



Facultad Derecho y Ciencias
Humanas

Trabajo de Investigación

**“RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS
PERSONAS JURÍDICAS EN LOS ACCIDENTES
DE TRABAJO”**

Autor: Riveros Pérez, Marco Antonio -
1531738

Para obtener el Grado de Bachiller en:

Derecho

Lima, Julio del 2019

Dedico la presente investigación a:

Mis progenitores por su gran apoyo y paciencia que tuvieron a lo largo de mi vida universitaria ya que gracias a su apoyo incondicional hoy puedo culminar una etapa en mi educación profesional.

Agradecimiento:

En el presente trabajo agradezco al Creador por haberme guiado y acompañado en la evolución de mi vida, teniéndome mucha consideración y con mucha sabiduría para que pudiera alcanzar las metas que me propuse lograr.

Y a mis padres por el gran aliento y apoyo incondicional que me han brindado en las contrariedades y problemas que se presentaron.

Introducción

Ante la gran cantidad de lesiones y muertes en los accidentes de trabajo se hace necesario un estudio de ellos desde el punto de vista del derecho penal. Para este fin emplearemos el artículo 168-A del Código Penal Peruano, y en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783. Analizando estas dos normas se podrá observar el alcance Penal del empleador y a partir de esto si la Ley Penal castiga de alguna manera a las personas jurídicas, una vez analizada las dos normas nos enfocaremos en un mecanismo que existe para una mayor prevención en los accidentes de trabajo como es el programa Criminal Compliance, que también debería aplicarse de materia obligatoria en el campo de riesgos y accidentes laborales y no solo en el campo administrativo como lo señala la Ley N° 30424. Considerando la gran cantidad de los ilícitos que se cometen en los centros laborales que atentan contra la vida, la persona y salud de las personas que laboran en un centro de trabajo, es de suma importancia analizar el presente del tema, siendo este un punto álgido para nuestra legislación y para la sociedad, la realidad es que muchas veces sobrepasa el alcance de la norma penal, siendo así que mediante la prensa todos los días aparece personal denunciando una desgracia laboral que ha ocurrido en su centro de trabajo que compromete vidas humanas, ya sea por incumplimiento de las normas de seguridad laboral o por abusos cometidos por el empleador, quedando muchas veces estos ilícitos en la impunidad, puesto que no se llega a determinar la responsabilidad penal o las sanciones que deben recaer en el los representantes legales, quienes son los que deberían velar por la seguridad de su trabajador, debido a esto existe un engorroso proceso judicial y no se llega a imponer una sanción penal que satisfaga a las víctimas.

Dada la coyuntura y la forma de ver esta problemática en nuestro país, el tipo de investigación que se utilizará será una investigación básica ya que sea argumentará la doctrina planteada por diversos autores, posteriormente se utilizará el método cualitativo ya que se desarrollará la experiencia planteada por los diferentes juristas especializados en el tema y finalmente se desarrollará la estrategia de investigación, la cual será descriptiva ya que se describirá y analizará las normas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico.

ÍNDICE

1. Planteamiento del problema de investigación.....	7
1.1. Explicación del problema.....	8
2. Pregunta de investigación	
2.1. Pregunta general.....	12
2.2. Preguntas específicas.....	12
3. Formulación de la hipótesis	
3.1. Hipótesis general.....	12
3.2. Hipótesis Específicas.....	12
4. Objetivos	
4.1. Objetivo general.....	13
4.2 Objetivos específicos.....	13
5. Delimitación de la investigación.....	13
6. Justificación.....	13
7. Marco teórico	
7.1. Bases teóricas.....	14
7.2. Marco normativo	14
7.3. Marco conceptual.....	17
7.4. Marco contextual	19
8. Metodología	
8.1. Alcances y enfoques metodológicos.....	19
8.2. Operacionalización de las variables.....	20
8.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	20
9. Resultados	20

10. Cuadro de consistencia.....	41
11. Bibliografía	42

1. Planteamiento del problema de investigación

Los ilícitos cometidos en el ámbito laboral han existido desde que el trabajo se convirtió en fuente generadora de riqueza, estos ilícitos son de toda clase, ya sea delitos dolosos o culposos. Para la OIT: Por cada día que pasa fallecen unas 6.300 personas debido a diversas dolencias o afecciones causadas por sus labores, por lo que se cuentan en unos 2,3 millones de muertes por año. Cada año suceden unos 317 millones de incidentes en el ámbito laboral, mayormente a consecuencia de una falta de uso de medias para la seguridad laboral. El costo de vidas humanas que estas indolencias ocasionan es demasiado elevado, por lo que generan una sobrecarga económica debido a que no se emplean reglas adecuadas para la seguridad y salud en el trabajo que deberían aplicarse, lo que representa un 4 por ciento de la Producción interna Bruta total que se consigue en un año.

Maguiña Rodríguez (2018) señala que, en base a los estudios de la Organización Internacional del Trabajo, de un año a otro la cantidad de accidentes de trabajo crece en gran medida, por lo que se llega a pensar que las labores que se realizan, arrojan como resultado muchos más fallecidos que los que mueren en una guerra.

En Perú, debido a la gran informalidad con la que trabajan la mayoría de empleados, se acrecienta la tasa de siniestros laborales, por lo que el trabajo se convierte en medio riesgoso para vivir, debido a que no se toma en cuenta las normas de seguridad laboral. En base a lo dicho anteriormente, se hace necesario replantear la función del Estado como ente fiscalizador del régimen laboral con la aplicación del medio más fuerte que permite defender los derechos a la vida de los trabajadores, eso es el Derecho Penal, con el que se norma cuáles son los deberes y las responsabilidades que tiene el empleador, quien es la persona que contrata al empleado y lo controla y ordena cómo debe trabajar. Para esto, se toma en cuenta la realidad laboral donde el Estado interviene para establecer mediante normas locales, mecanismos efectivos que permitan desarrollar el trabajo bajo condiciones adecuadas para el empleado, además la normativa internacional exige al Estado que se labore con la aplicación de normas de seguridad que permitan salvaguardar el bien más preciado que es la vida del empleado, considerado como bien jurídico, sujeto a la acción del Derecho Penal. Andechaga (2002) concluye que los accidentes laborales mayormente son producto de errores humanos. Por lo que sostiene que ha de controlarse y supervisarse continuamente la actividad laboral del empleado, para poder reducir la cantidad de accidentes laborales que puedan ocurrir por malas prácticas laborales. De esta manera los altísimos costos de vidas humanas afectan de

sobremano a los familiares, a la sociedad y la economía debido a la alta tasa de siniestros laborales. Los dictámenes para prevenirlos, así como las medidas muy necesarias y oportunas para lograr eliminar o reducir grandemente la cantidad de accidentes laborales, y los protocolos de supervisión de seguridad laboral permiten sancionar a todos los empleados que no toman en cuenta la seguridad laboral que se les indica deben emplear en su labor y atentan por las acciones inconsecuentes que hacen contra su salud o por dejar de realizar su labor respetando las normas y parámetros establecidos para su seguridad o la de sus colegas de trabajo.

El Perú no ha sido ajeno a esta problemática, más aún si tenemos que decir que nuestro país ha tenido diferentes fuentes masivas de trabajo, pasando por grandes transformaciones desde el trabajo agrícola, hasta llegar a uno medianamente industrializado, siendo los trabajadores vulnerables ante muchos ilícitos cometidos en sus centros laborales, ante esto el derecho ha incrementado su actuación y más específicamente el derecho penal, por lo que el 20 de agosto del 2011 con la Ley N° 29783 se promulga la Ley de seguridad y salud en el trabajo. Con esta ley se da un paso fundamental en la legislación mediante el Derecho Laboral peruano, que permite regular con normas que permiten evitar y castigar los accidentes laborales. Así mismo, renueva el Código Penal peruano con el artículo 168-A, con el nuevo aporte que señala como delito cualquier infracción que menoscabe la salvaguarda de la seguridad y salud en el ámbito laboral. Sin embargo, cuando se puso en práctica esta norma para juzgar este delito, quedaron expuestos muchos aspectos inconclusos en lo que se refiere al contenido mismo de la norma, en lo que se refiere hasta donde se puede aplicar el Derecho Laboral y en qué circunstancias el delito sobrepasa el ámbito de la legislación laboral, para ser un delito que tiene que ser tratado en el ámbito del Derecho Penal. Por lo que se hizo un cambio y ajuste, con la Ley N° 30222, donde se revisó el artículo 168-A, donde se enfatiza el carácter exclusivo del dolo que es un factor indispensable que se toma en cuenta para considerarlo como delito y los factores especificados por la autoridad competente que permitan establecer el tipo de delito que se ha cometido.

1.1. Explicación del problema

El delito que se comete contra las reglas de seguridad que se deben tomar en cuenta al realizar un trabajo y el cuidado de la salud, que prevé el artículo 168-A del Código Penal, incurre alterando el preludio de legitimidad penal en su vertiente de lex certa, en lo referente a su escrito impreciso y teórico de la situación objeto del castigo, cuando establece en sus primeras líneas: “si ha sido informado con anticipación por la autoridad en curso”. Por lo que, el mencionado delito quebranta el principio de mínima mediación

penal, al no observar o no aplicar correctamente la condición objetiva de punibilidad con un aviso previo, dando lugar a que el Derecho Penal proceda de manera eficiente en la legislación de la seguridad y bienestar laboral, con lo que se origina un desborde punitivo en los delitos que acarrearán riesgos.

Lorenzo (2014) señala que el delito que se comete contra la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales higiénicas. Indica sanciones penales para los sujetos que siendo legalmente obligados, no las brinden debido a un engaño o imprudencia que se comete al no tomarlas en cuenta, al no facilitar a los trabajadores los mecanismos que sean necesarios para que realicen su labor de manera protegida por medio de los protocolos de seguridad e higiene idóneos, acordes a la labor realizada, ocasionando de esta manera que el desempeño de las labores representen un gran peligro para la existencia, el bienestar y la vida del trabajador. Se le tipifica como delito de negligencia debido al incumplimiento de las normas que cautelan los riesgos laborales, dado que dichas normas toman en cuenta una serie de acciones y deberes materiales y no materiales que debe tomar en cuenta el empresario, quien es el máximo responsable de que el trabajo sea realizado en base a las normas de seguridad establecidas, así como su responsabilidad ante el bien legal colectivo que es la existencia y bienestar de los trabajadores. En todo este trabajo se estudiarán todos los aspectos más importantes de este delito, por lo que de esta forma se establece el bien legal resguardado, el sujeto diligente respecto del sujeto paciente, el tipo objetivo y subjetivo de la acción y la consecuencia jurídico-penal que establece la norma.

Ante la gran cantidad de ilícitos que se cometen en los centros laborales que atentan contra la vida; el cuerpo y el bienestar laboral de los trabajadores, siendo este un punto álgido para nuestra legislación y para la sociedad, la realidad es que muchas veces sobrepasa el alcance de la norma penal, siendo así que en los diarios todos los días aparece un empleado que reclama por un accidente sufrido en su centro laboral que compromete varias vidas humanas, ya sea por no cumplir con las normas de seguridad en el trabajo o por arbitrariedades cometidas por el empleador, quedando muchas veces estos ilícitos en la impunidad, puesto que no se llega a determinar la responsabilidad penal o las sanciones que deben recaer en los representantes legales, quienes son los que deberían velar por la seguridad de su trabajador; debido a esto existe un engorroso proceso judicial y no se llega a imponer una sanción penal que satisfaga a las víctimas. Ante estas circunstancias considero que es de vital importancia investigar el tema en cuestión, puesto que la integridad de los trabajadores es importante; además considero que en nuestro país hay un alto grado de informalidad, siendo los trabajadores los más

vulnerables. Por otro lado, creo que este trabajo puede contribuir a la sociedad, como al Ministerio de Trabajo, para que ponga en consideración la realidad que muchas veces se oculta en una empresa mal constituida, en la cual los representantes legales no llegan a asumir su responsabilidad penal ante una situación que compromete la integridad de los trabajadores.

El desarrollo de las labores en una empresa en muchas ocasiones significa situaciones de peligro que afectan a la existencia y sanidad de los empleados. En ese sentido la norma que previene los riesgos laborales indica que el empresario es responsable por infringir la norma de seguridad en el trabajo, siendo la responsabilidad de carácter administrativo, penal y civil. En la presente investigación se trata de explicar las características particulares de las mencionadas instancias de responsabilidad, las finalidades y posibles concurrencias, en particular en los casos de accidentes de trabajo que ocurren al interior de las empresas. En mayor grado se toma en cuenta el caso de las personas legales, con la teoría de la indemnización de faltas y si alguna legislación desconoce la responsabilidad del empresario quien tiene un deber legal, así como la capacidad de dirigir y se favorece con las circunstancias en las que acontece un desastre.

Nogales (2010) indica que el enlace entre los delitos tipificados como de peligro y las lesiones a consecuencia de una imprudencia grave o leve en un entorno laboral se rigen por el supuesto de que una imprudencia será considerada como grave cuando como consecuencia de ella se produzca una lesión que sea imputada como una acción tipificada como delito de peligro, tomando en cuenta la forma de actuar irresponsable del empleado para poder cambiar la pena aplicable que era de imprudencia grave a un nivel de imprudencia leve por parte del empresario.

Para situarnos mejor indico que la responsabilidad del empresario en los accidentes laborales guarda directa relación con el accidente laboral, teniendo como objeto de referencia, tres niveles de responsabilidad según el caso en base al Derecho de los funcionarios, Civil y Penal; por lo que, la responsabilidad sobre el accidente laboral es del contratante, quien debe brindar una indemnización por desastres y destrozos al trabajador debido al accidente de trabajo, a causa de que incumplió con el deber que le exige la ley de prevenir un accidente laboral. Por otra parte, la aplicación de la responsabilidad penal no siempre es viable debido a que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no actúa informando lo que aconteció de forma eficiente, por lo que no permite el ejercicio de la acción punitiva en la ciudad de Lima, ya que es considerado como un delito caracterizado en el artículo 168 A del Código Penal que indica que lo señala como un delito de tentativas contra la Condiciones de Seguridad e Higiene laboral.

Toda lesión a su persona que el trabajador sufre ocasionada por una mala acción corporal o a consecuencia de un trabajo realizado por cuenta ajena (art. 115 LGSS).

Los accidentes de trabajo tienen generalmente causas de orígenes muy complejos y difíciles de explicar, debido a ellos son sujetos de muchas clasificaciones según el tipo de accidente laboral que se produce. Las estadísticas de los accidentes laborales establecen como causas más comunes accidentes que no son causados por las máquinas o sustancias más peligrosas, sino más bien acciones involuntarias del empleado que comete una torpeza en su labor al movilizarse, usar materiales entre otros, por lo que las víctimas de estos accidentes en general son los trabajadores más hábiles en base a su estado físico y control sensorial.

Un accidente es casi siempre debido a una serie de factores técnicos, fisiológicos y psicológicos; donde el uso de una máquina y el entorno laboral (iluminación, ruido, vibraciones, etc.) y la postura del trabajador junto al agotamiento que este puede presentar producto del trabajo que realiza, así como las circunstancias relacionadas con el viaje que realiza el empleado desde su domicilio a su trabajo y las condiciones bajo las cuales labora y actividades que realiza fuera de la empresa, el desánimo y posible frustración, los ímpetus típicos de la juventud y otros situaciones de carácter físico o emocional (OIT,1996).

Según la OIT (1996), una de las mejores acciones que se puede adoptar para evitar los accidentes laborales es evitar toda causa de accidente potencial, instruyendo bien al personal sobre la técnica necesaria para poder usar una maquinaria o los procedimientos que debe tener en cuenta un personal al ejercer una función que se le asigna, quien siempre ha de respetar las reglas y normas técnicas que se requieren tomar en cuenta en la labor que desempeña, por lo que es necesario hacer una supervisión y mantenimiento cuidadoso de la maquinaria, el área de trabajo, cuidando la preparación y entrenamiento constante de los trabajadores en lo que se refiere a seguridad laboral y cultivando un buen ambiente de trabajo que favorezca un entorno de convivencia laboral seguro.

Para comprender mejor las causas de los accidentes laborales se hace referencia al “Modelo de Causalidad de Pérdidas Accidentales” que lo establece Frank E. Bird Jr. Para Gómez & Herrera (2012), dicho modelo procura insistentemente conocer el origen que ha causado un accidente, para así poder establecer los factores que han desequilibrado la normal rutina de trabajo y en consecuencia han provocado un accidente laboral en el

ámbito interno de la empresa. Por otro lado, toma en cuenta el principio de

multicausalidad, el cual determina que un accidente de trabajo no se debe solamente a una causa, sino más bien una serie de factores que concurren a la hora que se da el accidente.

Por lo que un incidente es algo que ocurre de manera espontánea sin que el trabajador lo quiera o haya tenido la intención de crearlo, dando origen a daños personales, afectar la propiedad privada de los bienes, o al proceso laboral en el cual sucede el accidente. De esta manera la mayor parte de los incidentes causan que las actividades laborales sean ineficientes en lo que se refiere a sus operaciones, por lo que los incidentes pueden ocasionar accidentes, enfermedades, problemas en los procesos productivos, etc., por lo que se hace necesario el uso y manejo de protocolos de seguridad para los trabajadores, maquinaria e insumos empleados en el proceso laboral.

2. Pregunta de investigación

2.1. Pregunta general

¿Cuál es la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo?

2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los elementos típicos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el art. 168-A del Código Penal?
- ¿De qué manera se aplica el artículo 168-A del Código Penal?
- ¿Cuál es el principio en la Doctrina Nacional?

3. Formulación de la hipótesis

3.1. Hipótesis general

El delito de atentando contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previsto en el artículo 168-A del Código Penal, incide vulnerando el principio de legalidad penal en su vertiente de lex certa.

3.2. Hipótesis específicas

- Elementos típicos o Atípicos respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo referido al Artículo 168-A del Código Penal Peruano.
- Los vacíos legales del Artículo 168-A del Código Penal Peruano.
- Principio con concordancia adecuada al tema a tratar.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se aplica en la normativa peruana.

4.2 Objetivos específicos

- Analizar los elementos típicos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el art. 168-A del Código Penal.
- Analizar la correcta aplicación del artículo 168-A del código penal en el Perú.
- Analizar los principios de legalidad penal, desde la doctrina nacional.

5. Delimitación de la investigación

En esta parte del trabajo desarrollado en base al tópico La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los accidentes de trabajo, no nos enfocaremos en las pequeñas empresas como por ejemplo las MYPES ya que mi investigación busca desarrollar a empresas que tienen un orden jerárquico de dirección para así poder descubrir la directa o indirecta obligación sujeta a punición de las personas legales en los accidentes laborales.

6. Justificación

Ante la gran cantidad de los ilícitos que se cometen en los centros laborales que afectan la existencia, a la persona y bienestar de las personas que laboran en un centro de trabajo, siendo este un punto álgido para nuestra legislación y para la sociedad, la realidad es que muchas veces sobrepasa el alcance de la norma penal, siendo así que mediante la prensa todos los días aparece personal denunciando una desgracia laboral que ha ocurrido en su centro de trabajo que compromete vidas humanas, ya sea por incumplimiento de los estándares de seguridad en el trabajo o debido a los abusos cometidos por el contratista, quedando muchas veces estos ilícitos en la impunidad, puesto que no se llega a determinar la responsabilidad penal o las sanciones que deben recaer en los representantes legales, quienes son los que deberían velar por la seguridad de su trabajador, debido a

esto existe un engorroso proceso judicial y no se llega a imponer una sanción penal que satisfaga a las víctimas. Ante estas circunstancias considero que es vital importancia investigar este tema en cuestión, puesto que la integridad de los trabajadores es importante debido al gran número de accidentes laborales; además considero que en nuestro país hay un alto grado de informalidad, siendo los trabajadores los más vulnerables. Por otro lado, creo que este trabajo puede contribuir a la sociedad, como al Ministerio de Trabajo, para que ponga en consideración la realidad que muchas veces se oculta en una empresa mal constituida, en la cual los representantes legales no llegan a asumir su responsabilidad penal ante una situación que compromete la integridad de los trabajadores.

7. Marco teórico

7.1. Bases teóricas

- I. **PRINCIPIO DE PREVENCIÓN:** El empresario tiene como deber garantizar, la idoneidad del centro de trabajo para el desarrollo de la actividad laboral, implementando mecanismos y situaciones que permitan proteger la existencia, la sanidad y la tranquilidad del personal que labora, y todos los demás, que, sin tener el vínculo laboral, tercerizan sus servicios dentro de la propia empresa o en su ámbito laboral. Por lo que se debe tomar en cuenta factores: sociales, laborales y biológicos, que tomen en cuenta las condiciones y aptitudes diferenciadas de los trabajadores en base a su sexo, por lo que el género necesariamente ha de ser considerado a la hora de evaluar una función laboral dentro del desarrollo de las labores de la empresa para poder prevenir los riesgos que afectan a la salud laboral del personal que realiza las labores en la empresa.

- II. **PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD:** El empresario tiene total responsabilidad sobre los factores económicos, legales y otros que estén implicados en un accidente laboral o enfermedad que contraiga un personal cuando realiza su labor acorde a la función que se le ha asignado o como una consecuencia del ejercicio de su función laboral, de acuerdo a la normatividad vigente.

7.2. Marco normativo

- La Constitución Política del Perú:

Artículo 2°. - Todas las personas tienen derecho:

1. A la existencia, a su unidad, a su probidad moral, mental y “física” y a poder crecer y tener una buena existencia. En ese sentido el nacido tiene derecho a todo cuanto le favorece.

- LEY N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) promulgado por el ex Presidente Ollanta Humala Tasso en el año 2007, nos establece principios en los cuales el trabajador se siente protegido del empleador.

- Código Penal: Artículo 168° “A”

Todo aquel, que infrinja las normas de seguridad y bienestar en el trabajo, que esté por ley normado que deba cumplirlas y no ponga en práctica medidas de prevención que sean indispensables para que su personal se desempeñe en sus labores, causando que ellos pongan en peligro su existencia, bienestar o integridad de vida, se hará acreedor al castigo de pena que le suprime su independencia de no menos de dos años ni más de cinco años. Además, si a consecuencia de una indolencia al aplicar las normas de seguridad y bienestar en el trabajo, sucede un accidente laboral con consecuencias fatales u ocasiona daños graves al trabajador, o a terceros, se hará acreedor a una pena que lo priva de su independencia de por lo menos cinco años, pero no mayor a diez años.

- *Jurisprudencia*

En el día trece de noviembre de dos mil nueve se formula el acuerdo plenario número 007-2009/CJ-116 por medio del que se intenta corregir los problemas que sucedieron al aplicar el artículo 105 del Código Penal peruano, así, con la aplicación de las consecuencias adicionadas a las personas legales, debido a que ellas mismas no son aplicadas jurisprudencialmente. Estos contratiempos han surgido dado que la ley material no ha desarrollado muy bien los presupuestos básicos.

De acuerdo al arreglo anterior se considera a las consecuencias accesorias como medidas para obtener un alto grado de respuesta con castigo como consecuencia de los delitos donde están involucradas las personas jurídicas. La problemática es ocasionada por el enfoque del acuerdo plenario en dos categorías:

- Ausencia de reglas específicas de determinación y fundamentación en el Código Penal.
- Ausencia de normas procesales.

- *Doctrina*

Para Zúñiga (2008) uno de los problemas que se hace muy difícil de comentar tiene que ver con la acusación de responsabilidad castigada penalmente en las situaciones en las que los delitos ocurren al interior de la actividad laboral, en el caso de los delitos contra el cuidado de la seguridad y limpieza laborales. El procedimiento de acusación por los deberes penales está diseñado en base al comportamiento de una persona, como sujeto personal, debió a que los hechos acontecen dentro de la incumbencia de las personas legales, por lo que pueden aparecer vacíos legales que den origen a situaciones de punibilidad. Los comportamientos en las organizaciones no siempre se pueden diferenciar con los presupuestos básicos de la teoría de una falta, debido a que se dan en estructuras muy complicadas, donde instancias diversas toman las disposiciones y dictaminan las medidas. Por lo que, unos deciden normalmente, y otros los que determinan las medidas de los acuerdos que se tomaron antes.

Según señala Valverde (2014) la clase penal que se especifica en el artículo 168-A del Código Penal significa una norma penal sin contenido, por lo que se establece el contenido mediante consultas de estatutos que están fuera de la normatividad penal, en particular la ley 29783. Por lo que la norma establece literalmente lo siguiente: El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menos de dos años ni mayor de cinco años. Por lo que este dictamen es una característica punitiva para peligros específicos, donde se requiere que la persona responsable exponga la amenaza al bien legal, en otras palabras, dicha persona está expuesto a un peligro concreto, con mayor posibilidad de dañar el bien legal, entendiéndose por bien legal a la seguridad y bienestar en el ámbito laboral. Debido a esto la regla indica literalmente que se pone en riesgo la vida, sanidad o bienestar personal. También se hace necesario tomar en cuenta el factor que agrava esta característica punitiva, en los casos de lesión o desaparición del bien legal, en otras palabras, que se produzca un deceso o daños graves, a los trabajadores o terceros. De acuerdo a lo dicho anteriormente, el contratante es quien debe implementar los programas que exige la norma. De esta manera, el tipo penal en referencia castiga el hecho de que no se aplique la norma que permite prevenir los accidentes laborales. Por lo tanto, la conducta errónea es no tomar en cuenta las normas de seguridad que prevé la ley, que ocasionan situaciones de peligro eminente a los empleados.

Para Ugaz & Soltau (2012) los decretos referidos a la seguridad y bienestar laboral procuran proteger la salud y la vida de los empleados. Pero puede suceder que, aunque se haya procurado brindar mejor defensa a los empleados en dichos conceptos, siguen aumentando los incidentes y dolencias a nivel mundial en enormes cantidades.

Según la OIT (1996):

Por cada día que pasa fallecen 6.300 personas debido a incidentes o enfermedades que tiene que ver con la actividad laboral en más de 2,3 millones de fallecidos al año. Por lo que en cada nuevo período laboral se dan más de 317 millones de incidentes laborales, muchas veces porque no se aplicaron los protocolos de normas de seguridad. Con lo que estas incidencias acarrearán un costo diario muy alto, y una carga económica muy fuerte debido a la falta de seguridad y cuidado de la salud que se prevé que es un 4 por ciento del Producto Interior Bruto total en cada año.

Rodríguez Fernández (2017) señala que, según los informes de la Organización Internacional del Trabajo, en el paso de un período laboral a otro, la cantidad de incidentes laborales crece exponencialmente, por lo que se asume que un trabajo ocasiona en la actualidad más fallecimientos que las muertes producto de un conflicto armado.

7.3. Marco conceptual

Seguridad e Higiene laboral

De acuerdo con Cortés (1996) se da una sinergia entre la seguridad e higiene del trabajo; esto es el trabajo es el punto de partida del accidente, que puede dañar la salud del trabajador; por lo que la seguridad e higiene del trabajo es una práctica necesaria para poder permitir al trabajador desarrollar su labor sin mayores contratiempos, a raíz de una observación que se ha hecho de la realidad laboral cotidiana. En este sentido entendemos por seguridad e higiene laboral a cualquier contratiempo que altere la salud o la seguridad de un trabajador (BSI 2007:4), con esto queda comprendido todo hecho que pueda alterar el normal desenvolvimiento de la actividad productiva dentro de la empresa, donde laboran los trabajadores, además de personas que actuando como agentes externos se encuentren en el momento del incidente dentro de la empresa.

Accidente de trabajo

Todo traumatismo corporal que un empleado sufre al laborar o a consecuencia de su

actividad laboral que realiza por cuenta extraña (art. 115 LGSS).

Los accidentes de trabajo son ocasionados por muy diversas causas por lo que se clasifican de muy distintas formas. En este sentido estadísticamente, los causantes más frecuentes de los accidentes laborales no son las máquinas o sustancias más peligrosas sino más bien los actos fallidos de los trabajadores, como el hecho de caer, tropezar, manipular o usar objetos sin la debida seguridad del caso. Generalmente los trabajadores más hábiles son los que más frecuentemente sufren los accidentes debido a su mayor capacidad de esfuerzo físico y sus sentidos sensoriales.

Un accidente laboral generalmente es consecuencia de una serie de hechos que se suman, de tipo técnico, fisiológico y psicológico; en relación al mal uso de una máquina y un deficiente o inadecuado entorno de trabajo (iluminación, ruido, vibraciones, etc.), así como debido a los esfuerzos inadecuados que hace el trabajador según las normas fisiológicas que dictamina la ergonomía y el agotamiento ocasionado por el excesivo trabajo y en circunstancias fortuitas cuando el trabajador sale de su domicilio y se dirige a su centro laboral y otras situaciones que acontecen fuera del ámbito laboral, a causa muchas veces de estados de ánimo alterados, situaciones frustrantes, el desborde descontrolado de la energía de la juventud y otros tipos de alteraciones físicas o mentales (OIT,1996).

De acuerdo a la OIT (1996) la primera medida de prevención que ha de tomarse en cuenta para prevenir los accidentes es cuidar que no se den las condiciones para el accidente laboral, tanto en los procesos que realizan los trabajadores en base a tomar en cuenta las reglas y normas técnicas establecidas para laborar con seguridad e higiene, la supervisión y cuidado del funcionamiento óptimo de las maquinas, la preparación y orientación permanente de los trabajadores en lo que se refiere a la seguridad y el desarrollo de un buen clima de trabajo.

Modelo de Causalidad de accidentes y pérdidas

Para entender mejor el fenómeno de los accidentes laborales se toma en cuenta el “Modelo de Causalidad de Pérdidas Accidentales” desarrollado por Frank E. Bird Jr. Para Chinchilla (2002) esta propuesta parte del hecho de buscar el origen de los accidentes para entender qué acontecimientos o malas prácticas laborales hacen que los accidentes ocurran al interior de la empresa. Por otra parte, emplea el principio de multicausalidad, el cual explica que un accidente laboral no es producto de una sola causa, sino más bien es una cadena de hechos erróneos que ocasionan una desgracia finalmente.

Incidente

“El incidente es lo que sucede de forma no provocada, es decir que en más de una ocasión podría producir daños a las personas, pérdidas de propiedad o alteración de los procesos” (Padilla 2016). En este sentido mayormente los incidentes dificultan el rendimiento de las operaciones, por lo que en una labor donde ocurren contratiempos no se logra desarrollar a cabalidad, pudiendo dichos contratiempos agravarse y convertirse en accidentes, enfermedades, problemas que afectan a la producción, etc., por lo que se hace necesario que siempre se vigile constantemente que se labore de acuerdo a los protocolos de seguridad establecidos para los trabajadores, equipos y materiales.

Peligro

Peligro es todo acontecimiento que puede dañar o malograr la calidad de vida de una sola persona o grupo de personas. Para (Cortés, 1996), se suele confundir el peligro con una conducta que afecta el entorno laboral donde se desempeña el trabajador, como en el caso de “sustancias peligrosas” que de por sí no representan un peligro, pero su mal uso sí puede dañar a la persona.

7.4. Marco contextual

8. Metodología

8.1. Alcances y enfoques metodológicos

Tipo de investigación

Mi tipo de investigación es básica, ya que a lo largo del trabajo desarrollado, utilizo la doctrina planteada por diversos autores como la herramienta principal para la sostenibilidad de esta investigación.

Método de investigación

El método que realizaré a lo largo de mi investigación es el del método cualitativo, ya que este método tiene que ver mucho con las experiencias de las profesionales en la materia ya sea de manera de juristas o como litigantes en el ámbito del Derecho Penal o Derecho Procesal Laboral.

Estrategia de investigación

La estrategia en esta investigación es de carácter descriptiva, ya que, toma en cuenta la ley de Seguridad y bienestar en el trabajo, tanto como los apartados del Código Penal para analizar cómo se encuentra establecido en el entorno Jurídico Peruano, y a partir de ese análisis conoceremos la problemática peruana en accidentes laborales.

8.2. Operacionalización de las variables

1. Variable Dependiente: De las Personas Jurídicas
2. Variable Independiente: Responsabilidad Penal

8.3. Técnicas e instrumentos de investigación

- *Técnicas*
1. Investigación Documental
 - 1.1. Sistematización
 - 1.2. Bibliográfica

- *Instrumentos*

Fichas de Trabajo Bibliográfico

9. Resultados

I. PERSONA JURIDICA

Para tener una clara explicación de este aspecto, tomaremos en cuenta partiremos del siguiente supuesto, por el cual la persona con derecho es aquella a la cual se le reconocen jurisprudencias y obligaciones deberes dentro del cual está comprendida la persona jurídica, en este sentido son afectadas por esta consideración las personas que tengan personería natural o jurídica, que procuren algo compartido y estimado que sea tomado en cuenta por el sistema legal.

Como lo indica Carlos Fernández Sessarego (2002), la puesta en práctica de este particular se explica desde el punto de vista del fenómeno jurídico, facilita el que se diferencie entre la persona jurídica dentro de cualquier representación jurídica con respecto a la presentación indispensable, concurrente y en base a un mutuo

requerimiento, de tres etapas sincronizadas por información que se obtiene del aparato de normas, en base a los comportamientos humanos que interactúan en la extensión social de la existencia de las personas legales y debido a los fines importantes que las explican y brindan vigencia.

Una persona jurídica o moral es alguien que representa a la misma persona con capacidad de ejercer las facultades que le corresponden y responder por las obligaciones que le permiten desenvolverse con plena responsabilidad legal por lo que la inherencia legal de un hecho legal se origina en la responsabilidad, lo que en otras palabras es una forma de responsabilidad civil que no es afectada por la culpa que puede tener el sujeto sobre sus actos que se entiende son el origen de los deberes del acusado como el principio de los derechos por los cuales el sujeto se encuentra en situación de exigir las a la persona natural o legal que esta representada en base al tratamiento que le otorga el ordenamiento jurídico de derechos y obligaciones para sujetos que no son seres humanos.

Lo afirmado anteriormente permite establecer que una persona legal tiene en sí el derecho y solo tiene validez debido a que es reconocido, porque de lo contrario no tendrá obligación como persona o de tipo material debido a que son criterios complejos del derecho, en base a los cuales las comunidades pueden aplicar las leyes y de esta manera conseguir las metas que procuran sus integrantes.

Todas las personas legales no concuerdan de todas maneras en el lugar en el que se encuentra una persona real debido a que su entorno es más amplio con lo que puede actuar con todo derecho legal en las agrupaciones de trabajadores o centros laborales.

Como dice: Persona jurídica (Instituciones)

No toda reunión de personas o un conjunto de bienes está destinado a un fin, sino más bien una asociación tal que dé vida a una unidad organizada, a un objeto en el que el Estado reconoce una soberanía propia, en base a las individualidades de las personas que componen el cuerpo colectivo o lo controlan, o a las cuales le son encargados los bienes. (Ruggero, 2016, p. 370 T.I)

La persona jurídica, por lo tanto, se da en la multiplicidad de acciones que se dan a una colectiva de poder obrar con un papel protagónico en un mismo procedimiento jurídico.

Los expertos usualmente critican que también las personas naturales puedan tener la suficiente responsabilidad para obrar en el sistema.

A. ELEMENTOS DE LA PERSONA JURÍDICA

Seoane Linares (2001) indica que para brindar una explicación más clara y por ende más entendible, se explicarán los siguientes términos: elemento personal, patrimonio, fin y reconocimiento los cuales significan para Seoane elementos tangibles, sin tomar en cuenta relatos de los elementos ideales y/o subjetivos, dado que ya se sobreentienden la voluntad, confianza espiritual, etc., que vienen a ser los elementos fundantes o que determinan a una “persona legal”.

a. Elemento personal

Todas las personas legales se constituyen a partir de uno o más miembros, de acuerdo a la modalidad mediante la que se ha organizado. Dicha constitución se aplica a las personas legales de derecho divulgado o propio.

Muchas naciones incorporan la viabilidad de establecer como persona legal solamente a un representante que se convierte en centro laboral individual con capacidad de respuesta limitado o en una sociedad impersonal. En Perú, dicha legislación la podemos encontrar en el Decreto Ley N°21621, ley de empresa de responsabilidad limitada (E.I.R.L.) por el que una persona jurídica es de derecho propio, basada en su propia voluntad, dado que tiene bienes personales diferentes a los del propietario. Por lo que es condición indispensable la presencia, asociación de individuos (persona civil) para poder fundar la figura de la persona social.

b. Patrimonio o Fondo Común

La propiedad privada es la base de la economía que permite que una persona legal pueda lograr sus aspiraciones y cumplir con sus obligaciones. En este sentido el patrimonio es lo que “se tiene” y viene a ser todos los bienes, muebles o inmuebles, que incluye en la empresa, por lo que responden a los objetivos de la persona legal.

Los capitales de la persona legal son un patrimonio totalmente diferente al patrimonio que tienen las personas que lo representan o pertenecen a la empresa.

c. Fin

En una persona legal, es la meta que se quiere lograr y que se consigue al desarrollar una actividad, que se hace con la finalidad que tiene la persona jurídica al querer lograr el fin que se propone. Entendiéndose la finalidad como el objeto de satisfacer las expectativas de la persona jurídica como personería propia.

d. Reconocimiento

La aparición, presencia y desaparición de una persona legal tiene que ser publicado de forma pública, con lo que queda registrado, desde el día que es inscrito en el registro público.

Con esta inscripción en el registro público, cualquier persona puede acceder al texto de la escritura pública que constituye a una persona jurídica y a las anotaciones donde se encuentran las inscripciones, por lo que, al ser públicas dichas partidas, se asume que cualquier persona conoce lo mencionado en las partidas.

Cuando una persona legal no está inscrita dentro de un registro, cualquier acto cometido con su nombre sólo será legal cuando consiga la inscripción y toda vez que se haya conseguido la suscripción y haya sido confirmado por sus miembros, esto se debe a no tener la suscripción como persona legal, como le sucede otra persona que tiene derecho por lo que será informal por no tomar en cuenta sus obligaciones y porque no puede hacer valer las leyes que le favorecerían de haber estado inscrita.

B. PERSONAS JURÍDICAS DE DERECHO PRIVADO

Se establecen por motivos propios mediante un negocio legal, en otras palabras, en base a la utilidad que tengan los integrantes al constituir una entidad establecida y forman parte de las normas del derecho al inscribirse en el registro no privado como tal, sin ascendente de imperio y tienen la finalidad de conseguir a partir de los motivos personales de sus integrantes y los aportes propios (como sus beneficios y responsabilidades; el efectivo y los bienes materiales) los cuales son producto del aporte de sus integrantes.

Las personas legales con derechos propios, se subclasifican en dos tipos:

a.1) Personas Jurídicas Mercantiles

Todas aquellas que tienen como finalidad lucrar. Como es el caso de las sociedades: anónimas, colectivas, en comanditas simples y en comanditas por acciones, la empresa individual con responsabilidad restringida.

a.2) Personas Jurídicas Civiles: Asociación, fundación, comité y comunidades campesinas

En este caso no procuran lucrar con el comercio, por lo que, es decir no son sociedades gananciales y sus bienes no son comercializados por medio de intermediaciones. Por lo que son actividades directas. También se hallan en personas como las fundaciones, asociaciones, comités, las comunidades

campesinas y nativas. La cuales son legisladas por el Código Civil Peruano de 1984, vigente actualmente.

C. EXTINCIÓN DE LA PERSONA JURÍDICA

Todas las personas legales son susceptibles de tener transformaciones radicales e incluso desaparecer, en el primer caso los cambios pueden darse en la estructura o en la función, en el segundo caso más bien la persona jurídica es la que desaparece pudiendo trasladar algunos de sus derechos a otras personas, en forma de sucesión, de transformaciones por lo que la persona jurídica asume otras características, que son diferentes o hace un cambio parcial, que a pesar de los cambios hechos, no interrumpen los compromisos legales, dado que la persona continúa con su acción de mutuo propio a menos que desaparezca la persona, no se da una transformación en el sentido estricto de la palabra sino más bien se da una confusión de personas jurídicas, por lo tanto en el cambio continúan las relaciones del ente transformando, cuando desaparece se heredan las relaciones del ente desaparecido en otros sujetos.

El proceso de liquidación tiene que haber sido dado a conocer a todos para de esta manera proteger los derechos de los acreedores, mediante una publicación que informe de ello en un registro público. Al culminar el proceso de liquidación realiza la desaparición de la persona legal eliminando el fundamento del registro.

Aramburu y Machado indican, en la situación de las personas que se desarrollan en sociedad, sujetas a las leyes del desarrollo social, se da la desaparición y el traslado, tal como sucede con los individuos. Entre los causales de la desaparición de la persona legal se tiene:

- 1) Que se haya extinguido el plazo en el que actuaban legalmente;
- 2) Que se haya extinguido su razón de ser;
- 3) impedimento que la persona legal ponga en práctica la actividad y emplear los recursos disponibles.

Para terminar, si se disuelve se debe liquidar, por medio de los siguientes procedimientos:

- a) Cobranza de todo crédito de la persona legal.
- b) Se tienen que vender los bienes de la empresa para obtener efectivo.
- c) Se tienen que pagar las deudas de la persona legal, así como sus deudas que están por vencer. Si los bienes de los que dispone no son suficientes para pagar las deudas pendientes, se considera a la persona

legal insolvente y a pedido de sus acreedores puede variar de un sistema privado de liquidación a un sistema público.

II. RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal o criminal es un deber jurídico que se impone a una persona que tiene que responder por su acción antijurídica prevista en el Código Penal como delito, de la cual es infractor, debiendo asumir las consecuencias jurídicas.

En otras palabras, el concepto de responsabilidad penal no es textualmente lo mismo que la responsabilidad criminal. Como explicaremos, la responsabilidad penal está excluida por la consecución de circunstancias que, de darse, pueden liberar al individuo de que reciba una pena; en este sentido son causales que eximen de responsabilidad según el artículo 20 del Código Penal. Pero esta, exclusión en ocasiones puede no ser completa debido a que alguno de estos acontecimientos puede eximir de la pena, más no librar de las medidas de seguridad, de esta manera el sujeto no estaría sometido a responsabilidad penal pero sí a una implicación de lo que ha hecho por el carácter peligroso, de forma de medida de seguridad.

III. LA RESPONSABILIDAD PENAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

El sistema de clasificación jurídico peruano ha presentado como punto de partida la responsabilidad punitiva que tiene una persona. En otras palabras, las personas naturales serán castigadas punitivamente por cualquier ilícito punitivo que realicen. Más adelante se explicará, que las personas legales, tienen responsabilidad, empero, la ley punitiva establece castigos en algunas situaciones. En el contexto de los crímenes cometidos por empresarios, la legislación de Perú ha instituido ciertos mecanismos de control para evitar que se cometan actos ilícitos. Así tenemos el caso de una empresa que funciona, con sus representantes (gerentes, directores, accionistas) comete un delito, ellos tienen que responder penalmente de acuerdo al artículo 27 del Código Penal, el cual señala expresamente que: «El que actúa como órgano de representación autorizado de una persona jurídica o como socio representante autorizado de una sociedad y realiza el tipo legal de un delito, es responsable como autor, aunque los elementos especiales que fundamentan la penalidad de este tipo no concurren en él, pero sí en la representada». Por lo tanto, los empleados de la empresa pueden tener responsabilidad penal directa (por ser artífices o haber participado) en la medida que infringen la ley por la que se rige la empresa, como lo establece el artículo 27 del Código Penal o si ejercen sus funciones en

forma indebida se convierte en una falta al Código Penal, artículo 27, que se considera como daño a terceros o a la propia empresa. Por lo tanto es importante mencionar que la cláusula del «actuar en lugar de otro», establecida en el artículo 27 del Código Penal, es aplicable en casos particulares en los que se infringe la ley, más no en el caso de infracciones a la ley cotidianas.

IV. RESPONSABILIDAD PENAL EN EL PERÚ Y PERSONAS JURÍDICAS

En la realidad peruana se aplica sin ninguna observación el principio *societas delinquere non potest*, debido a que las fundaciones penales del derecho penal peruano señalan como factor fundante a la responsabilidad de la persona, por lo que de esta manera las “acciones” de una persona legal pueden considerarse parte de la palabra “acción” que forma parte del artículo 11 del Código Penal de 1991, por lo tanto solo se puede tomar en cuenta en referencia a los actos de los administradores y sus representantes. Se concluye, que la situación problemática planteada anteriormente se desarrolla en el ordenamiento jurídico penal peruano. En el código penal de 1863 así como en el de 1924 se consideraba la responsabilidad que tiene la persona legal debido a que solo la persona civil puede ser señalada por los delitos que cometa. Pero también, como lo comenta el profesor Hurtado Pozo en el Código penal de 1924 es posible que la persona jurídica esté implicada en la realización de un delito, como en el caso de una situación de cierre de una empresa fraguado. En el sistema penal de 1991 no se menciona el principio por el cual deben responder las personas legales, sin embargo, se toman en cuenta las “consecuencias adicionales” que las regula el artículo 105 de dicho conjunto de leyes, en base al sistema se interpretan como verdaderas sanciones penales o medidas de seguridad que son aceptadas en su mayoría por la primera de las nombradas.

El artículo 105 del Código penal de 1991 tiene una gran cantidad de acciones punitivas para la persona jurídica como el cierre de sus locales o establecimientos, la extinción (en el caso de una falta de carácter grave), la retención de las actividades, así como el vetado para realizar más adelante cualquier actividad donde se haya realizado actos delictivos. Al respecto Percy García Caveró afirma que “dada la poca claridad de la naturaleza jurídica de estas medidas no tienen solidez dogmática para el juez cuando quiere dilucidar en qué situaciones se pueden aplicar y en qué medida.” Muy importante es la situación “Obrar en lugar de otra persona” que es mencionada en el artículo 27 del Código Penal de 1991, por lo cual una persona que suplanta a otra, asume la responsabilidad sobre el hecho delictivo que se realiza. El código penal ha asumido que esta situación generalmente

recaerá sobre la persona que suplanta a la persona legal debido a que no es parte de las condiciones peculiares del tipo penal, a causa de que requiere el tipo punitivo por lo que no se le puede castigar con punición, así que se si se aplica se quebranta el principio de autoridad, aunque de por sí tiene una preferencia en la configuración del hecho. Por lo tanto, se trata de un caso aplicado donde los delegados de las personas jurídicas que están sujetos al principio *societas delinquere non potest* no pueden ser sancionados. De esta manera se ha de cumplir con cuatro condiciones para interpelar a la persona que comete un delito especial en vez de la persona legal:

1) La relación de representación: En esta situación un ciudadano que no es el autor de u hecho, representa a una persona legal reemplazándola de forma autorizada por ella. Esta situación se critica por ser muy limitada en el sentido de que libra de sanción a los que representan a una persona jurídica. A su vez, todo aquel que forme parte del dominio del ámbito de actuación de una persona jurídica en la que se inculpa el riesgo que configura el delito especial. Por lo que se entiende que es el administrador quien asume el cargo de hecho o careciendo de nombramiento. De esta manera se requiere controlar el riesgo que configura el delito especial correspondiente.

2) Actuar como órgano de representación o como socio representante: Solicita además que la instancia a representar o la persona que lo representa cumpla las funciones de la instancia representada.

3) La realización del tipo penal: En este tipo de acto delictivo se inculpa de forma objetiva y subjetivamente a la persona que representa a la persona legal. Por lo que se considera que estos términos la denominada consecuencia necesaria dentro de nuestro ordenamiento fundamenta a la peligrosidad de la organización, en la medida que no se sustenta en el hecho cometido por la persona jurídica sino más bien en una acusación de peligrosidad de comisión futura de nuevos hechos delictivos.

En lo que se refiere a la responsabilidad punitiva de las personas legales, se han planteado dos propuestas en el código penal. Por ello ser hará una revisión de los principios de cada propuesta. Por una parte, se tiene el sistema de responsabilidad individual, es decir que cada persona tiene un nivel de responsabilidad distinto, también conocido como un sistema de traspaso, el cual se basa en la ocasión de un acto delictivo cometido por una persona civil dentro del ámbito de desempeño de una persona legal (generalmente, usando su nombre y/o para su propio beneficio), hace que la obligación punitiva del individuo se transfiera a la sociedad. Por lo que, bata con que la persona civil

reúna las condiciones básicas de culpabilidad para que dicha persona legal sea sujeta de una obligación punitiva. Desde la óptica de la persona legal, entonces, esta regla de recriminación da origen a una forma de obligación punitiva del sujeto, por lo que se convierte en una obligación punitiva que no recae sobre la estafa o desinterés de la empresa. Por otra parte, se tiene en el sistema de obligación propio de la empresa. Bajo esta modalidad se examina la forma como actúa la persona legal, dentro de su propia empresa. En otras palabras, se hace un análisis de la forma como está organizada internamente, su empresa y (i) si dicha forma de organizarse es lo suficiente descuidada como para haber facilitado que se cometan delitos, en cuyo caso la persona legal tendrá que responder ante la punición que se le imponga, mientras que (ii) si por el contrario, no hay forma de probar una falla en la empresa que facilitará que se comenten hechos delictivos, en otras palabras si se da un acto delictivo a pesar de las medidas de control o pasando por encima cualquier medida que procura prevenir un acto delictivo que establece la persona legal, por haber sucedido de esta manera el hecho, no tendrá responsabilidad penal.

En base a lo mencionado anteriormente, se afirma en referencia a los sistemas Criminal Compliance que pueden ser usados como un segundo estándar, como un sistema que hace responsable a la empresa. Con dicha modalidad de transferencia no se registra ningún cambio en el accionar de la persona legal, dentro de su empresa. Por lo que, si una persona natural comete un acto delictivo, la persona legal tendrá siempre obligación penal por lo que hizo la otra persona. En consecuencia, es carece de valor que se implemente un óptimo programa que permita cumplir con las normas, en comparación con un programa sin ningún sistema de control. Dentro de la legislación punitiva peruana, las personas legales no tienen responsabilidad punitiva, por lo que no pueden ser acusadas punitivamente de forma inmediata como si lo es en el caso de las personas civiles. En base al principio *societas delinquere non potest*. No obstante, esta afirmación podría entenderse como que una empresa no tendría nunca responsabilidad punitiva. Por lo que el marco legal punitivo ha indicado algunas situaciones en las que una persona legal habrá de asumir la responsabilidad de los actos delictivos que puedan cometer sus empleados. Por lo que, en un proceso punitivo, las empresas pueden ser acusadas de daños a terceras personas, con lo que se ven obligadas a desagraviar con bienes materiales a las personas que son afectadas por los actos delictivos de sus empleados en el caso de que ellos actúen en representación de la empresa y con su permiso o se hayan valido de la empresa para ocultar hechos fuera de la ley. Así también, las personas legales también recibirán cargos a consecuencia de los actos fuera de la ley que se

prevén en los artículos 104 y 105 del Código Penal, como la clausura de la empresa, la suspensión, el cierre y la prohibición de funcionar comercialmente, ahora bien, si el hecho castigable se realiza dentro de la labor de una persona legal o este último emplea su organización para que lo encubra. Desde el punto de vista de las reglas criminales, se indica que se aplican sanciones punitivas o de la administración a las personas legales como una forma de señalar a sus jefes que deben tomar en cuenta el cumplir con la ley de forma eficaz. No obstante, hay otras formas de hacer cumplir las normas legales. Así tenemos el caso de los sectores sensibles al lavado de activos, donde se ejecutan acciones que ponen en riesgo el medio ecológico, la seguridad y bienestar laboral, para cuyos casos el Gobierno impone a las empresas la necesidad de la puesta en práctica de la legislación vigente. Además, se da la posibilidad de que el derecho de manejo de las empresas, les solicite que si van a establecer contratos con la administración deban tener acuerdos de compromiso en lo que se refiere a la lucha contra la corrupción, como emplear «listas negras» para no tomar en cuenta a las empresas que hayan sido sancionadas por actos de corrupción.

V. ORIGEN Y DEFINICIÓN DEL COMPLIANCE

El Compliance Program o Programa de Cumplimiento Normativo es conjunto de normas legales que todas las empresas deben implementar para poder aplicar la legislación vigente, a la vez que permite adelantarse a cualquier falta a las normas legales que pueda darse en el marco de la actividad comercial de la propia empresa. A la mitad de los años 70, muchas de las empresas estadounidenses y transnacionales hicieron suyo el programa Compliance Programs para poder contrarrestar los actos de corrupción, más que nada en lo referente a los monopolios y antimonopolios (antitrust) y cualquier acto fuera de la ley (bribery laws). De esta manera Compliance sustenta su creación en la necesidad que tienen los negocios de no cometer infracciones legales por malos manejos comerciales que se pueden dar en el mercado.

Sin embargo, el emplear un programa de Compliance no es solamente algo que puede elegir una empresa. Tal como se explicó anteriormente, la legislación punitiva protege cualquier bien jurídico que pueda ser afectado o corra peligro por malos manejos comerciales en una empresa. De esta manera, el Gobierno busca adelantarse y evitar los riesgos que puedan darse en el manejo comercial de la empresa por medio del derecho punitivo de muy diversas formas, como con el uso de programas que permitan prevenir de cualquier riesgo frente al cual las empresas tienen responsabilidad penal. Por lo mismo,

es importante recalcar que a partir de la década de 1990 cuando aparecieron las «Sentencing Guidelines», se han brindado diferentes beneficios para las propias empresas sean autorregulables, lo que dio origen al concepto de autorregulación que regula.

Como se ha indicado, el Compliance procura que una empresa desarrolle todas sus actividades de forma legal, esto quiere decir, que la empresa cumpla con las normas legales establecidas para su legal funcionamiento y no las evada. Por medio de un programa que lo establece la propia empresa se deben establecer diferentes medidas de supervisión que permitan prevenir que se den posibles situaciones de riesgo que no son legales o aumenten las posibilidades de ocurrencias de riesgos ilegales, de esta manera se establecen las infracciones legales. Por lo que, hay diferentes deberes del Estado y usos cotidianos al interior de las empresas que brindan retroalimentación a la Compliance. Entre ellos, cabe mencionar los procesos de control que se dan en los diversos sectores empresariales, tales como el prevenir los accidentes laborales, los procesos de blanqueo de dinero, el cuidado de la información sensible de la empresa, la ecología, entre algunos hechos que se pueden mencionar. Otro mecanismo empleado son los estatutos que permiten una buena administración de la empresa que son empleados por las empresas. Asimismo, no puede obviarse el tomar en cuenta la ética profesional, que es algo que comúnmente es aplicado en la empresa, que permite a la empresa trabajar dentro de la legalidad, descartando cualquier práctica monopólica, de forma similar a otras prácticas que tienen que ser observadas por el personal de la empresa. De esta forma, los programas de Compliance se ven potenciados por disposiciones claves que permiten a la empresa realizar sus actividades de forma legal. Llegado aquí, es importante recalcar la función dual que tienen los programas de Compliance. En un sentido, tiene la función de prevenir. Con una serie de normas que controlan los procesos internos de la empresa, para que la empresa no cometa infracciones laborales. Por lo que esta normatividad procura impedir cualquier conducta impropia que quiera cometer de manera personal un empleado de la empresa, así como cualquier falla interna que pueda cometer la empresa en su labor comercial que infrinja la normatividad vigente. Por otra parte, se da la figura de la vigencia del derecho. Con este mecanismo se procura determinar que, acciones irregulares se pueden verificar al interior de un centro de labores, para de esta forma arreglar estos tipos de situaciones, así como informar a la autoridad de ellas. En lo referente a la estructura de la Compliance, se tiene como fin primordial evitar cualquier infracción legal que pueda cometer una empresa, en base a los objetivos y finalidades que son la razón de ser de la empresa. Aquí lo más resaltante es como la Compliance

puede emplearse dentro del accionar de la empresa, debido que no solo protege los intereses de la empresa, sino que también toma en cuenta los intereses de los accionistas y propietarios, de los cargos gerenciales y los empleados en sí mismos, así como el cuidado del accionar de personas ajenas a la empresa que interactúen con ella, otras empresas del rubro, personas ajenas a la empresa, otras empresas y agentes de comercialización que pudieran sufrir daños por los malos manejos de la empresa. En nuestro país, solamente en algunas situaciones que se comentaran luego, el Estado peruano no obliga a las empresas a implementar programas de Compliance. Debido a esto, al querer que se emplee un programa que permita a la empresa cumplir con la normatividad legal para sus operaciones, se debe hacer de forma propia. En otras palabras, una empresa va a usar el programa de Compliance, si encuentra que le es útil para su desempeño comercial. Por lo que lo más importante, es saber en qué medida dicho programa va a evitar que se incurra en infracciones legales. También hay que tomar en cuenta, en que rubro productivo se ubica la empresa y en qué medida sus actividades pueden fácilmente desconocer la normatividad vigente para su legal funcionamiento. Otro punto importante, tiene que ver con la forma en la que está organizada la empresa, como en el caso de una estructura con varios niveles jerárquicos que a su vez tienen muchos cargos definidos. Por lo que más que analizar y conocer el comportamiento interno de los funcionarios y empleados de la empresa, se necesita tener en cuenta los elementos antes mencionados. De tal manera, que estos factores comentados son los puntos que tienen que observarse cuando una empresa aplica un Programa de Cumplimiento Normativo o cuando el Gobierno se lo impone, de acuerdo al principio de mínima imposición y última ratio del derecho punitivo. Por lo que el poner en práctica un sistema de cumplimiento normativo al interior de una empresa siempre es un proceso complejo que tiene que ver con los factores antes ya mencionados (como es la labor que desempeña la empresa, la organización simple o compleja con la que funciona administrativamente, así como el margen que tiene para cometer infracciones legales), por lo que si se dan mayores infracciones legales, se complica más el proceso de implementar el programa de Compliance. Por lo que, es necesario hacer un buen estudio que permita determinar en que beneficia un programa de Compliance a una empresa, así mismo debe contrastarse con el estudio privado que haga la propia empresa. Para que a partir de estas situaciones ventajosas se pueda comprobar en que, medida han disminuido las infracciones legales o la cantidad de mayores ingresos que le otorga a la empresa, al ahorrarse las pérdidas por estas infracciones. También, hay que observar otros puntos de vista, como son otros beneficios que estos programas pueden significar para la empresa.

Hay muchas otras ventajas para la empresa que le pueden interesar para emplear un programa de Compliance, como, una buena fama que puede tener en referencia a sus accionistas y clientes, que sus acciones se coticen de mejor forma porque hay un respaldo sólido en su funcionamiento administrativo, información que se brinda de forma transparente, entre muchos más que podría mencionarse. Por lo que se busca: es que la empresa no infrinja las normas legales y pueda corregir las que se den. En el entendido de que es más caro cometer una infracción legal y con respecto a poner en práctica un programa de Compliance para poder prevenir que ocurran dichas infracciones. Con la explicación de los puntos que deben ser observados al momento de querer implementar un programa de cumplimiento normativo dentro de una empresa, hay que indicar cuales son los procedimientos a seguir para poder implementar un programa de Compliance. Para empezar, hay que definir lo que será el programa de cumplimiento normativo. En otras palabras, hay que conocer los mecanismos internos que emplea la empresa para poder administrar el evitar que se comentan infracciones a la normatividad legal vigente. Por esto, es necesario conocer cuáles son los posibles incidentes que pueden ocurrir, establecer las formas de evitarlos, como se pueden detectar e informar, para de esta manera poder elaborar el programa de Compliance. Después, hay que implementar el programa dentro de la empresa, por lo que se tiene que dar a conocer a los trabajadores de todas las instancias que es lo que se quiere conseguir con la implementación de dicho programa para que lo asuman como parte de su labor diaria. Por último, hay que procurar que el programa se asiente y pueda mejorar continuamente. Entonces en este momento se hace una revisión de los aspectos en los cuales no se ha logrado aplicar el programa o lo que se busca con él, tratando de entender porque no se logra aplicar bien el programa. Además, hay que localizar a las personas que no cumplen con el programa en la empresa, para poder sancionarlos. Por lo que en si mismo el programa de Compliance y su aplicación, como se verá, en el próximo capítulo, que hace referencia al Criminal Compliance. Que se define como un programa de cumplimiento que procura que los empleados de una empresa no cometan infracciones a la legislación vigente. Con esto, estudiarán las normas que permiten laborar con seguridad en el trabajo mediante un estudio detallado del mismo, del manejo ecológico y el problema de lavado de dinero. Además, se mencionarán cuáles son los factores que tiene que tener la Criminal Compliance de forma que pueda garantizar su aplicación en el sistema punitivo peruano; que hace necesario que se establezcan de manera correcta los aspectos punitivos básicos que debe tomar en cuenta la Criminal Compliance.

VI. CRIMINAL COMPLIANCE EN EL PERÚ

Con la investigación sobre el Criminal Compliance y su empleo en la legislación penal peruana, se va a determinar y desarrollar las áreas de emprendedores donde el Estado ha decidido imponerle, a los emprendedores que producen en dichos sectores, la obligación de emplear Programas de Cumplimiento Normativo debido a que los rubros sobre los cuales hacen su comercialización son sujetos de peligro para la sociedad. De otra forma, se establece que el contenido de Criminal Compliance deba facilitar su aplicación y que cumpla con sus objetivos. Para concluir, se tomará en cuenta el hecho de la información que debe recibir Criminal Compliance sobre aspectos punitivos para que pueda cumplir a cabalidad con su cometido. Tal como se indicó en el acápite (II), el Compliance Program o Programa de Cumplimiento Normativo es un mecanismo que se emplea dentro de las empresas para poder aplicar las normas legales en vigencia, y de esta manera poder anticiparse y poder determinar las faltas a la ley vigente que se producen dentro de ellas o en sus labores comerciales que realizan. Resumiendo, Criminal Compliance es un sistema que se da para que se pueda asegurar la aplicación de la normativa legal punitiva que establece el sistema judicial, para no cometer delitos contra la ley y poder informar de cualquier delito hecho que se denuncia y/o sanciona. Normalmente las empresas adoptan, en forma general, los Programas de Cumplimiento de las normas legales para poder observar las disposiciones legales que les permiten desarrollar sus actividades, que pueden ser administrativas, laborales, societarias, penales, además de otras actividades. Sin embargo, en función de las labores que se realizan en la empresa, generalmente por su estructura organizacional compleja o por una demanda legal en particular, se puede emplear la Criminal Compliance. Asumiendo que los administradores de las empresas tienen mejores herramientas para el control y supervisión de cualquier contratiempo que pueda aparecer y cause problemas a la empresa. De tal manera, que las empresas puedan tener mejor información que le permite conocer a su administración y con ello afrontar mejor cualquier contratiempo, por lo que Criminal Compliance es un sistema flexible que permite a la empresa salvaguardar sus intereses, con lo que puede alcanzar sus metas. De esta manera, se procura motivar a las empresas para que tengan interés en usar los programas para poder vigilar mejor sus procesos comerciales. Sin embargo, como se verá más adelante, hay ciertos sectores en los que el Estado requiere obligar a ciertas empresas productivas para que utilicen un sistema de Compliance Program. De acuerdo a lo comentado, se determinan metas y se especifican acciones para Criminal Compliance. Para empezar, su meta principal es que se cumpla con las normas legales punitivas vigentes que la legislación penal establece en

una empresa que labora comercialmente o tenga una organización compleja, a causa de que estos dos aspectos son los más susceptibles de crear demandas penales. A continuación, a consecuencia de la meta principal, Criminal Compliance debe poder controlar o eliminar los problemas legales que se puedan dar en una empresa. Con esto se busca disminuir las faltas a legislación punitiva, en otras palabras, lo que se quiere es prevenir el hecho delictivo. A seguir, Criminal Compliance legitima al derecho. Dado que al activar Criminal Compliance en un centro de labores se va a facilitar la detección e identificación de las infracciones a las normas legales punitivas que puedan cometer empleados o jefes, permitiendo castigarlos y dar a conocer los ilícitos penales a las autoridades. Ahora, veremos y explicaremos cómo es presentada Criminal Compliance en el entorno la legislación punitiva peruana y los alcances dados a él.

Clavijo (2016) concluye en para empezar, con una investigación que hizo sobre sus bases, los factores que la constituyen y la forma de aplicarse de la Compliance Program o, más bien conocido Programa de Cumplimiento de Normas legales que se conoce como un sistema que se emplea dentro de las empresas que les permite no cometer faltas a las normas vigentes, para de esta forma evitar y ubicar las infracciones legales que pueden suceder al interior de las mismas o como parte de las actividades que realizan. Así también, se quiere dar a entender y mejorar la relación que puede haber entre los nuevos riesgos, por los avances del mercado económico y la tecnología, donde el derecho penal es un protector de los bienes jurídicos que son importantes para la sociedad. En ese sentido tiene la finalidad de analizar con Criminal Compliance, que le sirve a la empresa para ordenar su actividad de acuerdo a las normas vigentes, sobre todo de la ley punitiva. De esta forma, se aplica este sistema que el Estado peruano ha desarrollado para el Programa de Cumplimiento de las normas legales en el sistema legal, acorde con el desarrollo de los sectores productivos. Al final, se estudia en qué medida Criminal Compliance repercute en el sistema legal punitivo. Por eso, se considera al sistema de responsabilidad punitiva peruano y se compara con la aplicación de Criminal Compliance.

VII. CRIMINAL COMPLIANCE EN EL SISTEMA PENAL PERUANO

Al interior del sistema legal peruano no existe una regulación única que obligue a las empresas a usar el Programa de Cumplimiento de las Normas punitivas. Esto a causa de que en nuestro sistema legal no existe la figura de la responsabilidad punitiva para las personas legales, dado a que ellas están fuera del campo de aplicación de dicha legislación punitiva, por el contrario, si se aplica la norma a los empleados o personas

civiles que tienen cargos en la empresa. Por lo tanto, los directivos tienen el deber de fiscalizar y verificar cualquier problema legal en el que incurra la empresa. Para realizarlo tienen plena libertad privada, en otras palabras, ahora una empresa puede anticiparse a los problemas legales que se puedan cometer en el ejercicio de sus labores con el programa Criminal Compliance o algún otro programa que pueda suplir la función del programa anterior. Por lo dicho, en términos generales adoptar un Programa de Cumplimiento de las normas legales es algo que lo asumen exclusivamente las empresas. Mas muchas veces, el Estado tiene registrado sectores donde ha comprobado que es necesario que de todas maneras las empresas empleen Programas de Cumplimiento Normativo relacionados con la normatividad punitiva, además de determinar los principios por los que se van a regir dichos programas. Por lo que, hay emprendimientos que comercializan en rubros de alto riesgo para el público en general o en el mercado donde se desenvuelven, por lo que el Estado no espera que por cuenta propia las empresas empleen los programas de cumplimiento normativo. En estos casos, el Estado interviene antes de que ocurra un problema que pueda poner en riesgo los bienes jurídicos e impone por ello el uso legal de dichos programas.

VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según Cortés (1996), con respecto al control del bienestar e higiene del trabajo se da una sinergia; en la medida que el trabajo se considera como origen del riesgo y la salud más bien con una condición vital para un hombre que puede ser afectado por la labor que realiza; de allí que la normativa de control del bienestar y salubridad trabajo se origine como una necesidad producto de la interacción de ambos términos. Por lo que se define la seguridad e higiene laboral como a toda situación que pueda alterar la salud, o pueda alterar el equilibrio de limpieza y seguridad de los empleados que abarca cualquier actividad o situación de riesgo que pueda alterar el normal desarrollo de las labores productivas dentro de una organización, que afecta a los trabajadores de la empresa, e incluso a los visitantes.

El Estado dispone la necesidad de que las empresas utilicen un programa de cumplimiento normativo de Control de bienestar y salubridad para las labores de los empleados de una empresa. Dado que el gobierno los empleados que laboran son muy proclives a experimentar accidentes labores. Por esto, señala la normatividad de control del bienestar y salubridad las labores que desempeñan los empleados de una empresa,

con la finalidad de que las empresas puedan asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo saludables. En razón de lo anterior, el 20 de agosto de 2011, se publicó la ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por lo que esta ley manda que los emprendedores apliquen medidas de cumplimiento de las normas legales en ese sector. Con esta legislación hay varios puntos que se son la base de la norma, como el tener que anticiparse a los accidentes laborales, la respuesta que tiene que dar el empresario ante un incidente laboral y el resguardo que debe proveer a sus trabajadores. En lo referente al anticiparse a los accidentes y la necesidad de salvaguardar a sus trabajadores, la norma indica que el empresario debe prevenir cualquier riesgo que pueda ocurrir durante la actividad laboral en referencia a que tengan un trabajo seguro y con buenas condiciones de salubridad. De allí que es indispensable que los trabajadores desarrollen en buenas condiciones de higiene y salubridad. En lo que se refiere a la respuesta del empresario frente a un incidente laboral, él debe asumir la implementación del Programa de Cumplimiento de las Normas, así como responder por los posibles incidentes laborales que puedan darse en el caso de que no haya implementado un sistema de seguridad y salud laboral, para los incidentes del trabajador cuando labora en la empresa. De acuerdo a lo establecido por la legislación, lo que se busca es que las empresas apliquen los programas de cumplimiento de normas en las áreas de seguridad y bienestar laboral. De esta manera, es necesario establecer cuáles son las características del trabajo en una empresa. De acuerdo al artículo 2, esta ley se se aplica a todos los sectores que manejan economía y realizan servicios. Pero en algunos casos, va a depender de la organización de la y de la actividad para que una empresa trabaje con un programa de cumplimiento de normas que logre salvaguardar la labor del trabajador, debido a que muchas actividades tienen más riesgo que otras. En lo referente al artículo 3 de la ley, hay situaciones mínimas que se deben tomar en cuenta para prevenir los accidentes de trabajo y sobre todo, para que las empresas privadas decidan con libertad mejores niveles de protección que permitan a los trabajadores realizar sus labores con total seguridad.

Como se indicó, se quiere que se cumpla con la norma para evitar los riesgos laborales. En ese sentido, en primer lugar, hay que identificar cuáles son los posibles accidentes laborales que se pueden dar por el desarrollo del propio trabajo. Después, hay que ver la forma de manejar las situaciones riesgosas, es decir, se busca que se den las condiciones para que ocurra un accidente o se dé, en otras palabras, se trata de controlar todo posible accidente. Por otra parte, el Estado sostiene que la obligación normativa de emplear un sistema de cumplimiento normativo no asegura que los trabajadores puedan laborar con seguridad y salud. Por lo que, en la cuarta disposición complementaria

modificatoria incorpora al Código Penal el artículo 168-A, se prescribe como indica como una falta que va contra las condiciones adecuadas de trabajo en lo referente a la seguridad y limpieza industrial. Dicho de otra forma, como se considera un sector muy susceptible y predispuesto a que se den situaciones riesgosas para los empleados, el Gobierno justifica aplicar el *ius puniendi*, que es una especificación punitiva descrita en el artículo 168-A del Código Penal que es como una ley punitiva en blanco, por lo que, de esta forma para poder establecer su asunto se hace una referencia a normas extra punitivas, concretamente la ley 29783. Por eso la regulación indica literalmente: «El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado». Con esta legislación se dictamina una característica punitiva precisa, que necesita que el sujeto en funciones sea quien por sus acciones permita que el bien legal este en situación de riesgo, en otras palabras, a consecuencia de los actos realizados se da una situación de peligro real, con lo que el bien legal puede quedar deteriorado, entendiéndose por el bien legal a los aspectos referidos a la seguridad y bienestar laboral. Debido a esto la legislación indica literalmente «poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física». Además, se debe tomar en cuenta las situaciones que agravan este tipo penal, en base al resultado, como una lesión o desaparición del bien jurídico, en otras palabras, cuando se produce el «deceso o daños graves, para las personas que laboran en la empresa o visitantes». Tal como se ha dicho con anterioridad, el dueño de la empresa es quien tiene la obligación que aplique y respete el funcionamiento de los programas de carácter regulador. Así entonces, la característica punitiva de la que se trata castiga el hecho de que no se cumpla con la aplicación de un programa regulador que permita corregir los riesgos laborales. De ello que, la conducta característica es no emplear las medidas de que permiten salvaguardar la integridad de los trabajadores que señala la ley, que ocasiona situaciones riesgosas para la integridad de los trabajadores, así como para su propio bienestar, que estarían en peligro.

En el entorno de salvaguardar la integridad de los trabajadores y su bienestar laboral existe se da otra situación donde el Gobierno no acepta la regulación propia, por lo que el propio Estado ordena normas legales que los centros de trabajo tienen que poner en práctica como parte de sus programas de cumplimiento de legislaciones laborales.

IX. IMPACTO DEL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD

En base a lo mencionado anteriormente, acerca del uso del valioso Programa Criminal

Compliance hay que recordar que brinda soporte al sistema de responsabilidad punitiva que emplea la legislación punitiva. En Perú, debido a que las personas legales no son sujetas de responsabilidad punitiva, no existe la necesidad de que ellas utilicen los programas de cumplimiento de normas. Así como la responsabilidad de las personas legales, quienes responden por hechos que no son parte de la empresa, que lo realizan personas de la propia empresa de manera personal sin representar a la empresa en su acto ilegal. En cambio, cuando el Gobierno obliga a los centros laborales a que empleen programas de cumplimiento de normas legales, como en el caso de una campaña contra el lavado de activos, o para conservar el ecosistema y o mantener condiciones de trabajo seguras y el bienestar laboral. De esta manera, se da la figura del sistema de transmisión lo cual no significa que los programas de cumplimiento de normas legales no tengan razón de ser, porque si son útiles: más se hace con la finalidad de que dentro del ámbito laboral la persona legal no infrinja las normas legales originando un delito penal. No obstante, cuando se comete el delito, ya no tiene importancia para poder salvaguardar penalmente a la empresa. Sin embargo, en organización que se tiene por defecto un sistema que le permite vigilar por su responsabilidad, la situación es diferente, por lo que una buena organización que puede prevenir el delito es muy crítica en el sentido de poder señalar hasta qué punto una persona legal es responsable. Debido a esto, un Criminal Compliance tiene mucha importancia como un sistema que permite aplicar penalidades a personas legales en su empresa. Empero, es crucial observar cuan útil pueden ser estos programas en los giros comerciales que se mencionaron anteriormente, donde se da la obligación de emplear un Compliance Program. En especial, en atención a las consecuencias que se derivan de adoptar estos sistemas, como en el caso, en que las empresas pueden emplear un programa de cumplimiento de normas legales, donde un empleado no observe dichas normas y cometa una falta contra la empresa. En esta situación, el Compliance Program tiene que garantizar la protección de un centro laboral y evitar que esta sea sancionada si ha empleado todos los medios que tenía a su alcance, puesto que no es responsable de un acto aislado, que no es refrendado por la empresa.

El amparo punitivo en lo referente a la legislación laboral sobre las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral, se dio el 20 de agosto de 2011 por medio de la Ley de seguridad y salud en el trabajo-, en donde, la 4ta versión que se dispuso como modificación complementaria, se añade el artículo 168-A al Código Punitivo, con el nombre "Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales". Con esta regulación inicial se señala la siguiente regulación: "El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas

preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años. Si como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de diez años”. Donde se puede apreciar, en lo referente al tiempo mínimo y máximo para la penalidad que se impone, que no se fundamenta en una situación oportuna, cuando se inicia una investigación de la fiscalía por un delito cometido, en lo que se refiere a una falta que implique un peligro como a las consecuencias que ocasiona un delito. Por otra parte, se considera el informe de la falta legal ut supra, que se aplica en base a la revisión de normas que están fuera del campo penal, en particular a normas que contengan regulaciones mandatorias en materia de condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral, para en base a ello determinar el tipo de penalización que se debe aplicar, con lo que se da la figura de una falta penal a la norma vacía. Para completar la explicación inicial de la mencionada falta, queda en evidencia que la decisión de la persona que está obligada por la ley en la jerga de las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral. Han pasado dos años y medio, con los cuales el artículo 168-A del Código Penal ha sido cambiado en su contenido original, por medio de la Ley N° 3022 de fecha 11 de julio de 2014, la cual especifica las siguientes regulaciones: “El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, 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. Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador”. Por lo que en esta nueva tipificación de la ley se hace énfasis en:

- a) Hay más énfasis en el dolo al evaluar un delito
- b) se da un aviso previo a la autoridad competente
- c) Toma en cuenta la denuncia real de la persona que sufre las consecuencias del delito.

Dichos cambios fueron neutrales en referencia al objetivo de lograr una mayor protección a los trabajadores, con lo que dio mayor cabida a los representantes legales para consumir la falta legal. De esta manera la falta ut supra tanto en el ámbito nacional judicial y fiscal, no tiene mucha aceptación, debido a que no protege a los empleados en lo referente a las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) tiene poco personal para intervenciones de control a los centros laborables, tanto en el país como en la propia ciudad, por esa razón, es poco probable que un empleado por su cuenta denuncie estos problemas a nivel del ámbito laboral como el penal, debido a su dependencia jurídico laboral que tiene con el empleador, razón por la cual, normalmente ha de tener miedo a perder su trabajo, por lo que se hace necesario la presencia de SUNAFIL de oficio para que haga estas inspecciones que procuren justicia para los empleados, con la finalidad de que ellos puedan desarrollar sus labores con seguridad. Aunque, el cuidado de las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral recién están comenzando a ser supervisadas en la realidad laboral, se va avanzando en el tratamiento de los problemas laborales, al haber intervenido en los últimos casos de inseguridad laboral localmente en Lima, como sucedió con el incendio de las Galerías Nicolini, por lo que el gobierno peruano a tomado más conciencia de la necesidad de defender la salud y bienestar del trabajador, con lo que procura ahora mejorar y empoderar a SUNAFIL, con esto se tendría un despegue en la lucha contra el delito que comenten las empresas al no brindar las necesarias condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral. Por lo expuesto, se crea se procura en este apartado de marco teórico la estipulación y aclaramiento de cada una de las partes del delito de tipo real y relativo que atentan contra las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral, con la intención de poder desarrollar un ámbito donde se pueda predecir y tener la certidumbre de la correcta aplicación de las normas que faciliten las condiciones seguras de trabajo y bienestar laboral cuando se aplique el tipo penal; y así demostrar y explicar las carencias junto con las peripecias ocasionadas por el delito antes mencionado.

10. Cuadro de consistencia

PREGUNTAS	HIPOTESIS DE TRABAJO	OBJETIVOS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACION	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTOS
1. Pregunta de investigación: (General)	Hipótesis General	Objetivo General				
¿Cuál es la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los accidentes de trabajo?	El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previsto en el artículo 168-A del Código Penal, incide vulnerando el	Determinar de qué manera el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se	Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas	Investigación Básica	Investigación Documental	Normas Legales
2. Pregunta específica 1						
¿Cuáles son los elementos típicos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el art. 168-A del Código Penal.	Elementos típicos o Atípicos respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo referido al Artículo 168-A del Código Penal Peruano.	Analizar los elementos típicos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el art. 168-A del Código Penal.	Condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo	Investigación Básica	Investigación Documental	Normas Legales
2. Pregunta específica 2						
¿De qué manera se aplica el artículo 168-A del Código Penal?	Los vacíos legales del Artículo 168-A del Código Penal Peruano.	Analizar la correcta aplicación del artículo 168-A del código penal en el Perú.	Aplicación del Artículo 168-A	Investigación Básica	Investigación Documental	Normas Legales
2. Pregunta específica 3						
¿Cuál es el principio en la Doctrina Nacional?	Principio con concordancia adecuada al tema a tratar.	Analizar los principios de legalidad penal, desde la doctrina nacional.	Doctrina Nacional	Investigación Básica	Investigación Documental	Normas Legales

11. BIBLIOGRAFIA

- Andechaga, J. M. I. (2002). Las distintas responsabilidades derivadas de los incumplimientos en la prevención de riesgos laborales. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (1), 51-74.
- Aguado López, S. (2012). Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo 1360/1998, de 12 de noviembre.
- Baylos, A., & Terradillos, J. (2008). DERECHO PENAL DEL TRABAJO: UNA REFLEXIÓN GENERAL A PARTIR DE LA EXPERIENCIA NORMATIVA ESPAÑOLA. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 3-26.
- Caro Coria, D. C. (1995). El Derecho Penal Laboral en el Perú.
- Castillo, S. A., & López, T. M. T. (2011). Percepción de riesgos laborales en Trabajadores de industrias metalmecánicas. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 12(2).
- Clavijo Jave, C. A. (2016). Criminal compliance y sistema penal en el Perú.
- Cortés Díaz, J. M. (1996). La formación de postgraduados en seguridad e higiene industrial. In XIV Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo= XIV. Weltkongress für arbeitsschutz= XIVE Congrès Mondial sur la Sécurité et la Santé au Travail= XIVth World Congress on Occupational Safety and Health: Madrid, 22-26 Abril 1996. Poster.
- Díez, F. M. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obligatoria y común*. Lex Nova.
- DE DELITOS, Y. M. D. P. (2000). RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.
- Gómez, J. M., & Herrera, T. J. F. (2012). Análisis causa-efecto de los accidentes laborales en pymes del sector metalmecánico en Cartagena. *Revista Entornos*, (25), 213-225.
- Jave, C. C. (2014). Criminal compliance en el derecho penal peruano. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (73), 625-647.
- Lorenzo Díaz, S. (2014). Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo: artículos 316 y siguiente del código penal español.
- Maguiña Rodríguez, R. A. (2018). Dificultades en la implementación del sistema de

gestión de seguridad y salud ocupacional de acuerdo al DS 023-2017-EM del pequeño productor minero y productor minero artesanal Ancash-2018.

- Mujica, J. N. (2003). *Introducción al derecho laboral*. Fondo Editorial PUCP.
- Nogales, I. O. (2010). Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos. *InDret*, (2).
- OIT, L. L. S. (1996). Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Cuarta Edición (revisada).
- Olivares, M. U., & Salazar, S. S. Implicancias de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 166-180.
- Oneto V. S. B. (2010). ¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionatoria?: una propuesta de respuesta a partir del ordenamiento peruano. *Estudios de derecho administrativo*, (2), 3-24.
- Padilla López, J. L. (2016). Propuesta de un Plan de Seguridad e Higiene Ocupacional para la Empresa Aluminio y Vidrios Ramos, en el periodo comprendido del 15 de marzo al 15 de junio del año 2016” (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
- Roda, F. C., & Blanch, T. O. (2003). *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo* (Vol. 269). Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2017). Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital. In Conferencia Nacional OIT “El futuro del trabajo que queremos”. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548596.pdf).
- RODRIGUEZ HUERTAS, L. I. L. I. B. E. T. H. EL CONSENTIMIENTO DE LA VÍCTIMA EN LOS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA LIBERTAD DE TRABAJO. *LA TRIBUNA DEL ABOGADO*, 333.
- RODRÍGUEZ, L. Z. (2008). LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.
- Rotsch, T. (2012). Criminal compliance. *InDret*, (1).
- Ruggero, A.(2016) De la simpatía a la acción: posibilidades de cooperación en el espacio público.
- Seoane Linares, M. (2001). Personas jurídicas. Principios generales y su regulación en el Código Civil peruano.
- Sessarego, C. F. (2002). Apuntes sobre el daño a la persona. *IUS ET VERITAS*, (25), 14-38.

- Ugaz, M., & Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. *Derecho PUCP*, (68), 571-584.
- Valverde, L. C. (2014). Derecho penal laboral. *Gaceta Jurídica*.
- Van Oordt, L. Z. (2016). Criminología Laboral. Tópicos inherentes y vinculantes de la Criminología en el ámbito laboral. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, (17), 119-133.
- Zúñiga Urbina, F. (2008). La acción de indemnización por error judicial: Reforma Constitucional. Regulación infraconstitucional y jurisprudencia. *Estudios constitucionales*, 6(2), 15-41.