

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



**IMPLEMENTACIÓN DEL “COMPLIANCE” EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA
(MYPE) EN EL PERÚ, IMPORTANCIA EN LA MITIGACIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA**

AUTOR

PAUL HAMILTON SOLÍS PÉREZ

ASESOR

LUIS AUGUSTO FERNANDINI CAPURRO

LIMA-PERÚ

Agosto, 2020

Dedicado a:

A mis padres don Hermilio y doña Iris,
primeros maestros de mi vida.

Agradecimientos:

A Augusto Fernandini, Bruno Debenedetti,
por orientar y dirigir esta investigación.

A Malú, por su amable colaboración
en el trabajo de campo.

Paul Solis



Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación surge ante la necesidad de implementación del “Compliance” en las MYPE y su importancia en la mitigación de riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional en el contexto actual de pandemia. El problema se origina en que la implementación y aplicación de un “Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional” para las MYPE implica un alto costo, requiriendo invertir esfuerzo, dinero y compromiso por parte miembros de la organización a fin de mitigar riesgos laborales. Los objetivos de la investigación son determinar si el contexto actual, producto de la pandemia producida por el coronavirus (Covid-19) afecta las MYPES en el desarrollo de sus actividades, analizar si las MYPES cumplen con la normatividad vigente en temas de Seguridad Ocupacional en el desarrollo de sus actividades para; finalmente, a través del estudio del caso de TECNICOR S.A., determinar de qué manera las MYPES al entablar relaciones comerciales con empresas de mayor envergadura adquieren obligaciones en temas de seguridad y salud ocupacional aplicadas en sus procesos que les son exigidas en cumplimiento de la normatividad laboral vigente. La principal conclusión a la que se arriba en el trabajo de investigación es que las empresas de gran envergadura establecen ciertos parámetros y protocolos a cumplir por parte de sus clientes externos (MYPES), y evitan articularse con empresas que no cumplan con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Motivo por el cual, los beneficios de la implementación de un “Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional” superan los costos de inversión principalmente en aquellas MYPE de acumulación ampliada, las cuales logran fortalecer sus relaciones comerciales, reducen la posibilidad de incurrir en problemas legales, realizan operaciones y actividades seguras en salud, a través de sistemas de prevención de riesgo y obtienen una reputación positiva en el mercado.

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo	1
Lista de tablas.....	4
Lista de figuras.....	5
INTRODUCCIÓN	6
Problema de investigación.....	8
Objetivos	11
Enfoque metodológico.....	12
CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE	13
1.1. A nivel internacional.....	13
1.1.1. Programa de cumplimiento	13
1.1.2. Características y contenido de los programas de cumplimiento	14
1.2.3. Compliance Program como mecanismo eficaz de respeto al Derecho	15
1.2. A nivel nacional.....	16
1.2.1. Programa de cumplimiento	16
1.2.2. Características y contenido de los programas de cumplimiento	17
1.2.3. Compliance Program como mecanismo eficaz de respeto al Derecho.....	18
1.2.4. Las MYPE y su importancia en la economía nacional	19
1.2.5. Innovación en la micro y pequeña empresa	20
1.2.6. Tipos de MYPE en el Perú.....	21
1.2.7. Problemática de la MYPE en el Perú	21
1.2.8. Seguridad y Salud Ocupacional.....	22
1.2.9. Cambios en la nueva Ley de Seguridad y Salud en el trabajo – Ley N.º 29783 – en relación con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Supremo N.º 009-2005-TR.....	23
1.2.10. Principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	24
1.2.11. Normatividad aplicable	26
1.2.12. El desafío del Derecho Laboral ante nuevos escenarios	30
1.2.13. Derecho a un trabajo seguro	31
CAPÍTULO II: ENFOQUE METODOLÓGICO	36
2.1. Los programas de cumplimiento “compliance program” y su relación con los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.....	37
2.2. Riesgos	38
2.3. Filosofía de la gestión de riesgos.....	38

2.4. Tolerancia al riesgo	38
2.5. Etapas en la gestión de riesgos:	40
2.6. Perfil de riesgos	41
2.6.1. Empresa Proveedora	41
2.6.2. Empresa Usuaria	41
2.6.3. Servicios	42
2.6.4. Objetivos.....	42
2.6.5. Metodología.....	42
2.6.6. Normas aplicables	43
2.6.7. Identificación del riesgo.....	44
2.6.8. Análisis del riesgo.....	46
2.6.9. Gestión y control del riesgo.....	49
CAPÍTULO III: DISCUSIÓN	53
3.1. Implicancias de la no adopción de medidas necesarias a fin de reducir riesgos laborales en Tecnigas Corporación S.A.....	63
Conclusiones	69
Referencias bibliográficas	72
Anexos.....	75

Lista de tablas

Tabla 1: Sistema integral de gestión de seguridad y salud ocupacional	43
Tabla 2: Clasificación de riesgos en la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A.	45



Lista de figuras

Figura 1: Tipos de contratación laboral	10
Figura 2: El impacto de la crisis sobre las empresas en los sectores más afectados	33
Figura 3: Pirámide de riesgo ocupacional para el COVID-19	34
Figura 4: Evaluación del nivel de aceptación del cuidado de la seguridad y salud	47
Figura 5: Resultados del avance del sistema de gestión en base a indicadores	48
Figura 6: Resultados del avance del sistema de gestión en base a indicadores	50
Figura 7: Seguridad y salud en el trabajo	65



INTRODUCCIÓN

En los últimos años la Micro y Pequeña Empresa en el Perú, ha tenido un desarrollo sostenido muy importante en nuestra sociedad, siendo parte relevante del crecimiento económico de nuestro país. La economía peruana, se encuentra en constante desarrollo, por ello se busca implementar políticas adecuadas que le permitan a nuestro país acceder a estándares de calidad y de cumplimiento de la normativa vigente, y así evitar actos de vulneración de derechos como los acontecidos en los últimos años.

La Micro y Pequeña Empresa (MYPE), surge en nuestro país a raíz de la difícil situación económica existente, por lo que, ante la necesidad de empleo, muchas personas deciden generar su propia fuente de ingreso, en muchos casos constituyendo empresas familiares que forman parte importante del sistema económico nacional.

A decir del ministro de la producción, Raúl Pérez-Reyes: “La MYPE, es una unidad empresarial que impulsa fuertemente la economía en el Perú, aportando casi 24% del PBI nacional, y el 85% del empleo que hay en el país”. Recuperado de: (El economista América, 2018)

Para (Hernani & Hamann, 2013, pág. 291), las MYPE son grupos de empresas que contribuyen de manera significativa en la creación de empleo, así como en la satisfacción de necesidades en determinados mercados cuya demanda no es atendida por las grandes empresas.

De acuerdo con el artículo 2° de la Ley 28015¹ la MYPE es una unidad económica operada por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de gestión empresarial, que realiza actividades de distinta índole. No obstante, siendo una unidad económica importante, las MYPES no son ajenas a la comisión de infracciones y delitos por parte de sus miembros con el fin de obtener mayores beneficios económicos, dejando de lado en muchos casos temas importantes como son la protección en temas de seguridad y salud ocupacional. Por tal motivo, en la actualidad, en el marco de las buenas prácticas laborales, existen normas que regulan la actividad empresarial, estableciéndose responsabilidades penales y administrativas a las personas jurídicas y/o a sus miembros que las incumplan.

¹ Ley 28015 “Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa” / Promulgada el 3 de julio del 2003

En ese sentido, mediante la Ley 29783, La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se busca crear en los empleadores una cultura de prevención de riesgos laborales, que parte de la prevención, promoción de la normativa aplicable e involucramiento de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales.

A pesar de ello, trayendo a colación recientes sucesos ocurridos en nuestro país en una franquicia de comida rápida de Mc'Donalds que supuso la muerte de dos jóvenes trabajadores, así como el inesperado brote del Covid-19 que paralizó las actividades económicas, se ha puesto en evidencia que ni las grandes empresas que cuentan con mejor estatus económico, brindan condiciones adecuadas de trabajo que mitiguen riesgos laborales incumpliendo con la normatividad en seguridad y salud ocupacional. Ello no debiera significar un ejemplo a seguir para las MYPES, en este sentido, buscando un adecuado crecimiento y cumplimiento normativo por parte de estas, la implementación en ellas, de un “Programa de Cumplimiento Normativo”, entendido como la obligación de las personas jurídicas de establecer mecanismos internos de prevención que eviten conductas indebidas (delitos y/o infracciones), por parte de los miembros de su organización, resultaría significativa a fin de afrontar con mayor solvencia, los posibles riesgos a los cuales se enfrentan las empresas en cuanto a temas de salud y seguridad de sus trabajadores.

Según (Reyna, Coca, Uribe., 2018), la palabra “Compliance” deriva del verbo inglés “*to comply with*”, cuyo significado es “cumplir con”, ello implica que abarca todo tipo de actividad desarrollada en cumplimiento o dentro del marco normativo que regule dicha actividad.

El programa de cumplimiento normativo es un programa de autorregulación establecido por las propias empresas que debiera ser considerado por parte del Estado al momento de responsabilizar a nivel administrativo, civil o penal a las empresas que incurran en infracciones o delitos. En ese sentido, como señala (Clavijo, 2014, pág. 627) resulta relevante determinar el contenido intrínseco de los programas de Compliance a efecto de cumplir su finalidad, es decir actuar de manera preventiva ante la comisión de delitos, así como en la pronta detección de delitos ya cometidos.

Por tal motivo veremos que aquellas personas a cargo de la dirección de las empresas deben identificar de manera adecuada los riesgos y condiciones bajo las cuales los trabajadores bajo su subordinación realizan sus obligaciones contractuales, y definir de manera preventiva un plan de

acción de obligaciones que corresponderán tanto a trabajadores como al empleador con la finalidad de mitigar los riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional.

Problema de investigación

Las MYPES, en la actualidad se encuentran atravesando una situación económicamente inestable debido a la pandemia producida por el Covid-19, la cual desde su aparición a finales del año 2019 en la ciudad de Wuhan-China, ha llevado a un debacle tanto en la salud pública como en las economías y los mercados laborales del mundo, afectando en su mayoría a las MYPES, es por lo que en el ámbito de implementar y establecer mejoras dentro de los sistemas integrados de gestión (HSEQ–Salud/Seguridad/Medioambiente/Calidad), por medio de los cuales las MYPES, busquen hacer frente a los riesgos y amenazas que afectan su estabilidad económica y de desarrollo en su conjunto, resulta necesario plantear la implementación de programas de cumplimiento laboral “Compliance Program” en temas de seguridad y salud ocupacional, evitando así dejar sin protección y en forma vulnerable a los trabajadores, quienes se ven afectados ante la falta de adecuados protocolos y/o procedimientos adecuados en seguridad ocupacional. No pudiendo en el contexto actual seguir en la continuidad de sus labores y por ende ven afectada de manera perjudicial su economía.

En el ámbito de establecer, mejoras dentro de la gestión empresarial y de la libre competencia, es que se llega a establecer directrices y/o mecanismos que lleven a nuestro país a formar parte de la OCDE, por lo cual se conmina a las empresas a implementar programas de cumplimiento normativo en el ámbito laboral (Compliance Laboral), a nivel nacional, para ello en el año 2017, se promulgó el Decreto Legislativo N° 1352 (Ley que Amplía la Responsabilidad Administrativa de Personas Jurídicas). Mediante este decreto se busca establecer sanciones a malas prácticas empresariales, estableciendo sanciones administrativas y penales llevando incluso a sancionar no solo a las personas jurídicas sino también a las personas naturales que las conforman.

El principal problema radica en que la implementación y aplicación de un “Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional” para la MYPE implica un alto costo y se requiere un tiempo para su implementación y aplicación, debiendo capacitar a los miembros de la organización a fin de mitigar riesgos laborales y detectar conductas que afecten o involucren a la empresa en actos ilícitos.

Mediante la ley 29783, la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, se busca crear en los empleadores una cultura de prevención de riesgos laborales, que implica la promoción de la normativa aplicable e involucramiento de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales.

Según (Trejo Sánchez, 2013), “Una persona sana está en posibilidad de desarrollarse y con ello, contribuir al progreso de la sociedad; por ende, la salud constituye parte del capital humano que determina la viabilidad y calidad de supervivencia de un país” (citado en Fischer, Dornbusch y Schmalensee, 1992, p. 2).

En referencia a lo indicado en párrafos anteriores, podemos decir que un trabajador es susceptible de todo tipo de amenazas en el desarrollo de sus labores diarias, por lo cual su seguridad debe estar garantizada. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos dice que este concepto se refiere a “La protección de las vidas y el bienestar físico de los trabajadores mediante la eliminación y control de riesgos en el ambiente del trabajo”.

No obstante, la idiosincrasia del emprendedor dentro de la realidad nacional es la de crear empresa y así poder generar su propia fuente de ingresos, en una relación directa (trabajador – empresa - cliente), sin tomar en consideración otros temas de gestión y solo enfocándose en cumplir con temas netamente tributarios y laborales en algunos casos. Lo que nos lleva a hacernos la siguiente pregunta.

Actualmente, ¿implementan las MYPE programas de Compliance a efecto de mitigar riesgos laborales en seguridad y salud ocupacional?

Hipótesis

La implementación de un programa de seguridad y salud ocupacional en la MYPE implica necesariamente su aplicación. Esto va en función de mitigar riesgos laborales, en el común desarrollo de sus actividades diarias, para ello muchas empresas cumplen con el primer objetivo; mediante la implementación del sistema de gestión de seguridad ocupacional, más no con su efectiva aplicación, esto debido a que no existe mecanismos adecuados para su control, aunado a la falta de interés por parte del empresario a invertir en el desarrollo y la tecnología respectiva.

El gran problema de las MYPE es que no adoptan innovaciones por su alto costo, y por lo general sus accionistas no están dispuestos a invertir en programas de gestión, en la mayoría de los casos por desconocimiento o falta de interés, y en otros por ser reacios al cambio, siendo que las actividades y métodos de trabajo de estas empresas por lo general se maneja en el día a día.

A efecto de implementar un “Programa de Compliance Laboral” en las MYPES, tendríamos que partir primero; identificando el tipo de MYPE, necesidad, condiciones para su implementación, así como los tipos de contratación de sus trabajadores, cuestionando las relaciones laborales y la forma en que estas se dan, analizando para ello, la naturaleza de la función y la naturaleza de carga de trabajo, identificando si existe una adecuada contratación laboral en función a sus necesidades y no transgrediendo y/o desnaturalizando los derechos de los trabajadores.



Figura 1. Tipos de contratación laboral (Fernandini, 2019)

La implementación de un “Compliance Laboral”, implicaría un cumplimiento a lo que está establecido en las normas laborales y demás leyes con referencia a la protección del trabajador tanto a sus derechos laborales como en temas de seguridad y salud en el trabajo.

El problema que existe en las MYPE es que contratan a muchos trabajadores mediante “Locación de servicio”, siendo estos destinados a labores temporales (puestos con funciones permanentes, pero con cargas de trabajo temporales) sujetos a horario de trabajos y subordinación, vulnerando así lo establecido en las leyes laborales.

Por tal motivo, la hipótesis de investigación afirma que Implementar y cumplir un programa de “Compliance laboral” en la MYPE, orientado a mitigar riesgos laborales, es posible y la vez necesario con el fin de lograr crecimiento y sostenibilidad de las personas jurídicas, a efecto de evitar incurrir en sanciones penales y administrativas.

Evidenciaremos que existen herramientas de gestión empresarial que permiten un crecimiento sostenido a través de las relaciones comerciales en las cuales se privilegie la seguridad y salud del trabajador, de conformidad con lo manifestado por (Ponce & Zevallos, 2015, pág. 50) para quienes existen diversas formas de poder implementar programas de cumplimiento normativo es por lo que, innovar en las MYPES es necesario y de fácil acceso, su innovación se centra en los procesos de gestión.

Objetivos

A través de la presente investigación buscamos mecanismos que nos puedan ayudar a orientar a las MYPES a entender el porqué de implementar programas de cumplimiento normativo, en temas laborales evitando así, posibles sanciones económicas y administrativas por parte de los entes supervisores, minimizando con ellos riesgos de seguridad ocupacional en el desarrollo de sus actividades diarias, los objetivos del presente trabajo de investigación son:

1. Determinar si en el contexto actual, la emergencia producto de la pandemia producida por el nuevo coronavirus (Covid-19), afecta las MYPES en el desarrollo de sus actividades.
2. Determinar si las MYPES, cumplen con la normatividad vigente en temas de Seguridad Ocupacional y si estas son aplicadas dentro de sus actividades.
3. Determinar de qué manera al entablar las MYPES relaciones comerciales con empresas de mayor envergadura, estas puedan exigir el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, determinando obligaciones en temas de seguridad y salud ocupacional aplicadas en sus procesos.

Enfoque metodológico

Investigación documental, mediante un análisis de riesgo legal y temático. De leyes, guías, reglamentos y normas internacionales, promulgadas en el siglo XXI en Perú y el mundo, tomando como elemento o materia principal que se encarguen de identificar y regular las actividades de los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional. Para ello hemos tomado el caso de la empresa TECNIGAS CORPORACION SA- TECNICOR SA., siendo esta una MYPE, de acumulación ampliada, operando dentro del mercado de servicios.



CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE

1.1. A nivel internacional

1.1.1. Programa de cumplimiento

A decir de (Selvaggi, 2012), el “Compliance”, es un conjunto de medidas (directrices y sistema de control) dirigidas a asegurar un adecuado nivel de acatamiento de la ley dentro de las corporaciones, cuyos orígenes se remontan al sistema de los EE. UU. (sistema federal), y se han trasladado luego a otros sistemas legales. Las características del modelo norteamericano se pueden encontrar en la legislación de algunos países europeos.

Asimismo, encontró que la experiencia práctica en Europa ofreció una visión de estructura y contenido, tomando para ello un modelo de organización y gestión que debería contener un programa de cumplimiento, asimismo la creación de sistemas de alertas para anomalías internas de las compañías o algunos aspectos cruciales que tiene que ver con la relación entre defensa de las corporaciones en procedimientos penales y de defensa de las personas naturales. Siendo estas las técnicas de analizar riesgos de cometer delitos dentro de las corporaciones y reglas de prevención.

No obstante, Europa debe los orígenes de los “Compliance Program” particularmente a la experiencia norteamericana, de larga data. – Lo que vale la pena mencionar, cuando es el caso de esta investigación, es que trata de identificar las características comunes y las diferencias en los sistemas jurídicos europeos.

Con el fin de examinar la contribución que puede ser proporcionada por el análisis de la práctica norteamericana, corresponde aclarar que solo en un limitado número de casos la jurisprudencia federal y estatal están reconsiderando los modelos tradicionales de atribución de responsabilidad de orden a integrar elementos relacionados a la organización de las entidades corporativas y su comportamiento en general.

Para (Ruano, 2017, pág. 5) el Compliance Program, comprende un sistema de organización empresarial que va a incidir en toda la empresa y en particular, en esferas muy relevantes como es su organigrama, las competencias de sus trabajadores, los procesos de toma de decisiones, la

asignación de recursos financieros, la canalización de los asuntos que requieran la adopción de medidas disciplinarias y, en general, en todo lo que incida en la implantación de las medidas de seguridad, control y vigilancia idóneas exigidas por el legislador.

Por su parte, (Artaza,2013, pp. 544-573) realiza un análisis de la legislación española, estudiando el modelo de gestión implementado en temas de prevención de delitos y/o programas de cumplimiento normativo, el objetivo de estudio de investigación es el estudio de las reglas y técnicas relacionadas a la gestión del riesgo empresarial, las cuales deben orientarse dependiendo la actividad de la empresa, debido a que dichos datos son de suma utilidad para determinar las expectativas que recaen sobre las personas jurídicas en temas de prevención y eliminación de las conductas delictivas de parte de sus miembros.

En efecto, al definir a los Compliance Program, sostiene que estos pretenden asegurar que las actividades que las empresas realicen no vulneren la legislación aplicable y se asimilarían a “sistemas de calidad” que desarrollan aspectos relacionados a la estructura organizacional, asignación de responsabilidades, métodos y recursos que usan las empresas para asegurar una adecuada dirección, siendo un primer objetivo del programa de cumplimiento el de sistematizar los procedimientos que las empresas ejecuten promoviendo que sus colaboradores adopten conductas adecuadas.

1.1.2. Características y contenido de los programas de cumplimiento

A decir de (Artaza,2013, pp. 544-573), los programas de cumplimiento tienen como características esenciales ser de carácter abierto, y de estar en constante cambio, debido a que no existe un claro panorama establecido por tipo de actividad empresarial.

Los programas de cumplimiento varían en su contenido según el sector de la actividad empresarial que corresponda, las diferencias que existan de uno a otro nacen en función a las distintas actividades que las empresas desarrollan, la estructura de ellas y la normativa aplicable al sector.

En las empresas la cultura organizacional parte de establecer reglas y principios que guíen conductas individuales y grupales siendo estos determinados por los órganos de dirección. Estos valores de la organización o también conocidos como principios rectores, invitan o llevan al

cumplimiento de la ley, se entiende por “valores” a todo tipo de comportamiento, asociado a la ética empresarial y que vayan acorde a las directrices que establecidas por los órganos de dirección.

En la legislación española el programa de cumplimiento normativo se implementa y nace en el marco de la cultura empresarial, tomando como referencia razones históricas, sociales y económicas en Europa, y en el espacio internacional. El molde de la cultura empresarial se ha construido en base del principio de libertad de empresa.

Dentro del programa de cumplimiento, la adopción de métodos necesarios para asegurar que los miembros de la empresa cumplan con lo establecido por ley resulta de gran importancia, por lo que se ha establecido dentro de sus parámetros una parte general, la cual describe sus principios de control interno, y establece sus órganos de vigilancia, implementando un sistema sancionatorio, y una parte especial, estableciendo protocolos y procedimientos internos para evitar que sus integrantes cometan delitos.

Según lo señalado, (Artaza,2013, pp. 544-573), mediante el desarrollo de su investigación busca que la empresa mediante la autorregulación pueda detectar adecuadamente prácticas mal intencionadas como una actividad riesgosa, estableciendo para ello criterios que permitan a las empresas identificar sus riesgos a efecto que puedan actuar preventivamente mitigándolos, ello implica la adopción de medidas de control a fin de asegurar el cumplimiento de las políticas que las empresas implementen. Por otro lado, señala que resulta importante que exista posibilidad de acceso oportuno a información relevante que facilite la detección de conductas presuntamente fraudulentas. Asimismo, se recalca la importancia de determinar la competencia de las empresas en el cumplimiento de la normatividad de acuerdo con el sector en el que se desenvuelvan. Este deber les es asignado por el propio ordenamiento jurídico.

1.2.3. Compliance Program como mecanismo eficaz de respeto al Derecho

Teniendo en cuenta la definición de programa de cumplimiento así como sus principales características, apreciamos que un buen programa de cumplimiento será catalogado como tal en tanto y en cuanto sea eficaz, en ese sentido, en cuando a la adopción y la efectiva implementación de programas de cumplimiento, (Selvaggi, 2012) con el fin de determinar si los modelos de cumplimiento normativo “Compliance Program” pueden constituir un mecanismo eficaz y sólido

a la cultura empresarial de la integridad y del respeto al derecho, respecto a la aplicación de los “Compliance Program”, en territorio americano – Estados Unidos de Norteamérica, manifiesta que, las políticas empresariales generales contrarias a la comisión de delitos, especialmente si la política de negocios es aplicada a través de instrucciones y prohibiciones concretas, y mediante la adopción y efectiva implementación, ex ante, a través de programas de cumplimiento, de medidas organizativas, son aptas para prevenir la comisión de ilícitos.

Por lo tanto, si un ente corporativo puede ser encontrado responsable a pesar de las prohibiciones e instrucciones expresas de la compañía; la existencia de dichas directivas y políticas representan un elemento a tomar en consideración con el objetivo de establecer si existieron mecanismos destinados a evitar y mitigar riesgos, que signifiquen la comisión del delito.

Las implicancias de las direcciones en programas de cumplimiento normativo permitirían establecer que las entidades supervisen el desarrollo de las funciones de auditoria y monitoreo, y por otro lado implica, la posibilidad de reportar desviaciones del modelo de gestión si los hubiera por parte de cualquier operador del negocio, debiendo garantizarse el desarrollo seguro de las comunicaciones de los empleados, sin exponerlos a represalias ni poner en riesgo sus carreras.

Para (Ruano, 2017, pág. 5), la política de cumplimiento normativo debe considerar globalmente una medida para terminar con aspectos endémicos que dañan la cultura empresarial. Entender qué es una cultura empresarial de cumplimiento normativo, y qué medidas son ideales para la prevención de delitos y la minimización de riesgos, cómo implementarlas debidamente para asegurar su eficacia, así como entender cuál es la problemática que encierra todo modelo de programa de cumplimiento al entrar en contacto con el proceso penal, lo que exige un mayor desarrollo de los estándares de precisión que reivindica el principio de legalidad penal.

1.2.A nivel nacional

1.2.1. Programa de cumplimiento

Para (Reyna, 2018, pág. 33), el Compliance tiene antecedentes en la idea del *good corporate citizenship* y se encuentra relacionado a conceptos como value management, risk management y corporate governance, así como integrity codes, y corporate social responsibility. Estos términos

están diseñados para guiar la gestión empresarial hacia valores éticos y medidas para prevenir la delincuencia comercial mediante la implementación de medidas preventivas.

Aquí surge una interrelación entre el Derecho Penal Económico y el Derecho Corporativo que determina la necesidad de orientar a las personas jurídicas en temas de responsabilidad penal, implicancias y de cómo estas pueden dañar a la empresa es por lo que elaborar programas de cumplimiento eficaces permiten mitigar los riesgos en todas sus áreas.

No cabe duda de que en la actualidad los programas de cumplimiento buscan reeducar el comportamiento de las personas jurídicas dentro de la sociedad, siendo una forma de “autorregulación”. Así, los cambios que conllevan un “Compliance Program” establecen y plantean cuestiones fundamentales relacionadas a la prevención del delito a través de sistemas de “autorregulación regulada”.

En ese contexto, (Reyna, 2018, pág. 34), la responsabilidad penal de una persona jurídica se entiende como la actuación del Estado en busca de la colaboración de las empresas en la investigación de la posibilidad de la comisión de un delito empresarial. Por tal motivo, resulta relevante contar con sistemas de gestión empresarial idóneos que aseguren el apoyo de la persona jurídica en el proceso, ya sea mediante el aporte de prueba o mediante la confesión de su responsabilidad.

En cuanto a la implementación de los programas de cumplimiento y sus efectos en la exclusión o atenuación de responsabilidad penal de los sujetos obligados, (Reyna, 2018, pág. 37), manifiesta que los “Compliance Program”, son instrumentos encaminados al logro de la regulación mediante cuerpos normativos de los sistemas internos de gestión de riesgos, determinando así cuáles son las medidas a tomar para contener y/o mitigar estos riesgos que se producen dentro de las organizaciones.

1.2.2. Características y contenido de los programas de cumplimiento

El contenido del Compliance a decir de (Reyna, 2018, pág. 35), parte del reconocimiento de que existe diversos y variados riesgos empresariales, partiendo de ello se tendrá empresas que en el desarrollo de sus actividades deben participar en los subsistemas de supervisión relacionados con la prevención de riesgos ambientales, riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, riesgos

de desvío de productos químicos fiscalizados, riesgos de corrupción. En efecto, el Compliance trascendiendo a esa noción básica hace referencia a todo un conjunto de medidas de organización empresarial destinadas a prevenir la aparición de riesgos jurídicamente relevantes, buscando por ello la constante actuación de los miembros de la empresa, favoreciendo el cumplimiento de lo que esta normado por nuestro ordenamiento jurídico.

A través de su investigación, (Reyna, 2018, pág. 35) ha pretendido orientarnos en el manejo de instrumentos orientados a la elaboración de un programa de cumplimiento normativo como instrumento preventivo de la criminalidad, siendo necesaria la participación de terceros independientes que participen en su diseño, implementación y supervisión. Estos terceros podrían ser tal como lo indica el autor, la administración de la empresa que controlará que el mecanismo utilizado sea eficaz o el legislador, regulando en la medida posible sus contenidos concretos. Así mismo también se podría mencionar los Stakeholders, que se encuentran en constante vínculo con las empresas en una relación de correspondencia biunívoca.

1.2.3. Compliance Program como mecanismo eficaz de respeto al Derecho

Toda organización empresarial debe fundar sus preceptos en una cultura empresarial la cual debe estar orientada al cumplimiento de las normas jurídicas, para ello debe fundar su cultura en la imposición de reglas, códigos y procedimientos que se orienten a la prevención de la criminalidad, así como descubrimiento y sanción efectiva. A criterio de (Reyna, 2018, pp. 35-37), el contenido de la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa coexisten naturalmente, siendo estos principales contenidos del Compliance.

El modelo de prevención dentro de un programa de cumplimiento adecuado conforme a ley es aquel que cuenta con:

1. Una persona responsable de la prevención de los delitos (oficial de cumplimiento, que tiene autonomía para ejercer sus funciones. El oficial de cumplimiento en sí puede ser la agencia administrativa de MYPES.
2. Identificar, evaluar y mitigar riesgos con la finalidad de evitar la comisión de algún delito a través de la persona jurídica.
3. Implementar procedimientos de denuncia.

4. Difundir y capacitar periódicamente el modelo de prevención.
5. Evaluar y monitorear constantemente el modelo de prevención.

Para (Carrión, 2014) el “Compliance Program”, está destinado a combatir el incumplimiento del marco normativo vigente, en temas tributarios, laborales, etc. Sancionando temas de corrupción, lavado de dinero etc., dentro del ámbito de su negocio. El autor hace referencia a la implementación y aplicación de los programas a nivel mundial, producto de la evolución de la globalización.

En efecto, la interrelación de las empresas a nivel mundial a partir del uso de la tecnología hace que el mercado se vuelva más competitivo, es por ello que las pequeñas empresas buscan a través de negociaciones comerciales de alto nivel abarcar el crecimiento constante, lo cual las lleva, muchas veces a no tomar en cuenta lo normado con el fin de conseguir sus objetivos.

1.2.4. Las MYPE y su importancia en la economía nacional

Para (Yamakawa, y otros, 2010, pág. 32), la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) es la unidad económica que se constituye por una persona natural o jurídica, independientemente de su forma de organización cuya finalidad es el desarrollo de actividades de diversa índole como la extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Asimismo, según (Ponce & Zevallos, 2015, pág. 48), las MYPES son unidades económicas cuyo número se ha elevado notoriamente en las últimas décadas en América Latina. Las MYPES resultan ser un sector importante en la economía, representando hasta el 90% de las unidades económicas de un país. En los países en desarrollo contribuyen al PBI de manera considerable, constituyen una fuente de empleo importante permiten reducir brechas regionales y son espacios para la innovación.

El marco normativo en el ámbito de la competitividad de las MYPE está delimitado por la ley MYPE y el Plan Nacional de Competitividad MYPE. La ley MYPE fue aprobada por el Decreto legislativo 1086.

Las MYPE deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

MICROEMPRESA

Ventas por año hasta un máximo de 150 UIT.

PEQUEÑA EMPRESA:

Ventas por año superiores a 150 UIT y hasta un máximo de 1700 UIT.

1.2.5. Innovación en la micro y pequeña empresa

De conformidad a lo señalado por (Ponce & Zevallos, 2015, pp. 48-68), durante el I Congreso Internacional de Ciencias de la Gestión: Gestión de la Innovación e Innovación en la Gestión, desarrollada del 29 de setiembre al 2 de octubre de 2015 en la Pontificia Universidad Católica del Perú por el Departamento Académico de Ciencias de la Gestión y la Facultad de Gestión y Alta Dirección, se evidencia de que es posible innovar sin invertir demasiado, o desplegar alta tecnología, para aumentar la productividad y competitividad de las MYPE, correspondiendo que las empresas cumplan con el fomento del desarrollo de competencias y estrategias entre otras acciones destinadas a la gestión de la innovación, a partir del análisis de las MYPE en Perú y Costa Rica.

Lo que se pretende demostrar en esta investigación es que la innovación no es exclusiva de las grandes empresas, también puede ser desarrollada por las MYPES y no requiere de inversiones elevadas ni conocimientos específicos, sino de orientar esfuerzos al aprendizaje y cambio. Cada empresa, considerando sus propios conocimientos, desarrollo, estrategia empresarial debe generar innovaciones que la hagan competitiva.

En esta investigación se sostiene que la innovación es accesible para todas las empresas, independientemente de la magnitud del negocio que desarrollen. En este trabajo se demuestra que más allá de recursos económicos o tecnología de punta, se requiere una cultura organizacional dirigida al aprendizaje y cambio.

Asimismo, se resalta que las MYPES, en Costa Rica y en Perú, cuentan con acceso a tecnologías de la información, pero aún les falta mayor capacitación en su uso fin de facilitar la actividad gerencial y empresarial.

Por otro lado, (Yamakawa, y otros, 2010), analizan el marco establecido para hacer de las MYPES en el Perú más competitivas, a partir de formular una iniciativa basada en tecnologías actuales, las cuales puedan servir de plataforma eficaz para desarrollar este marco y contribuir a una más eficiente inserción de la MYPE en la economía global.

1.2.6. Tipos de MYPE en el Perú

Existen dos tipos de MYPE en nuestro país:

Las MYPES de acumulación según (Huamán, 2009), Tienen la capacidad de generar ganancias para mantener su capital original e invertir en el desarrollo de la empresa. Por lo tanto, tienen una escala de activos en expansión y la capacidad de crear empleos remunerados.

Las MYPES de subsistencia según (Yamakawa, y otros, 2010, pág. 19), son unidades económicas que son incapaces de generar ganancias, dañan su capital y están comprometidas con actividades que no requieren una conversión sustancial de materia prima o el uso de tecnología. En el Perú, 80% de las MYPE se ubican en este estrato.

Según Hoedeman, existen tres tipos de microempresa: a) Microempresa de subsistencia, es la más difundida en Latinoamérica y tiene una productividad mínima que alcanza a cubrir el consumo inmediato, motivo por el cual alberga problemas sociales como la evasión tributaria; b) Microempresa de acumulación simple, por lo general es aquella que cubre los costos pero no otorga rentabilidad suficiente para nuevas inversiones, en esta clasificación se encuentran aquellas que inician sus actividades; c) Microempresa de acumulación ampliada, poseen alta rentabilidad que permita la realización de inversiones principalmente en innovación tecnológica y especialización de sus trabajadores. Citado por (Santander, Cintya, 2013, pág. 8).

1.2.7. Problemática de la MYPE en el Perú

Como lo señala (Yamakawa, y otros, 2010, pág. 50), en el Perú, y en la mayoría de los países de América latina:

Las MYPES enfrentan dificultades para convertirse en unidades productivas y competitivas. Las dificultades o las limitaciones que se observan se centran en acceso al mercado, financiamiento innovación y transferencia tecnológica;

capacitación y asesoría; capacidad gerencial; informalidad; cultura y conocimiento; participación individual; y desarticulación empresarial.

Como podemos apreciar los problemas que padecen las MYPES de subsistencia, son principalmente, el acceso al financiamiento, a la tecnología y presenta en su mayoría evasión tributaria en su forma incipiente, así como la informalidad en el desarrollo de sus actividades; para el caso de las MYPES de acumulación, estos van en función a la poca capacidad de gestión empresarial, rentabilidad, sanciones penales y administrativas debido al incumplimiento de la normatividad vigente en algunos casos, así como la poca capacidad de fortalecer relaciones comerciales con clientes de mayor envergadura.

1.2.8. Seguridad y Salud Ocupacional

A decir de (Jimenez, 2016), todas las empresas, independientemente de su tamaño y actividades, deben tener un compromiso firme con la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Fundamentalmente, esto es esencial para el desarrollo armonioso de las relaciones laborales en el entorno adecuado en términos de sus intereses e impactos positivos, así como las normas y políticas de seguridad y salud ocupacional.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la salud y seguridad en el trabajo es una rama multidisciplinaria que cubre muchos campos profesionales como la medicina, la ingeniería sanitaria y el derecho. En el sentido más general, debe alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover y mantener la máxima salud física y mental de los trabajadores, independientemente de su ocupación.
- Evitar que las condiciones laborales de los trabajadores afecten negativamente su salud.
- Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo de los riesgos que pueden ser causados por factores de salud adversos.
- Colocar y mantener a los trabajadores en un ambiente de trabajo que se adapte a sus necesidades físicas y mentales.
- Adaptar las actividades laborales a los seres humanos para obtener la salud social, mental y física de los trabajadores.

Según las normas de la OIT, los empleadores y los trabajadores deben cooperar y participar en programas de salud y seguridad, medicina del trabajo, higiene industrial, capacitación, seguridad técnica, ergonomía y psicología.

1.2.9. Cambios en la nueva Ley de Seguridad y Salud en el trabajo – Ley N.º 29783 – en relación con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Supremo N.º 009-2005-TR

Según (Scapa, 2012), la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional- N° 29783, tiene como objetivo la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, a través del deber de prevención de los empleadores, la búsqueda de la participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales mediante el diálogo social, así como el papel de fiscalizador del Estado, quienes en conjunto deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

Asimismo, refiere (Scapa, 2012) que su ámbito de aplicación, con el propósito de homogenizar la situación laboral de todos los trabajadores, se amplía, incorporando, además de los empleadores y trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada, a los trabajadores de servicios y a todos los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú y trabajadores por cuenta propia.

A partir de ello podemos argüir que, en los últimos años, se han publicado normas sobre cuestiones de salud y seguridad en el trabajo para tomar medidas y / o predecir los riesgos en el desarrollo del trabajo diario. Por lo tanto, es muy importante que la compañía formule y desarrolle políticas de gestión de prevención de riesgos, no sólo al momento de su establecimiento, sino también cuando se vayan a aplicar. La razón para mencionar esto es porque muchos riesgos, especialmente en MYPE, se incrementan cuando el empleador deja de lado los problemas de seguridad y salud laboral por considerar que resulta más eficiente actuar cuando el riesgo haya desplegado sus efectos o, basado en la creencia que son situaciones que difícilmente pudieran acaecer.

1.2.10. Principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a) Principio de Prevención. - El objetivo principal de este principio es que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que en el lugar de trabajo existan los medios y condiciones adecuados que protejan la salud, la vida y el bienestar de los trabajadores y de aquellas personas que sin tener vínculo laboral realicen servicios dentro del centro de labores. Este principio extiende las responsabilidades preventivas de los empleadores, no solo para proteger a los trabajadores en las nóminas, sino también para proteger a todos los trabajadores en los centros de trabajo.
- b) Principio de Responsabilidad. – Considerando el precitado principio el empleador asume el impacto económico, legal y de cualquier otro tipo de los trabajadores en el desempeño de sus funciones o debido a accidentes o enfermedades laborales. El principio de responsabilidad es el resultado del incumplimiento del principio anterior: si no se siguen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, el empleador es responsable
- c) Principio de Cooperación. - Nuestra legislación ha previsto un rol integrador y diligente entre las partes es por ello que la importancia del diálogo social se enfatiza en virtud de este principio. Se menciona explícitamente que el diálogo social se ha establecido como un mecanismo para garantizar la cooperación y coordinación permanentes entre los actores sociales involucrados en la salud y seguridad en el trabajo.
- d) Principio de Información y Capacitación. – En virtud de este principio, los organismos sindicales y los trabajadores en general reciben información oportuna y adecuada de los empleadores y se lleva a cabo capacitación preventiva sobre las tareas a realizar, con un enfoque en los riesgos potenciales para la vida y la salud de los trabajadores; esto tiene un importante propósito preventivo.
- e) Principio de Gestión Integral. - El principio adopta el criterio por el cual todo empleador considera a los mecanismos de prevención como una parte básica de la gestión empresarial. Se cree que la inversión en prevención tiene un impacto directo positivo en la mejora de

las condiciones de trabajo, la productividad y la competitividad de la empresa. Por tal motivo, la gestión empresarial moderna promueve principalmente la integración de procesos relacionados con la calidad, el medio ambiente, la responsabilidad social corporativa y la seguridad y salud en el trabajo.

- f) Principio de Atención Integral de la Salud. - El principio enfatiza que los trabajadores que tengan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo tienen derecho a los beneficios de salud necesarios y suficientes hasta que se recuperen para su regreso a su centro de labores.
- g) Principio de Consulta y Participación. – “Este principio promueve que el Estado establezca mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo” (Ospina, 2011).
- h) Principio de Primacía de la Realidad. - Este principio es uno de los criterios principales en gestión del derecho al trabajo. De acuerdo con este principio, los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambas partes, así como otras entidades públicas y privadas, son responsables de cumplir con las leyes y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar información completa y verdadera sobre estos temas. Asimismo, en virtud de este principio cuando exista una diferencia entre el contenido de un documento y la realidad, las autoridades deben elegir el contenido que se ha verificado en la realidad.
- i) Principio de Protección. - Este principio garantiza el derecho de los trabajadores a que el Estado y los empleadores les proporcionen condiciones de trabajo dignas que les aseguren un estado de vida saludable, a nivel físico, mental y social.

Para ello, en virtud del análisis de la propia norma, se considera dos cuestiones relevantes que señala el principio de información y capacitación.

- La capacitación debe ser oportuna, en cuanto que el fin de las capacitaciones es prevenir riesgos laborales. Para ello se deberá elaborar un programa de instrucción que garantice la formación antes de que el trabajador inicie sus labores.
- Contar con una información adecuada, ese sentido se deberá impartir a los trabajadores – así como a sus representantes – las instrucciones y la capacitación necesaria, que sea acorde con el nivel técnico de sus actividades y la naturaleza de sus responsabilidades.

Dichas condiciones deben tender a:

- i. El desarrollo del trabajo en un ambiente seguro y saludable.
- ii. Condiciones laborales compatibles con la dignidad de los trabajadores, así como el ofrecimiento de posibilidades para la consecución de las metas personales de los trabajadores.

1.2.11. Normatividad aplicable

Son todas aquellas normas que rigen en todo el país y en todas las actividades económicas tanto públicas como privadas y versan sobre seguridad y salud en el trabajo.

1.2.11.1. Constitución Política del Perú, en los artículos 1,2 incisos 1) y 2), 7, 9, 10, 11, 22, 23 y la cuarta disposición final transitoria.

La Constitución Política del Perú en su artículo 1, destaca que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, bajo esta perspectiva, en el artículo 2 se señalan de manera no taxativa, los derechos fundamentales de la persona humana, el inciso 1. hace mención del derecho a la vida, a la integridad física, psíquica y moral, al bienestar y el inciso 2. proclama la igualdad ante la ley y proscribire todo tipo de discriminación. En ese sentido, los empleadores como parte de la sociedad y el Estado se encuentran obligados a respetar la dignidad de los trabajadores, en igualdad de condiciones, asegurando su integridad física, psíquica y moral en el desarrollo de sus labores.

Asimismo, en virtud del artículo 7 de la Carta Magna, todas las personas tienen derecho a la protección de su salud y la de su medio familiar, ello fortalece la idea plasmada de manera precedente, los empleadores deben preocuparse por la protección de la salud de los trabajadores, con mayor razón en un contexto de pandemia, que resulta altamente contagiosa; para así poder garantizar que la salud de la familia y de la comunidad en general, tampoco se vea perturbada.

De acuerdo con lo señalado, el empleador debe interesarse en la protección de la salud e integridad de sus trabajadores, tal preocupación es un pilar del Estado, el cual de acuerdo con lo manifestado en los artículos 9,10 y 11 de la Constitución Política, determina la política nacional de salud, siendo responsable de su efectivo cumplimiento de manera descentralizada, reconoce el derecho universal a la seguridad social y el libre acceso a prestaciones de salud y pensiones.

En efecto, de acuerdo con (Bernales, 1995), el derecho al trabajo cuenta con protección constitucional; en ese sentido, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, define el trabajo en una doble dimensión, como un deber y un derecho. El derecho al trabajo según este autor es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, lo cual le da una significación particular con relación al individuo con su entorno familiar y social. Citado por (Cuba, 2017, pág. 39).

Es decir, el trabajo es la actividad que permite que la persona subsista y además logre sus objetivos de vida, de manera honesta, honrada y productiva, aportando con ello a la economía del país, al sostenimiento y armonía de su familia, así como al funcionamiento de una sociedad ordenada.

En resumen, el trabajo en relación de dependencia, es decir, el desarrollado bajo el ejercicio de los poderes inherentes al empleador, de dirección, fiscalización y sanción, hace de esta asimetría de poder, particularmente vulnerable al trabajador, por ello que nuestro sistema jurídico peruano asume un rol protector o tuitivo, para equiparar la asimetría de poder entre ambas partes y así evitar arbitrariedades que lesionen los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador.

Finalmente, de una lectura sistemática de los artículos 1, 2, 7, 9, 10, 11, 22 y 23 de la Carta Magna, el Estado debe prohibir que las relaciones laborales limiten el ejercicio de los derechos fundamentales que se reconocen a toda persona y en especial; evitar la vulneración a la realización

de un trabajo digno. Pues, de conformidad a la cuarta disposición final transitoria de la Constitución Política del Perú, las normas fundamentales que reconocen derechos y libertades deben interpretarse de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como a los tratados e internacionales ratificados por el Perú.

1.2.11.2. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Implementa la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se aplica a todos los sectores de producción y de servicio de las empresas privadas. En ese sentido (Ospina, 2011) no dice que “La responsabilidad de los actores son, el deber de protección al empleador, fiscalización del Estado y participación por parte de los trabajadores”. Establece los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y regula el trabajo de los Comités Paritarios. Modifica la normativa relativa a inspecciones, utilidades y sanciones penales.

Esta ley tiene la finalidad de promoción de cultura de prevención de riesgos laborales y constituye un catálogo normativo mínimo en cuanto a prevención de riesgos pues otorga libertad a los empleadores y trabajadores de establecer los niveles de protección adecuados que se consideren pertinentes.

En ese sentido, el respeto a esta norma es fundamental; sin embargo, constituye un catálogo mínimo de normas preventivas de riesgos que puede ser adaptado y ampliado por las pequeñas empresas de conformidad a las nuevas contingencias; para el presente trabajo de investigación, esta norma servirá de base para la evaluación, prevención y actuación ante riesgos laborales a que se encuentra expuesta una MYPE en el contexto mundial que se atraviesa por la propagación del Covid-19.

1.2.11.3. Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene la finalidad de promoción de la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, partiendo del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado, y la participación de los trabajadores, así como de sus organizaciones sindicales.

Entre algunas de las obligaciones que corresponden acatar al empleador se encuentran: el disponer que exista una supervisión efectiva, para lograr la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, el establecimiento, aplicación y evaluación de una política y programas en materia de seguridad y salud laboral que cuente con objetivos susceptibles de medición y seguimiento; así como la adopción de disposiciones efectivas que permitan identificar y mitigar los riesgos laborales.

1.2.11.4. Decreto Supremo N° 003-97TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículos 25 inciso a) y 30 inciso d).

Regula como causal de despido por falta grave art. 25 inciso a) “La reiterada inobservancia del reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos por la autoridad competente que revista gravedad”. Asimismo, el art. 30 inciso d) “Regula como un supuesto de hostilización al trabajador, que el empleador no observe las medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador”. En ese sentido esta norma permite que tanto empleador y trabajador en el ejercicio de los deberes que les compete dentro de una relación laboral conforme a ley, observen la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y garanticen su aplicación eficaz.

1.2.11.5. Decreto supremo N° 002-2013 TR. Aprueban la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; considerando que los accidentes y enfermedades laborales, ponen en riesgo el derecho a la vida y a la salud, repercutiendo de manera negativa en el normal desarrollo de las actividades productivas y desarrollo social y económico del país. Este es el principal instrumento para la generación de una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú y establece el objetivo general y los específicos, los principios de la Política Nacional y los ejes de acción del Estado, con participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

1.2.11.6. Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el fin de facilitar su implementación, y lograr un nivel efectivo de protección de la salud y seguridad, se implementa esta Ley introduciendo entre otros, los siguientes cambios: el liderazgo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a cargo del director de toda organización, quien deberá encargarse del registro obligatorio, de acuerdo con los riesgos que afronta cada empresa, debiendo llevarse registros simplificados en las MYPES. Asimismo, se incide en la naturaleza preventiva de la norma y la responsabilidad penal por la no adopción de medidas previstas y que pongan en riesgo la seguridad, salud y vida de los trabajadores.

1.2.12. El desafío del Derecho Laboral ante nuevos escenarios

No basta con considerar los principios establecidos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como son el principio de prevención que apunta a exigir al empleador la tutela de la vida, salud y bienestar de todo aquel trabajador que se encuentre en su centro de labores, independientemente del vínculo laboral existente y el principio de responsabilidad del empleador por el incumplimiento de sus obligaciones legales; para señalar que trabajadores y empleadores se encuentran en posibilidad o en condiciones de prever todos los riesgos que deriven del desarrollo de una actividad o riesgos externos que puedan resultar imprevisibles o de difícil ocurrencia.

En efecto, antes de la propagación del coronavirus resultaba increíble que un virus cuyo epicentro se encontraba lejano a nuestra región se propagara de manera tan rápida imposibilitando por un tiempo indefinido el normal desarrollo de las actividades productivas; trayendo como consecuencia no sólo pérdidas económicas, ruptura de vínculos laborales o cierre de pequeños negocios; sino además, la exigencia de mayores estándares de cuidado de la salud en el trabajo, protocolos para atención al cliente distintos a los preexistentes, reestructuración de la forma de negocio acorde a las nuevas necesidades, entre otros.

El dinamismo del Derecho hace que éste se adapte a situaciones, necesidades y retos que son impuestos por la realidad. Como hemos podido apreciar en el cuadro normativo plasmado en el punto precedente, la evolución normativa a nivel internacional y recogida a nivel nacional ha sido

persistente y de conformidad a la información constantemente actualizada respecto a la naturaleza del Covid-19 y las formas de prevención de su contagio.

Este avance normativo ha dado lugar a guías y protocolos cuyo cumplimiento debe ser recogido e implementado por las MYPES para garantizar su continuidad en el mercado laboral máxime si estas MYPES son a su vez clientes de otras grandes empresas que tienen mayor alcance en función a la responsabilidad social empresarial que desarrollan.

Es por lo que en el siguiente capítulo realizaremos un análisis de riesgos que afronta una MYPE, y cómo ha implementado medidas destinadas a cumplir las exigencias de este nuevo escenario.

1.2.13. Derecho a un trabajo seguro

La evolución del Derecho laboral dentro del contexto nacional e internacional va de la mano a las nuevas formas de interrelacionar de las personas (Naturales y Jurídicas), dentro de la sociedad en la que conviven. Podemos decir que el estudio de este derecho es la solución a los problemas que surgen en el mérito de las actividades realizadas por parte de los trabajadores y de las decisiones que toman las empresas en la aplicación de sus sistemas integrados de gestión, los cuales han sido elaborados en función a los riesgos y amenazas existentes previamente evaluadas.

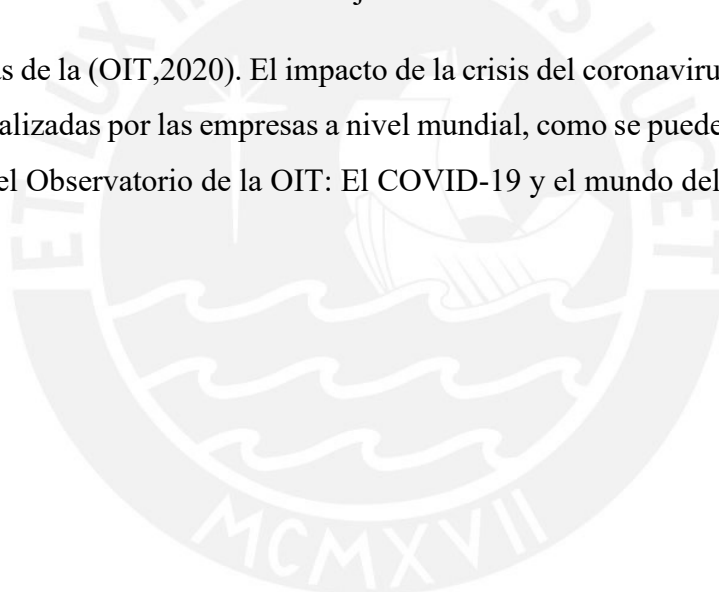
El Estado es el ente encargado de asegurar la protección respectiva al Derecho al Trabajo, siendo este parte importante para la vida y el desarrollo del individuo dentro de la sociedad. Es por lo que, si bien el trabajo es una actividad asociada a la naturaleza humana que brinda salud, y bienestar individual y colectivo, dicha actividad realizada en escenario insalubres representan peligros y riesgo que conllevan a la configuración de accidentes y enfermedades laborales que pueden incluso causar la muerte del individuo. Siendo esto de gran importancia dentro del manejo de riesgos profesionales es que surge la salud ocupacional, con el único fin de mitigar dichas amenazas y propiciar ambientes de trabajo más seguros.

Para la (OIT, 2020) Los empleadores tendrán la responsabilidad global de asegurarse de que se adopten todas las medidas de prevención y protección factibles para reducir al mínimo los riesgos profesionales.

Dentro de este contexto, es que el 31 de diciembre del 2019 en ciudad de Wuhan – China, el mundo vio el nacimiento de un nuevo enemigo invisible, la nueva cepa del Coronavirus (Covid-19), el cual fue declarado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia el 11 de marzo del 2020, habiendo a afectado hasta la fecha a más de 3 millones de personas en el mundo, y habiendo causado aproximadamente la muerte a 200 mil personas, produciendo el confinamiento por cuarentena de sociedades y la paralización de las actividades laborales, debido a su alta propagación y contagio de persona a persona, deteriorando así a la mayoría de economías en el mundo.

Producto de la crisis mundial del Covid-19, solo en este segundo trimestre del año. Las medidas de paralización total o parcial que ya afectan a casi 2700 millones de trabajadores, es decir: a alrededor del 81 por ciento de la fuerza de trabajo mundial.

Según estadísticas de la (OIT,2020). El impacto de la crisis del coronavirus se ha visto reflejada en las actividades realizadas por las empresas a nivel mundial, como se puede apreciar en siguiente cuadro emitido por el Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo.



El impacto de la crisis sobre las empresas en los sectores más afectados						
Situación laboral de referencia (estimaciones mundiales para 2020 antes del brote del COVID-19)						
Sector de la economía	Impacto de la crisis sobre la producción económica	Empleadores (millones)	Trabajadores por cuenta propia (millones)	Proporción de trabajadores por cuenta propia en el empleo total (porcentajes)	Proporción de empleados en empresas con 2 - 9 trabajadores en el empleo total (porcentajes)	Proporción de empleados en empresas con más de 10 trabajadores en el empleo total (porcentajes)
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	Alto	21	211	45	25	30
Industrias manufactureras	Alto	12	99	19	15	66
Actividades de hostelería y restauración	Alto	7	44	29	29	41
Actividades inmobiliarias; actividades administrativas y comerciales	Alto	7	35	21	23	56
Artes, entretenimiento y recreación, y otras actividades de servicios	Medio-Alto	4	57	30	31	39
Transporte y almacenamiento y comunicación	Medio-Alto	4	76	31	19	50
Construcción	Medio	9	103	38	26	36
Servicios financieros y de seguros	Medio	1	3	6	11	83
Minería y canteras	Medio	<1	3	28	14	58
Agricultura, silvicultura y pesca	Bajo - Medio	19	470	55	30	15
Sanidad y servicios sociales	Bajo	2	11	7	14	79
Educación	Bajo	1	7	5	14	81
Servicios públicos	Bajo	<1	3	10	13	77
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	Bajo	<1	0	2	8	90

Nota: Evaluación de la OIT de datos financieros en tiempo real, datos de referencia de ILOSTAT sobre la distribución sectorial del empleo (CIU Rev. 4) y micro datos armonizados de la OIT. Las cifras de empleadores y de trabajadores por cuenta propia se basan en datos de las encuestas nacionales en hogares de 114 países que representan el 66 por ciento del empleo mundial. Las cifras del tamaño de las empresas se basan en datos de las encuestas nacionales en hogares de 134 países que representan el 78 por ciento del empleo mundial. Estos datos son extrapolados al empleo mundial de 2020 por sector. Véase la segunda edición del Observatorio de la OIT para mayores detalles sobre la clasificación de los sectores en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740981/lang-es/index.htm.

Figura 2. El impacto de la crisis sobre las empresas en los sectores más afectados. (Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición, 2020)

Ahora surge la pregunta de ¿Como un brote de Covid-19 podría afectar lugares de trabajo?

Para ello, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE. UU. (OSHA, sus siglas en inglés), ha desarrollado la guía de planificación contra el COVID-19. Por lo cual no dice que, de manera similar a los virus de influenza, el SARS-CoV-2, que es el virus que causa el COVID-19, tiene el potencial de causar brotes de gran amplitud. Bajo condiciones asociadas a la propagación generalizada de persona a persona, por lo que el reinicio de actividades produzca contagios masivos si no se toman las medidas correspondientes ya que, a falta de vacuna, lo brotes podrían ser eventos prolongados, y eso afectaría la cadena productiva producto de:

- **Ausentismo.** - Los trabajadores que se encuentran expuestos al momento de realizar sus labores podrían contraer el virus y de ser el caso transmitirlo en forma masiva, provocando así un ausentismo de la mayoría del personal por estar enfermos.

En la medida del grado de exposición al riesgo, según la función desempeñada. (OSHA-3992, 2020) “Ha dividido las tareas de trabajo en cuatro niveles de exposición a riesgo: muy alto, alto, medio y bajo. La Pirámide de riesgo ocupacional muestra los cuatro niveles de exposición a riesgo en la forma de una pirámide para representar la distribución probable del riesgo”.



Figura 3. Pirámide de riesgo ocupacional para el COVID-19 (Guía sobre la preparación de lugares de trabajo para el virus OSHA 3992-03, 2020)

Después de analizar e identificar los riesgos existentes en el desarrollo de actividades cotidianas por parte de los trabajadores las empresas deben establecer pasos que puedan reducir el riesgo de exposición al virus SARS-CoV2, siendo estas reglas de fiel y obligatorio cumplimiento:

1. Desarrollar un plan de preparación y respuesta contra enfermedades infecciosas
2. Prepararse para implementar medidas básicas de prevención de infecciones
3. Desarrollar políticas y procedimientos para la pronta identificación y aislamiento de las personas enfermas.
4. Desarrollar, implementar y comunicar las flexibilidades y protecciones del lugar de trabajo
5. Implementar controles en el lugar de trabajo
6. Controles administrativos
7. Prácticas de trabajo seguras
8. Equipo de protección personal (EPP)
9. Seguir las normas existentes de OSHA y normas nacionales en temas de seguridad ocupacional vigente de cada país

Luego de haber hecho las precisiones con respecto al nuevo panorama en el actual contexto de crisis internacional debido a la pandemia del coronavirus (Covid-19), podemos decir que tanto las personas, empresas y el derecho deben adecuarse a los nuevos escenarios e incorporar normatividad que conlleve a mitigar su impacto dentro de cada ámbito en el cual desarrollan sus actividades.

A decir de Del Río Gonzales “Los empleadores, funcionarios, gerentes, jefes y trabajadores en general deben observar, hoy más que nunca, un impecable, profesional, honesto y racional manejo y administración de los recursos y bienes que se les ha confiado en el marco de este pandémico mal; ello, en señal de respuesta y compensación al confinamiento al que ha sido sometido el ciudadano por esta crisis sanitaria” Recuperado de: (La Ley, 2020)

CAPÍTULO II: ENFOQUE METODOLÓGICO

En el campo de la investigación existen diferentes metodologías para analizar y cuantificar resultados de los objetivos trazados por parte de las empresas. Y esto va en función, a factores que influyen significativamente en el cumplimiento de lo trazado por parte de la alta dirección, producto de una adecuada gestión riesgo empresarial. Por lo que implementar exitosamente estándares de cumplimiento normativo legal “Compliance Program” es fundamental. Partiendo de ello debemos identificar el grado de conocimiento que tienen las MYPES en materia de identificación y/o manejo de riesgos (Laboral, Financiero y Salud Ocupacional, Etc.), asimismo el grado de cumplimiento normativo, que impliquen una mitigación o eliminación de la amenaza existente, que no permita cumplir con sus objetivos.

Pero que ¿son riesgos o riesgos empresariales?, que nos permite medir, y como a partir de la identificación, tratamiento y manejo de estos, aunado a un sistema de cumplimiento normativo puede ayudar a una mejora en el grado de la gestión empresarial de TECNIGAS CORPORACION S.A., y así alcanzar un adecuado crecimiento dentro del mercado competitivo actual, siendo esta una MYPE, dedicada a la prestación de servicios de mantenimiento a diversos sectores de la economía nacional como lo son: Sector industrial, Sector servicio y Sector Retail etc. Y habiendo identificado por parte de uno de sus gerentes de línea una de sus principales falencias o riesgos en el desarrollo de sus actividades, el cual se manifiesta en materia de seguridad y salud en el trabajo. Debido a la falta de conocimiento por parte de la alta dirección, de que una inadecuada gestión de riesgo laboral en temas de seguridad en el trabajo podría ocasionar grandes pérdidas tanto en temas reputacionales como económicos y laborales. Es por lo cual se pone en estudio de preparación un plan de implementación de cumplimiento normativo “Compliance Program” en Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello se realizará una medición de la gestión de riesgos tomando como base el tamaño de la empresa, sus integrantes, su estructura, su actividad de producción y/o servicios que ofrecen y el sector en el que opera.

Partiendo de ello debemos primero identificar su objetivo primordial al realizar el análisis respectivo, teniendo claro conceptos esenciales sobre ¿Qué son riesgos, tipos de riesgos, así como su identificación, análisis, tratamiento y/o control de los mismos asociados a cada actividad. Es decir, fundamentar por qué a través de la implementación del sistema de gestión en seguridad y

salud en el trabajo y cumplimiento normativo podríamos respaldar nuestra actividad en un ambiente seguro para nuestro cliente interno y externo.

2.1. Los programas de cumplimiento “compliance program” y su relación con los riesgos en seguridad y salud en el trabajo

En medida que se van a desarrollando las actividades diarias por parte de los trabajadores, estos están expuestos a sufrir accidentes o contraer enfermedades ocupacionales, aumentando así el riesgo laboral, ante un posible ausentismo por parte de la mano de obra, produciendo así incumplimiento de contratos por servicios no realizados y también generando posibles sanciones económicas por parte de la autoridad competente nacional, al no haber implementado programas de seguridad y salud en el trabajo.

Existe en la actualidad guías y normas internacionales en base a las cuales podemos sustentar la implementación de un Sistema de Gestión de Compliance para ello. Las normas ISO siglas en ingles de (International Organization for Standardization). “Que se crearon con la finalidad de ofrecer orientación, coordinación, simplificación y unificación de criterios a las empresas y organizaciones con el objeto de reducir costos y aumentar la efectividad, así como estandarizar las normas de productos y servicios para las organizaciones internacionales”. Recuperado de (ISOTools, 2015)

En base a ello es que las organizaciones pueden implementar sistemas de gestión de Compliance por lo cual: La (ISO 19600, 2014). “Se basa en los principios de buen gobierno, proporcionalidad, transparencia, sostenibilidad y proporciona orientación para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar un sistema de gestión de cumplimiento efectivo y receptivo dentro de una organización”.

Todas las empresas tienen la obligación de garantizar un centro de trabajo seguro, esto implica la garantía de implementar un sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que exige la elaboración y puesta en práctica de un programa de cumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales.

2.2. Riesgos

Según la norma (ISO 31000, 2009) nos dice que “El riesgo es el efecto de la incertidumbre sobre consecución de los objetivos”.

El Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Treadway Commission COSO público El Marco Integrado - Gestión del Riesgo Empresarial, Integrando Estrategia y Desempeño. Definiendo el riesgo como: “La posibilidad de que se produzcan sucesos que afecten a la consecución de los objetivos estratégicos y de negocio”. (COSO, 2017 pág. 9)

Es por lo que las empresas buscan medir y/o atenuar su nivel de riesgo en sus diferentes actividades, siendo estos posibles riesgos: (Reputacional, Legal, Financiero, Operacional, Seguridad ocupacional, etc.). Y así minimizar su impacto interno y externo dentro de la organización.

2.3. Filosofía de la gestión de riesgos

Definido según (COSO, 2004) “Como el conjunto de creencias y aptitudes, compartidas que caracterizan el modo en que la entidad contempla el manejo de los riesgos en todas sus actuaciones, desde el desarrollo e implantación de la estrategia hasta sus actividades cotidianas”. La filosofía de la gestión de riesgos se plasma en el poder de dirección de la empresa, desarrollando a través de políticas, normas de conducta y reglamentos, los cuales son transmitidos a cada miembro de la organización.

Mediante la gestión del análisis de riesgos laborales de una empresa y su estudio en el desarrollo de actividades en el día a día, permite a sus integrantes y/o directivos entender y mitigar los riesgos existentes dentro de esta, para ello debemos: identificar, analizar y valor el nivel de riesgo. Esto nos permitirá conocer el nivel de impacto en el alcance de los objetivos planteados, conociendo cual fue la medida tomada para controlarlo.

2.4. Tolerancia al riesgo

¿Qué es la tolerancia al riesgo organizacional? - Es toda aquella posibilidad de que se produzca un suceso y/o contratiempo que altere el devenir normal dentro de una organización. Es por lo que debemos partir aceptando que en el desarrollo de las operaciones siempre va a existir un riesgo

organizacional, por lo cual debe existir una tolerancia al riesgo, y esto se dará en función al análisis previo de todos los riesgos existentes que forman parte del negocio. Para (Garcia, Jessica & Salazar, Paola, 2005) “Operar dentro de las tolerancias al riesgo proporciona a la dirección una mayor confianza en que la entidad permanece dentro del riesgo aceptado, y a su vez proporciona una seguridad más elevada de que la entidad alcanzará sus objetivos”.

Dentro de los principales riesgos empresariales que afectan a las empresas (Gran empresa, Media-empresa, Pequeña-empresa y Microempresa) tenemos según (ISO 31000, 2009):

- **RIESGO LEGAL.** - Es aquel que se presenta a causa de la posibilidad de contratos incumplidos, demandas judiciales o sentencias adversas por hechos acontecidos en el devenir de las actividades diarias que interrumpen o afectan en forma negativa a una empresa. Este riesgo no se puede cuantificar fácilmente y la gerencia suele darse cuenta de su existencia cuando ya es demasiado tarde, es decir, cuando ya se ha manifestado. Ahora dentro de la práctica de los riesgos legales de una empresa se encuentra aquel relacionado a las actividades del empleo, así como la seguridad y salud en el trabajo, es por ello que hacemos precisiones sobre que es un riesgo laboral, según (OHSAS 18001, 2007).
 - **RIESGO LABORAL.** - Es sinónimo de amenazas, obstáculos, daños, incidentes, siniestros y accidentes. Tienen diferentes fuentes y su clasificación genérica habla de dos tipos: los que se producen dentro de las empresas y los que se producen fuera. Ahora no todos los trabajos suponen los mismos riesgos ni el mismo nivel de exposición a éstos. Los riesgos dependen de factores como el lugar, la tarea, el cargo y, por supuesto, la actividad comercial de la empresa.
- **RIESGO FINANCIERO.** - Son todos aquellos relacionados con la gestión financiera de las empresas. Es decir, aquellos movimientos, transacciones y demás elementos que tienen influencia en las finanzas empresariales: inversión, diversificación, expansión, financiación, entre otros.
- **RIESGO ECONÓMICO.** - En este caso, se refiere a los riesgos asociados a la actividad económica, ya sean de tipo interno o externo. En el primer caso, hablamos de las pérdidas que puede sufrir una organización debido a decisiones tomadas en su interior. En el segundo, son eventos cuyo origen es externo.

- **RIESGO AMBIENTAL.** - Son aquellos a los que están expuestas las empresas cuando el entorno en el que operan es especialmente hostil o puede llegar a serlo. Tienen dos causas básicas: naturales o sociales. En el primer grupo podemos mencionar elementos como la temperatura, la altitud, la presión atmosférica, las fallas geológicas, entre otros. En el segundo, cuestiones como los niveles de violencia y la desigualdad.
- **RIESGO POLÍTICO.** - Este riesgo puede derivarse de cualquier circunstancia política del entorno en el que operen las empresas. Los hay de dos tipos: gubernamentales, legales y extralegales. En el primer caso se engloban todos aquellos que son el resultado de acciones que han sido llevadas a cabo por las instituciones del lugar, por ejemplo, un cambio de gobierno o una modificación en las políticas comerciales. En el segundo caso, se sitúan actos al margen de la ley como acciones terroristas, revoluciones o sabotajes.

2.5. Etapas en la gestión de riesgos:

- a) **Identificación de Riesgos.** – Es la parte donde se identifican los riesgos, conociendo los sucesos que pueden producir y las consecuencias en el alcance de los objetivos. Así mismo identificaremos los controles y el procedimiento a seguir.
- b) **Análisis de Riesgo.** – Nos permite conocer la probabilidad de que el nivel de riesgo se produzca, estudiando los factores y las causas que lo originan. Mediante ese análisis nos permitirá evaluar los controles de riesgo que tenemos implementados.
- c) **Valoración de los controles.** – El nivel de riesgo que existe en las empresas y su nivel de impacto se medirá en función a la eficacia y eficiencias de los programas establecidos para controlar dichos riesgos.

Para ello y en busca de establecer, lineamientos del porqué una pequeña y microempresa deberían implementar programas de cumplimiento normativo “Compliance Program”. Es que procederemos a analizar el perfil de riesgo de una pequeña empresa de servicios, la cual cuenta se encuentra debidamente registrada antes los entes respectivos, contado con un espacio geográfico para el desarrollo de sus actividades de 500 metros cuadrados, local ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho.

2.6. Perfil de riesgos

TECNIGAS CORPORACIÓN S.A., es una empresa de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo, el cual brinda a diferentes tipos de clientes, en el sector industrial y comercial. Para ello, dentro de sus actividades de gestión empresarial, ha decidido elaborar su perfil de riesgos en función a las actividades que realiza, tanto administrativas como operativas.

Para ello procederemos a identificar los perfiles de riesgo, cuáles son sus mecanismos de alerta, prevención y vigilancia a partir de los análisis efectuados, así como la valoración en los controles tomados para mitigar dichos riesgos.

Elaborar un perfil de riesgo nos permitirá establecer las estrategias de supervisión y control, así mismo nos dará a conocer la adopción de medidas preventivas y correctivas, a fin de mitigar los riesgos.

Para el caso en estudio concreto analizaremos los riesgos laborales en materia de salud ocupacional, y la forma de adopción de un sistema de gestión empresarial dentro de la coyuntura de la pandemia actual, adecuando a la exigencia por parte de nuestro principal cliente Hipermercados Tottus S.A.

2.6.1. Empresa Provedora

EMPRESA: TECNIGAS CORPORACIÓN S.A.

RUC: 20553300429

DIRECCIÓN: Av. Lurigancho N° 626 urb. Azcarruz –S.J.L.

RUBRO: Servicios de mantenimiento preventivo y correctivo, en equipos gastronómicos, equipos de refrigeración, equipos de aire acondicionado y sistemas de extracción mecánica de humos.

Sucursales: Piura, Trujillo, Chiclayo, Pucallpa

Marcas Asociadas: Rational - Lainox

2.6.2. Empresa Usuaria

EMPRESA: HIPERMERCADOS TOTTUS SA – HIPERMERCADOS TOTTUS ORIENTE SAC.

RUC: 20508565934 - 20393864886

DIRECCIÓN: Av. Angamos este nro. 1805 int. P10 - Surquillo

RUBRO: RETAIL

Sucursales: Tiendas a nivel nacional

Servicios contractuales vinculados: Servicios de Extracción de Humo y Equipos gastronómicos.

TECNIGAS CORPORACION S.A. – TECNICOR SA., empresa peruana con más de 6 años en el mercado, atendiendo a diversos clientes del sector industrial y comercial en servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos y maquinarias. Para ello cuenta con un total de 38 personas, entre trabajadores en planilla y personal locatario.

2.6.3. Servicios

- Mantenimiento de Sistemas de Extracción de Humos
- Mantenimiento preventivo y correctivo de Equipos Gastronómicos
- Mantenimiento preventivo y correctivo de Equipos de Refrigeración y A.C.
- Mantenimiento preventivo e instalación de Redes de gas (GLP).

2.6.4. Objetivos

- a) Elaborar el diagnóstico de las Condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, de la empresa, mediante la identificación de los peligros y riesgos existentes en las diferentes áreas y adecuar estos al nuevo contexto de riesgo existente producto del nuevo coronavirus – SARS-CoV2.
- b) Priorizar los riesgos según nivel de criticidad, para planificar las acciones de prevención y control de riesgos.

2.6.5. Metodología

Para la elaboración del presente diagnóstico se empleó la siguiente metodología:

- Levantamiento de información en campo mediante inspecciones, mediciones higiénicas ocupacionales y entrevistas al personal de la empresa, para la identificación de peligros, evaluación de riesgos y propuestas de control por cada proceso existente.

- Reuniones con los encargados de las diferentes áreas de la empresa para retroalimentar la información del diagnóstico.
- Visitas de campo
- Análisis de riesgos: Elaboración de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Matriz de riesgos legales.

2.6.6. Normas aplicables

Tabla 1

Sistema integral de gestión de seguridad y salud ocupacional

ESTÁNDAR DE NORMAS INTERNACIONALES	
SISTEMA BRITÁNICO	
OHSAS 18000 - ISO 45001	Sistema integrado de gestión de SST.
ISO 9000	Sistema de calidad
ISO 14001	Sistema de medio ambiente
SISTEMA AMERICANO	
OHSAS 18001-2007 (Departamento de trabajo americano) ahora ISO 45001	Administración, higiene y seguridad ocupacional
NIOSH - Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional	Investigación
OSHA 3992-03 2020	Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus COVID-19
OIT	
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	
ESTÁNDAR DE NORMAS NACIONALES	
SISTEMA PERUANO	
Constitución Política del Perú - 1993	Artículos 1,2 incisos 1) y 2), 7, 9, 10, 11, 22, 23 y la cuarta disposición final transitoria
R.M N° 480-2008-MINSA / NTS N° 68	Listado de Enfermedades Ocupacionales
R.M 375-2008 TR	Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico.
LEY 29783 - (2011)	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
D.S. 005-2012 TR	Reglamento de la Ley N° 29783
LEY 30222 - (2014)	Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
D.S 006-2014 TR	Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783
D.S. 012-2014 TR	Registro Único de Información sobre accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales y modifica el artículo 110 del

	Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
D.S. 016-2016 TR	Modifican el Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR
R.M. 055-2020	Guía para la prevención ante el coronavirus (Covid-19) en el ámbito Laboral
R.M. 448-2020	Lineamientos para a vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19

2.6.7. Identificación del riesgo

TECNIGAS CORPORACION S.A. está comprometida en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como con el cumplimiento de las normas legales que afectan sus operaciones en las diversas áreas que existen dentro de la empresa. Y que son exigidas de un estricto cumplimiento para la atención de servicios dentro de los locales de su cliente, es por lo que busca:

- La normalización de los procesos de trabajo, que permitirá incorporar en los mismos las condiciones de operación que aseguren la prevención de los daños a la salud en el trabajo.
- La inversión económica y los esfuerzos que la empresa vienen desarrollando para controlar los riesgos, siendo esto importante para lograr mejoras en las condiciones de trabajo.

Los principales riesgos existentes en la empresa de acuerdo la clasificación otorgada por OSHAS 18001:2007 y su posterior actualización a la ISO 45001:2018, luego de la información obtenida y teniendo en cuenta lo observado en las inspecciones y entrevistas realizadas en las instalaciones de la empresa, al momento de la realización del trabajo de levantamiento de datos son:

Tabla 2*Clasificación de riesgos en la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A.*

RIESGOS POR ACCIDENTES
Riesgo Locativo
Caída al mismo nivel, debido a: Tapete suelto al ingreso a las oficinas (Segundo piso). Transitar por superficies irregulares o con objetos que interrumpen el paso (Trabajo en campo).
Golpeado por: Estantes no anclados a la pared (Oficina, taller). Objetos suspendidos sobre el trabajador (Trabajo en campo)
Riesgo Físico
Caída de diferente nivel, debido a: Uso de escaleras y plataformas (Trabajo en campo)
Hipotermia, debido a: Trabajo a temperaturas bajo cero en cámaras frigoríficas
Asfixia, gaseamiento, debido a: Trabajo en espacios confinados (Trabajo en campo)
Quemadura, debido a: Trabajos de soldadura (Trabajo en campo)
Riesgo Mecánico
Quemadura eléctrica / electrocución, debido a: Cables sueltos debajo o del escritorio (Oficina).
Llaves expuestas, tablero sin cubierta (Taller).
Trabajo con equipos energizados (Trabajo en campo).
Contacto ojos / rostro por partículas proyectadas, debido: Uso de herramientas eléctricas (taladro, esmeril) (Taller y trabajo en campo).
Trabajos de soldadura (Trabajo en campo).
RIESGOS POR ENFERMEDADES OCUPACIONALES
Riesgo Biológico
Biológico (Virus, Bacterias): Contacto con personas sin protección, contacto con superficies Metálicas, Cartón, Plástico etc.
Riesgo Químico
Daños a la función respiratoria, debido a: Exposición a humos de soldadura (Trabajo en campo). Exposición a vapores orgánicos (Trabajo en campo).
Daños a la piel, debido a: Contacto con solventes orgánicos (Trabajo en campo). Exposición a radiación UV (Trabajo en campo).
De Incendio: Extintores sin inspección periódica (todas las áreas).
Riesgo Ergonómico
Trastornos Músculo Esqueléticos, debido a: Sobrecarga Biomecánica por Posturas forzadas. Postura sentada por tiempo prolongado (Trabajos administrativos en general). Monitor por encima de la línea horizontal de visión. Apoyo de muñeca y mano en superficie dura / Ipad inadecuado (Trabajos administrativos). Trabajos de mantenimiento en posturas forzadas (Trabajo en campo).
Riesgo Psicosocial
Carga mental, monotonía, responsabilidad, etc.

2.6.8. *Análisis del riesgo*

TECNIGAS CORPORACION SA. busca fomentar una actitud proactiva y responsable hacia la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa. El estándar OHSAS 18001² (Norma Internacional de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) y su adecuación actual OSHA 3992-03-2020³ (Guía sobre la preparación de los lugares de trabajo para el virus Covid-19), actúa como una herramienta que permite gestionar la actividad preventiva y alcanzar estos logros de una manera estructurada y satisfactoria.

Es por lo que el presente diagnóstico busca identificar los principales peligros en las diferentes áreas de la empresa adecuando los riesgos y peligros existentes ante la nueva enfermedad producida por el nuevo CORONAVIRUS, pandemia mundial que afecta y pone en riesgo a los trabajadores en toda actividad realizada y servirá de base para las mejoras en diversos aspectos de seguridad ocupacional. Es importante mencionar que debido a la diversidad de las operaciones es importante continuar con esta actividad de manera permanente ya que el Diagnóstico de Riesgos (IPER) es un documento vivo y tiene que estar actualizado constantemente con la participación de todos los trabajadores.

Los riesgos predominantes debido a la naturaleza de la labor son del tipo locativo (trabajos de altura, espacio confinado), mecánico (uso de herramientas, trabajos de soldadura), físico y ergonómico (posturas forzadas) en las operaciones en campo y de tipo ergonómico en las actividades de oficina (sobrecarga postural debido al mobiliario o malas posturas adoptadas por el trabajador). En menor proporción se encuentran los peligros del tipo eléctrico: cables y supresores debajo del escritorio y finalmente los químicos y biológicos (virus y bacterias). Para ello, se busca erradicar o atenuar los riesgos existentes a través de levantamiento de información del estado actual del sistema de gestión existente, y reevaluar acciones a tomar en base a la nueva amenaza existente (Covid-19), cumpliendo así con lo establecido en la R.M. 055-2020-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

² **OHSAS** (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) se refiere a una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo materializadas por British Standards Institution (BSI) en la OHSAS 18001 y OHSAS 18002

³ La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, sus siglas en inglés) desarrolló esta guía de planificación contra el COVID-19 basándose en prácticas tradicionales de higiene industrial y de prevención de infecciones - OSHA 3992-03 2020

Por lo que procedimos a establecer protocolos para un adecuado manejo y control de esta enfermedad que viene azotando a nuestro país. Siendo las actividades que desempeñamos de riesgo alto, al realizar nuestro servicio en locales donde se concentran una gran cantidad de personas, estamos propensos a cualquier contagio por parte de nuestro personal. Por ello, los resultados del avance del sistema de gestión en base a indicadores planteados por OSHAS 18001 y su actualización a 45001. (Véase Figura 4 y Figura 5)

Evaluación del nivel de aceptación del cuidado de la seguridad y salud en la empresa											
Nº	PREGUNTA	ATRIBUTO	CALIFICACION		CANTIDAD	%	RESPUESTAS				
				MEDIA			MD	D	N	A	MA
1	Los Líderes de la Unidad se muestran comprometidos con la Seguridad y Salud en el Trabajo	Liderazgo y estrategia	-81%	Acción Necesaria	36	100%	18	11	5	2	0
2	Comprendo la misión y estrategia de la empresa en SST	Liderazgo y estrategia	100%	Fuerte	36	100%	0	0	0	20	16
3	Se toman acciones disciplinarias contra los trabajadores que incumplen protocolos establecidos	Responsabilidad y motivación	100%	Fuerte	36	100%	0	0	0	20	16
4	La rotación de personal no ha afectado el cumplimiento de objetivos	Personas y comunicación	-61%	Precaución	36	100%	11	11	14	0	0
5	Los Líderes de la Unidad son receptivos a todas las comunicaciones acerca de los riesgos incluyendo las malas noticias	Gestión de riesgos e infraestructura	83%	Buena	36	100%	0	0	6	30	0
MD	Muy en Desacuerdo										
D	Desacuerdo										
N	Neutral										
A	De Acuerdo										
MA	Muy de Acuerdo										
Fecha de evaluación		20/01/2020									

Figura 4. Evaluación del nivel de aceptación del cuidado de la seguridad y salud (Tecnico S.A., 2020)

RESULTADOS DEL AVANCE DEL SISTEMA DE GESTION EN BASE A INDICADORES							
PERIODO: Dic-2019 al 31 de marzo 2020			Actualización 17/03/2020				
PROGRAMA	OBJETIVO	INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	CALCULO	INDICADOR CALCULADO	META	REGISTRO	
GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	Identificar los peligros, evaluar los riesgos y priorizarlos según su nivel de criticidad y planificar las acciones de prevención y control	% de puestos de trabajo con IPER elaborado:					
		Nº de Puestos de trabajo con IPER elaborado x 100	12	60.0%	100%		
		Nº total de Puestos de trabajo	20				
INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Asegurar que todos los trabajadores reciban la formación suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos ocupacionales, desde su contratación, o cuando se le cambia de puesto de trabajo, como en forma continua a lo largo de su permanencia en la empresa.	% de trabajadores con Inducción General recibida:					
		Nº trabajadores nuevos con Inducción General recibida X 100	1	50.0%	100%		
		Nº total de trabajadores nuevos	2				
		% de trabajadores con capacitación recibida:					
		Nº trabajadores programados con capacitación recibida	26	72.2%	100%		
		Nº total de trabajadores programados a ser capacitados	36				
INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	Lograr que la línea de mando obtenga sistemáticamente la información completa y oportuna sobre la ocurrencia de los accidentes de trabajo que ocurrieron, con el fin de adoptar, una vez conocidas las causas, las medidas necesarias para evitar la repetición.	% de inspecciones de seguridad ejecutadas:					
		Nº de Inspecciones de Seguridad ejecutadas x 100	1	50.0%	80%		
		Nº total de Inspecciones de Seguridad planificadas	2				
		% de inspecciones de seguridad ejecutadas por la Gerencia:					
		Nº de inspecciones de seguridad ejecutadas por la Gerencia x 100	0	0.0%	80%		
		Nº total de inspecciones de seguridad planificadas por la Gerencia	2				
PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	Planificar y realizar los simulacros planificados con la finalidad de probar la utilidad de los procedimientos de actuación establecidos en caso de una situación de emergencia.	% de simulacros ejecutados:					
		Nº de simulacros ejecutados x 100	4	100.0%	100%		
		Nº total de simulacros planificados	4				
		% de trabajadores con evaluación médica Covid-19:					
		Nº de trabajadores actuales con evaluación Covid-19 x 100	0	0.0%	100%		
		Nº total de trabajadores actuales	36				
HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL	Identificar los riesgos higiénicos que pueden afectar la salud del trabajador, cuantificarlos, establecer mecanismos para su control y evaluar los efectos que pueden causar sobre los trabajadores a través de evaluaciones médicas periódicas.	% de trabajadores nuevos con evaluación médica de ingreso:					
		Nº de trab. nuevos con evaluación médica de ingreso x 100	0	0.0%	100%		
		Nº total de trabajadores nuevos	1				
		% de trabajadores actuales con evaluación médica continuada:					
		Nº de trabajadores actuales con evaluación médica x 100	36	100.0%	100%		
		Nº total de trabajadores actuales	36				
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Proteger a los trabajadores de aquellos riesgos que no han podido ser eliminados, minimizados, ni controlados con medidas de ingeniería ni con controles administrativos.	% de Trabajadores nuevos con EPP necesarios					
		Nº Trabajadores nuevos con EPP recibidos x 100	1	100.0%	100%		
		Nº total de trabajadores nuevos con necesidades de EPP	1				
		% de Trabajadores continuados con EPP necesarios					
Nº Trabajadores con EPP recibidos x 100	26	100.0%	100%				
Nº total de trabajadores continuados con necesidades de EPP	26						

Figura 5. Resultados del avance del sistema de gestión en base a indicadores (Tecnivor S.A., 2020)

2.6.9. Gestión y control del riesgo

El desarrollo de las actividades económicas de las empresas conlleva a la adopción y establecimiento de medidas necesarias para prevenir y/o minimizar la ocurrencia de una contingencia laboral. Por ello, luego de las evaluaciones respectivas en materia de seguridad en el trabajo procederemos a establecer lo siguiente:

1. Establecer una estructura orgánica que permita una adecuada gestión de riesgos. Esta deberá estar encabezada por la dirección de la empresa con la ayuda del comité de seguridad y salud en el trabajo.
2. Establecer un procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, donde se establezca la metodología, responsabilidades, frecuencia, y formatos a utilizar. Esto es necesario para continuar de manera permanente con esta actividad.
3. Elaborar un plan anual de seguridad y salud en el trabajo donde se programen los controles operativos derivados del diagnóstico de riesgos.
4. Establecer un programa de inspecciones planeadas que incluya aspectos como:
 - Equipos de Protección Personal
 - Auditorías internas
 - Capacitaciones
 - Exámenes médicos

Estos pasos ayudarán a llevar un control riguroso y exhaustivo y así poner en práctica lineamientos establecidos para cada actividad realizada por parte de nuestra empresa, permitiendo así la continuidad del negocio y la atención debida a nuestros clientes de acuerdo con las exigencias planteadas por la normativa actual vigente.

En la siguiente página se observa la Matriz de identificación de peligros y riesgos – IPER TECNICOR SA.

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS Y SUS MEDIDAS DE CONTROL															Código	F03-SST					
															Versión	3.0					
															F. Aprobación	16/03/2020					
															Aprobado por:	GERENCIA TECNICOR					
Elaborado por: RICHARD PINEDA MEJIA					Revisado por: Jefe de Operaciones					Aprobado por: Gerente General											
MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DE RIESGOS - TECNIGAS CORPORACION S.A.															PO DE PELIGRO:		ER: ERGONOMICO E: ELECTRICO F: FISICO Q: QUIMICO B: BIOLÓGICO PS: PSICOSOCIAL				
NIVEL I--> RIESGO INTOLERABLE SITUACION CRITICA CORRECCION URGENTE			NIVEL III--> RIESGO MODERADO MEJORAR Y ADOPTAR MEDIDAS EN EL MEDIANO PLAZO.																		
NIVEL II--> RIESGO IMPORTANTE CORREGIR Y ADOPTAR MEDIDAS DE CONTROL EN EL CORTO PLAZO			NIVEL IV--> RIESGO BAJO INTERVENCION NO URGENTE. TOLERABLE POR CIERTO TIEMPO.																		
NIVEL DE INTERVENCION I: INTOLERABLE			II: IMPORTANTE III: MODERADO			IV: BAJO			TIPO DE ACTIVIDAD			TIPO DE CONSECUENCIA PROBABLE ACC: ACCIDENTE ENF: ENFERMEDAD									
						R: RUTINARIA NR: NO RUTINARIA			E: ESPORADICA												
Área -Puesto / personas expuestas	Proceso / Tarea / Actividad	Peligro		Riesgo		Evaluación del Riesgo							Control Existente	Controles Sugeridos			Norma Legal Relacionada	Pictograma	Imagen Relacionada		
		Descripción	Tipo	Descripción	Tipo	Probabilidad	Consecuencia	Tipo de consecuencia probable	Nivel Control (NC)	Nivel Expositivo (Ne)	Nivel de Probabilidad (NP)	Nivel Consec. (Nco)		Nivel de Riesgo (NR=NP x Nco)	Nivel de Intervención	Eliminación / Tratamiento (rediseño, sustitución, minimización, controles de				Señalización / Advertencia / Controles Administrativos	En la persona / Equipos de Protección Personal
Sedes diversas / Supervisores, Técnicos de Mantenimiento	Tránsito en las áreas de trabajo.	R	Irregularidades o con objetos que interrumpen el paso.	L	Caidas al mismo nivel.	Hematomas, contusiones.	ACC	6	3	18	2.5	45	III	Medidas de precaución.	N.A.	Caminar por zonas establecidas como libres de riesgo.	Uso de calzado de seguridad con suela antideslizante y	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.			
	Tránsito en las áreas de trabajo.	NR	Trabajo sobre plataformas, escaleras, andamios, pisos altos, techos, pozos septicos.	L	Caida de diferente altura.	Hematomas, contusiones, fracturas.	ACC	6	2	12	10	120	II	Uso de escaleras, plataformas, andamios que cumplan con	Establecer procedimiento de trabajo seguro. Realizar	Proporcionar arnés, casco con barbijeteo, cinturón porta	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.				
	Tránsito en las áreas de trabajo.	R	Manejo manual de cargas (escaleras, partes y piezas, herramientas, otros)	ER	Sobre carga mecánica en la columna, brazos y	Trastornos musculoesqueléticos en	ENF	6	3	18	2.5	45	III	Medidas de precaución.	Uso de ayuda mecánica (trockas, coches, tedges u otros elementos	Capacitar a los trabajadores en riesgos disergonómicos y	Examen médico ocupacional periódico del sistema	Norma Básica de Ergonomía y ... R.M. 375-2008-TR			
	TRANSITO POR EL AREA R		CONTACTO CON PERSONAS SIN PROTECCION, CONTACTO CON SUPERFICIES METALICOS.	Q	CONTAGIO POR FIEBRE, tos seca, sudoracion, falta de aire,	RESPIRATORIAS	ENF	10	4	40	2.5	100	III	Ninguno	PROPORCIONAR MASCARILLA S N95, GUANTES NITRILLO CELESTE.	SEÑALIZACION Y ADVERTENCIA A UN METRO DE DISTANCIA)	EPPS, GUANTES, MASCARILLAS	Ley 29783, Ley de SST (art. 50).			
Sedes diversas / Supervisores, Técnicos de Mantenimiento	Trabajos de mantenimiento mecánico eléctrico.	R	Sobrecarga (tensión, torsión de columna, cuclillas, arrodillado)	ER	Trastornos musculoesqueléticos en	ENF	6	3	18	2.5	45	III	Ninguno	N.A.	Capacitar al trabajador en riesgos disergonómicos.	Examen médico ocupacional del sistema	Norma Básica de Ergonomía y ... R.M. 375-2008-TR				
	Trabajos de mantenimiento mecánico eléctrico.	R	Generación de polvo, partículas durante el uso de herramientas eléctricas (taladro, esmeril)	M	Daño a los ojos.	ACC	6	3	18	6	10	60	III	Uso de EPP.	N.A.	N.A.	Uso de lentes / careta de seguridad.	Reglamento de Seguridad Industrial DS 42 -			
		R	Uso de herramientas manuales y eléctricas.	M	Hematomas y lesiones.	ACC	6	3	18	2.5	45	45	III	Uso de EPP	N.A.	Capacitar al trabajador en manejo de herramientas manuales.	Uso de EPP: guantes, lentes, casco, zapatos seguridad, ropa de Industrial DS 42 -	Reglamento de Seguridad Industrial DS 42 -			
		R	Manejo y transporte de objetos con herramientas, equipos.	M	Golpeado por salida de objetos.	ACC	6	3	18	2.5	45	45	III	Zapatos de seguridad.	Uso de ayuda mecánica.	N.A.	Uso de zapatos con punta de acero.	Reglamento de Seguridad Industrial DS 42 -			
		E	Ubicarse bajo objetos suspendidos, o estructuras.	F	Contusiones, fracturas. Muerte.	ACC	6	2	12	6	72	72	III	Uso de EPP.	N.A.	Realizar AST previo a la actividad. Guardar distancia prudente de	Uso de casco de seguridad y zapatos con punta de acero.	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.			
	Operaciones de limpieza y desengrasado.	R	Nivel de ruido >85 dB durante el uso de herramientas o situarse en ambientes ruidosos.	F	Daño a la función auditiva.	ENF	6	2	12	2.5	36	36	III	Uso de EPP.	N.A.	N.A.	Uso de protector auditivo con un NRR de 25 dB como	Norma Básica de Ergonomía y ... R.M. 375-2008-TR			
	TRANSITO POR EL AREA R		CONTACTO CON PERSONAS SIN PROTECCION, CONTACTO CON SUPERFICIES METALICOS.	Q	CONTAGIO POR FIEBRE, tos seca, sudoracion, falta de aire,	RESPIRATORIAS	ENF	10	4	40	2.5	100	III	Ninguno	PROPORCIONAR MASCARILLA S N95, GUANTES NITRILLO CELESTE.	SEÑALIZACION Y ADVERTENCIA A UN METRO DE DISTANCIA)	EPPS, GUANTES, MASCARILLAS	Ley 29783, Ley de SST (art. 50).			
	Sedes diversas / Supervisores, Técnicos de Mantenimiento	Trabajos de Mantenimiento y reparación	E	Trabajo en espacios confinados.	L	Exposición a gases tóxicos, falta de oxígeno.	Asfisia. Muerte.	ACC	6	2	12	10	120	II	Uso de equipo con cable de aire	Uso de tripode, gruas, certificados.	Establecer procedimiento de trabajo seguro. Realizar	Uso de casco con barbijeteo, arnés, guantes. Equipos de	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.		
		Trabajos de soldadura.	R	Generación de humos metálicos.	Q	Contacto con humos metálicos. fura	Daño a la función respiratoria.	ENF	6	2	12	2.5	36	III	Uso de EPP.	De ser posible utilizar extractor localizado portátil.	Establecer procedimientos operativos para trabajos p	Proporcionar respirador con filtro para humos de	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.		
			R	Proyección de partículas candescentes	L	Daño a los ojos.	ACC	6	2	12	6	72	72	III	Uso de EPP.	Instalar racks. Ordenar y limpiar la zona.	Implementar programa de Orden y Limpieza en este local.	Utilizar careta para soldar, mandilón de cuero.	Ley 29783, Ley de SST (art. 50).		
Trabajos de mantenimiento en cámaras		E	Temperaturas bajas (<0°)	F	Hipotermia, choque térmico.	ACC	6	3	18	2.5	45	45	III	Uso de ropa térmica.	N.A.	Elaborar procedimiento de trabajo en cámaras frigoríficas. Realizar AST de acuerdo al índice Cl.	Proporcionar ropa térmica completa de acuerdo al índice Cl.	Regl. de Seguridad Industrial DS 42 - F (art. 1254).			
Trabajo a la temperie.		R	Radiación UV	F	Exposición a rayos UV	Daños piel, vista	ENF	6	3	18	2.5	45	III	Medidas de precaución.	N.A.	Capacitar sobre los riesgos de sobreexposición a la luz	Uso de protección solar, lentes con filtro	Ley 30102, Ley de Exposición			
Traslado hacia y desde la sede de los clientes.		R	Tránsito hacia y desde el cliente.	M	Choque contra vehículos. Volcadura.	Lesiones de diverso tipo y gravedad.	ACC	6	3	18	6	10	60	III	Breve y experiencia.	N.A.	Realizar inspecciones pre uso de vehículos. Curso de manejo	Uso cinturón de seguridad.	Reglamento Nacional de Tránsito.		
Permanencia en la zona.	B	Vectores, enfermedades endémicas en la zona.	B	Adquisición de enfermedades	ENF	6	2	12	6	72	72	III	Medidas de precaución.	N.A.	No consumir alimentos, ni beber líquidos que no se guarden las medidas	Uso de mascarilla y guantes necesarios.	Ley 29783, Ley de SST, art. 50.				
TRANSITO POR EL AREA R		CONTACTO CON PERSONAS SIN PROTECCION, CONTACTO CON SUPERFICIES METALICOS.	Q	CONTAGIO POR FIEBRE, tos seca, sudoracion, falta de aire,	RESPIRATORIAS	ENF	10	4	40	2.5	100	III	Ninguno	PROPORCIONAR MASCARILLA S N95, GUANTES NITRILLO CELESTE.	SEÑALIZACION Y ADVERTENCIA A UN METRO DE DISTANCIA)	EPPS, GUANTES, MASCARILLAS	Ley 29783, Ley de SST (art. 50).				

Figura 6. Resultados del avance del sistema de gestión en base a indicadores (Tecnitor S.A., 2020)

¿Por qué se necesita el Compliance en la Mypes, o que beneficios trae su implementación en TECNIGAS CORPORACION SA.?

Las empresas en general deben tomar medidas para cumplir con sus obligaciones legales y administrativas, implementando programas de cumplimiento normativo “Compliance”, puede parecer algo muy burocrático, pero sólo cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, pueden evitarse oportunidades perdidas. Por lo cual las MYPES, más que sentir una amenaza u obstrucción a su desarrollo, deben tomarla como una oportunidad de desarrollo. Siendo el mercado actual muy competitivo y al estar en constante cambio, una adecuada oportunidad de negocio es el de articularse a una mediana o gran empresa. Forma que han encontrado las pequeñas y microempresas, dentro de las cadenas productivas. Esto sólo se puede establecer al comprender los motivos de las diversas reglas, leyes y reglamentos que rigen el negocio, lo cual ayudará a aprovechar los beneficios que ofrecen, y al mismo tiempo garantizará el crecimiento sostenido de las MYPES.

Aplicar un programa de “Compliance” para las MYPES, en este caso para TECNIGAS CORPORACION SA – TECNICOR SA., requiere de ciertas condiciones que conlleven a desarrollarlas, para ello se debe tener en claro cuál es la necesidad que obliga a TECNICOR SA., a implementarla, para el caso en mención, viene a ser el fortalecimiento de relaciones comerciales con clientes corporativos, debido a la exigencia de estos en el desarrollo de sus actividades; así mismo se debe tener en cuenta la posibilidad de llevar a cabo dicho programa de “Compliance”, ya que implica un elevado costo de inversión que en el caso de las MYPES de subsistencia no lo ameritaría. TECNICOR SA., ve en el programa de Compliance la posibilidad de afianzar su crecimiento dentro del mercado competitivo actual, así como la captación de nuevos clientes corporativos. Buscando que al implementar sistemas adecuados de gestión sus actividades se desarrollen con una mejor eficiencia y con un menor riesgo. Siendo TECNICOR SA. una MYPE formal – del tipo: Acumulación Ampliada:

Condiciones:

1. Producto de la identificación de los problemas y limitaciones que aquejan a las MYPES, la voluntad de la alta dirección en la internalización de programas de cumplimiento y gestión empresarial permitirá mejoras en su estructura organizativa y crecimiento.

2. Con el fin de integrar a sus stakeholders y cumplir con estándares internacionales en el manejo de sistemas integrados de gestión (Seguridad, Salud, Medio ambiente y calidad), los clientes corporativos se ven la necesidad de exigir la adopción de programas de cumplimiento normativo por parte de sus proveedores con el fin de evitar caer en riesgos legales y reputacionales.
3. El incumplimiento por parte de las empresas en la implementación de programas de cumplimiento normativo “Compliance” acarrea Sanciones penales y administrativas, a exigencia de la Ley 30424 y el D. L. 1352.
4. Si bien es cierto, la ley es clara al exigir que todas las empresas tienen la obligación de implementar programas de cumplimiento normativo. No todas las MYPES están en la capacidad económica de poder llevarlas a cabo, debido a su alto costo de implementación.
5. La adopción de programas de cumplimiento normativo permitirá afianzar a las MYPES dentro del mercado competitivo actual, generando confianza reputacional y fortaleciendo relaciones comerciales con las grandes empresas llevando así a un crecimiento constante de las ventas.

Consecuencias:

1. Fortalecimiento de relaciones comerciales
2. Reducción de problemas legales
3. Operaciones y actividades seguras en salud, mejoradas a través de sistemas de prevención de riesgo.
4. Adecuada Reputación.

CAPÍTULO III: DISCUSIÓN

En un mundo globalizado, las economías se interrelacionan entre sí, y un país como el nuestro no es ajeno a ello, por lo que las empresas deben adecuarse a las exigencias de estándares internacionales en temas de seguridad y salud ocupacional.

Esta investigación tuvo como propósito identificar las falencias que limitan el crecimiento de las MYPES en el Perú, al momento de implementar un programa de cumplimiento normativo “Compliance”, en función al marco normativo vigente y que actualmente exige a todas las personas jurídicas sin excepción a cumplir con su implementación, evitando así hacerse de sanciones penales y administrativas.

Así, según (Perren, 1999), los factores que influyen en el desempeño de los empresarios que tienen a su cargo microempresas son: (a) el desarrollo, (b) la motivación por el crecimiento, (c) las habilidades gerenciales para lograr dicho crecimiento, y (d) el acceso a los recursos y la demanda de mercado”. (citado por (Avolio, Mesones, & Roca, 2011, pág. 72).

En ese sentido, un indicador de contar con habilidades gerenciales definitivamente lo constituye el respeto del empresario hacia las exigencias legales en materia de seguridad y salud laboral que permitirá que el personal a su cargo desarrolle sus actividades productivas de manera adecuada y sin riesgo a sufrir algún accidente laboral.

La problemática de las MYPES va en función a la falta de capacidad a la hora de gestionar y evaluar los riesgos que afectan el desarrollo normal de sus actividades, ya que en muchos casos no se puede determinar los diferentes problemas que las afectan. La mayoría de las MYPES, se encuentran operando de manera informal y sin cumplir con el pago de beneficios sociales establecidos por ley. La misma situación se evidencia en las MYPES que se encuentran dentro del régimen de la formalidad. Siendo que estas, mantienen trabajadores tanto dentro de su planilla como locadores de servicios, realizando ambos las mismas funciones y expuestos ambos a condiciones inseguras de trabajo.

Esto acarrea el incumplimiento de normas importantes y un nivel de riesgo alto, como son los de seguridad y salud en el trabajo, siendo que al operar fuera del ámbito legal no las llegan a

implementar y tienden a devenir en accidentes de trabajo, que en muchos casos son perjudiciales para la vida humana.

Según la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema al definir accidente de trabajo, nos dice que “Es aquel que se produce dentro del ámbito laboral o por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho súbito y violento que ocasiona un daño psíquico o físico verificable, en la salud del trabajador”. (Cas. Laboral, 2016).

La seguridad y salud ocupacional y la tutela jurídica de la misma constituyen aspectos esenciales del respeto a los derechos laborales y al desarrollo socioeconómico de las MYPES, debido a que esta se encuentra en constante crecimiento. El fenómeno de la globalización exige que las empresas pasen por un proceso de transformación en todos los niveles, de un nivel observador en un principio a uno más activo y participativo, buscando con ello proteger y/o mitigar los diversos riesgos laborales que se puedan dar en los centros de trabajo. Riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores, permitiendo establecer nuevas estrategias en temas de seguridad y salud ocupacional.

Existen las condiciones necesarias para lograr dichos objetivos, aplicando la metodología adecuada en base a capacitaciones periódicas a cada miembro de la empresa, destinadas a mejorar la capacidad de atenuación del riesgo. Así mismo estableciendo protocolos médicos pre-ocupacionales y ocupacionales, antes y durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Asimismo, son diversas las causas por las cuales no se cumplen estas condiciones esenciales de trabajo seguro, una de las cuales es la informalidad en el desarrollo de sus actividades. En muchos casos las MYPES no cuentan con protocolos y/o procedimientos adecuados en seguridad en el trabajo, certificados de INDECI etc., buscando con ello sus propietarios maximizar sus ganancias a costa de incumplir con lo que está establecido en las normas. Asimismo, mantienen a diversas personas trabajando en condiciones precarias, esto hace que se vulneren derechos laborales con el fin de distorsionar la existencia de una relación laboral. Esto va de la mano con la forma y/o cultura organizacional que existe dentro de ellas, debido a que la mayoría son constituidas en base a empresas familiares, las cuales en un primer momento sus integrantes fueron netamente del entorno familiar, y que al evolucionar en el tiempo han seguido manteniendo políticas obsoletas

evidenciando así la falta de compromiso de parte de los propietarios en la innovación de implementar sistemas de gestión y mitigación de riesgos laborales.

El Perú, cuenta con una serie de normas vigentes, las cuales permiten velar por el cumplimiento normativo y buscan a su vez hacer que cada MYPE implemente dichos sistemas de gestión empresarial y de cumplimiento. Estas leyes son: Ley N° 29783 y modificatoria Ley N° 30222, para temas de seguridad y salud ocupacional, así mismo para el caso del cumplimiento normativo tenemos la ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas Ley N° 30424 y su reglamento recientemente aprobado., así como también el decreto legislativo que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas D.L. N° 1352.

No obstante, las MYPES, en la actualidad se encuentran atravesando una situación económicamente inestable debido a la pandemia producida por el nuevo coronavirus (Sars-CoV2), la cual ha llevado a un debacle en la salud pública y; principalmente en las economías y los mercados laborales del mundo afectando de manera significativa a la continuidad de labores de las MYPES, que se ven en la necesidad de hacer frente a los riesgos y amenazas que afectan la salubridad y seguridad laboral de sus trabajadores pues ello incidirá de manera directa en su estabilidad económica. Por tal motivo, resulta necesario plantear la implementación de sistemas de prevención de riesgos en temas de seguridad y salud ocupacional, evitando así dejar sin protección y en forma vulnerable a los trabajadores, quienes se ven afectados ante la falta de adecuados protocolos y/o procedimientos adecuados en seguridad ocupacional.

Aunada a esta problemática percibimos que la forma de contratar a los trabajadores, principalmente en las MYPES, es en su mayoría informal, predomina el tipo de contratación en el cual no se paga ningún beneficio laboral y, en muchos casos, en la forma de realizar labores, no se cuenta con los requisitos de seguridad establecidos por ley.

A partir de ello, el objeto de investigación fue profundizar en el análisis del riesgo laboral en temas de seguridad y salud ocupacional en la empresa TECNIGAS CORPORACIÓN S.A. – TECNICOR SA., que fue implementado recientemente ante la exigencia de la norma, y asimismo producto de los requisitos mínimos exigidos por parte de sus clientes (Hipermercados Tottus S.A., Supermercados Peruanos S.A. y diversas compañías mineras), en función al cumplimiento con su esquema de responsabilidad social empresarial que estas exigen.

En ese sentido, no basta con la sola implementación de un sistema de prevención de riesgos en las MYPE, que permita mitigar el riesgo de éstas, de incurrir en infracciones que atenten contra la seguridad y salud en el trabajo pues, de acuerdo a lo manifestado por (Silva & Montaner, 2013, págs. 147-149) para la estandarización de comportamiento en el marco de un sistema de cumplimiento resulta un elemento clave, el sometimiento a una auditoría a efecto de identificar si el sistema que fue implementado cumple con las exigencias legales y es de cumplimiento eficaz.

De conformidad a lo manifestado por dichos autores, resulta menester que el modelo de sistema de prevención de riesgos implementado sea eficaz, ello se puede garantizar mediante la contratación de una empresa auditora que verifique el cumplimiento de requisitos legales que toda empresa debe resguardar en el ámbito de seguridad y salud laboral.

Dentro de la presunción de faltas a la normativa laboral, se evidencia que muchas MYPES, dentro de su ámbito de negocios contratan personal mediante la modalidad de locación por servicios y en muchos casos con el solo acuerdo de las partes; sin embargo, esta situación no debiera implicar el incumplimiento de derechos laborales y menos aún que en el desarrollo de sus labores los trabajadores cuenten con implementos necesarios para proteger su salud, siendo parte de sus derechos fundamentales el no trabajar en condiciones precarias y hasta a veces inhumanas.

Lo que se plantea es establecer propuestas de solución para que las MYPES, puedan implementar Sistemas de Prevención de Riesgos en función a mejorar su gestión de riesgos evitando así sanciones administrativas y penales. Considerando que el Estado incentiva que las empresas formen parte activa de una cultura de cambio organizacional, no guiados sólo en función a ganancias económicas o a posibles pérdidas por su no implementación, sino basados en el respeto de la dignidad humana.

En efecto, según lo establecido por el (Instituto Peruano de Economía, 2020), de acuerdo con los estándares de salud pública, dimensión social, movilidad interna, actividades económicas, al mes de mayo el gobierno peruano, mediante el Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, decidió autorizar 27 actividades (incluidas la minería e industria, construcción, comercio y servicios y turismo) para reanudar las actividades en esta etapa (Fase 1). Del mismo modo, la especificación estableció claramente que correspondía a cada ministerio preparar un "Protocolo Sanitario Sectorial" (el período máximo era el viernes 8 de mayo) como base para que las empresas de su

industria puedan desarrollar "Planes de vigilancia y prevención y control del Covid-19 en el trabajo", lo que resultaba necesario para reanudar las actividades.

En ese sentido, dada la emisión del Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, a través de la promulgación de diversas resoluciones ministeriales se han emitido protocolos sanitarios de operación para la prevención del Covid-19 en los sectores: pesca industrial, embarcaciones pesqueras industriales de madera, sector textil y confecciones, e-commerce de bienes para el hogar y afines, subsector minería, hidrocarburos y electricidad, implementación, operación y mantenimiento de las redes de telecomunicaciones y de infraestructura de radiodifusión, contratos de consultorías de obras, ejecución de obras de infraestructura aeroportuarias, ejecución de obras de infraestructura portuaria del sistema portuario nacional, contratos de ejecución de obras y servicios de la red vial, ejecución de los trabajos de conservación vial, metros y ferrocarriles, servicios de telecomunicaciones, transporte terrestre y ferroviario de carga y mercancías y actividades conexas de ámbito nacional, servicio de transporte de trabajadores en el ámbito nacional, regional y provincial, servicio de transporte público especial de personas en la modalidad de taxi y en vehículos menores, servicio de transporte regular de personas en el ámbito provincial, transporte acuático, fluvial de carga y mercancías y actividades conexas en el ámbito internacional, nacional y regional, servicios de transporte aéreo especial, trabajo aéreo y otras actividades conexas de aeronáutica civil, transporte aéreo de carga.

Asimismo, se dio la promulgación de protocolos sanitarios sectoriales: del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, de PRODUCE para el inicio gradual e incremento de los servicios de restaurantes y afines autorizados para entrega a domicilio, para hoteles categorizados, para la operación ante el Covid-19 del servicio de reciclaje, para la operación ante el Covid-19 durante la ejecución de proyectos contenidos en el Plan Nacional de Infraestructura para la Competitividad (PNIC) en materia de residuos sólidos, en la actividad agrícola, en la actividad ganadera, en la actividad forestal, en la industria de cemento, en las actividades industriales de metalmecánica, para el servicio público notarial.

Mediante la promulgación de estos protocolos de reactivación de actividades económicas, el Estado es cauteloso en regular prácticas y políticas flexibles considerando aspectos como la implementación de horarios de trabajo no rígidos, acrecentamiento del espacio físico entre trabajadores, limitación de reuniones y viajes, reducción de operaciones innecesarias, disposición

de licencias laborales, disposiciones sanitarias sobre infraestructura de trabajo, mecanismos de barreras de contacto con clientes, disposiciones sanitarias en el empleo de equipos de protección de personal, entre otros.

Asimismo, a efecto de mitigar el impacto económico de las MYPE a través de Decreto de Urgencia N°029-2020 se han dispuesto medidas de fortalecimiento financiero para la asignación de créditos destinados al capital de trabajo, así como refinanciamientos de acreencias, creándose un fondo de apoyo económico empresarial a las MYPE.

Según lo apreciado por (Del Río Gonzales, 2020), corresponde al Estado, continuar disponiendo medidas económicas, que exoneren o aplacen cargas laborales y/o tributarias que estén a cargo de las pequeñas empresas, beneficios que sean no sólo pertinentes sino también razonables y cuya finalidad sea subvencionar, en cuanto sea posible, el impacto económico que las licencias laborales puedan generar.

El Estado, a través de las medidas económicas, tributarias y financieras adoptadas para el progresivo reinicio de actividades promueve el cumplimiento por parte de los distintos sectores de medidas tendientes a garantizar la salud y vida tanto de los colaboradores como de los consumidores o usuarios.

El trabajar con un adecuado sistema de prevención de riesgos dentro de una empresa, sobre todo considerando el contexto actual de alto riesgo de contagio de Covid-19, genera que el prestigio de una empresa se obtenga por la minuciosidad de altas consideraciones de seguridad. Tal prestigio nace en el seno de la empresa y se reflejará en los círculos de contactos relacionados con la empresa.

Asimismo, al implementarse sistemas de prevención de riesgos adecuados, los trabajadores de las empresas tienen la percepción de seguridad; ello los motivará a trabajar de manera efectiva y eficiente, generando así mayor productividad en la empresa que dará lugar a un alto rendimiento laboral, a mejorar la calidad y rentabilidad de los bienes o servicios ofrecidos. De esta manera una MYPE, con un buen sistema de prevención de riesgos podrá destacar en el mercado ante sus clientes y genera atracción hacia potenciales clientes.

Consideramos que es de vital importancia que las MYPES estén en búsqueda de una constante innovación a través de la tecnología, siendo que es indispensable para cualquier tipo y tamaño de negocio. La innovación en tecnología no requiere necesariamente de una inversión económica o conocimientos técnicos significativos. La existencia actual del manejo de la tecnología hace que la innovación tecnológica resulte accesible, lo que sí existe es una deficiente capacitación a los trabajadores en su adecuada utilización, ello implica un riesgo en el desarrollo de la actividad a desarrollar que puede tener consecuencias fatales contra la integridad de los trabajadores.

Lo que planteamos a partir de nuestro estudio, fue llegar a un nivel de entendimiento por parte de las MYPES, de la existencia a nivel mundial de un constante crecimiento y vinculación con otras empresas más grandes que buscan socios estratégicos que cuenten con programas de gestión cada vez más eficaces, que les impida la comisión de delitos por la sola inobservancia de la ley. Por ello, en el ámbito de las relaciones comerciales se les insta a instaurar programas de cumplimiento normativo, los cuales se desarrollen de forma autónoma e independiente dentro de cada organización.

Las empresas en la actualidad se interrelacionan contantemente con la sociedad, debido a los diferentes procesos que desarrollan en sus diversas actividades, los cuales afectan a todo el contorno de las organizaciones empresariales, sean estos grupos de interés (internos y externos). Debido a esto, se busca establecer medidas por medio de las cuales se establezca un equilibrio empresa-sociedad. Dentro de las medidas con referencia a su entorno interno, se busca establecer un vínculo entre productividad del trabajador y las acciones de responsabilidad social empresarial (R.S.E.), respetando para ello la protección a sus derechos laborales y la seguridad y salud ocupacional.

Consideramos que la principal razón por la cual existen programas de R.S.E., en las grandes empresas y no en las MYPES, es porque estas últimas no cuentan con la capacidad de inversión requerida, siendo que cada actividad realizada por la gran empresa en temas de responsabilidad social tiene más ámbito de visibilidad para el resto de las empresas en el Perú.

Lo que se propone es que las MYPES, dentro del desarrollo de sus actividades, establezcan para sus accionistas, directores y gerentes y demás integrantes la adecuación de un sistema de prevención de riesgos, con referencias a mitigar riesgos laborales en temas de seguridad y salud

ocupacional, y que esto se dé en función a las obligaciones en la forma de contratar con sus grupos de interés - Stakeholders. Para lo cual se debe establecer dentro de la relación jurídica-comercial, entre estos y las empresas grandes, lineamientos que deben de cumplir las MYPES, siendo estas últimas, empresas que cumplan con lo legalmente establecido en el ámbito laboral y que las empresas de mayor envergadura sean socialmente responsables.

Los programas de cumplimiento normativo en la adopción de sistemas de prevención de riesgos, buscan establecer pautas al comportamiento irregular de muchas MYPES, en el Perú, siendo una forma adecuada de mitigar riesgos organizacionales, como lo es el tema de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo cual llegamos a la conclusión que dicha regulación también puede provenir del ámbito externo a través de la exigencia por parte de las grandes empresas las cuales, a fin de ser socialmente responsables, incentiven a las MYPES el cumplimiento e implementación de sistemas de prevención de riesgos.

Se demuestra la capacidad de influencia que tienen las empresas de gran envergadura a nivel nacional sobre las MYPES. Obligando contractualmente a que estas actúen e implementen sistemas de cumplimiento normativo, buscando así, que el empresario y dueño de estas no vea a estos sistemas como un gasto adicional a su sistema de producción, identificando más bien una oportunidad de crecimiento partiendo de un adecuado análisis de riesgo en todas las áreas de su organización.

En efecto, del análisis del sistema de prevención de riesgos en temas de seguridad y salud ocupacional en la empresa TECNIGAS CORPORACIÓN S.A., producto de los requisitos mínimos exigidos por parte de sus clientes (Hipermercados Tottus S.A., Supermercados Peruanos S.A. y diversas compañías mineras), en función al cumplimiento del esquema de responsabilidad social empresarial de estas grandes empresas, se apreciaron falencias comunes a la mayoría de MYPES como son: la presencia de documentación ineficaz, ausencia de presupuesto destinado a la capacitación de personal, presencia de trabajadores informales; entre otros aspectos que, incrementan no sólo el riesgo de los trabajadores en aspectos de seguridad y salud ocupacional sino imposibilitan el cumplimiento de las obligaciones exigidas por clientes importantes.

Para cumplir con tales exigencias, como primer punto de partida se cumplió con identificar los riesgos propios de la actividad que realiza la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A., los

cuales de conformidad a lo expuesto en la Tabla 1 del capítulo 2 de esta investigación, se dividen de la siguiente manera:

1. Riesgos en accidentes: Riesgo locativo, riesgo físico, riesgo mecánico.
2. Riesgos de enfermedades ocupacionales: Riesgo biológico, riesgo químico, riesgo ergonómico.

A partir de dicha información, se identificó que antes de la llegada del Covid-19 a nuestro país, los riesgos predominantes debido a la naturaleza de las actividades realizadas por TECNIGAS CORPORACION S.A. eran del tipo locativo (trabajos de altura, espacio confinado), mecánico (uso de herramientas, trabajos de soldadura), físico (posturas forzadas en las operaciones en campo) y de tipo ergonómico (en las actividades de oficina sobrecarga postural debido al mobiliario o malas posturas adoptadas por el trabajador). Siendo que los riesgos que representaban un peligro en menor proporción eran de tipo eléctrico: cables y supresores debajo del escritorio, así como los riesgos químicos y biológicos (virus y bacterias).

En ese sentido, la amenaza del contagio por Covid-19, supuso el replanteo de las acciones previamente establecidas en la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A. en aspectos como seguridad y salud en el trabajo; a partir de la evaluación realizada el 20 de enero de 2020, cuyos resultados fueron plasmados en la Tabla 3 ubicada en el capítulo 2 de esta investigación; se observa que los aspectos en los que la empresa muestra solidez son los siguientes: comprensión de la misión y estrategia de la empresa en SST, adopción de acciones disciplinarias contra trabajadores que incumplen protocolos. Asimismo, en la empresa existe una buena comunicación respecto a los riesgos y accidentes. Sin embargo, corresponde tomar acciones respecto a la percepción que tienen los trabajadores sobre el compromiso de los líderes de la empresa con la seguridad y salud en el trabajo y; finalmente, se debe tomar precaución respecto a que la rotación del personal no afecte el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Asimismo, dentro de las acciones realizadas en la empresa TECNIGAS CORPORACION SA., se encuentra la actualización de la MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS – IPER, ante el riesgo de contagio por vías respiratorias de Covid-19, en los trabajadores (supervisores y técnicos de mantenimiento); en ese sentido, con la finalidad de continuar en el desarrollo de sus actividades, se dispuso el uso obligatorio de mascarillas y guantes para los trabajadores de todos los niveles.

Bajo ese contexto, en concordancia con lo señalado por (Reyna, 2018, pág. 35), respecto al Compliance empresarial, consideramos que la adopción de un sistema de prevención de riesgos, parte del reconocimiento de la existencia de variados riesgos empresariales, por ello, las empresas que en el desarrollo de sus actividades deben participar en los subsistemas de supervisión relacionados con la prevención de riesgos ambientales, riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, riesgos de desvío de productos químicos fiscalizados, deben adoptar las medidas de cumplimiento normativo con la finalidad de prevenir la aparición de riesgos jurídicamente relevantes, garantizando la constante actuación de los miembros de la empresa en aras del cumplimiento de lo que esta normado por nuestro ordenamiento jurídico.

Cabe considerar que el surgimiento de un riesgo responde a un principio de oportunidad motivo por el cual resulta imperioso que existan mecanismos de alerta en aquellas situaciones que sean riesgosas, el establecimiento de medidas preventivas siempre resultará beneficioso pues; el cumplimiento normativo a que las empresas se someten es al cumplimiento de normas estatales y estándares deseados en razón al rubro empresarial en donde se desarrollan, así como también al cumplimiento de normas de reactivación laboral, entre otros.

Así las acciones a tomarse por las pequeñas y medianas empresas deben partir por la implementación de protocolos de prevención de riesgo, la creación de protocolos para la relación con terceros, una actualización del rol del encargado de cumplimiento en la gestión de la crisis actual y en el retorno normal a las actividades, el encargado de cumplimiento debe ser dotado de las herramientas necesarias (facultades, recursos, información) para ejercer su rol de manera activa. Asimismo, una actitud diligente de las empresas lo constituye el registro de cada acción implementada, ante una eventual fiscalización.

Cabe considerar que un sistema de prevención de riesgos es un instrumento de gestión dinámico que debe actualizarse y adaptarse a las nuevas contingencias, y garantizará que las empresas reduzcan los costos legales por su no implementación, en algunos casos significará la exoneración de responsabilidad de los miembros de la empresa. Asimismo, permitirá a las MYPES desenvolverse en sus relaciones comerciales con grandes empresas que, por un tema de responsabilidad social empresarial y con la finalidad de hacer frente a los riesgos reputacionales, privilegian el establecimiento de lazos contractuales con empresas que cumplan estándares normativos a cabalidad.

3.1. Implicancias de la no adopción de medidas necesarias a fin de reducir riesgos laborales en Tecnigas Corporación S.A.

Para (Españeira, Sheldon y Asociados, 2008). Las organizaciones requieren establecer relaciones con terceros, ya sean estas entidades estatales, clientes, proveedores, accionistas o empleados, en un contexto donde el ordenamiento jurídico es cambiante y cuyo desconocimiento puede generar efectos negativos en el negocio, circunstancia que en los últimos años se ha desarrollado bajo el concepto de riesgo legal. Citado por (Montenegro, 2016 , pag. 1).

Es por lo que el objetivo final de este trabajo de investigación consiste en evaluar si las MYPES, están en la capacidad de poder implementar adecuados sistemas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, partiendo de establecer e identificar claramente los riesgos a los cuales están expuestos en el desarrollo de sus actividades diarias. Por lo tanto, consideramos que las MYPES deben implementar y/o apoyarse en el desarrollo de programas de cumplimiento “Compliance Program” que lleven a implementar y cumplir dichos sistemas de prevención.

Ahora bien, las MYPES al establecer nuevas relaciones comerciales se han visto en la necesidad imperiosa de implementar nuevos protocolos y sistemas de gestión a fin de poder afianzarse dentro del nuevo contexto global, y así no quedar rezagado dentro del mercado que a la fecha es muy competitivo y tiene exigencia tanto de calidad, medio ambiente y seguridad ocupacional.

Implementar adecuadamente programas de cumplimiento normativo “Compliance Program” y sistemas de prevención de riesgo laboral, nos llevaría a poder tener una apertura de mercado eficiente y ser más atractivos para las grandes empresas, las cuales buscan establecer socios estratégicos que cumplan con la normatividad vigente nacional e internacional. La presente investigación apunta a poder primero identificar adecuadamente los riesgos existentes en el devenir de las actividades realizadas, pudiendo medir así su impacto y su debido control con el fin de evitar posibles pérdidas económicas, reputacionales, etc., que afecten principalmente a nuestros Stakeholders.

Habiendo realizado las precisiones o medidas necesarias a tomar por parte de las MYPES en general, y teniendo en cuenta que de no aplicarlas adecuadamente podrían devenir en sanciones administrativas y penales por parte de la autoridad competente, así como también pérdidas económicas y de relaciones comerciales (pérdida de clientes), llegamos a la conclusión, que dichas

acciones o medidas a tomar, se deben plantear a la alta dirección de las MYPES, para que tomen a consideración el presente estudio.

Un ejemplo de ello es. TECNIGAS CORPORACION SA., que en el devenir de sus actividades fue encontrando falencias propias de la falta de conocimiento por parte de la alta dirección en temas administrativos, laborales, y manejo de riesgos etc. Partiendo de ello se logró realizar cambios importantes en su estructura adoptando medidas que le permitieron brindar adecuados servicios de calidad, lo cual llevo a la captación de nuevos clientes, como son Hipermercados Tottus SA., Banco de Crédito del Perú, Supermercados Peruanos. etc.

Dentro de la crisis actual producida por la pandemia del nuevo coronavirus que afecta en gran medida a nuestro país, se ha logrado identificar el poco conocimiento de los riesgos que implica la no aplicación de un adecuado sistema de prevención de riesgo laboral en seguridad ocupacional y su costo elevado genera una falta de interés primordial por parte del sector empresarial MYPE.

En cuestión de seguridad ocupacional según Gabriel O'Hara “El gran problema es que exigen a las empresas demasiado sin importar tamaño. Para una micro o pequeña empresa por ejemplo es demasiado oneroso hacer evaluaciones médicas cada dos años, elaborar una identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control, o contratar auditorías externas, mucho menos el contratar a un médico ocupacional. No es razonable aplicar los mismos estándares a todas las empresas”. Citado por Cesar Puntriano, recuperado de (<https://gestion.pe>, 2019)

Las empresas actualmente deben cumplir con implementar 8 requisitos básicos de acuerdo con la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783. Según como se muestra en la siguiente figura:

Seguridad y salud en el trabajo



¿Cuáles son los aspectos importantes a cumplir?



Figura 7. Seguridad y salud en el trabajo (Estudio Philippi Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uria, 2020)

Asimismo, en el contexto actual se ha introducido nuevos requisitos de obligatoriedad para el reinicio de actividades en materia de seguridad en el trabajo, como lo es la implementación de un plan de vigilancia, prevención y control del covid-19, estableciendo una serie de requisitos dentro del mismo como son la contratación de personal encargada de velar por un control diario del personal en salud (Medico Ocupacional y/o Enfermera), según el tipo de empresa, aunado a un presupuesto destinado a EPPs (Guantes, mascarillas, lentes, jabón, etc.), encareciendo en medida cuenta los presupuestos de cada empresas, bien es sabido que esto traerá problemas económicos para las MYPES formales, pues muchas de ellas en la actualidad se encuentran sin poder generar ingresos debido al confinamiento obligatorio.

Si bien es cierto incumplir estas obligaciones es considerado una falta grave, la cual implica multas de hasta 45 UIT (S/189,000) a las empresas, así como también demandas por indemnización de daños y perjuicios por parte del trabajador y sus familiares. Asimismo, podría existir responsabilidad penal por parte del empleador en casos de accidentes que puedan sufrir sus trabajadores con consecuencias físicas. Si el accidente es fatal, se cobra un 50% adicional a la multa, es decir, 67.5 UIT (S/283,500).

El riesgo de no poner en práctica un sistema de prevención de riesgo en seguridad ocupacional significa también, exponernos a un quebrantamiento operacional de las actividades desarrolladas, llevando al incumplimiento de nuestras obligaciones contractuales con clientes, y esto debido a no tomar en consideración dicha medidas de seguridad, podría existir el riesgo de accidentes laborales que conlleven a un ausentismo mayoritario por parte del personal que labora en las empresas, generando pérdidas económicas y posibles rescisiones de contratos.

Lo que buscamos en esta investigación es poner en conocimiento de las MYPES, que existen lineamientos a cumplir en devenir diario de sus operaciones, dentro del mercado económico donde desarrollan sus actividades, el cual se encuentra concatenado a sistemas de cumplimiento y prevención de riesgos laborales. En ese sentido las MYPES en general deben identificar que puede ofrecer tanto a sus colaboradores, clientes, dueños, proveedores etc. Debido a que las decisiones que se tomen dentro de cada organización implican necesariamente la afectación en el crecimiento de estos.

En ese sentido las MYPES deben tener en cuenta que los sistemas integrados de gestión implican necesariamente la existencia de equidad horizontal identificando problemas y posibles soluciones aportando recíprocamente tanto los directivos, sus empleados y los clientes un “Dar y recibir”. En palabras de (Ferreiro Pablo & Alcazar Manuel, 2008) “El fin de cualquier tipo de organización, del tipo que sea, no es crear más problemas ni provocar más insatisfacciones”.

Ante ello esta investigación busco responder la siguiente pregunta: ¿De qué manera la presente investigación puede aportar en la solución del problema descrito?

Conforme fue desarrollado a lo largo de esta investigación, las MYPES encuentran barreras para crecer, estas barreras se fortalecen debido al incumplimiento de la normatividad vigente y en aspectos relacionados a la salud y seguridad ocupacional; ausencia de comunicación con los

distintos niveles de trabajadores y falta de asignación de presupuesto en capacitación preventiva de riesgos. por tal motivo a través del análisis realizado, esta investigación busca que las MYPES, además de formalizarse, adopten Estrategias políticas de gestión empresarial, definido por la (Escuela de Negocios Esan, 2017) como: “La definición de los objetivos de la empresa y las acciones y recursos a emplear para cumplir con dichos objetivos, y así crear valor a la organización, permitiendo así mejorar su competitividad en el mercado”.

A decir de (Aparicio & Medina, 2015, pag. 16) el ejecutivo del siglo XXI debe poseer distintos tipos de habilidades: técnicas; es decir, el conocimiento necesario sobre actividades que exigen la aplicación de procesos, métodos y técnicas específicas, humanas o habilidad de trabajar con personas, de conceptualización o habilidad para tener la percepción del panorama general de la empresa, de diseño o capacidad de brindar soluciones funcionales de acuerdo con el contexto actual.

Es decir, la implementación de documentos de gestión destinados a prevenir riesgos, debe trascender de un cumplimiento formal, es necesario que el nivel gerencial de las MYPES asuma la responsabilidad y desarrolle habilidades de conceptualización con la finalidad de replantear responsabilidades, protocolos, organización de la empresa, el esquema de cumplimiento normativo e identificar oportunidades; así como habilidades de diseño, para que de manera efectiva puedan hacer frente a los retos que la pandemia supone para la actividad empresarial, a través de la adopción de decisiones que se adapten al contexto actual. Permitiendo así asegurar un desarrollo sostenido y un crecimiento constante que le permita una subsistencia a través del tiempo.

En resumen, esta investigación muestra que las MYPES, a pesar de ser consideradas exitosas dentro de un escenario económico estable, aun lidiando con una serie de problemas que no permiten el desarrollo normal de sus actividades y la obtención de los rendimientos y utilidades deseadas. Enfrentando problemas como; la inseguridad del mercado, acceso a créditos oportunos, empresas internacionales compitiendo, incremento de la carga política fiscal, incertidumbre al invertir por obstáculos de rigidez laboral - según el informe “*La hora del crecimiento*”, elaborado por (BID - Eduardo A. Cavallo, Andy Powell, 2018) “Las regulaciones laborales de contratación y despido se centran en las grandes empresas e incentivan a las MYPES a mantenerse pequeñas y refugiarse en contratos laborales temporales. Los altos costos económicos y legales de contratar empeoran la informalidad laboral”. A pesar de ello las MYPES obtienen resultados a veces

inesperados que le permiten mantenerse dentro del mercado competitivo actual; pero que ante una crisis como la que se vive actualmente, si no adopta medidas adecuadas por parte de miembros en gestión empresarial se verán prácticamente condenadas a su desaparición.



Conclusiones

1. El presente trabajo de investigación surgió con la finalidad de determinar si las MYPES implementan programas de “Compliance” a efecto de mitigar riesgos laborales en materia de seguridad y salud ocupacional. Dicha preocupación surgió dado el contexto de inestabilidad económica actual que se vive a nivel nacional, y que ha impactado a las MYPES producto de la pandemia producida por el nuevo coronavirus (SARS-CoV2), al impedir el desarrollo normal de las actividades comerciales. En ese sentido, resultaba menester determinar si las MYPES formales cumplen con la normatividad vigente en seguridad y salud ocupacional y establecer si tal cumplimiento impacta en su crecimiento y sus relaciones comerciales con empresas de mayor envergadura.
2. Para tal efecto, se realizó el estudio de caso de la empresa TECNIGAS CORPORACIÓN S.A., empresa de servicios de mantenimiento (Preventivo y Correctivo) en el sector Retail, Industrial y Comercial. Identificándose riesgos estructurales en su Sistema de Prevención de Riesgos en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales coinciden con las falencias generalmente identificadas en las MYPES, como son: La falta de internalización por parte de la alta gerencia con los problemas de gestión administrativa, así como también la adaptabilidad al cambio y/o adopción de medidas regulatorias establecidas por la ley, la presencia de documentos de gestión ineficaces, ausencia o bajo presupuesto destinado a la capacitación de personal, así como la presencia de trabajadores informales que; entre otros aspectos incrementan el riesgo de los trabajadores en salud ocupacional e imposibilitan el cumplimiento de las obligaciones exigidas por clientes importantes.
3. En ese sentido, la amenaza del contagio por Covid-19, supuso el replanteo de las acciones de gestión laboral en la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A. en aspectos como seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, si bien de un análisis a inicios de año, la empresa mostró una ligera solidez en aspectos como: comprensión de la misión y estrategia de la empresa en SST, adopción de acciones disciplinarias contra trabajadores que incumplen protocolos, comunicación efectiva respecto a los riesgos y accidentes. Siendo necesario el afianzamiento de la percepción que tienen los trabajadores sobre el

compromiso de los líderes de la empresa con la seguridad y salud en el trabajo, así mismo se buscó asegurar que la rotación del personal no afecte el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así como la actualización de los documentos de gestión de riesgos y seguridad y salud ocupacional.

4. Una de las medidas positivas adoptadas en la empresa TECNIGAS CORPORACION S.A., fue la actualización de la MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS – IPER, ante el riesgo de contagio por vías respiratorias de Covid-19, en los trabajadores (supervisores y técnicos de mantenimiento); que supuso su adecuación para el cumplimiento efectivo de la normatividad laboral vigente en seguridad y salud ocupacional, así se incluyeron nuevos riesgos y medidas de prevención destinadas a la protección de los trabajadores de todos los niveles, con la finalidad de continuar en el desarrollo de las actividades comerciales. Fue debido a la oportuna gestión a nivel gerencial, que se logró la continuidad de la relación comercial que esta MYPE sostiene actualmente con Hipermercados Tottus S.A., Supermercados Peruanos S.A., así como diversas compañías mineras.
5. En base al objetivo planteado: **Determinar si en el contexto actual, la emergencia producto de la pandemia producida por el nuevo coronavirus (Covid-19), afecta las MYPES en el desarrollo de sus actividades.** En efecto, la no interiorización del problema en sí. Que aqueja al mercado actual producto de la emergencia sanitaria producida por el nuevo coronavirus (Sars-Cov2), ha hecho que muchas MYPES, cierren operaciones al no contar con planes adecuados de contingencia, y evaluación de riesgos existentes en el desarrollo de sus actividades diarias. Produciendo en algunos casos ausentismo laboral, llevando esto al incumpliendo de contratos.
6. Respecto al objetivo planteado: **Determinar si las MYPES, cumplen con la normatividad vigente en temas de Seguridad Ocupacional y si estas son aplicadas dentro de sus actividades.** Como hemos podido establecer existen factores y/o condiciones necesarias que llevan a las MYPES, a cumplir con la normatividad vigente en seguridad ocupacional. Y estos van en función a los beneficios a obtener y sanciones que

puedan evitar, partiendo de la voluntad de los accionistas, exigencia de protocolos requeridos por clientes corporativos, estrategia de negocios etc.

7. En función al objetivo: **Determinar de qué manera al entablar las MYPES relaciones comerciales con empresas de mayor envergadura, estas puedan exigir el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, determinando obligaciones en temas de seguridad y salud ocupacional aplicadas en sus procesos.** Concluimos que, a través de una adecuada estrategia de gestión de riesgos, las empresas de gran envergadura logran posicionarse en los mercados en forma competitiva, mostrando gran solidez corporativa, con motivación y educación del personal, con mejoras en el desempeño y en los procesos productivos. Es por lo que, establecen ciertos parámetros y protocolos a cumplir por parte de sus clientes externos, en este caso los diversos proveedores (MYPES), validando que cumplan con lo exigido por las leyes, dando vital importancia a la seguridad ocupacional a fin de proteger la salud de sus colaboradores y del personal destacado a sus instalaciones, evitando articularse con empresas que no cumplan con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aparicio, M., & Medina, J. (2015, pag. 16). *Habilidades Gerenciales que demandan las empresas en el Perú: Un análisis comparativo*. Lima.
- Artaza, O. (2013). Sistemas de prevención de delitos o programas de cumplimiento. Breve descripción de las reglas técnicas de gestión del riesgo empresarial y su utilidad en sede jurídico penal. *Política Criminal*, 8(16), 544-573.
- Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (2011). Factores que Limitan el Crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES). *Estrategia*, 71-80.
- BID - Eduardo A. Cavallo, Andy Powell. (2018). *LA HORA DEL CRECIMIENTO*. BID.
- Carrión, A. (2014). *Criminal Compliance*. Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- Cas. Laboral, N° 1225 (Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema 7 de Abril de 2016).
- Clavijo, C. (2014). Criminal Compliance en el Derecho Penal peruano. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 625-647.
- COSO. (2004). *Gestión de Riesgos Corporativos - Marco Integrado - Técnicas de Aplicación*. (pág. pag 10). Estados Unidos: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- COSO. (2017 pag 9). *Enterprise Risk Management: Integrating with Strategy and Performance*. Estados Unidos.
- Cuba, L. (2017). *El despido arbitrario desarrollo doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Del Río Gonzales, O. (02 de Abril de 2020). *El coronavirus y su impacto en la actividad laboral*. Obtenido de <https://laley.pe/art/9490/el-coronavirus-y-su-impacto-en-la-actividad-laboral>
- El economista América*. (30 de mayo de 2018). Obtenido de <https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/9173828/05/18/Mypes-contribuyen-con-el-24-del-PBI-del-Peru.html>
- Escuela de Negocios Esan. (19 de Julio de 2017). <https://www.esan.edu.pe/>. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/07/que-es-la-estrategia-empresarial-y-como-ella-se-relaciona-con-el-bsc/>
- Ferreiro Pablo & Alcazar Manuel. (2008). *Gobierno de Personas en la Empresa*. Lima: Editora Argentina.
- García, Jessica & Salazar, Paola. (2005). Tesis de Grado académico Métodos de Administración y Evaluación de Riesgos. Santiago, Chile.

- Hernani, M., & Hamann, A. (2013). Percepción sobre el desarrollo sostenible de las MYPE en el Perú. *Revista de Administración de Empresas*.
- <https://gestion.pe>. (19 de Diciembre de 2019). <https://gestion.pe/economia/management-empleo>. Obtenido de <https://gestion.pe/>
- Huamán, J. (2009). *Las Mypes en el Perú*. Recuperado el 26 de 03 de 2020, de <https://www.gestiopolis.com/las-mypes-en-el-peru/>
- Instituto Peruano de Economía. (2020). *Informe IPE: Impacto del Covid-19 en la economía peruana*. 8° Edición.
- ISO 19600. (12 de Diciembre de 2014). *Sistemas de gestión del cumplimiento - Directrices*. Comité técnico : ISO / TC 309 Gobierno de organizaciones. Obtenido de <https://committee.iso.org/>
- ISO 31000. (2009). *Norma ISO 31000: El valor de la gestión de riesgos en las organizaciones*. Organización Internacional de Normalización.
- ISO 31000. (2009). *Norma ISO 31000: El valor de la gestión de riesgos en las organizaciones*. Organización Internacional de Normalización.
- ISOTools. (19 de Marzo de 2015). *ISOTools.org*. Obtenido de <https://www.isotools.org/>
- Jimenez, L. (2016). *Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: Int. Pacífico S.A.C.
- La Ley. (2 de Abril de 2020). *La Ley*. Obtenido de <https://laley.pe/art/9490/el-coronavirus-y-su-impacto-en-la-actividad-laboral>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Guía para la prevención ante el Coronavirus (Covid-19) en el ámbito laboral*.
- Montenegro, J. D. (2016 , pag. 1). *Gestión del riesgo legal laboral en micro y pequeñas empresas*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- OHSAS 18001. (2007). *Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. British Standards Institution (BSI) .
- OIT. (2020). *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus) Version 1.2*.
- OSHA-3992. (2020). *GUÍA SOBRE LA PREPARACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO PARA EL VIRUS COVID-19*. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional - OSHA.
- Ospina, E. S. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios. *Derecho & Sociedad Ed. 37*, 181-183.

- Ponce, F., & Zevallos, E. (2015). *La innovación en la micro y la pequeña empresa (MYPE) no sólo factible, sino accesible*. Recuperado el 26 de 03 de 2020, de <http://dx.doi.org/10.18800/360gestion.201702.003>
- Reyna, Coca, Uribe. (2018). *Compliance y Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas*. Lima: Ideas.
- Reyna, L. (2018). Implementación de los Compliance Programs y sus efectos de exclusión o atenuación de responsabilidad de penal de los sujetos obligados. Actualidad a partir de la Ley 30424, el Decreto Legislativo 1352 y el Proyecto de Reglamento de la Ley 39424. *Advocatus*, 29-49.
- Ruano, M. (2017). El compliance program como mecanismo de organización, prevención y enjuiciamiento. *Revista Internacional de Transparencia e Integridad*.
- Santander, Cintya. (2013). Tesis para optar el título de Magíster en Derecho de la Empresa. *Estrategias para inducir la formalidad de la MYPE de la industria gráfica- offset por medio de gestión competitiva*. Lima, Lima, Peru: PUCP.
- Scapa, D. (2012). 2.3.1 Cambios en la nueva Ley de Seguridad y Salud en el trabajo – Ley N.º 29783 – en relación con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Supremo N.º 009-2005-TR. *Círculo de Derecho Administrativo*, 381-387.
- Selvaggi, N. (2012). *Responsabilidad penal de las corporaciones y programas de cumplimiento (Compliance Program), en el sistema de los Estados Unidos*. Jovene Editore.
- Silva, J.-M., & Montaner, R. (2013). *Criminalidad de Empresa y Compliance. Prevención y Reacciones Corporativas*. Barcelona: Atelier.
- Trejo Sánchez, K. (2013). La protección de la salud y la seguridad en el trabajo como derechos humanos. *El cotidiano Ed. 181*, 81-90.
- Yamakawa, P., del Castillo, C., Baldeón, J., Espinoza, L., Granda, J., & Vega, L. (2010). *Modelo tecnológico de integración de servicios para la mype peruana*. Lima: Esan ediciones.

Anexos

Constitución Política del Perú (1993).

Código Penal [CP] (Perú).

Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 19 de agosto de 2011, *El Peruano*, 20 de agosto de 2011.

Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, 24 de abril de 2012, *El Peruano*, 25 de abril de 2012.

Ley 30222, Ley que Modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 10 de julio de 2014, *El Peruano*, 11 de julio de 2014.

Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del d. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Decreto Supremo 006-2014-TR, Modifican el Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, 8 de agosto de 2014, *El Peruano*, 9 de agosto de 2014.

Ley 30424, Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el Delito de Cohecho Activo Transnacional, 20 de abril de 2016, *El Peruano*, 21 de abril de 2016.

Decreto Legislativo 1352, Decreto Legislativo que Amplía la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas. Lima, 6 de enero de 2017, *El Peruano*, 7 de enero de 2017, 70-73.

Resolución Ministerial 055-2020, Guía para la Prevención ante el Coronavirus (Covid.19) en el ámbito Laboral, 06 de marzo del 2020, *El Peruano*, 07 de marzo del 2020.

Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA. Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19 y sus modificatorias.