mandamiento, dado que es un instrumento legal constitucional dual en el art. B.C. 15 y 40. Como puede verse, la propiedad legal adquirida modula las respuestas a preguntas tales como la competitividad de los delitos penales, la remoción y el enjuiciamiento de delitos penales o los contribuyentes del delito.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la Tabla N°1 El 72% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo se deba implementar una propuesta normativa para la implementación del compliance laboral, el 16% de acuerdo y el 12% se encuentran en desacuerdo. Cabe recordar que esta figura jurídica esta vinculados a aquellas actividades laborales fuera de los límites de la legalidad, es decir, el trabajo no registrado. Empero, la sociedad lo ha aceptado, debido a la falta de flexibilización para obtener un puesto de trabajo ya que se presenta una carencia en el ámbito laboral. Al contrastarlo con lo sustentado por Aguilera (2018), el cual analiza que el fenómeno del crimen corporativo aumenta el papel de los casos penales. Los principales problemas del derecho penal son los esquemas complejos de organización, la estratificación de funciones, los principios que regulan sus actividades productivas (jerarquía, especialización, confianza, etc.) y la asimetría de la información. uso de categorías tradicionales y métodos de cálculo. El estado tiene como objetivo fortalecer las estrategias (estrategias de aplicación de la ley) para combatir este tipo de delitos a fin de responder y llevar a cabo un detergente fuerte real y necesario.

Por otra parte, en la Tabla N° 4 El 84% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron de acuerdo que se deba implementar el compliance laboral ante los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo, mientras que el 16% de la

población se mostraron totalmente de acuerdo. Hoy en día las situaciones más comunes son trabajar por remuneraciones muy por debajo del mínimo legal, en condiciones altamente riesgosas incumplimientos de las normas de seguridad social, por jornadas larguísimas, dejando de lado los derechos laborales. Es contrastado por García (2011). El cual expresa que, debido a la urgencia de remedios legales protegidos y ataques serios contra ellos, especialmente en la industria de la construcción, la intervención criminal en la lucha contra accidentes industriales es necesaria y legal. Además, el uso de armas distintas del derecho penal no es suficiente, pero el aumento de la actividad criminal en los últimos años puede considerarse como una de las razones del surgimiento de las estadísticas. Se han observado cambios significativos recientemente.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la Tabla N°6 El 44% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en el trabajo, el 36% se encuentra de acuerdo, mientras que el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo. Toda persona o trabajador tiene el derecho fundamental, reconocido por la Constitución, de la autodeterminación/autoadministración de su personalidad. De acuerdo a esto se establece que cada trabajador debe exigir seguridad y evitar trabajar sin las condiciones adecuadas para su propio bienestar, de esta manera se podrá identificar los delitos que atenten contra su persona. Este resultado al ser comparado por Blanc (2017). El cual establece que, de conformidad con la Ley Europea de nuestro Medio Ambiente, que contiene el Cuerpo y el Código Penal de la entidad jurídica en responsabilidad penal de una entidad jurídica o ha adoptado un modelo de responsabilidad por extradición. Aunque hay algo en el preámbulo de la ley antes mencionada, 958 con respecto al término "supervisión adecuada" en el que se basa la entidad jurídica, así como algunos elementos de la regulación que incluyen esta responsabilidad, distorsionan el modelo puro. transferencia de responsabilidad. Responsabilidad individual y autónoma de una entidad legal (independientemente de si se puede identificar a una persona que

cometió el delito), así como una declaración de responsabilidad penal, incluso si el individuo no es declarado culpable. o ser removido de la acción de la Justicia. Lo mismo puede decirse de nuestro catálogo único de factores atenuantes.

Por otra parte, en la Tabla N° 5 El 40% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se mostraron totalmente de acuerdo que se deba analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana, mientras que el 32% de acuerdo, mientras que el 28% de la población prefieren no emitir su opinión. Es importante determinar que el compliance es el conjunto de medidas que deben exigir un comportamiento conforme a reglas, precisamente, desde la perspectiva de los mandatos y las prohibiciones del derecho penal a los directivos y trabajadores de una empresa. Al analizarlo en lo sustentado por Aguado (1999). El cual expresa que el comportamiento de la estructura del arte. 316 C.P. Los dos elementos de España, "implementación" y "violación de ciertas normas de seguridad e higiene", son inconsistentes con la implementación de las regulaciones aplicables a los diversos países estudiados. Aparte del art. En el STGB 230 suizo, las reglas restantes crean su propio comportamiento basándose solo en uno de estos dos elementos. Por lo tanto, encontramos un grupo que describía el comportamiento con ciertos medios operativos (artículo 437 del CP italiano y 318 del STBG alemán) y otro grupo que requería cierta seguridad y violación de ciertas normas de higiene (artículo 323 del STBG alemán). 229 STGB de Suiza, Artículo 263.2, Código Laboral francés, así como casos penales bajo leyes especiales de Alemania y Suiza.

De acuerdo a la aplicación del instrumento, se tiene que en la Tabla N°7 El 76% de jueces penales, fiscales y abogados litigantes especializados en materia penal, se encuentran totalmente de acuerdo que se deba proponer un proyecto de ley incorporando el compliance laboral en la legislación peruana, mientras que el 24% de la población se mostraron totalmente en desacuerdo. Es importante que se produzca un proyecto de ley por la falta de seguridad y salud en el trabajo se toma en cuenta que lo que busca la normativa laboral es poder proteger el bien jurídico de la vida e integridad

física o la salud de los trabajadores. Es por ello que se analiza lo sustentado por Peña (2016). El cual analiza que, en este capítulo, analizamos las razones políticas internacionales y legales que se introdujeron por primera vez en la Ley de Responsabilidad Penal de las Entidades Legales de 39 20,393 y, según este informe, la implementación de programas de cumplimiento en las empresas para eliminar o reducir su responsabilidad. En el Capítulo 2, vimos los temas más importantes cubiertos en la discusión de discusión 20,393 caragal relacionada con la implementación del programa. Este capítulo cubre temas que se consideran importantes para la discusión, incluidos varios temas que finalmente no fueron aprobados por esta ley y aspectos relevantes de la discusión actual de la legislación sobre legislación. y ya se ha realizado en muchas empresas.

3.3. Aporte practico

3.3.1. Fundamentación del aporte practico

Con el transcurrir de los días se puede observar las distintas formas que realizan delitos que atentan contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es por ello que la reciente medida busca “fortalecer” o “reforzar” la política de prevención de riesgos laborales, de tal forma que se eviten los accidentes laborales; sin embargo, aún quedan algunos candados, como rezagos de la anteriores conductas “deliberada” y que el resultado lesivo resulte previsible a título de preterintencionalidad que podrían entorpecer estos loables objetivos gubernamentales. Por lo tanto, es claro detallar que en la realidad peruana es fácil percibir la precariedad en que laboran los trabajadores. De ahí, se puede presumir que las empresas se están enriqueciendo producto de la explotación de aquellos que aceptan trabajar en condiciones de inseguridad. Además, gran parte de los empresarios no suelen capacitar a sus empleados sobre temas relacionados a la prevención de riesgos laborales y la seguridad en el trabajo. Es la necesidad lo que lleva a los trabajadores a someterse a tratos de semi esclavitud.

Mediante lo sucedido en distintas empresas que atentan contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es fundamental resaltar lo acontecido el 15 de diciembre del 2019 dos trabajadores de la cadena de comida rápida McDonald's fallecieron electrocutados. Del informe policial reservado se concluyó que la causa fue la fuga de 36 amperios de energía del dispensador de gaseosas, debido a que tenía los cables eléctricos pelados y en contacto con el suelo al interior del local de comida rápida. Esto ocurrió en el local ubicado en el cruce de las avenidas Universitaria y La Marina en Pueblo Libre. Los jóvenes se llamaban Carlos Gabriel Campos Zapata Alexandra Antonella Porras Inga, de 19 y 18 años de edad respectivamente. El primero falleció a consecuencia de la descarga eléctrica cuando colocaba una tuerca al dispensador, sin guantes ni zapatos de hule y con el piso mojado. La segunda, quien se encontraba a pocos centímetros de él, recibió la descarga eléctrica al intentar ayudar a su pareja, falleció por edema cerebral y hemorragia. En contra de esta posición mediática propia de un clima fuertemente polarizado se impone un análisis jurídico mesurado para dilucidar si la responsabilidad penal por la muerte de Carlos y Alexandra es imputable a McDonald's o al director de Arcos Dorados operadora de McDonald's en el Perú, en su calidad de representante.

Entonces mediante estos actos suscitados debe tener en cuenta que entre las modificaciones que ha tenido la norma a lo largo de su aplicación una de estas fue que en el 168-A del CP, resaltaba la nueva exigencia del tipo objetivo, consistente en la "notificación previa de la jurisdicción (administrativa) competente al empleador, por la falta de adopción de las medidas de prevención". Se ha dicho también que la exigencia de esta notificación previa debe considerarse como un "requisito típico condicionante abarcado por el dolo y no como condición objetiva de procedibilidad, dada su escasa naturaleza objetiva". Es por ello que dicho artículo al suscitarse el accidente en la empresa McDonald's, automáticamente se modificó.

3.3.2. Construcción del aporte practico

Proyecto de Ley N.º

**PROPUESTA LEGISLATIVA QUE
MODIFICA EL ART. 168 – A DEL CÓDIGO
PENAL EN FUNCIÓN A LA
IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE
LABORAL**

El estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Señor de Sipán Barby'e Belén Sarmiento Tirado, ejerciendo el Derecho de iniciativa Legislativa que confiere el Artículo N.º 107 de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la Republica, presenta la siguiente propuesta legislativa

FORMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA EL ART. 168 – A DEL CÓDIGO PENAL EN
FUNCIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL**

Artículo 1.- Objeto

Modificar el art. 168 – a del código penal en función a la implementación del compliance laboral, en los términos siguientes:

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

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

Si, 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 le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Modificación

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

Toda empresa privada debe de implementar un compliance laboral para protección de la integridad, seguridad y salud del trabajador, en caso contrario el que infringe las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado y ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Si, 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 le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

DISPOCIONES COMPLEMENTARIAS

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

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

CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

La técnica legislativa determina a través del art. 168 – A, el cual ha sido modificado para implementar el compliance laboral y poder llegar a erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, se tiene en consideración que una adecuada regulación del delito de riesgo laboral sería que los empleadores sean más diligentes en cuanto a los ambientes laborales donde los empleadores realizan sus actividades diarias, debido que estará en juego la privación de su libertad.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto para el Estado, por el contrario, busca una solución al problema planteado, así como también adquirir conociendo a través de la información recopilada, para poder regular el delito de riesgo laboral en el CP. para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad

IV. CONCLUSIONES

- 1) Se realizó una correcta implementación del compliance laboral, ya que mediante el desarrollo de la investigación se consiguió obtener resultados que indican que en el ámbito laboral algunas empresas no cumplen con los requisitos que establece la norma para una correcta seguridad y salud del trabajador, sin dejar de lado que en algunas circunstancias o situaciones son los trabajadores que incumplen lo normado por la empresa.
- 2) Al realizar el correcto análisis del compliance laboral en la legislación peruana se obtuvo resultados favorables tanto para el trabajador y empleador, ya que de esta manera logró subsanar las situaciones que pueden generar algún daño para el trabajador o alguna sanción administrativa o penal ante el empleador, tomando en cuenta que esta figura jurídica identifica los riesgos de comisión de ilícitos y establece las estrategias de prevención y control de los mismos.
- 3) Al determinar las características del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se puede identificar que el bien jurídico protegido es el derecho de la vida y la salud tanto del trabajador como del empleador. Es por ello que frente a estas situaciones se tomó en cuenta la gran importancia de identificar qué contextos pueden vulnerar y perjudicar al trabajador así mismo recalcar los deberes y obligaciones que tiene cada empresa para el bienestar de sus trabajadores.
- 4) Se logró concluir que al aplicar un proyecto de ley que incorpore de manera adecuada el compliance laboral en la normatividad peruana, se podrá erradicar las situaciones que puedan originar daño tanto sea hacia el trabajador y empleador, teniendo en cuenta el propósito de esta figura jurídica que es la protección de bien jurídico.

V. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que en el ámbito laboral se incentive a conocer los deberes y obligaciones que tienen la empresa hacia el trabajador y viceversa, para que de esta manera se pueda eliminar los delitos que atenten contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 2) Mediante la incorporación del compliance laboral se podrá erradicar de manera eficaz los delitos que atenten contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tanto para el trabajador y empleador.
- 3) Se recomienda que la zona de trabajo inspeccione tanto a las empresas privadas y públicas que cumplan con lo establecido con la normal laboral y no perjudiquen al trabajador y empleador.

VI. REFERENCIAS

- Aguilera, R. (2018). *Régimen jurídico y fundamentación analítica de la responsabilidad penal de la persona jurídica y el compliance programa*. Recuperado de: <https://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/16714/2018000001783.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arce, S. (2017). La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (1994-2014), Universidad de Burgos, file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaPrevencionDeRiesgosLaboralesYLaAccidentalidadLab-105848%20(3).pdf
- Arévalo, J. (2013). *La protección penal del trabajo*, en Revista Oficial del Poder Judicial, año 6-7, n.os 8 y 9, Lima.
- Blanc, C. (2017). *La responsabilidad penal del Compliance officer*. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/664845/Tcbl1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Calcina, A. (2014). *Criminal compliance*. Hacia una cultura de programas compliance penal, Lima: Grijley
- Cancio, M. (1998). *Conducta de la víctima e imputación objetiva en derecho penal. Estudio sobre los ámbitos de responsabilidad de víctima y autor en actividades arriesgadas*, Barcelona: Bosch
- Cancio, M. (2010). *Estudios de derecho penal*, Lima: Palestra
- Cancio, M. (2010). *Estudios de derecho penal*, Lima: Palestra
- Caro, D. (1995). *El derecho penal laboral en el Perú*, en Thémis. Revista de Derecho, n.º 31, Lima.
- Caro, J. (2014). *Manual teórico-práctico de teoría del delito*, Lima: Ara.

- Casas, N. (2017). *Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4459/Casas%20Leguia%20-%20Gonzales%20Coronado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (2019). *Los riesgos del trabajo y las obligaciones del empleador*, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13788/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-470.pdf>
- Céspedes, G y Martínez, J. (2016). *Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*, Scielo, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100001
- Contreras, L. (2018). *Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de lima sur*. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/579/1/Contreras%20Ramos%20Leonor%20%20y%20Luyo%20Cucho%20Lucero.pdf>
- Coria, C. (2006). *La falsa tutela penal del trabajador*, en Caro & Asociados, Lima
- De Diego, J. (2017). *Manual de riesgos del trabajo*, Lima
- Diez, P. (2011). *Derecho de daños*, Lima
- El País. (2019). *Compliance' laboral: el 76% de las empresas ya aplica medidas de control digital*, Madrid: España, recuperado el 12 de mayo del 2020 en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/16/legal/1558023412_954200.html
- Fernández, M. (2017). *El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de:

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

García, P. (2008). *Lecciones de derecho penal. Parte general*, Lima: Grijley.

García, P. (2008). *Lecciones de derecho penal. Parte general*, Lima

García, P. (2014). *Criminal compliance*, Lima: Palestra

García, P. (2016). *Derecho penal económico*, vol. III, 2.a ed., Lima: Instituto Pacífico

Goñi, J. (2014). *Programas de cumplimiento empresarial ('compliance programs'): aspectos laborales*, Madrid: B de F

Jakobs, G. (1997). *Derecho penal. Parte general. Fundamentos y teoría de la imputación*, Madrid: Marcial Pons

Jakobs, G. (2009), *La imputación objetiva en derecho penal*, Buenos Aires: Ad-Hoc

Kaufmann, A. (1959). *Die Dogmatik der Unterlassungsdelikte*, Göttingen: Schwartz

Kudlich, H. (2013). *Compliance mediante la punibilidad de sanciones*, Revista Peruana de Ciencias Penales, n.º 26, Lima

López, J. (2017). *Acoso laboral: perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, C. (1999). *Derecho penal económico. Parte especial*, Valencia: Tirant Lo Blanch.

Oré, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales y derecho penal*, Derecho PUCP, n.º 81, Lima.

Páucar, J. (2019). *La terrible muerte de trabajador de una empresa agroindustrial del Grupo Gloria*, en Lamula.pe, Lima

- Peña, A. (2014). *Análisis de las modificaciones al tipo penal de atentados contra la seguridad y salud laboral*, en Gaceta Penal & Procesal Penal, t. 62, Lima.
- Peña, D. (2016). *Programas de Compliance: análisis de la prevención normativa penal en Chile*. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140362>
- Pinos, L. (2015). *Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador*, Universidad de Huelva, http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11849/Gestion_de_riesgos_laborales.pdf;jsessionid=24613931758628D7946B72E2A84EE75F?sequence=2
- Rodríguez, S. (2017). *La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9417/RODRIGUEZ_SALINAS_LA_RESPONSABILIDAD_PENAL_DEL_EMPLEADOR_POR_LA_AFECTACION_A_LA_SEGURIDAD_DE_LOS_TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, H. (2015). *La necesidad del contenido propio del deber de las personas jurídicas delineados por un más allá de la eficacia de los programas de cumplimiento. Hacia una diligencia debida, revisada y mejorada*, en Actualidad Penal, n.º 12, Lima.
- Sacher, M. (1998). *Evolución del tipo subjetivo*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia
- Saco, C. (2017). *La responsabilidad penal del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Análisis del artículo 168-A del Código Penal*, en Gaceta Penal & Procesal Penal, t. 94, Lima
- Sánchez, J. (1995). *Intervención omisiva, posición de garante y prohibición de sobrevaloración del aporte*, Bogotá: Universidad Externado de Colombia

Silva, F. (2020). *Compliance Laboral ¿es un lujo o una obligación ante las reformas?*, México, recuperado el 12 de Mayo del 2020 en: <https://www.blogdelabogado.com.mx/opinion/compliance-laboral-es-un-lujo-o-una-obligacion-ante-las-reformas/>

Terradillos, J. (1998). *Derecho penal del trabajo*, Revista Penal, n.º 1, Madrid.

Vinces, H. (2019). Caso McDonald's: Sunafil concluyó que empresa incurrió en 6 infracciones muy graves, en Andina, Lima

ANEXO

ANEXO 1.- CUESTIONARIO



ENCUESTA APLICADA JUECES PENALES, FISCALES Y ABOGADOS LITIGANTES ESPECIALIZADOS EN MATERIA PENAL

PROPUESTA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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

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

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Consideras usted deba implementar una propuesta normativa para la implementación del compliance laboral?					
2.- ¿Cree usted que mediante el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?					
3.- ¿Considera usted se deba analizar los efectos jurídicos de la implementación del compliance laboral ante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?					
4.- ¿Cree usted se deba implementar el compliance laboral ante los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo?					

5.- ¿Cree usted se deba analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana?					
6.- ¿Considera usted se deba identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en el trabajo?					
7.- ¿Cree usted seba proponer un proyecto de ley incorporando el compliance laboral en la legislación peruana?					
8.- ¿Considera usted si el empleador inicia sus actividades socio económicas tiene la obligación adoptar las medidas de prevención?					
9.- ¿Cree usted que la exclusión de la responsabilidad penal únicamente tendrá lugar si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción?					
10.- ¿Considera usted que si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción no se deba dejar desprotegido al trabajador?					
11.- ¿Cree usted que deban verificar si los trabajadores son sometidos a actos de irregularidad dentro de su trabajo?					
12.- ¿Considera usted que mediante la verificación de las condiciones laborales del trabajador se pueda determinar la protección que brinda la empresa?					
13.- ¿Cree usted que se deban verificar si las empresas cumplen con el Código de Ética planteado y guarden concordancia con el modelo de prevención de delitos?					
14.- ¿Considera usted se deba determinar cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP?					
15.- ¿Cree usted que mediante la implementación del compliance laboral se podrá garantizar la igualdad del trabajador?					

16.- ¿Considera usted existe un fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo?					
17.- ¿Cree usted que la norma de seguridad y salud del trabajador presenta vacíos legales?					
18.- ¿Considera usted que mediante la norma de seguridad y salud del trabajador se han estado vulnerando de manera indiscriminada los derechos del trabajador?					
19.- ¿Cree usted que mediante una correcta regulación de seguridad y salud del trabajador los empleadores serán más diligentes en cuanto a las condiciones que laboran sus trabajadores?					
20.- ¿Considera usted que versión original del delito contra la libertad del trabajo presentaba un grupo de conductas que afectaban diversos derechos laborales?					

ANEXO 2.- FICHA DE VALIDACIÓN



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL ESPECIALISTA		OMAR EFFIO ARROYO
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	ABOGADO LABORALISTA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	EX JUEZ, EX GERENTE GENERAL DE TRABAJO (14 AÑOS)
	CARGO	ABOGADO LITIGANTE.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: PROPUESTA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Barby'e Belén Sarmiento Tirado
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Implementar el compliance laboral en los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana. b) Identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en el trabajo. c) Proponer un proyecto de ley que incorpore al compliance laboral en la legislación peruana.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Consideras usted deba implementar una propuesta normativa para la implementación del compliance laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
02	<p>¿Cree usted que mediante el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
03	<p>¿Considera usted se deba analizar los efectos jurídicos de la implementación del compliance laboral ante las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
04	<p>¿Cree usted se deba implementar el compliance laboral ante los delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

05	<p>¿Cree usted se deba analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
06	<p>¿Considera usted se deba identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en el trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
07	<p>¿Cree usted seba proponer un proyecto de ley incorporando el compliance laboral en la legislación peruana?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
08	<p>¿Considera usted si el empleador inicia sus actividades socio económicas tiene la obligación adoptar las medidas de prevención?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
09	<p>¿Cree usted que la exclusión de la responsabilidad penal únicamente tendrá lugar si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción?</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
10	<p>¿Considera usted que si el empleador estuvo en incapacidad de prever razonablemente la infracción no se deba dejar desprotegido al trabajador?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
11	<p>¿Cree usted que deban verificar si los trabajadores son sometidos a actos de irregularidad dentro de su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
12	<p>¿Considera usted que mediante la verificación de las condiciones laborales del trabajador se pueda determinar la protección que brinda la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
13	<p>¿Cree usted que se deban verificar si las empresas cumplen con el Código de Ética planteado y guarden concordancia con el modelo de prevención de delitos?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 	<p>A (X) D ()</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
14	<p>¿Considera usted se deba determinar cuál sería la consecuencia de la regulación adecuada del delito de riesgo laboral en el CP?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
15	<p>¿Cree usted que mediante la implementación del compliance laboral se podrá garantizar la igualdad del trabajador?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
16	<p>¿Considera usted existe un fracaso de las normas administrativas para sancionar a los empleadores cuando estos infringen las normas de seguridad y salud en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>
17	<p>¿Cree usted que la norma de seguridad y salud del trabajador presenta vacíos legales?</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>NINGUNA</p>

18	<p>¿Considera usted que mediante la norma de seguridad y salud del trabajador se han estado vulnerando de manera indiscriminada los derechos del trabajador?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
19	<p>¿Cree usted que mediante una correcta regulación de seguridad y salud del trabajador los empleadores serán más diligentes en cuanto a las condiciones que laboran sus trabajadores?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>
20	<p>¿Considera usted que versión original del delito contra la libertad del trabajo presentaba un grupo de conductas que afectaban diversos derechos laborales?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: NINGUNA</p>

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

Omar Effio Arroyo

OMAR EFFIO ARROYO
ABOGADO
ICAL 2999

Experto

ANEXO 3.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

Titulo	Hipótesis	Variable	Objetivo General	Objetivo Especifico
<p style="text-align: center;">PROPUESTA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Si se implementa el compliance laboral en la legislación peruana, entonces, se buscará una mejor protección en la seguridad y salud del trabajador.</p>	<p>VI: Implementación del compliance laboral en la legislación peruana</p>	<p>Establecer una propuesta normativa que implemente el compliance laboral para erradicar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y la salud en el trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el compliance laboral y su aplicación en la legislación peruana. 2. Caracterizar el delito de atentado contra las condiciones y la seguridad en el trabajo. 3. Elaborar un proyecto de Ley que modifique el art. 168 – A del Código Penal en función a la implementación del compliance laboral.
<p style="text-align: center;">Pregunta de investigación</p> <p>¿Implementando el compliance laboral se erradicaría los delitos que atentan contra la seguridad y la salud en el trabajo?</p>		<p>VD: Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo</p>		

ANEXO 4.- JURISPRUDENCIA

Expediente 007-2007/CLC

Resolución 059-2011/CLC-INDECOPI

15 de noviembre de 2011

VISTO:

La denuncia interpuesta por Operaciones Arcos Dorados de Perú S.A. (en adelante, Arcos Dorados); la Resolución 017-2008/INDECOPI-CLC del 15 de abril de 2008, mediante la cual la Comisión de Defensa de la Libre Competencia (en adelante, la Comisión) inició un procedimiento administrativo sancionador contra Administradora Jockey Plaza Shopping Center S.A. (en adelante, Administradora Jockey Plaza), Sigdelo S.A. (en adelante, Sigdelo), Arturo Hemán Ricke Guzmán, Carlos Enrique Carrillo Quiñones, Raúl Diez Canseco Terry y Carlos Zúñiga Quiroz por presuntas prácticas restrictivas de la competencia en la modalidad de negativa concertada e injustificada a contratar; los descargos de los denunciados; el Informe Técnico 025-2011/ST-CLC-INDECOPI del 6 de junio de 2011, mediante el cual la Secretaría Técnica de la Comisión (en adelante, la Secretaría Técnica) emitió su opinión acerca del presente procedimiento; las alegaciones de los denunciados; la audiencia de informe oral del 22 de julio de 2011; las demás actuaciones del procedimiento; y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Agentes económicos involucrados

1. Arcos Dorados es la empresa licenciataria en el Perú de la cadena internacional de venta de comida rápida McDonald's¹, cuyo objeto social es "operar restaurantes de comida rápida en todo el territorio nacional. Realizar cualquier actividad comercial, industrial y financiera requerida para la elaboración, promoción y venta de productos y la prestación de servicios en general"².

¹ McDonald's es una marca de comida rápida dedicada principalmente a la venta de hamburguesas y productos complementarios. Ver fojas 1950 a 1990 del Expediente.

² Según la Partida Electrónica 11007600 del Registro de Personas Jurídicas de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP.

2. Administradora Jockey Plaza³ es la empresa que administra el centro comercial Jockey Plaza Shopping Center (en adelante, el Jockey Plaza), cuyo objeto social es: "Dedicarse a las actividades siguientes: A) Prestación de servicios de administración de centros comerciales. B) Servicios inmobiliarios. C) Representación de toda clase de empresas (...) E) Compra venta de toda clase de bienes muebles e inmuebles (...) G) Asesoría a empresas y estudio de mercado"⁴.
3. Sigdelo⁵ es la empresa licenciataria en el Perú de las cadenas internacionales de venta de comida rápida Burger King⁶ y Pizza Hut⁷, cuyo objeto social es: "Dedicarse a sistemas para cocinar, preparar y comercializar productos alimenticios y restaurantes, así como a cualquier otra actividad comercial enmarcada dentro de la ley peruana. Asimismo, podrá dedicarse a la importación y exportación, representación de empresas nacionales y/o extranjeras y comercio en general"⁸.
4. El señor Arturo Hernán Ricke Guzmán⁹ (en adelante, el señor Ricke), fue gerente general de Administradora Jockey Plaza en el periodo comprendido entre el 29 de mayo de 1996 y el 12 de enero de 1998¹⁰.
5. El señor Carlos Enrique Carrillo Quiñones¹¹ (en adelante, el señor Carrillo), fue director de Administradora Jockey Plaza en el periodo comprendido entre el 2 de diciembre de 1995 y el 15 de abril de 1999, y presidente del directorio de esta empresa en el periodo comprendido entre el 15 de abril de 1999 y el 18 de mayo de 2000¹².

³ El 8 de noviembre de 2010, Administradora Jockey Plaza llevó a cabo una fusión mediante la cual absorbió a Centros Comerciales del Perú S.A., según el asiento B00005 de la Partida Electrónica 01617230 del Registro de Personas Jurídicas de la SUNARP. Ver foja 5749 del Expediente.

⁴ Según la Partida Electrónica 01617230 del Registro de Personas Jurídicas de la SUNARP.

⁵ El 14 de diciembre de 2001, Saidel S.A. (en adelante, Saidel), empresa que operaba la licencia de Burger King, llevó a cabo una fusión mediante la cual absorbió a Sigdelo S.A., empresa que operaba la licencia de Pizza Hut. Posteriormente, el 3 de febrero de 2003, Saidel S.A. cambió de razón social a Sigdelo S.A., quedando así todos los derechos y obligaciones de Saidel S.A. en Sigdelo S.A. En adelante, a menos que se haga una especificación expresa, se debe entender que las referencias a Sigdelo anteriores al 14 de diciembre de 2001, comprenden la actividad societaria de Saidel S.A. y la ex Sigdelo S.A. (Ver fojas 255 y 256 del Expediente).

⁶ Burger King es una marca de comida rápida dedicada principalmente a la venta de hamburguesas y productos complementarios. Ver fojas 2549 a 2559 del Expediente.

⁷ Pizza Hut es una marca de comida rápida dedicada principalmente a la venta de pizzas y productos complementarios. Ver fojas 2549 a 2559 del Expediente.

⁸ Según la Partida Electrónica 00365351 del Registro de Personas Jurídicas de la SUNARP.

⁹ Identificado con Carné de Extranjería 6994493-0.

¹⁰ Ver fojas 4624, 4626 y 4627 del Expediente.

¹¹ Identificado con DNI 09148221.

¹² Ver fojas 4623, 4630 y 4632 del Expediente.

6. El señor Raúl Diez Canseco Terry¹³ (en adelante, el señor Diez Canseco) fue director de Sigdelo en el periodo comprendido entre 1992 y 1997, y presidente del directorio de esta empresa en el periodo comprendido entre 1997 y 2003.
7. El señor Carlos Zúñiga Quiroz¹⁴ (en adelante, el señor Zúñiga) fue presidente del directorio de Sigdelo en el periodo comprendido entre 1992 y 1997, y director de esta empresa en los periodos comprendidos entre 1997 y 2003, así como 2005 y 2007.

1.2. Desarrollo del procedimiento

8. El 26 de setiembre de 2007, Arcos Dorados presentó una denuncia por infracción al Decreto Legislativo 701, Ley que elimina las prácticas monopólicas, controlistas y restrictivas de la libre competencia, contra Administradora Jockey Plaza y otra empresa (identificada posteriormente como Sigdelo), por la presunta realización de prácticas restrictivas de la competencia en la modalidad de negativa concertada e injustificada a contratar¹⁵.

Como medio probatorio, entre otros, presentó el informe: "Estudio de Mercado Potencial para McDonald's en Jockey Plaza Shopping Center", elaborado por Araval S.A. en julio de 2007 (en adelante, el Primer Informe de Arcos Dorados).

9. Mediante Resolución 017-2008-INDECOPI/CLC del 15 de abril de 2008 (en adelante, la Resolución Admisoria), la Comisión resolvió admitir a trámite la denuncia interpuesta por Arcos Dorados contra Administradora Jockey Plaza y Sigdelo; e incorporar de oficio a los señores Ricke, Carrillo, Diez Canseco y Zúñiga; por la presunta comisión de prácticas restrictivas de la competencia en la modalidad de negativa concertada e injustificada a contratar.
10. La Comisión adoptó esta decisión al haber identificado, entre otros, los siguientes indicios:
 - i. Carta del 20 de febrero de 1997, mediante la cual Administradora Jockey Plaza se obligó frente a Sigdelo a no arrendarle un local comercial a Arcos Dorados en el Jockey Plaza (en adelante, la Carta Adenda).
 - ii. La existencia de una voluntad común entre Administradora Jockey Plaza y Sigdelo de no arrendar a ningún licenciatario de McDonald's un local comercial, ni en el Jockey Plaza ni en ninguna otra área ubicada en el Hipódromo de Monterrico del Jockey Club del Perú (en adelante, el Hipódromo de Monterrico), sobre la cual Administradora Jockey Plaza tenga derechos o los pueda adquirir en el futuro.
 - iii. Carta del 12 de junio de 2006, mediante la cual Administradora Jockey Plaza se negó a arrendar a Arcos Dorados un local en el Jockey Plaza. En

¹³ Identificado con DNI 09751555.

¹⁴ Identificado con DNI 08746346.

¹⁵ Ver foja 2 del Expediente.

particular, manifestó que, si bien tenía interés en contar con la marca McDonald's, existían limitaciones de tipo contractual acordadas con otro operador que se lo impedían (en adelante, la Carta de Respuesta).

- iv. Lo injustificado que resultaría el acuerdo, así como la posible existencia de efectos anticompetitivos generados por su causa, teniendo en cuenta su plazo de vigencia (por lo menos, 20 años), así como su alcance (el área actual del Jockey Plaza, así como cualquier terreno dentro del Hipódromo de Monterrico sobre el cual Administradora Jockey Plaza pueda tener derechos en el futuro).
11. El 21 de mayo, el 24 de setiembre y el 7 de noviembre de 2008; Administradora Jockey Plaza, Sigdelo y los señores Diez Canseco¹⁶ y Zúñiga¹⁷, el señor Carrillo¹⁸, y el señor Ricke¹⁹, respectivamente; presentaron sus escritos de descargos.
 12. Durante el procedimiento, las partes han presentado diversos escritos y documentos desarrollando sus argumentos. En particular, mediante sus escritos²⁰ y los siguientes informes: Primer Informe de Arcos Dorados; "Informe Técnico sobre la Realización de Prácticas Anticompetitivas en el Mercado de Alquiler de Locales para la Venta de Comida Rápida en el centro comercial Jockey Plaza"²¹ (en adelante, el Segundo Informe de Arcos Dorados), "Estudio de los Consumidores del FoodCourt Jockey Plaza"²² (en adelante, el Tercer Informe de Arcos Dorados), "Segundo Informe Técnico sobre la Realización de Prácticas Anticompetitivas en el Mercado de Alquiler de Locales para la Venta de Comida Rápida en el centro comercial Jockey Plaza"²³ (en adelante, el Cuarto Informe de Arcos Dorados), "Reporte de Experto sobre las Prácticas Anticompetitivas Cometidas por Centros Comerciales del Perú y Sigdelo S.A."²⁴ (en adelante, el Quinto Informe de Arcos Dorados), y "Tercer Informe Técnico Sobre la Realización de Prácticas Anticompetitivas en el Mercado de Alquiler de

¹⁶ Adhiriéndose a los descargos formulados por Sigdelo, y precisando que se encontraba desvinculado de esta empresa, como director, desde el 2001, y como accionista, desde el 2005.

¹⁷ Adhiriéndose a los descargos formulados por Sigdelo.

¹⁸ Adhiriéndose a los descargos formulados por Administradora Jockey Plaza.

¹⁹ Cabe precisar que, en su escrito de descargos, el señor Ricke reiteró lo que manifestó el 24 de octubre de 2008 en su escrito de apersonamiento, es decir, que la presunta infracción habría prescrito respecto de él, puesto que finalizó su labor como gerente general de Administradora Jockey Plaza el 12 de enero de 1998.

²⁰ Escritos del 26 de setiembre de 2007, 21 de octubre y 10 de diciembre de 2008, 14 de enero y 8 de julio de 2009, 20 de julio de 2010, 11 de enero y 18 de marzo de 2011.

²¹ Elaborado por Invertir – Consultores Asociados S.A.C. en octubre de 2008 y presentado el 10 de diciembre de 2008.

²² Elaborado por la empresa AD REM S.A. el 19 de setiembre de 2008, y presentado el 14 de enero de 2009, en atención al requerimiento realizado por la Secretaría Técnica mediante Carta 531-2008/CLC-INDECOPI.

²³ Elaborado por Invertir – Consultores Asociados S.A.C. en junio de 2009 y presentado el 8 de julio de 2009.

²⁴ Elaborado por los señores Gabriel Bouzat y Virginia del Águila en julio de 2010, y presentado el 20 de julio de 2010.

322. Adicionalmente, cabe resaltar que el Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente la facultad de esta Comisión de ordenar medidas correctivas en los procedimientos sobre infracción al Decreto Legislativo 701¹⁹⁹.
323. En tal sentido, esta Comisión considera que corresponde declarar inoponible el compromiso de no contratar con Arcos Dorados y ordenar a Administradora Jockey Plaza que se abstenga de celebrar contratos que incluyan la obligación de no contratar con una empresa en particular, siempre que ostente posición de dominio, que esta conducta pueda generar efectos negativos para la competencia y el bienestar de los consumidores, y que no cuente con una justificación comercial válida para ello.

Estando a lo previsto en la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo 701, el Decreto Legislativo 1034 y la Ley 27444, la Comisión de Defensa de la Libre Competencia;

RESUELVE:

PRIMERO: Declarar fundada la solicitud de prescripción del señor Arturo Hernán Ricke Guzmán y, en consecuencia, improcedente el procedimiento iniciado en su contra.

SEGUNDO: Declarar fundado el procedimiento iniciado contra Administradora Jockey Plaza Shopping Center S.A., Sigdelo S.A., Carlos Enrique Carrillo Quiñones, Raúl Diez Canseco Terry y Carlos Zúñiga Quiroz por prácticas restrictivas de la competencia en la modalidad de negativa concertada e injustificada a contratar, infracción calificada como grave y tipificada en el artículo 3 y el literal g) del artículo 6 del Decreto Legislativo 701.

TERCERO: Sancionar a Sigdelo S.A. y Administradora Jockey Plaza Shopping Center S.A. con multas de quinientos sesenta y cuatro con cuatro décimas (564.4) y cien (100) Unidades Impositivas Tributarias, respectivamente.

CUARTO: Sancionar a los señores Carlos Enrique Carrillo Quiñones, Raúl Diez Canseco Terry y Carlos Zúñiga Quiroz, con una multa de cinco (5) Unidades Impositivas Tributarias a cada uno.

QUINTO: Como medida correctiva, declarar inoponible el compromiso de no contratar con Arcos Dorados de Perú S.A. y ordenar a Administradora Jockey Plaza Shopping Center S.A. que se abstenga de celebrar contratos que incluyan la obligación de no contratar con una empresa en particular, siempre que ostente posición de dominio, que esta conducta pueda generar efectos negativos para la competencia y el bienestar de los consumidores, y que no cuente con una justificación comercial válida para ello.

¹⁹⁹ Ver: Sentencia del Tribunal Constitucional, emitida el 5 de diciembre de 2006, en el proceso de amparo tramitado bajo el Expediente 1963-2006-PA/TC.

ANEXO 5.- CARTA DE ACEPTACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, junio del 2020

Quien suscribe:

Omar Effio Arroyo

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: PROPUESTA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Por el presente, la que suscribe Omar Effio Arroyo, abogado especialista en derecho laboral, AUTORIZA al estudiante: Barby'e Belén Sarmiento Tirado, estudiante de la Escuela Profesional de DERECHO y autor del trabajo de investigación denominado: PROPUESTA NORMATIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL PARA ERRADICAR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el uso de dicha información para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de pre – grado enunciado líneas arriba. De quien solicita.

Se garantiza la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



OMAR EFFIO ARROYO
ABOGADO
ICAL 2999