

# URIBE Turnitin 10ene

*por* GRECIA CAROLINA URIBE ORTIZ

---

**Fecha de entrega:** 10-ene-2026 11:07a. m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2854779236

**Nombre del archivo:** Entrega\_Final\_Informe\_Jur\_dico\_-\_Grecia\_Uribe\_Ortiz.docx (287.69K)

**Total de palabras:** 14384

**Total de caracteres:** 78468

<sup>8</sup>PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Resolución S/N de fecha 25 de julio  
de 2023 del Expediente N° 1164-2021: La responsabilidad del  
empleador como garante: Imputación objetiva del resultado  
muerte bajo <sup>4</sup>el artículo 168-A del Código Penal**

<sup>1</sup>Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada  
que presenta:

Grecia <sup>1</sup>Carolina Uribe Ortiz

**ASESOR:**

<sup>1</sup>Julio Alberto Rodríguez Vasquez

Lima, 2025

## RESUMEN

El presente informe analiza si la infracción del deber de garante en materia de seguridad y salud en el trabajo, atribuida al Gerente General de Corporación Industrial Wash S.A.C., resulta suficiente para fundamentar la imputación objetiva del resultado muerte del trabajador Elmer Santos Tocto y subsumir su conducta en el artículo 168-A del Código Penal en su modalidad agravada. Para ello, se examinan los hechos del caso y se aplican los principales instrumentos normativos pertinentes, como lo es la Ley N° 29783, que establece las obligaciones del empleador en la prevención de riesgos laborales; el artículo 50 del Código Procesal Civil, que reconoce la facultad orientadora del juez y, la dogmática penal sobre la imputación objetiva y los delitos de infracción de deber, desarrollada por diversos autores.

A partir del análisis se concluye que el Gerente General incumplió un deber institucional, pues la empresa operaba sin ningún tipo de prevención de riesgos, los cuales el Gerente tenía la obligación y el deber de controlar. La muerte del trabajador representa la concreción del riesgo no permitido que la normativa busca evitar, por lo que existe una conexión directa entre el deber infringido y el resultado producido. Asimismo, se determinó que no existió una autopuesta en peligro de la propia víctima que rompa el nexo de imputación. Finalmente, se determinó que el Tribunal tenía las facultades para exhortar a la empresa a implementar un programa de cumplimiento orientado a corregir estas deficiencias.

## Palabras clave

Infracción de deber, principio de confianza, deber de garante, imputación objetiva, cultura de prevención, autopuesta en peligro.

## **ABSTRACT**

The present report examines whether the breach of the duty of guarantor in matters of occupational health and safety—attributed to the General Manager of Corporación Industrial Wash S.A.C.—is sufficient to establish the objective imputation of the worker Elmer Santos Tocto's death and to subsume his conduct under Article 168-A of the Peruvian Criminal Code in its aggravated form. To address this question, the facts of the case are analyzed alongside the main applicable normative instruments, such as Law No. 29783, which sets forth the employer's obligations in the prevention of occupational risks; Article 50 of the Civil Procedure Code, which recognizes the court's guiding authority; and the criminal law doctrine on objective imputation and duty-based offenses developed by various scholars.

Based on this analysis, it is concluded that the General Manager failed to comply with an institutional duty, as the company operated without any system of risk prevention, despite his legal obligation to supervise and control such risks. The worker's death represents the materialization of the prohibited risk that the regulatory framework seeks to prevent, thereby establishing a direct connection between the breached duty and the harmful result. Likewise, it was determined that there was no self-endangerment by the victim capable of interrupting the chain of imputation. Finally, it was concluded that the Court had the authority to urge the company to implement a compliance program aimed at correcting these deficiencies.

## **Keywords**

Breach of duty; principle of trust; duty of guarantor; objective imputation; culture of prevention; self-endangerment.

# **1** **INDICE**

I.	INTRODUCCIÓN.....	5
I.1.	1.1 Justificación de la elección de la resolución .....	5
I.2.	1.2 Presentación del caso y del análisis .....	7
II.	IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES .....	11
II.1.	Hechos relevantes del caso .....	11
III.	IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....	13
III.1.	III.1 Problema principal .....	13
III.2.	III.2 Problemas secundarios .....	13
IV.	POSICIÓN DEL CANDIDATO/A .....	14
IV.1.	IV.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios .....	14
IV.2.	IV.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución .....	16
V.	ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS .....	19
VI.	CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES .....	41
	BIBLIOGRAFÍA.....	43
	ANEXO.....	46

**1**  
**PRINCIPALES DATOS DEL CASO**

<b>N° EXPEDIENTE</b>	N° 1164-2021
<b>ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO</b>	Derecho laboral, derecho procesal, derecho penal, derecho administrativo sancionador
<b>IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES</b>	RN N° 1260-2023 Puno Sala Penal Transitoria // Casación N° 1563-2019, La Libertad // Expediente N° 1164-2021
<b>DEMANDANTE/DENUNCIANTE</b>	Ministerio Público en favor de Elmer Santos Tocto
<b>DEMANDADO/DENUNCIADO</b>	Agustín Leonardo Vásquez Nepo en su condición de Gerente General
<b>8 INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL</b>	<input type="radio"/> Corte Superior de Justicia de Lima – Séptima Sala Penal Liquidadora
<b>TERCEROS</b>	-
<b>OTROS</b>	-

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. 1.1 Justificación de la elección de la resolución

<sup>1</sup> La elección de la Resolución expedida en el Expediente N° 1164-2021, seguida por la Séptima Sala Penal Liquidadora de la Corte Superior de Justicia de Lima, <sup>16</sup> contra Agustín Leonardo Vásquez Nepo, <sup>16</sup> Gerente General de Corporación Industrial Wash S.A.C, obedece tanto a motivaciones académicas y profesionales como a los retos doctrinales que este caso plantea.

En primer lugar, el expediente permite profundizar en la <sup>55</sup> responsabilidad penal del empleador cuando, por falta de medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, se pone en riesgo o se afecta <sup>2</sup> la vida e integridad de un trabajador. En el Perú existe un marco normativo sólido, como <sup>6</sup> la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, que exige al empleador ofrecer condiciones laborales seguras y dignas. Sin embargo, la realidad revela que la sola existencia de normas no garantiza su cumplimiento, especialmente en sectores industriales donde la presión productiva, la informalidad encubierta y la falta de cultura preventiva incrementan la probabilidad de accidentes graves y mortales.

Además, el caso responde directamente a la pregunta de si el Gerente General, en su rol de máximo representante de la empresa, podía anticipar el riesgo que llevó al fallecimiento del trabajador y si su incumplimiento de los deberes de prevención, justifica atribuirle dicho resultado <sup>23</sup> desde la perspectiva del Derecho Penal. Este análisis, permite observar cómo la ley protege <sup>2</sup> la vida y salud de los trabajadores en entornos de riesgo y cómo el incumplimiento del deber de cuidado por parte del empleador, puede activar mecanismos penales.

En segundo lugar, la complejidad del caso radica en el debate entre dos visiones contrapuestas. Por un lado, la defensa afirma que fue el propio trabajador quien se expuso al peligro por una decisión personal. Mientras que el Ministerio Público sostiene que incluso ante conductas imprudentes previsibles, es el empleador quien tiene la obligación de protegerlo.

Detrás de esta discusión, hay una verdad que no puede ignorarse y es que en muchos trabajos un simple descuido puede costarte la vida. Es por ello, que este

conflicto obliga a examinar nociones como posición de garante, imputación objetiva del resultado y límites del principio de confianza.

Otro elemento relevante de esta sentencia es que se centra exclusivamente en la responsabilidad del Gerente General, dejando de lado la posible responsabilidad penal de la empresa como entidad. Ello abre una discusión, ya que si el peligro nace de la organización entonces ¿por qué no debería responder también la persona jurídica?, en ese sentido es importante evaluar si los delitos laborales se deberían incorporar a la Ley N° 30424, y si esto permitiría no solo sancionar estructuras empresariales negligentes, sino también fortalecer los programas de cumplimiento que previenen accidentes y protegen vidas.

Finalmente, el caso aborda un aspecto delicado y es que la empresa ya había sido sancionada por SUNAFIL antes del proceso penal. Por lo que, surge la pregunta de si es justo aplicar dos sanciones por los mismos hechos y cómo evitar que la búsqueda de justicia termine vulnerando principios fundamentales como el <sup>8</sup> *non bis in idem*. Debido a que lo que se busca es proteger los derechos laborales sin convertir el castigo penal en un abuso.

En síntesis, esta sentencia no solo representa un caso relevante para el estudio del Derecho Penal, sino también simboliza la realidad de miles de trabajadores que enfrentan riesgos graves en su vida cotidiana. El análisis permite comprender que la responsabilidad penal del empleador no es un castigo aislado, sino una herramienta para asegurar <sup>5</sup> *que la vida y la dignidad de las personas* no queden subordinadas a la productividad o la improvisación empresarial.

El caso pone de manifiesto, que contar con leyes que exijan condiciones seguras no basta si estas no se transforman en medidas concretas de protección, supervisión y cultura preventiva dentro del centro laboral. Nos invita a reflexionar sobre el papel esencial del empleador como garante de la vida de quienes trabajan bajo su dirección, especialmente en entornos marcados por el riesgo.

Asimismo, este caso abre un debate sobre cómo debe responder el sistema jurídico cuando la falta de prevención no solo proviene de una persona, sino de toda una organización que permitió que el riesgo exista, nos recuerda que detrás

de cada accidente hay decisiones empresariales, estructurales y prácticas que pueden cuidar o, lamentablemente, poner en peligro la vida de quienes trabajan.

A la vez, invita a encontrar un equilibrio justo entre proteger los derechos laborales, sin que ello implique castigar dos veces los mismos hechos y asegurar que el Estado cumpla su rol <sup>125</sup> de defensa de la vida y la dignidad, pero sin desbordar los límites que garantizan la justicia y el debido proceso para todos los involucrados. En otras palabras, es una llamada a construir un Derecho Penal que sea firme en la protección y justo en la sanción.

### <sup>1</sup> I.2. 1.2 Presentación del caso y del análisis

El caso que motiva la presente investigación corresponde al Expediente N° 1164-2021, seguido <sup>16</sup> contra Agustín Leonardo Vásquez Nepo, quien se desempeñaba como Gerente General de la empresa Corporación Industrial Wash S.A.C., al cual se le atribuyó responsabilidad penal por <sup>1</sup> la muerte del trabajador Elmer Santos Tocto, ocurrida el 10 de abril de 2019 en las instalaciones de la empresa, luego de recibir un descarga eléctrica al manipular una caja de fusibles conectada a una máquina lavadora industrial.

La investigación llevada a cabo por la <sup>3</sup> Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), determinó que la empresa había incumplido las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo, al no contar con protocolos de prevención ni <sup>2</sup> medidas de control adecuadas frente a riesgos eléctricos. A raíz de ello, se impuso una sanción administrativa a la empresa y el <sup>135</sup> Ministerio Público inició un proceso penal contra su Gerente General, en su calidad de sujeto garante, <sup>32</sup> por la presunta comisión del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el artículo 168-A del Código Penal.

El caso plantea la necesidad de analizar si la infracción del deber de garante asumido por el Gerente General, en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, puede considerarse suficiente para

fundamentar la imputación objetiva del resultado muerte del trabajador, conforme a la modalidad agravada del artículo 168-A del Código Penal.

El problema principal identificado, consiste en determinar si la infracción del deber jurídico de garante por parte del Gerente General, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de prevención y control del riesgo derivadas de su cargo, es subsumible en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previsto en el artículo 168-A del Código Penal, en su forma agravada por resultado muerte.

Desde un punto de vista dogmático, el análisis se centra en establecer si este delito responde al modelo de los delitos de infracción de deber, es decir, aquellos en los que la responsabilidad penal no se funda en una acción u omisión material, sino en la violación de un deber institucional o funcional, que solo recae sobre quien ostenta una posición especial dentro de una organización. En ese sentido, el análisis busca determinar si la conducta del Gerente General, al no garantizar un entorno laboral seguro, rompe con el deber jurídico de protección que el ordenamiento legal le impone.

A partir de este eje principal se desarrollan cuatro problemas secundarios vinculados entre sí, que permiten abordar el caso desde diferentes dimensiones dogmáticas y normativas.

El primer problema secundario, se orienta a analizar si los hechos del caso se subsumen en los elementos objetivos y subjetivos del tipo penal, contemplado en el artículo 168-A del Código Penal. Esta pregunta no solo exige identificar la adecuación típica de la conducta al delito, sino también interpretar los fundamentos dogmáticos de los delitos de infracción de deber, en los cuales la responsabilidad penal se asienta en la transgresión de un deber jurídico especial y no en una causalidad material. Desde esta perspectiva, resulta esencial precisar si el Gerente General, al no cumplir con las obligaciones que le impone la Ley N° 29783, vulneró el contenido normativo del deber de protección que el ordenamiento jurídico le atribuye, generando así un riesgo grave y concreto para la vida e integridad de los trabajadores. Asimismo, se debe examinar si su

conducta fue dolosa o culposa, atendiendo a que el tipo penal exige una infracción deliberada de <sup>98</sup> las normas de seguridad, lo que implica conocimiento y voluntad de incumplir un deber preventivo que le era exigible en razón de su cargo.

El segundo problema aborda la incidencia <sup>2</sup> de la conducta imprudente del trabajador en la responsabilidad penal del empleador cuando este incumple los deberes de prevención <sup>82</sup> en materia de seguridad y salud laboral. Esta cuestión genera la interrogante de ¿hasta qué punto la actuación riesgosa del trabajador puede atenuar o excluir la responsabilidad del empleador, cuando este último mantiene una <sup>10</sup> posición de garante frente a la vida y la integridad de sus subordinados?. <sup>13</sup> En el contexto del Derecho Penal la figura del <sup>114</sup> garante no se limita a quien actúa materialmente, sino que recae sobre quien <sup>114</sup> tiene el deber jurídico especial de evitar que el riesgo se materialice, derivado de su posición jerárquica, su función o las normas legales que regulan su actividad.

El Tribunal Supremo Español (STS N° 37/2006, 25 de enero) ha señalado <sup>2</sup> que la posición de garante se origina en la relación jurídica que une a una persona con un bien jurídico determinado, de modo que surge para ella un deber de protección y de evitación del resultado lesivo. Dicho deber puede derivar de diversas fuentes, como la ley, los contratos o <sup>107</sup> la creación previa de una situación de riesgo. En otras palabras, quien se encuentra en una posición de control o supervisión respecto de un riesgo tiene la obligación de evitar su materialización, incluso si esta resulta de una conducta imprudente o negligente de un tercero (Tribunal Supremo español, 2006). Desde esta perspectiva, la imprudencia del <sup>3</sup> trabajador no elimina la responsabilidad penal del empleador; por el contrario, refuerza la exigencia de vigilancia y control que recae sobre él, en tanto que la prevención de conductas riesgosas o descuidadas <sup>118</sup> forma parte del contenido mismo del deber de garante. En contextos laborales donde el peligro es inherente, como la manipulación de maquinaria eléctrica o industrial, <sup>18</sup> el empleador tiene la obligación no solo de instruir a sus trabajadores, sino también garantizar que las condiciones de trabajo no permitan que la imprudencia individual se transforme en una amenaza real para la vida.

En ese sentido, <sup>2</sup> el deber del garante en este caso no se agota en sólo emitir órdenes o protocolos, sino en asegurar su cumplimiento efectivo, mediante mecanismos de supervisión, mantenimiento y control permanente de los equipos. Su responsabilidad penal se configura no por la mera omisión de una acción específica, sino por la infracción del deber estructural <sup>133</sup> que el ordenamiento jurídico le impone en virtud de su rol de garante institucional.

En cuanto al tercer problema, este se centra en delimitar si la coexistencia <sup>106</sup> de la sanción administrativa impuesta por SUNAFIL y la sanción penal dictada <sup>20</sup> por la Séptima Sala Penal Liquidadora de la Corte Superior de Justicia de Lima vulnera el principio non bis in idem o si, <sup>119</sup> por el contrario, ambas responden a ámbitos de protección diferenciados dentro del sistema jurídico peruano. Este análisis requiere comprender que, <sup>69</sup> en materia de seguridad y salud en el trabajo, el ordenamiento prevé dos mecanismos de respuesta frente al incumplimiento, uno administrativo, orientado a la corrección del comportamiento empresarial, y otro penal, que interviene únicamente cuando la infracción del deber trasciende al plano <sup>3</sup> de la lesión o puesta en peligro grave de bienes jurídicos fundamentales, como la vida y la integridad de los trabajadores.

<sup>5</sup> El principio non bis in idem prohíbe que una persona sea sancionada dos veces por el mismo hecho. En ese sentido, cuando las sanciones pertenecen a ordenamientos jurídicos distintos y persiguen fines diferentes, no puede hablarse de una duplicidad sancionadora, sino de una complementariedad funcional. Bajo esta lógica, la sanción administrativa impuesta por SUNAFIL cumple una función donde corrige incumplimientos objetivos a <sup>2</sup> las normas de seguridad y salud. Mientras que la sanción penal tiene como finalidad responder a la violación del deber jurídico especial que el empleador asume en su condición de garante. En ese aspecto, la sanción penal no duplica la sanción administrativa, ya que esta tiene por finalidad reprochar la infracción consciente del deber jurídico que derivó en un resultado lesivo. Además, restringir el ámbito de actuación penal en estos casos implicaría desproteger la vida humana frente a la negligencia institucional y debilitar el efecto disuasorio que el Derecho Penal debe cumplir en materia de riesgos empresariales.

El cuarto problema cuestiona si el tribunal debió exhortar a <sup>1</sup> la empresa **Corporación Industrial Wash S.A.C.** a implementar un programa de cumplimiento normativo <sup>64</sup> en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente a la luz del resultado fatal ocurrido del incumplimiento reiterado <sup>de</sup> las obligaciones preventivas por parte de la organización. Esta cuestión no solo se inscribe en la esfera sancionadora, sino también en la función preventiva que debe cumplir la justicia penal. Es de reconocer, que los programas de cumplimiento no son simples mecanismos de formalidad empresarial, por el contrario, son instrumentos de prevención penal que permiten a las empresas identificar, evaluar y mitigar <sup>5</sup> los riesgos derivados de su actividad. En el contexto del caso analizado, la ausencia de mecanismos de seguridad y salud evidencian una falla estructural en la cultura organizacional de la empresa, esto debido a que la prevención del riesgo no se incorporó como parte esencial de la gestión corporativa.

## <sup>1</sup> II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

### II.1. Hechos relevantes del caso

#### II.1.1 Hechos reales del caso

El 10 de abril de 2019, aproximadamente a las 6:15 a.m., <sup>1</sup> Elmer Santos Tocto, de 21 años de edad, falleció electrocutado en las instalaciones de <sup>1</sup> la empresa **Corporación Industrial Wash S.A.C.**, dedicada al lavado industrial de prendas hospitalarias, clínicas y comerciales.

El accidente ocurrió cuando, minutos antes de culminar su jornada, el trabajador introdujo la mano en <sup>1</sup> la caja de fusibles eléctricos de una máquina lavadora industrial (N.º 03 G.A. BRAUN INC. 800 LBS), con el fin de retirar una prenda personal que había dejado en su interior. Esta acción generó una descarga eléctrica de alta intensidad, que le causó muerte inmediata.

Tras el hecho, <sup>2</sup> la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) realizó una inspección el 12 de abril de 2019, concluyendo que la empresa incumplió gravemente las obligaciones <sup>37</sup> de seguridad y salud en el trabajo, al no identificar los riesgos eléctricos ni adoptar medidas de protección eficaces. En el Acta de Infracción N.º 1853-2019-SUNAFIL/ILM1 se dejó constancia de que las cajas eléctricas carecían de dispositivos de seguridad y señalización, lo cual evidenciaba la ausencia de un sistema preventivo.

Como consecuencia de la inspección, la SUNAFIL impuso una multa administrativa de S/ 42 525.00, mediante la Resolución de Sub Intendencia N.º 94-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE1, la cual fue confirmada en apelación y quedó firme mediante la Resolución de Intendencia N.º 1205-21-SUNAFIL/ILM.

### II.1.2 Hechos procesales

De manera paralela al procedimiento administrativo, el Ministerio Público inició investigación penal contra el Gerente General de la empresa, Agustín Leonardo Vásquez Nepo, imputándole <sup>6</sup> el delito de violación de la libertad de trabajo en la modalidad de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, tipificado en el artículo <sup>13</sup> 168-A del Código Penal.

La acusación fiscal sostuvo **que el** imputado, en su calidad de sujeto garante, omitió cumplir <sup>108</sup> sus deberes de prevención y control, permitiendo la existencia de condiciones inseguras que derivaron en el fallecimiento del trabajador.

Por su parte, la defensa alegó que el deceso se produjo por autoexposición al peligro de la víctima, quien actuó sin autorización al manipular el tablero eléctrico, y que además no existía un vínculo laboral directo entre la víctima y la empresa, pues esta figuraba en planilla de una empresa tercerizadora (Acabados Multiservice S.A.C.).

El Juzgado Penal de primera instancia declaró a Vásquez Nepo autor del delito imputado y lo condenó a cuatro años de pena privativa de libertad y al pago de S/ 180 000.00 por reparación civil a favor de los herederos de la víctima.

Frente a ello, la defensa interpuso recurso de apelación, reiterando los argumentos de autoexposición, ausencia de vínculo laboral directo y falta de motivación de la sentencia. La Séptima Sala Penal Liquidadora de Lima, mediante resolución, confirmó la condena, sosteniendo que: El gerente general tenía la posición de garante respecto de la seguridad laboral en la empresa, Aunado a ello, señalaron que el deber de prevención incluye prever las imprudencias previsibles de los trabajadores. Asimismo, incluyeron que aunque la víctima estuviera en planilla de una empresa tercerizadora, existía una relación laboral indirecta, pues se encontraba bajo la esfera de control y supervisión de Corporación Industrial Wash S.A.C.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

#### **III.1. III.1 Problema principal**

¿La infracción del deber de garante atribuida al Gerente General permite atribuirle objetivamente el resultado muerte conforme al artículo 168-A en su forma agravada?

#### **III.2. III.2 Problemas secundarios**

- ¿Los hechos del caso se subsumen en los elementos objetivos y subjetivos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previsto en el artículo 168-A del Código Penal?
- ¿En que medida la conducta imprudente del trabajador puede limitar la responsabilidad penal del empleador, cuando este incumple sus deberes de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo?

- ¿La coexistencia de la sanción administrativa y penal vulnera el principio non bis in idem o responde a ámbitos de protección diferenciados del ordenamiento?
- ¿Debió el Tribunal exhortar a la empresa (Corporación Industrial Wash S.A.C) a implementar un programa de cumplimiento en seguridad y salud laboral?

#### **IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A**

##### **IV.1. IV.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

En el presente trabajo se ha determinado, de manera preliminar, que la infracción del deber de garante atribuida al Gerente General de Corporación Industrial Wash S.A.C. puede ser considerada un elemento relevante para fundamentar la imputación objetiva del resultado muerte del trabajador, siempre que se demuestre que la omisión de sus deberes de prevención generó un riesgo jurídicamente desaprobado que se concretó en el resultado lesivo. En este sentido, no basta con que exista una relación causal entre la omisión y el fallecimiento, sino que es necesario que el resultado sea precisamente la materialización del riesgo no permitido que el empleador tenía el deber de evitar conforme a su posición de garante. La atribución penal, por tanto, debe basarse en la infracción del deber institucional que recae sobre quien dirige y representa a la empresa, en la medida en que este ostenta la responsabilidad de garantizar entornos laborales seguros.

Respecto del primer problema secundario, los hechos del caso permiten advertir que concurren elementos objetivos del tipo penal del artículo 168-A del Código Penal, tales como la existencia de un peligro concreto derivado del incumplimiento de normas de seguridad laboral, y un resultado lesivo previsible. A nivel subjetivo, se aprecia la negligencia grave del empleador al desatender

sus obligaciones de prevención, lo cual revela <sup>61</sup> una infracción al deber de cuidado exigido por su posición jerárquica dentro de la organización.

En relación con el segundo problema secundario, es de precisar que la posible imprudencia del trabajador no elimina <sup>2</sup> la responsabilidad penal del empleador cuando este último incumple sus deberes de seguridad. La conducta del trabajador puede, en todo caso, atenuar la imputación si se demuestra que se trató de una autopuesta en peligro libre y consciente, pero no exime la obligación del empleador de haber previsto y evitado los riesgos propios de la actividad. El sistema jurídico no traslada el deber de protección a la víctima, sino que exige al empleador adoptar medidas eficaces que neutralicen los riesgos previsibles en el entorno laboral. En ese sentido, es importante tener en cuenta que el empleador en su deber de garante no puede ampararse en el principio de confianza hacia sus trabajadores, pues el primero tiene la obligación de brindarles un espacio laboral seguro e íntegro.

Sobre el tercer problema secundario, la coexistencia de sanciones administrativas <sup>1</sup> y penales no vulnera necesariamente el principio non bis in idem, siempre que cada una persiga finalidades distintas. Las sanciones administrativas se orientan a corregir y prevenir <sup>1</sup> infracciones a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, mientras que la sanción penal busca sancionar conductas que lesionan <sup>2</sup> bienes jurídicos de mayor gravedad, como la vida o la integridad física. Por tanto, ambos mecanismos pueden operar de manera complementaria dentro del marco de protección integral previsto por el ordenamiento.

Finalmente, respecto al cuarto problema secundario, se considera que el Tribunal debió exhortar a la empresa a implementar <sup>35</sup> un programa de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. La ausencia de una estructura preventiva revela deficiencias en la gestión del riesgo y en la cultura de cumplimiento empresarial. Un modelo de prevención habría permitido identificar peligros, evaluar su impacto y adoptar medidas para mitigarlos, reduciendo la probabilidad de que se produzcan accidentes mortales. De este modo, la exhortación judicial no solo habría contribuido al restablecimiento del

orden jurídico afectado, sino también a la consolidación <sup>5</sup> de una cultura organizacional basada en la prevención y la responsabilidad social empresarial.

#### IV.2. <sup>1</sup> IV.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Mi posición frente al fallo emitido por la <sup>1</sup> Séptima Sala Penal Liquidadora en el Expediente N.º 1164-2021 es favorable en cuanto al sentido de la decisión, pero crítica en relación con su alcance y fundamentación. Comparto plenamente la decisión de confirmar la condena impuesta al <sup>12</sup> Gerente General de la empresa Corporación Industrial Wash S.A.C., porque el fallo reafirma un principio esencial del Derecho Penal moderno: quien dirige una organización no solo administra recursos, sino que asume la <sup>2</sup> posición de garante respecto de la vida y la seguridad de sus trabajadores. Sin embargo, considero que la resolución perdió una oportunidad importante de avanzar hacia una interpretación más integral del <sup>1</sup> sistema de responsabilidad penal, al omitir el análisis de la responsabilidad de la persona jurídica y de los mecanismos <sup>2</sup> de cumplimiento normativo laboral (compliance) como herramientas de prevención de riesgos.

Respaldar el sentido del fallo implica reconocer que la conducta del Gerente General fue penalmente relevante y merecía una sanción ejemplar. <sup>2</sup> El artículo 168-A del Código Penal no es una simple norma punitiva; constituye una manifestación de la evolución del Derecho Penal peruano hacia un modelo de protección de la vida en contextos laborales, donde los trabajadores — muchas veces el eslabón más vulnerable de la cadena productiva— deben ser resguardados frente a decisiones negligentes o indiferentes de quienes ocupan posiciones de poder.

El fallo, al confirmar la condena, envía un mensaje claro: el Derecho Penal no solo sanciona al que actúa, sino también al que se desentiende del deber de evitar el daño cuando tiene la capacidad jurídica y material de hacerlo. En este sentido, comparto el criterio de la Sala al considerar que el Gerente General, por su cargo y funciones, estaba obligado a garantizar condiciones de seguridad adecuadas en la planta industrial. No se trató de un simple descuido, sino de

una omisión estructural en la gestión del riesgo, que culminó con la pérdida de una vida humana.

Desde una mirada más humana, el fallo también reivindica la dignidad del trabajo. Recordemos que detrás de cada accidente laboral hay una historia personal, una familia y un proyecto de vida truncado. Por ello, aplicar el artículo 168-A no debe entenderse como una respuesta punitiva desproporcionada, sino como una afirmación ética de que la vida humana no puede subordinarse al interés económico ni a la productividad empresarial. El Derecho Penal, en este contexto, se convierte en una herramienta de equilibrio frente a los abusos del poder empresarial.

A pesar de coincidir con el sentido de la sentencia, considero que su fundamentación resulta limitada en dos aspectos esenciales. Por un lado, la falta de pronunciamiento sobre la responsabilidad <sup>6</sup> penal de la persona jurídica y, por el otro, <sup>35</sup> la ausencia de una exhortación expresa para que la empresa implemente un programa de cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En primer lugar, la Sala debió, al menos, pronunciarse sobre la necesidad de extender la responsabilidad más allá de la figura individual del gerente, considerando que las fallas de prevención no surgen de una sola persona, sino de estructuras organizacionales deficientes. La omisión de protocolos, la falta de mantenimiento de la maquinaria y la inexistencia de controles efectivos son síntomas de un problema sistémico. Por ello, resulta cuestionable que el tribunal haya reducido el análisis únicamente a la responsabilidad individual, sin reflexionar sobre la posible imputación <sup>4</sup> a la persona jurídica conforme a la tendencia moderna del Derecho penal económico.

Es cierto que <sup>54</sup> la Ley N.º 30424, que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, no contempla aún los delitos laborales dentro de su catálogo. No obstante, ello no impide que los jueces formulen exhortaciones interpretativas o recomendaciones jurisprudenciales que orienten futuras reformas legislativas. Una exhortación en ese sentido habría representado un

paso significativo hacia <sup>47</sup> la consolidación de una cultura de prevención penal en el ámbito laboral.

En segundo lugar, la sentencia desaprovecha la oportunidad de promover activamente <sup>2</sup> la implementación de programas de cumplimiento (compliance) en materia de seguridad y salud ocupacional. El compliance no debe verse como una simple formalidad corporativa, sino como una herramienta real <sup>19</sup> de gestión ética y de prevención de riesgos. Un programa de cumplimiento bien diseñado no solo reduce la probabilidad de accidentes, sino que fortalece la cultura organizacional <sup>5</sup> basada en la responsabilidad, la transparencia y el respeto por la vida humana.

De haberse incluido una exhortación judicial a la empresa para adoptar un modelo de cumplimiento, la sentencia habría trascendido la dimensión sancionadora para convertirse en una resolución con vocación transformadora, orientada no solo a castigar, sino también a prevenir. En palabras de García Caveró (2018), el Derecho penal empresarial moderno debe tener una función "no meramente represiva, sino también constructiva y pedagógica". Esa función pedagógica habría permitido que la decisión judicial sirviera como guía para otras empresas y tribunales, marcando un hito en la evolución del Derecho penal laboral peruano.

Otro aspecto que emerge de este caso es la necesidad urgente de incorporar los delitos laborales <sup>19</sup> dentro del ámbito de aplicación de la Ley N.º 30424, a fin de extender la responsabilidad a <sup>19</sup> las personas jurídicas. Limitar la sanción únicamente a las personas naturales deja un vacío normativo que contradice la realidad empresarial actual, donde las decisiones se toman en estructuras colectivas y jerárquicas.

La incorporación de los delitos laborales <sup>96</sup> a la responsabilidad de las personas jurídicas no solo fortalecería la prevención, sino que incentivaría a las empresas a adoptar modelos de integridad laboral. Estos modelos no deben entenderse como una carga legal, sino como una inversión en reputación, sostenibilidad y confianza pública. La experiencia comparada en países como España, Chile o Colombia demuestra que los programas de cumplimiento penal laboral reducen significativamente la siniestralidad y mejoran la gestión de riesgos.

Además, introducir los delitos laborales en la Ley N.° 30424 alinearía al Perú con las tendencias internacionales en materia de compliance, reconocidas por la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Estado peruano, en su papel de garante de los derechos laborales, no solo debe sancionar después del daño, sino promover activamente una cultura de prevención penal y ética empresarial.

En síntesis, mi posición a favor del fallo se sostiene en que la condena al Gerente General fue justa, necesaria y proporcional. Sin embargo, mi crítica apunta a que el Derecho Penal debe aspirar a algo más que castigar: debe contribuir a construir organizaciones más seguras, responsables y humanas.

El caso del Expediente N.° 1164-2021 es un punto de inflexión para el Derecho penal laboral peruano, pues muestra tanto sus avances como sus limitaciones. Mientras el fallo reafirma la función de garante del empleador, también revela que aún falta consolidar una visión integral de la responsabilidad empresarial.

Como futura abogada y profesional del Derecho, asumo el compromiso de promover una interpretación del Derecho Penal que no se quede en la sanción, sino que impulse el cumplimiento, la prevención y el respeto por la vida. La justicia, en su sentido más profundo, no se agota con la imposición de una pena, sino que se realiza cuando el Derecho logra transformar la conducta social y prevenir que hechos similares no vuelvan a ocurrir.

Por ello, el camino no termina en este fallo; más bien, empieza con él. A partir de decisiones como esta, el Derecho peruano tiene la oportunidad de evolucionar hacia un modelo donde la sanción y la prevención caminen juntas, donde el castigo sea el último recurso, y donde la verdadera justicia se mida no solo por las condenas dictadas, sino por las vidas que se logran proteger.

## V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

## PROBLEMA PRINCIPAL

¿La infracción del deber de garante atribuida al Gerente General permite atribuirle objetivamente el resultado muerte conforme al artículo 168-A en su forma agravada?

<sup>70</sup> Para responder a esta pregunta, es necesario integrar los elementos estructurales <sup>2</sup> del artículo 168-A del Código Penal, la teoría de la imputación objetiva, la función del deber de garante en el ámbito laboral y el análisis contextual del caso concreto. El punto de partida es reconocer que el Gerente General de la empresa no era un simple representante administrativo, sino el titular del deber institucional de protección, derivado tanto del poder de dirección empresarial como de las exigencias legales <sup>5</sup> de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; que lo obligaba a prevenir, supervisar y controlar riesgos inherentes a la actividad de la empresa. Desde esa perspectiva, la responsabilidad del Gerente General no se limita a un rol de supervisión, sino que recae en la obligación jurídica real de garantizar un entorno seguro para los trabajadores que se encuentran bajo su cuidado.

La imputación objetiva exige demostrar que el resultado muerte del trabajador constituye la <sup>65</sup> realización de un riesgo no permitido creado o incrementado por la conducta del autor. Tal como señala Roxin, solo puede imputarse jurídicamente un resultado cuando este constituye la plasmación del peligro que la conducta del agente introdujo en el mundo, excluyéndose aquellos en los que el daño ocurre de manera meramente casual o desconectada del riesgo generado (Roxin, 1997, p. 373). En el presente caso, el fallecimiento no fue un evento fortuito, sino la consecuencia directa de riesgos estructurales creados por la empresa y tolerados por su Gerente, entre los cuales se encontraban fallas graves de mantenimiento, cajas eléctricas expuestas, ausencia de supervisión, inexistencia de señalización y omisión de evaluaciones periódicas de riesgos eléctricos.

<sup>2</sup> De acuerdo con la doctrina de los delitos de infracción de deber, desarrollada por Jakobs (2014), la responsabilidad penal en estos casos no depende de la ejecución material del resultado, sino de la vulneración del deber institucional que recae sobre quienes ocupan posiciones de garantía dentro de estructuras organizadas. Como explica este autor, en contextos donde existe una función normativa de tutela, como la seguridad laboral, la distinción entre acción y omisión pierde relevancia, pues lo decisivo es la violación del deber de protección que la ley asigna al garante (Jakobs, como se citó en Restón, 2014, p.38). Desde esta óptica, el Gerente General incumplió un deber especial que solo él, en razón de su posición jerárquica estaba en condiciones de cumplir.

A eso se suma que, como afirma Cancio Meliá (1997), el empresario es responsable por los riesgos derivados del proceso productivo que controla, incluso frente a comportamientos imprudentes de los trabajadores, porque la ley le atribuye una función de tutela reforzada sobre la actividad peligrosa (Cancio Meliá, 1997, p. 508). Este criterio es relevante, dado que la defensa del imputado alegó <sup>2</sup> que el accidente se produjo por la conducta imprudente del propio trabajador. Sin embargo, como desarrolló Paredes Vargas, la imputación objetiva no se rompe cuando el trabajador actúa dentro del marco de riesgo que el empleador debía prever; solo se excluye si existe una autopuesta en peligro libre y plenamente consciente, desconectada del fin de protección de la norma (Paredes Vargas, 2017, pp. 156-158). En este caso, la Sala Penal verificó que las condiciones de trabajo eran tan deficientes que el riesgo eléctrico no era excepcional, sino parte del funcionamiento cotidiano de la empresa, por lo que la actuación del trabajador no puede considerarse una conducta autónoma capaz de interrumpir la imputación.

Asimismo, la modalidad agravada del artículo 168-A requiere que el resultado muerte sea previsible para el agente. No obstante, esta previsibilidad no implica anticipar el hecho, sino lo que busca es reconocer que la falta de prevención hace que sea altamente probable que ocurra un accidente letal. Tomando en cuenta que la empresa ya había sido sancionada por SUNAFIL y que existían riesgos evidentes, la muerte del trabajador constituía un resultado esperable dentro del contexto de incumplimiento que existía en la empresa.

Es así que, en base a lo anterior señalado, se confirma que la muerte del trabajador representaba la concreción del riesgo prohibido que el Gerente General estaba obligado a evitar. Su incumplimiento es un indicador claro de que la empresa operaba bajo un modelo de gestión donde la prevención de riesgos no era prioritaria, ya que existía ausencia de protocolos, inexistencia de supervisión efectiva, nula identificación de riesgos y falta de medidas mínimas de seguridad. Como señaló Oré Sosa (2018), cuando la prevención está desintegrada de la cultura organizacional, los riesgos laborales se convierten en problemas estructurales que requieren una respuesta penal cuando afectan bienes jurídicos fundamentales (Oré Sosa, 2018, p. 222).

Ahora bien, todo lo desarrollado permite afirmar que la muerte del trabajador no fue un hecho aislado ni imprevisible, sino la concreción del riesgo no permitido que el Gerente General tenía la obligación jurídica de evitar. La relación entre el deber incumplido y el resultado lesivo es directa, es decir, la omisión de medidas básicas de seguridad, la falta de supervisión y la ausencia de un sistema adecuado de gestión de riesgos generaron un peligro que finalmente se materializó en el fallecimiento del trabajador. Esta conexión satisface el criterio de imputación objetiva, pues el daño producido corresponde exactamente al tipo de riesgo que la normativa busca evitar.

En consecuencia, la conducta del Gerente General se adecúa al artículo 168-A del Código Penal, tanto en su modalidad básica como en la forma agravada por resultado muerte. Esto debido, a que se verifican los elementos esenciales, los cuales son la existencia de un deber de garante, la creación y mantenimiento de un riesgo jurídicamente desaprobado, la previsibilidad del daño y la realización de ese riesgo en el resultado muerte. Por ello, la infracción del deber de garante atribuida al Gerente General de Corporación Industrial Wash si resulta suficiente para fundamentar la imputación objetiva del resultado muerte del trabajador y permite subsumir su conducta en el artículo 168-A en su modalidad agravada, pues el resultado representa la materialización del riesgo que él tenía el deber institucional de controlar conforme a la Ley N° 29783 y a la estructura de delitos de infracción de deber.

## <sup>1</sup> PROBLEMA SECUNDARIO 1

¿Los hechos del caso se subsumen en los elementos objetivos y subjetivos del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, previsto en el artículo 168-A del Código Penal?

<sup>1</sup> El artículo 168-A del Código Penal Peruano fue incorporado por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, <sup>103</sup> publicada el 20 de agosto de 2011, en donde es su Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria, esta ley introdujo un nuevo tipo penal destinado a sancionar al sujeto que <sup>15</sup> "deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave" (Congreso de la República, 2011). Este artículo responde a la necesidad de reforzar la tutela penal <sup>2</sup> frente a los riesgos derivados de la actividad productiva, buscando consolidar un marco normativo que garantice entornos laborales seguros y adecuados para el trabajador.

La incorporación de este tipo penal refleja <sup>2</sup> un cambio de paradigma en el Derecho Penal del trabajo, pues interviene de forma preventiva, protegiendo <sup>47</sup> la vida y la salud de los trabajadores frente a situaciones de peligro, además de sancionar los daños consumados. En ese sentido, el artículo 168-A tiene un carácter protector, pues su configuración permite sancionar la mera creación <sup>38</sup> de un riesgo grave e inminente, sin que sea necesario que el resultado lesivo se materialice. Este enfoque se enmarca en el <sup>58</sup> principio de prevención, reflejado en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, que busca <sup>136</sup> garantizar la integridad física y mental del trabajador mediante <sup>116</sup> la gestión responsable de los riesgos laborales (Congreso de la República, 2011).

El delito tiene dos modalidades, en primer lugar, la forma básica o de peligro, en la que se sanciona la creación de un riesgo inminente por <sup>20</sup> la infracción de las normas de seguridad; y el segundo, la forma agravada o de resultado, en la que la inobservancia produce efectivamente la muerte o lesión grave de un trabajador, siempre que el agente haya podido prever dicho resultado.

Ahora bien, desde el punto de vista dogmático, los elementos que componen el tipo penal se agrupan en dos niveles, los elementos objetivos y los elementos subjetivos.

Los elementos objetivos se definen siempre por "la mención de un sujeto activo del delito, de una acción típica y por regla general también la descripción del resultado penado" (Roxin, 1997, p. 302). En su aspecto objetivo el delito requiere tres elementos fundamentales, el primero es que el sujeto activo infrinja normas de seguridad y salud en el trabajo. El segundo es que exista una obligación legal de cumplir las normas y, el tercero es que esa infracción genere un peligro grave e inminente para la vida o integridad del trabajador. En razón a ello, la conducta típica puede ser tanto activa como omisiva, en la medida en que el agente incumple los deberes de protección que le corresponden.

El derecho penal menciona que el sujeto activo hace referencia a la persona que realiza la conducta descrita en el tipo penal, en otras palabras, se refiere a quien comete el delito. Según Montoya, el artículo 168-A del Código Penal exige que el sujeto activo "sea aquel que está "legalmente obligado" a adoptar medidas preventivas necesarias" (Montoya, 2013, p. 542). En otras palabras, lo que el autor nos menciona es que el artículo es aplicable a quien la ley reconoce como responsable directo de la prevención de riesgos laborales, ya que solo ese individuo tiene la capacidad y el deber jurídico de evitar cualquier riesgo, lo cual significa que estamos ante un delito especial. Dado que el legislador no hace prescripción de quiénes son aquellos a los que se les puede considerar como "legalmente obligados", deja abierta la posibilidad de que el sujeto activo pueda ser el empleador, alguna persona con cargo directivo, supervisor u otra; por lo que obliga a acudir a normativa extrapenal para complementar lo dicho por el artículo del Código Penal. En ese sentido, podemos decir que el artículo 168-A del Código Penal constituye una norma penal en blanco.

Recordemos que una ley penal en blanco "se define como aquella que necesita ser complementada por otra norma para la obtención de la formulación acabada de su significado, tratándose, por tanto, de una norma penal incompleta"

(Fakhouri, 2015, p. 157). En ese sentido, que el artículo remite a normas extrapenales como la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin complementar el contenido normativo y, con ello, poder delimitar el sujeto activo. La Ley en sus artículo 48° y 49° hacen mención sobre los derechos y obligaciones de los empleadores, en donde dispone que es el empleador quien garantiza la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor (2011, Art. 48°). Con lo anterior citado, se desprende que el artículo 168-A debe aplicarse de forma complementaria con la normativa laboral, pues en ella se confirma "la posición especial que el empleador posee en el ámbito de la prevención de riesgos laborales para sus trabajadores" (Montoya, 2013, p. 542).

Sobre lo anterior señalado, Montoya (2013) reconoce que la responsabilidad del garante, sobre todo en lo que respecta a obligaciones en el ámbito de prevención de riesgos son trasladadas a una tercera persona, a fin de que esta asuma las funciones de garantía, lo cual es de considerar que no libra de responsabilidad (Montoya, 2013, p. 544). En la sentencia se puede visualizar que en repetidas ocasiones el Gerente General hace mención a la función del supervisor como encargado de evitar que las personas accedan a la caja eléctrica, argumento que si bien sirve para probar la irresponsabilidad del supervisor, no exime la responsabilidad del Gerente General, en su condición de garante de la seguridad laboral de sus trabajadores, pues este mantiene sus deberes de vigilancia y control sobre el subordinado delegado.

La sentencia de la Segunda Sala Penal del Tribunal Supremo Español N° 37/2006 del 25 de enero menciona que "la posición de garante que el ordenamiento se define por la relación entre un sujeto y un bien jurídico, determinante de que aquél se hace responsable de la indemnidad del bien jurídico" (Tribunal Supremo, 2006). En el ámbito laboral, esa relación surge del poder de dirección y control que el empleador ejerce sobre la actividad productiva y sobre las condiciones en las que los trabajadores desempeñan sus funciones.

En la misma línea, Cancio Meliá señala que el ordenamiento atribuye al empresario funciones de tutela derivadas del control que ejerce sobre el proceso

productivo, pues menciona <sup>2</sup> que “el ordenamiento impone al empresario o responsable de la actividad generadora de riesgos la función de velar por el cumplimiento de las reglas de seguridad en el trabajo, y ello con independencia, hasta cierto punto, de las posibles conductas generadoras de riesgo de los propios trabajadores” (1997, p. 508). Esta afirmación es clave, pues resalta que <sup>13</sup> la responsabilidad del empleador no depende de la conducta del trabajador, sino del riesgo estructural inherente a la organización que dirige.

Siguiendo con el análisis de los elementos objetivos, es relevante hacer referencia al sujeto pasivo del cual se hace mención <sup>84</sup> en el artículo 168-A del Código Penal, este indica que puede ser cualquier trabajador de cualquier sector laboral, misma referencia que hace el artículo 2° de la Ley N° 29783.

Con respecto a la conducta típica del delito, Montoya señala que el artículo hace referencia a una actuación omisiva del autor (Montoya, 2013, p.548). Es preciso aquí analizar si el artículo 168-A trata de una omisión propia o una <sup>10</sup> omisión impropia. El artículo 13 del Código Penal menciona que la omisión impropia esta consiste en la infracción de una norma prohibida o en un delito que consiste en un no hacer, esto significa que una persona aún teniendo <sup>61</sup> el deber jurídico de evitar un resultado no actúa <sup>4</sup> y con ello permite que el resultado se produzca. La omisión propia también consiste en un delito de no hacer, sin embargo hace referencia a que no se efectúa una conducta normativamente debida (Polaino, 2009, p. 68-80), es decir, que este tipo de omisión se produce cuando una persona no cumple un deber legal de actuar, en estos casos aunque no se produzca un daño, la simple inactividad del autor constituye un delito.

Ahora bien, según Jakobs, “en esta categoría de delitos no corresponde efectuar distinción alguna <sup>27</sup> entre comisión y omisión. A su criterio todos los delitos de omisión impropia con deber de garante en virtud de responsabilidad institucional son delitos de infracción de deber” (como se citó en Restón, 2014, p. 38). Esta afirmación resulta especialmente relevante en el contexto del artículo 168-A, pues refuerza la idea de que la responsabilidad penal del empleador no depende de la forma externa de su conducta, es decir, si actuó u omitió, sino depende del incumplimiento del deber institucional de protección que le impone la ley. En otras palabras, lo decisivo no es cómo se exterioriza la infracción, sino el hecho

de haber vulnerado un deber jurídico <sup>40</sup> que tiene por finalidad garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

La tesis de Jakobs permite entender que los delitos vinculados a la seguridad laboral deben analizarse desde la perspectiva del deber de garante, que surge de <sup>83</sup> la estructura misma de la relación laboral y de la posición jerárquica del empleador. Este enfoque confirma que, dentro de este tipo penal, <sup>2</sup> la infracción del deber de cuidado equivale a una forma de comisión activa, porque su omisión tiene el mismo peso normativo que una acción que genera directamente el riesgo. Por tanto, la frontera entre actuar y omitir se diluye, ya que ambos comportamientos violan <sup>75</sup> la obligación de proteger la vida y la integridad de los trabajadores.

En coherencia con esta interpretación, Cancio Meliá sostiene <sup>2</sup> que el ordenamiento jurídico asigna al empresario la función de tutela frente a los riesgos laborales debido a su posición de control sobre la organización productiva: <sup>2</sup> "el ordenamiento impone al empresario o responsable de la actividad generadora de riesgos la función de velar por el cumplimiento de las reglas de seguridad en el trabajo, y ello con independencia, hasta cierto punto, de las posibles conductas generadoras de riesgo de los propios trabajadores" (1997, p. 508), de esta forma, el Derecho penal reconoce que quien crea el riesgo tiene el deber de neutralizarlo, incluso frente a comportamientos imprudentes de los empleados, siempre que estos se produzcan dentro del ámbito de la actividad laboral.

Con respecto a la tipicidad subjetiva, recordemos que este trata del elemento interno del tipo penal, ya que <sup>81</sup> exige que el autor actúe con conocimiento y voluntad, o en algunos casos con negligencia o imprudencia. En ese sentido dentro de la tipicidad subjetiva se divide en dos tipos dolo y culpa. <sup>2</sup> El dolo es conocimiento y voluntad de realizar un delito (Almanza, F & Peña, O, 2010, p. 162), es decir, que cuando el autor conoce y quiere realizar la conducta típica. En cuanto a la culpa, puede darse por diferentes formas: imprudencia, negligencia, impericia e inobservancia (Almanza, F & Peña, O, 2010, p. 166), en otras palabras la culpa se da cuando el autor no quiere que se de el resultado pero este se produce por falta de cuidado. Explicado ello, el artículo 168-A, en su primer párrafo describe una conducta dolosa, pues hace mención a un acto

deliberado que realiza el autor del delito, es decir, un acto con intención, tal como menciona Montoya “el autor ha de tener que actuar decididamente con conocimiento suficiente del riesgo de <sup>63</sup> que se pondrá en peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores” (Montoya, 2013, p. 551). En ese sentido, en este delito el dolo no requiere la intención de causar un daño concreto, sino la aceptación consciente de un riesgo prohibido derivado del incumplimiento de sus obligaciones legales.

<sup>72</sup> Uno de los aspectos más discutidos en la aplicación de este tipo penal es la influencia que puede tener la imprudencia del trabajador en <sup>2</sup> la responsabilidad penal del empleador. Es por ello que, una cuestión crucial es determinar cómo influye la imprudencia del trabajador en <sup>2</sup> la responsabilidad penal del empleador. En principio, podría alegarse que el actuar descuidado del trabajador interrumpe la imputación penal; sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia han precisado que esto solo ocurre en casos excepcionales. De acuerdo con Cancio Meliá <sup>2</sup> el principio de confianza “no es más que una descripción aproximativa y psicologizante de las conclusiones normativas decisivas” (1997, p. 531) y deja de operar cuando el sujeto está jurídicamente obligado a proteger a otros. Por tanto, el empleador no puede invocar la confianza en la prudencia del trabajador para eximirse de responsabilidad, ya que su deber de garante incluye <sup>40</sup> la vigilancia y el control de las condiciones de seguridad.

El mismo autor precisa que <sup>2</sup> “la obligación, por ejemplo, del empresario de velar por el cumplimiento de las normas sobre seguridad en el trabajo deber terminar en el momento en el que se trata de una conducta del trabajador que elige de modo deliberado la configuración de la actividad generadora de riesgo” (1997, p. 510). Esto quiere decir, que solo si el trabajador actúa de manera temeraria y completamente ajena al marco de la relación laboral, se podría hablar de una ruptura del nexo de imputación. En los demás casos, <sup>52</sup> la obligación del empleador de garantizar la seguridad se mantiene inalterable. En palabras de Armendariz y Mejía , el garante no puede invocar la confianza en la actuación correcta de sus subordinados cuando mantiene deberes residuales de vigilancia y control, pues “la confianza en la actuación correcta del delegado no exime al superior responsable de cumplir con ciertos deberes residuales inherentes a su posición de garante” (2025, p.4), de este modo, la responsabilidad penal del empleador

no se extingue frente a la imprudencia del trabajador, ya que su posición de garante exige una vigilancia activa y continua sobre el cumplimiento de las normas de seguridad.

Del análisis de los elementos objetivos, subjetivos y de imputación se desprende que el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo constituye un delito de infracción de deber. En esta categoría, lo relevante no es la acción u omisión en sí misma, sino la violación del deber institucional de protección que recae sobre el empleador en virtud de su posición de garante.

En este contexto, el principio de confianza opera con alcance limitado: el empleador no puede invocarlo para justificar la falta de prevención, ya que su rol dentro de la estructura empresarial lo obliga a mantener un control constante sobre la seguridad de sus trabajadores. Así, la imprudencia del trabajador solo tendría relevancia eximente en los casos en que su conducta sea completamente ajena e imprevisible dentro del entorno laboral.

En consecuencia, los hechos del caso se subsumen plenamente en los elementos objetivos y subjetivos del tipo penal del artículo 168-A del Código Penal, confirmando que la responsabilidad del empleador nace de la infracción de su deber de cuidado y de prevención. Se trata, por tanto, de un delito de infracción de deber, donde la omisión de vigilancia y el incumplimiento de la normativa de seguridad constituyen la esencia del injusto penal, garantizando la protección efectiva de la vida y la salud de los trabajadores.

## PROBLEMA SECUNDARIO 2

¿En que medida la conducta imprudente del trabajador puede limitar la responsabilidad penal del empleador, cuando este incumple sus deberes de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo?

La delimitación de la responsabilidad penal del empleador frente a la conducta imprudente del trabajador exige comprender que el delito previsto en el artículo 168-A del Código Penal no configura un delito de omisión pura, sino un delito de infracción de deber, donde la posición del empresario como garante se deriva de

su dominio organizativo y de los riesgos que crea mediante la actividad empresarial. Como explica Rodríguez, el empleador ocupa una posición de dominio dentro de la relación de trabajo por cuenta ajena, lo que justifica la imposición de un deber especial de protección respecto de la vida y salud del trabajador (2017, p. 171).

Bajo este enfoque, la imprudencia del trabajador puede tener relevancia para modular la imputación del resultado, pero no necesariamente la excluye. Como advierte Paredes Vargas, "la imputación objetiva del resultado presupone inexcusablemente que exista una relación causal material entre acción y resultado, pues sin relación de causalidad, o sin estar esta comprobada, ya no se discute si se imputa jurídicamente ese resultado" (2017, p.127). Esta afirmación resalta que la causalidad fáctica es el punto de partida, pero que la imputación jurídica depende de si el riesgo creado por el empleador es jurídicamente desaprobado y se concreta en el daño. Si el accidente se produce dentro del marco de riesgo que el empresario debía prever y controlar, la conducta imprudente del trabajador no interrumpe la imputación, porque el resultado se enmarca en la esfera de deber que corresponde al empleador.

Sin embargo, cuando el trabajador actúa de manera libre y consciente, exponiéndose a un riesgo que conoce y domina —por ejemplo, al incumplir deliberadamente las normas de seguridad o manipular equipos prohibidos—, puede hablarse de una autopuesta en peligro, categoría que limita la imputación penal del empleador. Paredes Vargas explica que en estos casos "el resultado no puede ser imputado, porque las acciones realizadas no llegan a quedar cubiertas por el alcance de la prohibición" (2017, p. 156). En otras palabras, aunque el empleador haya creado un riesgo general por su deber de organización, la autonomía y la conciencia del trabajador al asumir voluntariamente el peligro pueden excluir la imputación del resultado, siempre que su actuación se sitúe fuera del fin de protección de la norma penal.

Esta idea se refuerza en la jurisprudencia alemana citada por el propio Paredes Vargas, donde se reconoce que "quien únicamente causa, facilita o favorece una autopuesta en peligro, no se hace responsable ni de un delito de lesiones

personales ni de un homicidio" (2017, p. 158). En el contexto laboral, ello implicaría que si el empleador ha cumplido con sus deberes de capacitación, señalización y control, y el trabajador, con plena conciencia, decide actuar de modo contrario a las reglas de seguridad, el resultado podría considerarse fruto de su autopuesta en peligro imprudente y no de la infracción de deber del empresario.

Roxin sostiene que la imputación objetiva exige que el resultado refleje exactamente el riesgo no permitido que el autor generó con su conducta. Si el daño se produce solo de manera casual, sin que se materialice el peligro que el sujeto creó, no puede hablarse de imputación jurídica del resultado. En otras palabras, no basta con que alguien haya creado una situación de riesgo siempre será necesario que ese riesgo sea el que efectivamente se concretó en el resultado para que exista responsabilidad penal (1997, p.373).

Este planteamiento resulta sumamente relevante para comprender <sup>1</sup> la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Pues, si el accidente laboral no constituye la realización del riesgo que el empresario debía evitar, por ejemplo si se deriva de una conducta completamente libre del trabajador, <sup>17</sup> la imputación al tipo objetivo se rompe. Sin embargo, cuando el resultado se origina dentro del riesgo que el empleador tenía el deber de controlar, la responsabilidad penal se mantiene, debido a que su infracción del deber se convierte en la causa que llevó al daño.

La doctrina de Roxin subraya que la imputación objetiva no puede basarse en vínculos causales meramente materiales, sino en <sup>2</sup> la conexión normativa entre el riesgo creado y el resultado producido. Esta visión refuerza el sentido <sup>112</sup> del Derecho Penal como un instrumento de protección racional y limitada, que solo atribuye responsabilidad a quien vulnera un deber relevante para la tutela del bien jurídico. En el contexto laboral, este enfoque permite equilibrar el análisis entre la autonomía del trabajador y el deber institucional del empleador, garantizando que la sanción penal recaiga únicamente cuando se haya violado un deber real de protección.

En suma, el análisis de la imputación <sup>10</sup> en los delitos de infracción de deber demuestra que la responsabilidad del empleador no se determina por la simple causalidad del hecho, sino por la relación normativa entre el deber incumplido y el resultado producido. La imprudencia del trabajador puede tener un efecto limitante solo cuando este, de forma libre e informada, se expone a un riesgo que no guarda conexión con la falta de prevención del empleador. En cambio, si la conducta del trabajador ocurre dentro de un contexto laboral inseguro o carente de control, el resultado continúa siendo imputable al empresario. De esa manera, el Derecho Penal no busca castigar todo accidente, sino aquellos que expresan la <sup>34</sup> infracción de un deber institucional de protección. Este enfoque refuerza <sup>48</sup> la función racional del Derecho Penal como herramienta de tutela de bienes jurídicos esenciales, los <sup>5</sup> cuales son la vida y la integridad física de la persona; y, así evita extender injustamente la responsabilidad más allá de los límites del deber. En definitiva, el equilibrio entre el deber del empleador y la autonomía del trabajador constituye el eje central de un sistema de imputación justo y coherente con <sup>11</sup> los principios del Estado social y democrático de derecho.

### PROBLEMA SECUNDARIO 3

¿La coexistencia <sup>76</sup> de la sanción administrativa y penal vulnera el principio *non bis in idem* o responde a ámbitos de protección diferenciados del ordenamiento?

En palabras de Boyer <sup>1</sup> "el *non bis in idem* hace su aparición cuando, ante una misma conducta, el ordenamiento jurídico prevé dos o más normas que imponen un castigo" (2012, p. 323). Esta afirmación permite comprender que el núcleo del principio radica en evitar la duplicidad sancionadora sobre un mismo hecho, en otras palabras, se busca impedir que una persona, sea natural o jurídica, sea castigada dos veces por una conducta idéntica, bajo fundamentos jurídicos equivalentes. No obstante, su aplicación no es automática, ya que requiere determinar si las sanciones responden al mismo bien jurídico protegido o si, por el contrario, el ordenamiento jurídico persigue finalidad distintas en cada ámbito.

<sup>13</sup> El Tribunal Constitucional ha precisado que, aunque el *non bis in idem* “no se encuentra expresamente reconocido en la Constitución como un derecho fundamental”, <sup>44</sup> forma parte del contenido implícito del derecho al debido proceso. (Tribunal Constitucional, 2015, p. 3). <sup>101</sup> Esta interpretación refuerza la idea *de que* el principio *actúa como* límite al poder sancionador del Estado, garantizando que toda actuación punitiva respete las garantías derivadas del debido proceso. Lo cual se refleja <sup>56</sup> en el artículo 139 inciso 13 de la Constitución Política del Perú (1993), en donde se señala “la prohibición *de* revivir procesos fenecidos *con* resolución ejecutoriada” (Constitución Política del Perú, 1993). Este último punto también <sup>7</sup> hace referencia a la institución *de* la cosa juzgada, sin embargo, <sup>37</sup> es importante resaltar, tal como señala el Profesor Uriquiza (2010), el principio *non bis in idem* “posee *un* existencia independiente al principio *de* cosa juzgada” dado que <sup>2</sup> “no es condición necesaria una resolución final que cree estado” (como se citó en Núñez, 2010, p. 26-27). En efecto, esta distinción resulta esencial porque demuestra <sup>90</sup> que el *non bis in idem* no solo garantiza la inmutabilidad *de* las decisiones judiciales, sino que también protege a las personas frente a la reiteración injustificada del poder punitivo del Estado; ello refuerza el carácter garantista del Derecho sancionador y consolida la confianza en la seguridad jurídica, al asegurar que ninguna persona, natural o jurídica, deba enfrentar múltiples procedimientos por el mismo hecho bajo justificaciones equivalentes.

<sup>57</sup> En el ámbito administrativo el principio *non bis in idem* se encuentra listado en artículo 230 inciso 11 de la <sup>1</sup> Ley N° 27444, Ley del procedimiento administrativo sancionador; en donde se menciona que <sup>25</sup> “no se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento” (Congreso de la República, 2001). Chinchay Castillo (2013), hace un precisión sobre las tres identidades <sup>49</sup> del principio *non bis in idem*, menciona que con respecto a la identidad *de* sujeto, esta hace referencia a que la persona materia de los dos procesos o dos sanciones debe ser la misma. Con referencia a la identidad del hecho, alude a que el hecho o la acción cometida debe ser la misma en ambos procesos o ambas sanciones. Con razón a la identidad de fundamento, el autor señala que esta versa sobre la idea de que el fundamento debe ser el mismo, es decir, la pretensión debe ser la misma en dos o más procesos; o, en todo caso

que la motivación que lleva a pedir dos o más sanciones debe ser la misma (Chinchay, 2013, p. 28-50).

En cuanto al ámbito penal el Artículo III del Código Procesal Penal incorpora el principio de interdicción de la persecución penal múltiple, estableciendo que "nadie podrá ser procesado ni sancionado más de una vez por un mismo hecho, siempre que se trate del mismo sujeto y fundamento". Este precepto extiende su alcance tanto a las sanciones penales como a las administrativas, estableciendo, además, que el Derecho Penal prevalece sobre el Derecho Administrativo en caso de concurrencia de ambos ámbitos normativos (Congreso de la República, 2004). En este punto Boyer (2012) interpreta que esta norma reafirma la función de cierre del Derecho Penal dentro del sistema sancionador, al ser la última instancia de intervención frente a conductas más graves y cuando la vía administrativa no resulta suficiente para proteger los bienes jurídicos afectados. En consecuencia, el Derecho Penal debe actuar como ultima ratio, aplicándose únicamente cuando los medios administrativos no garantizan adecuadamente la tutela del interés público, esto debido a que la "función del derecho penal es asegurar las condiciones sociales para el respeto de los bienes jurídicos en los contactos interpersonales" (García, 2013, p. 174).

En ese marco de ideas, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sala Penal Permanente en RN N° 2090-2005-Lambayeque, precisó que la existencia de un proceso penal no limita la potestad de la Administración Pública para investigar y sancionar administrativamente al funcionario o servidor que haya incurrido en falta disciplinaria, dado que ambos ordeamientos persiguen fines y protegen bienes jurídicos distintos. Mientras que un proceso administrativo busca determinar y corregir conductas funcionales, un proceso penal tiene como finalidad la imposición de una sanción punitiva, que incluso puede implicar la privación de la libertad siempre que se acredite una responsabilidad. (Corte Suprema de Justicia, 2005, R.N N° 2090-2005-Lambayeque). Este criterio refuerza la idea de que el sistema jurídico peruano reconoce la autonomía funcional entre la potestad sancionadora administrativa y la penal, siempre que cada una actúe dentro de su propio ámbito de protección. Así, la coexistencia de

ambos procedimientos no implica doble sanción, sino una respuesta diferenciada y proporcional del Estado, con el fin de tutelar los bienes jurídicos.

<sup>123</sup> En la misma línea, García Caveró (2007) sostiene que la potestad punitiva del Estado es completamente independiente de lo decidido por la Administración, salvo <sup>17</sup> en los casos en que el propio tipo penal requiera expresamente la existencia de un acto administrativo previo para configurarse. En otras palabras, la valoración penal de una conducta no depende del resultado de un procedimiento administrativo, a menos que la norma penal lo disponga de forma expresa. Este planteamiento resalta la independencia dogmática <sup>31</sup> del derecho penal, que se rige por sus propios principios y finalidades, sin quedar subordinado a la lógica <sup>93</sup> sancionadora de la Administración Pública.

En el caso penal de Coporación Industrial Wash S.A.C, la discusión gira en torno a determinar si la coexistencia de <sup>2</sup> una sanción administrativa y otra penal <sup>37</sup> configura una vulneración del principio non bis in idem, o si responde a ámbitos de protección diferenciados del ordenamiento jurídico. Al respecto, los antecedentes del caso demuestran que la sanción administrativa impuesta por SUNAFIL tuvo una finalidad preventiva y correctiva, orientada a garantizar <sup>1</sup> el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales protegen bienes jurídicos de carácter colectivo, mientras que la sanción penal se enfocó en tutelar <sup>46</sup> la vida y la integridad física del trabajador, bienes jurídicos individuales de jerarquía constitucional, cuya afectación trasciende el ámbito administrativo. De esta manera, no se trata de una doble sanción por el mismo fundamento, sino de respuesta complementarias que actúan en nivel distinto de orden jurídico.

Por todo lo expuesto, puede afirmarse que la coexistencia de una sanción <sup>74</sup> administrativa y penal no vulnera el principio non bis in idem, sino que, por el contrario, refleja la estructura jerárquica, racional y coordinada del sistema sancionador peruano. En este sistema cada ámbito, sea administrativo o penal, cumplen una función específica dentro del control estatal del comportamiento humano, mientras que la administración actúa en un plano preventivo y correctivo, el derecho penal interviene únicamente cuando el daño o la

peligrosidad de la conducta alcanza una gravedad tal que trasciende los límites de la infracción administrativa, en el caso materia de la sentencia, fue la muerte del trabajador.

El non bis in idem no pretende excluir la coexistencia de ambos regímenes sancionadores, sino, lo que busca, es garantizar que el ejercicio del poder punitivo sea coherente, proporcional y respetuoso de los derechos fundamentales. Bajo esta lógica, el Derecho Penal debe entenderse como la última ratio del sistema, reservado para proteger bienes jurídicos de máxima relevancia, como la vida, la libertad o la integridad personal, cuando las herramientas administrativas no bastan para lograr una tutela efectiva.

Asimismo, es preciso señalar que la coordinación entre las dos esferas sancionadoras contribuyen a fortalecer el principio de seguridad jurídica, al evitar sanciones duplicadas o desproporcionadas que generen incertidumbre o arbitrariedad. De igual modo, reafirma la idea de que el Estado no actúa desde una perspectiva represiva, sino desde una visión garantista, donde cada mecanismo cumple una finalidad legítima dentro de un mismo marco constitucional.

En el caso concreto de Corporación Industrial Wash S.A.C, la sanción administrativa impuesta por la autoridad buscó preservar la seguridad en el entorno de trabajo, mientras que la sanción penal tuvo como objetivo reprochar una conducta que atentó directamente contra la vida y la integridad de Elmer Santos Tocto. Por tanto, no se trató de un doble castigo por el mismo fundamento, sino de diferentes respuestas que proteger bienes jurídicos distintos, dentro de los límites permitidos por el ordenamiento jurídico.

En definitiva, reconocer la coexistencia de ambas sanciones permite mantener el equilibrio entre la eficacia del sistema sancionador y el respeto por las garantías constitucionales. Ello asegura que el poder punitivo del Estado se ejerza de manera razonable, justa y orientada a la protección real de los derechos humanos, consolidando así la vigencia del Estado Constitucional de Derecho.

#### PROBLEMA SECUNDARIO 4

¿Debió el Tribunal exhortar a la empresa (Corporación Industrial Wash S.A.C) a implementar un programa de cumplimiento en seguridad y salud laboral?

Para determinar si el Tribunal debió exhortar a Corporación Industrial Wash a implementar un programa de cumplimiento en materia de seguridad y salud laboral, es necesario considerar tanto el alcance preventivo del Derecho Penal en el ámbito laboral como los deberes procesales que la ley impone a los jueces. Aunque el proceso penal tiene como finalidad principal establecer la responsabilidad del imputado, la realidad es que el juez puede emitir pronunciamientos complementarios que orienten a la empresa hacia la corrección de fallas estructurales que contribuyeron a la creación del riesgo prohibido. Esta relación entre el Derecho Penal y la prevención permite comprender por qué, en algunos casos, una exhortación judicial puede ser no solo pertinente, sino necesaria para proteger eficazmente bienes jurídicos como la vida y la salud de los trabajadores.

En esa línea, la doctrina penal laboral reconoce que el Derecho Penal no cumple únicamente una función sancionadora. Eduardo Oré Sosa resalta que la política criminal en prevención de riesgos laborales debe estar orientada a promover condiciones organizativas que reduzcan tanto la frecuencia de accidentes como la criminalidad derivada de los incumplimientos de seguridad. En su análisis, sostiene que la implementación de programas de cumplimiento y la construcción de una cultura preventiva dentro de las empresas tienen un efecto decisivo en la reducción de estos riesgos, a diferencia del tipo penal que, en su configuración actual, opera muchas veces como una norma simbólica con limitada eficacia preventiva (Oré Sosa, 2018, p. 197-198, 222). Así, el planteamiento de Oré Sosa evidencia que la prevención no es un elemento accesorio, sino un componente esencial del sistema, lo que abre paso a reflexionar sobre la situación concreta de Corporación Industrial Wash S.A.C y el modo en que gestionaba sus riesgos internos.

El caso evidencia que Corporación Industrial Wash, operaba sin <sup>5</sup> un sistema adecuado de gestión de seguridad y salud en el trabajo. No contaba con protocolos claros, la supervisión era insuficiente y no se identificaban ni evaluaban los riesgos de manera periódica. Estas condiciones vulneran directamente la Ley N° 29783, que establece obligaciones específicas para los empleadores, ejemplo de ello tenemos el artículo 17, el cual exige <sup>51</sup> la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado a la actividad empresarial. Asimismo, el artículo 21 que ordena ejecutar medidas de prevención siguiendo un orden de prioridades, privilegiando la eliminación del peligro y los controles técnicos antes del uso de equipos de protección. <sup>11</sup> De igual forma, el artículo 49 señala que el empleador debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su labor, mientras que el artículo 57 obliga a actualizar las evaluaciones de riesgos de manera <sup>11</sup> periódica o cuando cambien las condiciones de trabajo (Ley N° 29783, 2011). La ausencia de estas obligaciones mínimas confirma que la empresa no solo incumplía la normativa, sino que operaba dentro de una cultura laboral que toleraba riesgos evidentes, lo que permite entender con mayor claridad las vulneraciones específicas que la Sala Penal observó en la conducta del Gerente General.

A ello se suma que la empresa no solo incumplió las obligaciones generales previstas en la norma, sino que, además, según la resolución judicial, el Gerente General vulneró deberes concretos que pusieron <sup>109</sup> en grave riesgo la seguridad de los trabajadores. La Sala Penal determinó que la empresa no realizó una adecuada identificación de peligros, ni mucho menos una evaluación de riesgos, ello se corrobora con la falta de mantenimiento de la máquina lavadora y del riesgo eléctrico al que estaban expuestos los operarios. También se verificó que no se adoptaron medidas de prevención ni protección mínimas, pues <sup>6</sup> los trabajadores manipulaban las máquinas industriales sin implementos básicos de seguridad. Asimismo, las cajas eléctricas permanecían expuestas y sin protección. Aunado a ello, es de resaltar que no existía una supervisión adecuada. Se constató además, que la empresa no cumplió con los estándares de seguridad aplicables a sus operaciones, lo que demostraba la ausencia total de protocolos internos y de control sobre riesgos evidentes, especialmente en la

manipulación de equipos eléctricos (Corte Superior de Justicia de Lima, Exp. 1164-2021, pp. 6-9). Estas infracciones evidencian que el incumplimiento no era puntual ni accidental, sino estructural, pues abarcaba todos los niveles de la actividad productiva, es decir, desde la evaluación del riesgo, la entrega de equipos de protección, la gestión del mantenimiento, hasta el diseño mismo de los procedimientos internos.

En ese sentido, si el Tribunal hubiera ejercido una exhortación orientadora esta debió precisar que un programa de cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo no se limita a formalidades, sino que exige la adopción de mecanismos internos capaces de identificar, reducir y controlar los riesgos permitidos y prohibidos que pueden derivarse de la propia actividad empresarial. Como explica Clavijo Jave un programa de compliance eficaz parte de la identificación de riesgos relevantes, sigue con la implementación de medidas de prevención y detección internas y requiere de un proceso permanente de seguimiento y mejora que permita corregir fallas organizativas antes de que se traduzcan en infracciones o daños (Clavijo, 2014, pp. 629-633). Bajo esta lógica, Corporación Industrial Wash debió implementar, como mínimo, un sistema de identificación y evaluación periódica de riesgos eléctricos, protocolos de operación y mantenimiento de maquinaria, mecanismos claros de supervisión durante tareas laborales de alto riesgo, una política de capacitación continua para los trabajadores y un procedimiento interno para reportar incidencias o condiciones peligrosas dentro del trabajo (canal de denuncias). Estas medidas no constituyen simples recomendaciones, por el contrario, son componentes esenciales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo previsto por la Ley N° 29783.

A ello se suma que la prevención no depende únicamente de sanciones, sino también de la labor educativa y orientadora del Estado. Balbin Torres (2004) explica que el sistema de inspección laboral cumple una función esencial de difusión y orientación, dirigida a promover el cumplimiento efectivo de la normativa laboral más allá del castigo dado que el objetivo es asegurar condiciones dignas de trabajo y evitar que las empresas generen ventajas competitivas ilegítimas sobre la base de incumplimientos (Balbin, 2004, pp. 256-

257). Desde esta perspectiva, una exhortación judicial para implementar un programa de cumplimiento hubiese sido coherente con la finalidad preventiva del sistema y con el deber estatal <sup>111</sup> de promover una cultura de respeto a la dignidad del trabajador. En el caso de Corporación Industrial Wash, donde el incumplimiento era estructural y el riesgo tolerado de manera cotidiana, una orientación judicial sobre los elementos mínimos del sistema de prevención habría constituido un mensaje claro para corregir fallas organizativas graves y asegurar que la empresa adopte medidas efectivas <sup>2</sup> para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Es en base a ello, que se debe considerar que la sanción administrativa impuesta por SUNAFIL fue mínima en relación al daño causado. Según García Cavero (2016), tanto la sanción administrativa como la penal poseen una finalidad preventiva, de modo que cuando la primera resulta insuficiente para generar efectos disuasivos reales, es necesario complementar la respuesta estatal mediante otros mecanismos que aseguren la protección eficaz del bien jurídicos (García, 2016, pp. 24-25). En un escenario donde la empresa mostraba un incumplimiento sistemático y donde la sanción administrativa no generó cambios internos, una exhortación judicial habría reforzado la función preventiva del sistema penal.

<sup>8</sup> El artículo 50 del Código Procesal Civil, señala que los jueces deben dirigir el proceso procurando se adecuada solución, <sup>7</sup> asegurar la igualdad de las partes y resolver <sup>11</sup> incluso en casos de vacío o defecto de la ley aplicando principios generales, doctrina y jurisprudencia. Tal facultad, recogida en el inciso 4 de la norma citada, permite sostener que el juez puede emitir exhortaciones cuando estas contribuyen a una resolución preventiva. La exhortación no constituye una sanción adicional ni excede las competencias judiciales, lo que hace es orientar a la empresa a corregir deficiencias estructurales reveladas en el proceso.

Desde esta perspectiva, una exhortación para implementar un programa de cumplimiento en seguridad y salud no solo era jurídicamente posible, sino también necesario para evitar que situaciones similares se repitan. El juez, al identificar un incumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo

y una cultura empresarial elejada del deber de prevención, pudo y debió orientar a la empresa a adodar mecanismos de gestión adecuados. Es de resaltar que esta medida no afecta la imparcialidad ni la autonomía de la empresa, sino que reforzaba la finalidad protectora del ordenamiento jurídico, la cual busca la <sup>62</sup> protección de la vida y salud de los trabajadores.

Por eso, es de considerar que el Tribunal sí debió exhortar a Corporación Industrial Wash S.A.C. <sup>14</sup> a implementar un programa de cumplimiento en seguridad y salud laboral, pues tal exhortación se encuentra plenamente respaldada por la función preventiva del Derecho Penal, por la Ley N.º 29783 que exige un sistema de prevención estructural, y por los deberes procesales establecidos <sup>4</sup> en el artículo 50 del Código Procesal Civil. La exhortación habría fortalecido la cultura de prevención, corregido deficiencias organizativas graves y contribuido a evitar futuros accidentes.

## VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El análisis permitió confirmar que <sup>10</sup> la posición de garante atribuida al Gerente General de Coporación Industrial Wash, no surge solo de su rol formal en la empresa, sino de un deber institucional reforzado derivado de la Ley N° 29783 y del poder de dirección que ejercía sobre la organización. Esta posición lo convierte en el principal responsable para implementar <sup>128</sup> medidas de prevención, supervisión y control del riesgo laboral, por lo que su incumplimiento no puede entenderse como una omisión aislada, sino como una vulneración directa del deber de protección que la normativa le imponía.

Respecto al principio de confianza, es de precisar que este no resulta aplicable a favor del Gerente, pues este se encuentra en una posición jerárquica desde la cual no puede confiar en que otros trabajadores asumirán tareas de prevención que exclusivamente le correspondían a él. Además, en entornos laborales donde el riesgo se incrementa por la falta de cuidados y prevención, como es el caso, el principio de confianza se ve desplazado por la necesidad de proteger bienes jurídicos superiores como la vida y la integridad física.

En relación con la posible ruptura <sup>92</sup> del nexo de imputación objetiva por una autopuesta en peligro del trabajador, es de precisar que dicha exclusión no resulta válida en este caso. Las condiciones de trabajo observadas por la Sala Penal revelaron un ambiente inseguro y deficiente, donde el trabajador laboraba dentro del riesgo que la empresa había normalizado. Por ello, no puede hablarse de una conducta autónoma o totalmente libre que interrumpa la imputación, sino de un obrar condicionado por la estructura de riesgos tolerados por la empresa.

Asimismo, se concluyó que el Tribunal tiene la potestad de exhortar <sup>41</sup> a la implementación de un programa de cumplimiento, la cual se encuentra respaldada por la normativa. La empresa demostró un incumplimiento <sup>59</sup> del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que una exhortación habría sido coherente con la obligación estatal de fomentar una cultura preventiva y con el deber de promover <sup>52</sup> la protección del trabajador frente a riesgos graves y reiterados.

Es a partir del desarrollo del informe que se establece que la infracción de deber de garante atribuida al <sup>6</sup> Gerente General de Corporación Industrial Wash S.A.C. sí es suficiente para fundamentar <sup>2</sup> la imputación objetiva del resultado muerte del trabajador y permite subsumir su conducta <sup>13</sup> en el artículo 168-A del Código Penal en su modalidad agravada. El Gerente, bajo la omisión de sus funciones, creó y toleró un riesgo no permitido, lo cual también se derivó de la ausencia de medidas mínimas de prevención y ese riesgo fue el que justamente se concretó en el fallecimiento del trabajador. Su conducta no solo incumplió <sup>2</sup> la normativa extrapenal de seguridad y salud en el trabajo, sino que representó una violación directa <sup>de</sup> un deber institucional destinado a proteger bienes jurídicos fundamentales. Por ello, la imputación penal del resultado es jurídicamente válida y compatible <sup>2</sup> con la estructura del delito de infracción de deber en materia laboral.

## <sup>1</sup> BIBLIOGRAFÍA

Alarcón, L. (2008). La garantía non bis in idem y el procedimiento administrativo sancionador. *Iustel*

<sup>12</sup> Almanza, F & Peña, O. (2010). Teoría del delito. Manual práctico para su aplicación en la teoría del caso. APECC <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/06/Teoria-del-delito.pdf>

Armendariz, L. & Mejía, O. (2025). El principio de (des)confianza en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, a propósito del R.N. N° 1416-2018/Lima. *Derecho & Sociedad*, (64), 1–15. <https://doi.org/10.18800/dys.202501.017>

<sup>3</sup> Balbin Torres, E. (2004). El control de aplicación de la Norma Laboral y la función respectiva. *Derecho & Sociedad*, (22), 256–267. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16782>

<sup>21</sup> Boyer Carrera, J. (2012). Criterios jurisprudenciales del Tribunal Constitucional sobre el Principio Non Bis In Idem. *Revista De Derecho Administrativo*, (11), 323–331. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13563>

<sup>29</sup> Cancio, M. (1997). *Conducta de la víctima e imputación objetiva en derecho penal estudio sobre los ámbitos de responsabilidad de víctima y autor en actividades arriesgadas*. [Tesis de licenciatura, doctorado]. Universidad Autónoma de Madrid. <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/63e1a8a1e824ae619db00ad2>

<sup>1</sup> Chinchay, A. (2013). La aplicación del principio del non bis in idem en el proceso penal. *Gaceta Jurídica*.

<sup>41</sup> Clavijo Jave, J. (2014). Criminal compliance en el derecho penal peruano. En *Derecho penal económico y de la empresa*(pp. 623–661). Palestra Editores.

<sup>1</sup> Congreso de la República (2001, 11 de abril). Ley N° 27444. Ley de Procedimiento Administrativo General. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H805476>

Congreso de la República de Perú (2011, 20 de agosto). Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano 448694.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley\\_N\\_29783.pdf?v=1585259556](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571762/Ley_N_29783.pdf?v=1585259556)

Constitución Política del Perú (1993), artículo 139, inciso 13.

García, P (2013). Los delitos contra las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (Art. 168-A CP). El principio del non bis in idem a la luz de una distinción cualitativa entre delito e infracción administrativa. (pp. 169-188). Idemsa.

García, P (2007) Derecho Penal Económico. Parte Especial. Grijley  
Sentencia R.N 2090-2005- Lambayeque (2006, 07 de junio) Corte Suprema de Justicia (Carrillo González, V. M)  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_2090.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_2090.pdf)

García, P. (2016). *El principio de ne bis in idem material en caso de concurrencia de pena y sanción administrativa*. Revista de la Maestría en Derecho, 9, 9–32.  
[https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20161208\\_01.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20161208_01.pdf)

Sentencia 37/2006 (2006, 25 de enero) Tribunal Supremo de España (Martin Pallinperfecto, J. A) <https://vlex.es/vid/apropiacion-falsedad-7-252-249-250-20364521>

Montoya, Y (2013). Los delitos contra las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (Art. 168-A CP). Libro homenaje al professor José Hurtado Pozo. El penalista de dos mundos. (pp. 537-553). Idemsa.

Núñez, F. (2010). El non bis in idem y la cosa juzgada en el ordenamiento jurídico peruano: Una perspectiva desde el derecho constitucional, los derechos humanos y el derecho penal. Ediciones Caballero Bustamente.

Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. Derecho PUCP, (81), 197–225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>

Paredes, C. (2017). Fundamentos de la Imputación Objetiva. Editores del Centro.  
Pérez, J (2025). La imputación objetiva en el Derecho Penal peruano. Criterios de aplicación desarrollados por la Corte Suprema (1° ed.). Gaceta Jurídica.

Pinedo, C (2013). Imputación objetiva Introducción a sus conceptos elementales. (1° ed.). Palestra Editores.

Polaino, M. (2009). Acción, omisión y sujetos en la Teoría del delito (De la posición de garante a la responsabilidad penal de las personas jurídicas). Grijley

Puppe, I (2003). La imputación del resultado en Derecho Penal. (P, García, Trad., 1°ed.) Ara Editores. (Obra original publicada en 1997-1998)

<sup>43</sup>

Restón, M (2014). Los delitos de infracción de deber ¿Es admisible un doble criterio de determinación de autoría?. B de F Ltda.

Rodríguez, S. (2017). <sup>18</sup> La responsabilidad penal del empleador por la afectación a la seguridad de los trabajadores [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/68f0298f-476a-4c5f-9611-8a5fbc9b1413/content>

<sup>24</sup>

Roxin, C. (1997). DERECHO PENAL – PARTE GENERAL TOMO 1. Fundamentos. La estructura de la teoría del delito. (1°ed.). Civitas. <https://proyectozero24.com/wp-content/uploads/2025/01/Roxin-1997-Derecho-Penal.-Parte-General.-Tomo-I.pdf>

<sup>3</sup>

Roxin, C. (2012). La imputación objetiva en el Derecho Penal (M, Abanto, Trad., 2° ed.). Grijley (Obra original publicada en 1997).

Urquiza, J & Flores, A. (2010). <sup>39</sup> Código Penal del bicentenario. Estudios de Derecho Penal Actual. Gaceta Jurídica.

**ANEXO**

# URIBE Turnitin 10ene

## INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

28%

FUENTES DE INTERNET

15%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	doku.pub Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	lpderecho.pe Fuente de Internet	1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
8	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	oreguardia.com.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%

12	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
20	www.uria.com Fuente de Internet	<1 %
21	dspace.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
23	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy Trabajo del estudiante	<1 %
25	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

<1 %

26

[pirhua.udep.edu.pe](http://pirhua.udep.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

27

[www.fder.edu.uy](http://www.fder.edu.uy)

Fuente de Internet

<1 %

28

[dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

29

[repository.usta.edu.co](http://repository.usta.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

30

[www.uninotas.net](http://www.uninotas.net)

Fuente de Internet

<1 %

31

Huanca Mamani, Juan Carlos. "De la teoría del bien jurídico a la teoría del normativismo: "Ne bis in idem" como garantía de la proporcionalidad de la sanción penal y disciplinaria", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

32

[www.congreso.gob.pe](http://www.congreso.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad de Cádiz

Trabajo del estudiante

<1 %

34

[idus.us.es](http://idus.us.es)

Fuente de Internet

<1 %

35

[www.segurancaetrabalho.com.br](http://www.segurancaetrabalho.com.br)

Fuente de Internet

<1 %

36

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

<1 %

37

[www.osce.gob.pe](http://www.osce.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

38	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://biblioteca.usat.edu.pe">biblioteca.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://sudocument.ulpgc.es">sudocument.ulpgc.es</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://repositorio.ucsm.edu.pe">repositorio.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
42	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	<1 %
43	<a href="http://apirepositorio.unu.edu.pe">apirepositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://repositorio.unc.edu.pe">repositorio.unc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://www.homesurdaneta.com">www.homesurdaneta.com</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://www.spdtss.org.pe">www.spdtss.org.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://ebin.pub">ebin.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://gedype.com">gedype.com</a> Fuente de Internet	<1 %
50	Laura Cruz, Hugo. "Diseño e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la ley N°29783 aplicado a la clínica americana de Juliaca - Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %

---

51	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
52	Campo Gaytan, Teobaldo Julio del. "La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
53	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 29 (2013)", Brill, 2016 Publicación	<1 %
54	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad del Pacífico Trabajo del estudiante	<1 %
56	<a href="http://www.defensoria.gob.pe">www.defensoria.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
57	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
58	<a href="http://dataonline.gacetajuridica.com.pe">dataonline.gacetajuridica.com.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
59	<a href="http://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
60	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %

---

61	<a href="http://contrarioaderecholtmf.blogspot.com">contrarioaderecholtmf.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
62	<a href="http://jalayo.blogspot.com">jalayo.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
63	<a href="http://mobbingopinion.bpweb.net">mobbingopinion.bpweb.net</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
65	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid - EUR Trabajo del estudiante	<1 %
66	Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador Trabajo del estudiante	<1 %
67	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
68	<a href="http://noticias.eluniversal.com">noticias.eluniversal.com</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://www.openstarts.units.it">www.openstarts.units.it</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
71	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
72	<a href="http://cep.upc.es">cep.upc.es</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Fuente de Internet	<1 %
74	<a href="http://ruidera.uclm.es">ruidera.uclm.es</a> Fuente de Internet	<1 %

<1 %

75

[www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com)

Fuente de Internet

<1 %

76

[www.jmcprl.net](http://www.jmcprl.net)

Fuente de Internet

<1 %

77

"Inter-American Yearbook on Human Rights /  
Anuario Interamericano de Derechos  
Humanos, Volume 11 (1995)", Brill, 1998

Publicación

<1 %

78

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1 %

79

[curso.canalpisos.com](http://curso.canalpisos.com)

Fuente de Internet

<1 %

80

[de.slideshare.net](http://de.slideshare.net)

Fuente de Internet

<1 %

81

[derechojusticiasociedad.blogspot.com](http://derechojusticiasociedad.blogspot.com)

Fuente de Internet

<1 %

82

[lirias.kuleuven.be](http://lirias.kuleuven.be)

Fuente de Internet

<1 %

83

[ohqueluna.mujeresdeempresa.com](http://ohqueluna.mujeresdeempresa.com)

Fuente de Internet

<1 %

84

[quantumconsultores.com](http://quantumconsultores.com)

Fuente de Internet

<1 %

85

[repositorio.unap.edu.pe](http://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

86

[revistas.uasb.edu.ec](http://revistas.uasb.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

87

[www.ila.org.pe](http://www.ila.org.pe)

Fuente de Internet

<1 %

88	<a href="http://www.procuraduria.gov.co">www.procuraduria.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
89	<a href="http://www.sirese.gov.bo">www.sirese.gov.bo</a> Fuente de Internet	<1 %
90	<a href="http://crea.ujaen.es">crea.ujaen.es</a> Fuente de Internet	<1 %
91	<a href="https://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
92	<a href="http://eprints-phd.biblio.unitn.it">eprints-phd.biblio.unitn.it</a> Fuente de Internet	<1 %
93	<a href="http://noticiasdderecho.blogspot.com">noticiasdderecho.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
94	<a href="http://sedici.unlp.edu.ar">sedici.unlp.edu.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
95	<a href="http://vlex.com">vlex.com</a> Fuente de Internet	<1 %
96	<a href="http://www.bufetebuades.com">www.bufetebuades.com</a> Fuente de Internet	<1 %
97	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 26 (2010)", Brill, 2014 Publicación	<1 %
98	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017 Publicación	<1 %
99	"Rule of Law and the Challenges Posed by the Pandemic", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %

100 CESEL S A. "EIA-SD del Proyecto Línea de Transmisión en 220 kV S.E. Carabayllo - S.E. Nueva Jicamarca-IGA0003081", R.D. N° 352-2013-MEM/AE, 2020

Publicación

<1 %

101 Marisol Campos Doria Navas. "NORMATIVE INDETERMINACY IN THE CRIME OF DRUG USE AND POSSESSION FOR USE AND THE PRINCIPLE OF LEGALITY IN THE BOLIVIAN CRIMINAL SYSTEM", *Juris Studia*, 2025

Publicación

<1 %

102 Peña Cruzalegui, Cesar Luis. "Validez normativa y técnicas jurídicas de interpretación aplicadas en la sentencia penal casatoria N° 336 – 2016 - Cajamarca emitida por la corte suprema, en el expediente N° 0000958 – 2014, del distrito judicial de Cajamarca – Cajamarca. 2021", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

<1 %

103 Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

<1 %

104 Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

<1 %

105 [cec.sedetc.gob.pe](http://cec.sedetc.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

106 [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

Fuente de Internet

<1 %

107 [datospdf.com](http://datospdf.com)

Fuente de Internet

<1 %

108	Fuente de Internet	<1 %
109	<a href="http://forseti.defensoria.gov.co">forseti.defensoria.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %
110	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
111	<a href="http://kupdf.net">kupdf.net</a> Fuente de Internet	<1 %
112	<a href="http://media.elmostrador.cl">media.elmostrador.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
113	<a href="http://pesquisa.bvsalud.org">pesquisa.bvsalud.org</a> Fuente de Internet	<1 %
114	<a href="http://proyectozero24.com">proyectozero24.com</a> Fuente de Internet	<1 %
115	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
116	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
117	<a href="http://repository.unilibre.edu.co">repository.unilibre.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
118	<a href="http://revista.fder.edu.uy">revista.fder.edu.uy</a> Fuente de Internet	<1 %
119	<a href="http://revistasonline.inap.es">revistasonline.inap.es</a> Fuente de Internet	<1 %
120	<a href="http://site.conpedi.org.br">site.conpedi.org.br</a> Fuente de Internet	<1 %
121	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
122	<a href="http://www.corteidh.or.cr">www.corteidh.or.cr</a> Fuente de Internet	<1 %

123	<a href="http://www.enfoquederecho.com">www.enfoquederecho.com</a> Fuente de Internet	<1 %
124	<a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	<1 %
125	<a href="http://www.iued.unige.ch">www.iued.unige.ch</a> Fuente de Internet	<1 %
126	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 14 (1998)", Brill, 2001 Publicación	<1 %
127	Bages Santacana, Joaquim. "La tentativa en los delitos de peligro abstracto.", Universitat de Barcelona (Spain) Publicación	<1 %
128	HIDROSUELOS S.A.S., SUCURSAL DEL PERU. "Instrumento de Gestión Ambiental Complementario al SEIA, del Proyecto Recuperación de Áreas Degradadas por Residuos Sólidos en el Sector Rosa Roja, Distrito de Pariñas, Provincia de Talara, Departamento de Piura-IGA0020976", R.S. N° 001-2022-SGAS-GSP-MPT, 2022 Publicación	<1 %
129	José Ignacio Cubero Marcos. "Las aporías del principio non bis in ídem en el derecho administrativo sancionador", Revista de Administración Pública, 2018 Publicación	<1 %
130	López, Tiana Marina Otiniano. "La Regulación del Compliance Laboral Empresarial en el Derecho Peruano como un Mecanismo de Prevención de Accidentes y/o Enfermedades	<1 %

Profesionales", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2022

Publicación

---

131 Payahuanca Apaza, Mao Lusin. "Desarrollo e implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo para la empresa prestadora de saneamiento Nor Puno S.A", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

---

132 Preventing Corporate Corruption, 2014.

Publicación

---

133 [www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com](http://www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com)

Fuente de Internet

---

134 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004

Publicación

---

135 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 33 (2017)", Brill, 2018

Publicación

---

136 Ahumada Bautista, Andrea Alessandra. "La Vigilancia de la Salud de los Trabajadores Como Parte del Deber de prevención del Empleador", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2022

Publicación

---

137 QUIMICOS INDUSTRIALES ASESORES INGENIERIA S.A.C.. "DAA para su Planta Industrial de Procesamiento de Piel de Ganado Ovino en Cuero de Curtiembre

Saago-IGA0004409", R.D. N° 697-2019-  
PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2020

Publicación

138

tecnicooralidad.wordpress.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado