

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**LA REGULACIÓN DEL COMPLIANCE LABORAL EMPRESARIAL
EN EL DERECHO PERUANO COMO UN MECANISMO DE
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y/O ENFERMEDADES
PROFESIONALES**

Trabajo de investigación para obtener el grado académico de Magíster
en Derecho de la Empresa que presenta:

Tiana Marina Otiniano López

Asesora:

Estela Encarnacion Ospina Salinas

Lima, 2022

Dedicado a:

A mis padres: Juan en la eternidad y Magna
mis primeros maestros y guías siempre.

A Frank por su apoyo constante,

A mis hijos Diana y Juan
motivación plena para seguir adelante.

Agradecimientos:

A Estela Ospina y Bruno Debenedetti,
por orientar y dirigir esta investigación.

Muchas gracias maestros.

Tiana Otiniano López

RESUMEN

El presente trabajo de investigación explica la necesidad de establecer el cumplimiento normativo en las empresas -Compliance laboral-, con el objeto de evitar riesgos de diversa índole que pueden traer consigo los accidentes y enfermedades profesionales, los cuales pueden afectar la vida y salud de los trabajadores. Se precisa que en la normativa nacional vigente se tiene a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 en la cual se establece la responsabilidad del empleador en torno a los accidentes y enfermedades profesionales, priorizando los deberes de prevención y responsabilidad, entre otros, que la aludida ley señala para los empleadores/empresarios, el cual lo concordamos con el acuerdo jurisdiccional adoptado en la ciudad de Lima, los días 18 de septiembre y 2 de octubre del 2017, cuando se ha realizado el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el cual se acordó que “El empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso del trabajador”, aunado a que en la actualidad se tiene la figura agravada en el Código Penal, Artículo 168-A, como es el delito de Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que en su figura dolosa (muerte del trabajador o terceros) sanciona con una pena privativa de libertad de hasta de ocho años.

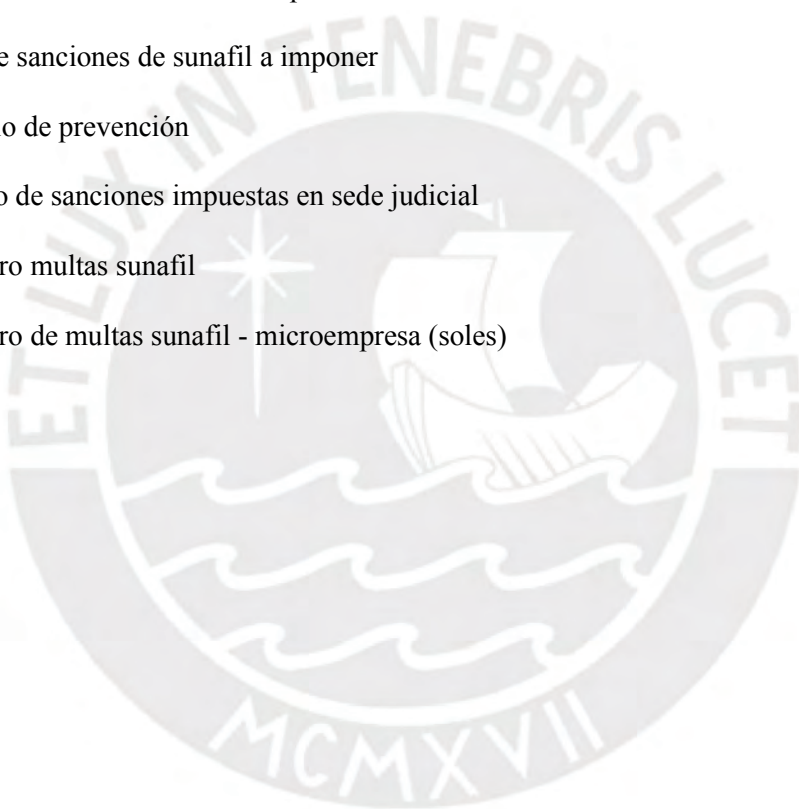
Es por ello que se plantea la posibilidad de que para aquellas empresas que voluntariamente cumplan con sus obligaciones legales y contractuales e implementen mecanismos para preservar la seguridad y salud de sus trabajadores, se debe tener en cuenta dicho cumplimiento normativo al momento de imponer sanciones de toda índole, pero siempre y cuando se verifique real cumplimiento, por lo que se recomienda la implementación de un programa de cumplimiento normativo empresarial en los empleadores/empresarios, para no afectar la vida y salud de sus trabajadores y asimismo para no afectar su reputación empresarial.

ÍNDICE

RESUMEN	3
ÍNDICE	4
INTRODUCCIÓN:	6
CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE:	10
1. ANTECEDENTES:	10
2. MARCO TEÓRICO:	14
2.1. COMPLIANCE Y COMPLIANCE LABORAL	14
2.1.1. DEFINICIÓN:	14
2.1.2. EN QUE CONSISTE EL COMPLIANCE LABORAL - EMPRESARIAL:	15
2.1.3. REGULACIÓN PERUANA DEL COMPLIANCE LABORAL:	16
2.2. MARCO TEÓRICO DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL.	17
2.2.1. ENFERMEDAD PROFESIONAL.	18
2.2.2. DEFINICIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL:	19
2.2.3. DEFINICIÓN DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL	19
2.2.4. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL TRATAMIENTO DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES:	20
2.3. ANÁLISIS DE LAS NORMAS PERUANAS SOBRE PROTECCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	21
2.4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ Y NORMAS VIGENTES:	22
2.5. EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y LA REPUTACIÓN EMPRESARIAL:	24
CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:	28
2.1. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:	28
2.1.1. ANÁLISIS DE CASOS:	29
A. Expediente: 06256-2017-0-1601-JR-LA-08	29
B. Expediente 05053-2016-0-1601-JR-LA-07	30
C. Expediente N° 05030-2014-0-1601-JR-LA-04	31
D. Expediente N°02807-2015-0-1601-JR-LA-01	32
E. Expediente N° 04373-2015-0-1601-JR-LA-05	34
F. Expediente N° 00642-2016-0-1601-JR-LA-05	35
G. Expediente N° 05437-2015-0-1601-JR-LA-05	36
2.2. ASPECTOS NORMATIVOS PERUANOS SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:	40
2.3. NORMAS DE FISCALIZACIÓN LABORAL, EFECTUADA POR SUNAFIL:	45
2.4. NORMAS DE COMPLIANCE EN ÁMBITO PENAL Y SU SÍMIL PRETENDIDO EN EL ÁMBITO LABORAL:	47
CAPÍTULO III: DISCUSIÓN:	52
3.1. AFECTACIÓN A LA REPUTACIÓN PROFESIONAL:	57
CONCLUSIONES:	60
ANEXOS:	61
BIBLIOGRAFÍA	66

ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Aspectos importantes a cumplir en seguridad y salud en el trabajo	27
Ilustración 2: Marco legal en torno a la seguridad y salud en el trabajo	40
Ilustración 3: Causas de accidentes de índole laboral	42
Ilustración 4: Enfermedad profesional	43
Ilustración 5: Listado de enfermedades profesionales	43
Ilustración 6: Tipos de sanciones efectuadas por sunafil	46
Ilustración 7: tipo de sanciones de sunafil a imponer	47
Ilustración 8: modelo de prevención	49
Ilustración 9: cuadro de sanciones impuestas en sede judicial	54
Ilustración 10: cuadro multas sunafil	55
Ilustración 11: cuadro de multas sunafil - microempresa (soles)	55



INTRODUCCIÓN:

El **derecho del trabajo y de la seguridad social**, como disciplina jurídica, no ha sido ajena a los cambios sociales mundiales, pues ésta ha ido evolucionando con el paso de los años, convirtiéndose en un verdadero Derecho Social. El presente trabajo tratará uno de los aspectos de esta importante disciplina jurídica, específicamente lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo.

Así, pues, en el progresivo mundo de la Empresa se verifican nuevas disciplinas que intentan dar algún tipo de solución a la problemática de los accidentes y/o enfermedades profesionales – cada vez más creciente– en el vertiginoso mundo de los negocios. Han surgido disciplinas que, inicialmente ligadas al ámbito penal y/o administrativo, buscan su independencia como verdaderas disciplinas autónomas. Entre éstas tenemos al **Cumplimiento normativo** –tan comúnmente conocida como **Compliance**– que, como tal y aplicada en ámbito laboral, tiene como principal función buscar cumplir las normas legales y normas internas asumidas por la organización para prevenir, detectar y gestionar los riesgos que se puede suscitar en la vida y salud de los trabajadores; efecto no deseado, claro está, pero posible. Y que podrían traer consigo efectos sancionatorios para las empresas, debido a la afectación en la vida y salud de los trabajadores.

El presente trabajo nos avoca, en específico, lo referido a las consecuencias del incumplimiento a la normativa laboral y que, tanto para el empresario como para los demás órganos societarios, pueden generar real problemática ante accidentes o enfermedades profesionales. Éstos, eventualmente, no solo ocasionarían la pérdida de salud o la vida de los trabajadores, sino que, aunado a ello, generaría pagos de multas, indemnizaciones o responsabilidades de diversa índole, lo que a su vez traería consigo el descrédito en la reputación empresarial. Todo esto evidentemente afectará el mundo de los negocios, sin perjuicio de que las sanciones a imponerse (no solo en la vía civil, sino también por la comisión de delitos en la vía penal) lo cual puede traer como consecuencia el cierre de la empresa o disolución de la misma; así como la pérdida de la libertad de las personas que, como órganos societarios de dirección, podrían resultar responsables frente a esos hechos.

Por todo lo antedicho, consideramos que las empresas peruanas, las realmente responsables, tienen de modo obligatorio que cumplir con varias coberturas en aseguramiento de sus

trabajadores y, asimismo, con el cumplimiento de la normativa de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Por otro lado, en Perú la jurisprudencia laboral contenida en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional ha sido muy enfática en señalar que: “El empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso del trabajador (...)”, (Corte Suprema, 2017), claro está dicha posición puede o no ser acatada por los órganos judiciales, pues los mismos emiten sus resoluciones en virtud a la independencia judicial de la que gozan.

Ahora bien, como ya se dijo, en nuestro país también se tiene el ámbito de la protección penal frente a las condiciones de irrespeto de las medidas de seguridad y salud en trabajo. Así, el Código Penal tipifica, en el Artículo 168-A, el delito de **Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, que en su figura agravada y dolosa (muerte del trabajador o terceros) sanciona con una pena privativa de libertad de hasta de ocho años.

Por otro lado, si bien existe regulación legal imperativa para el cumplimiento de normas en salud y seguridad en el trabajo de parte de los empleadores (pues para la legislación peruana, éstos se sitúan como garantes en la vida y salud del trabajador), no existe, sin embargo, una normativa propia del Compliance laboral peruano que favorezca a las empresas que cumplan con su rol de prevención exigido. Ésta sí la vemos, a modo de ejemplo, en ámbito penal, constituyéndose como un primer antecedente del cumplimiento normativo peruano, el cual busca ante el real cumplimiento de las obligaciones legales, propiciar la atenuación de sanciones, pues con la Ley N° 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional, se evidencian no solo causales atenuantes sino hasta eximentes de responsabilidad penal de las personas jurídicas, tal como lo prescribe el artículo 12° de dicha Ley.

Así, considero que podría regularse la atenuación o eximente de la sanción cuando se verifique un real cumplimiento normativo para la prevención, así como también, cuando se evidencia: i) de la puesta en peligro de modo deliberado por el trabajador ante el accidente; o, ii) por negligencia o imprudencia de éste o en el supuesto de que, un tercero ajeno a la relación laboral cause el daño en la salud y vida del trabajador, etc. En los supuestos indicados, considero simplemente un exceso al determinarse una sanción por ser el empleador y, por ello, muy necesario una regulación propia –como en el caso penal– pero ahora desde la perspectiva del

Compliance laboral. De ese modo no se dejaría al mero arbitrio la dilucidación de dicha figura y su cumplimiento normativo a los fueros administrativos o judiciales.

Así, entonces, nos planteamos si la regulación del Compliance laboral empresarial, en el derecho peruano, serviría como un mecanismo de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales; y a priori considero que es posible que el cumplimiento o Compliance laboral empresarial, en nuestro país, sí puede evitar un mayor número de accidentes y/o enfermedades profesionales entre los trabajadores, por lo que se hace necesaria su regulación, más aún si se constituye como un efecto premial a la empresa que lo instituya, debido a que en el derecho laboral peruano y en la jurisprudencia laboral se ha establecido que el empleador es el garante de la vida y salud del trabajador bajo toda circunstancia.

Entonces, lo que nos proponemos desarrollar es, en esencia, la implementación legislativa de una norma que regule –como si ocurre en vía penal peruana ante el delito de cohecho activo transnacional– circunstancias que permitan reducir o eximir sanciones, en el caso vía el Compliance laboral peruano, pues no hay ese tipo de regulación actualmente. Con ello busco se eviten los accidentes y/o enfermedades profesionales, pues si se otorga un efecto premial a los empleadores que cumplen sus obligaciones laborales, lograremos:

- i) que se dé el real cumplimiento normativo ansiado en cuanto a las conductas preventivas del empleador en torno a la salud y vida de sus trabajadores, ya que los empleadores querrán evitar sanciones diversas que hoy en aspectos administrativos se traducen en altas multas y cierres de los locales empresariales, y en vía judicial se produce con los pagos de indemnizaciones en ámbito netamente laboral y en ámbito penal, conduce a penas privativas de libertad; y,
- ii) con lo primero se eviten más daños en los trabajadores y en la familia de quienes los padecen.

Preciso que debe ser efecto premial, ya que es una motivación importante en Perú (que se caracteriza por su alta informalidad), pues si verificamos, para los empleadores/empresarios en la actualidad, no hay motivación alguna en cumplir de modo real las normas. Por ello, considero que muchas empresas solo dan mero cumplimiento formal a las disposiciones legales; a modo de ejemplo: el tener una matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control) que, sin perjuicio de ser una herramienta obligatoria, muchas veces ni siquiera es

actualizada de modo anual por los empleadores. Con esto lograríamos salvar vidas o evitar algunos accidentes o enfermedades profesionales. Pues, reitero, en la actualidad se evidencia que los empresarios solo darían cumplimiento formal a la norma y luego, por ejemplo, se olvidan de ese instrumento de gestión. En otros casos, las empresas efectúan de modo “obligado” a cierto cumplimiento de regulaciones adicionales (ISSOs), pues le son necesarias para contratar con empresas generalmente extranjeras o es exigencia en el desarrollo de algunas actividades cuyo rubro tiene como exigencia las mismas. Pero si en verdad esos “aparentes gastos” en los que incurren las empresas, se traducen en motivación real para las mismas, cuando ocurra un accidente laboral, la reducción de sanciones o eximentes de penas, podrían impulsar incluso más las inversiones económicas. Así, no sólo se evitará en el futuro responsabilidades de diversa índole, sino también traerá consigo la reputación empresarial deseada, la cual se traduce en un intangible importante para éstas.

Entonces, nuestro objetivo a partir de la presente investigación es analizar si la regulación del Compliance laboral por parte de las empresas, en el derecho peruano, permitirá evitar accidentes y/o enfermedades profesionales. Asimismo, a partir de ello, podremos argumentar si se debe o no regular el Compliance laboral en nuestro país a fin de evitar situaciones de grave riesgo y de afectación en la vida y salud de los trabajadores; y verificaremos en la casuística judicial, ante la evidencia o no de implementación de programas de cumplimiento laboral empresarial, si se ha considerado dicha situación para determinar la imposición de sanciones judiciales.

Para el logro de los objetivos trazados he considerado utilizar como herramienta metodológica de mi investigación el análisis jurisprudencial. Pues a partir de sentencias que tomaremos como referencia de los juzgados laborales de la ciudad de Trujillo, emitidas durante el año 2017 al 2020; y sentencias casatorias de la Corte Suprema, en torno a indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales, se verificará si como parte de su deber de cumplimiento normativo de las mismas, se ha contribuido a la prevención laboral y si ello ha sido valorado por los juzgadores al momento de imponer las indemnizaciones. También considero que otro enfoque metodológico aplicable a mi investigación es el método de riesgos legales, pues tenemos primero que conocer aspectos sustanciales en torno a como se debe entender en Perú, desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores, los conceptos de salud y vida y su protección legal en específico, para que una vez conocido ello, se pase a tomar en consideración si hay incumplimiento por parte de los empleadores/empresas de las normas en torno a los mecanismos

legales de prevención. Este método por utilizar será verificado vía la casuística judicial a analizarse.

CAPÍTULO I: ESTADO DEL ARTE:

1. ANTECEDENTES:

Es importante señalar que el derecho laboral, tal como se conoce, ha transcurrido por la etapa denominada la “internacionalización del derecho laboral” con la consolidación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) principalmente, la misma que ha tenido profuso desarrollo normativo proteccionista de los trabajadores, vía sus Recomendaciones y Convenios Internacionales principalmente, como por ejemplo el Convenio 081, (OIT, 1947) relativo a Inspección en el Trabajo de 1947 que, en su artículo 81°, en esencia señala la obligación de todo miembro de dicha organización de mantener un sistema de Inspección de Trabajo. Éste se complementa además con el Convenio 155 (OIT, 1982), que está referido a sistemas de control normativo referidos a la seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, todas estas normas de muchas relevancia, pues no olvidemos que precisamente las empresas hoy en día, independientemente de la ubicación geográfica, realizan su actividad comercial en mercados globales, a dicho hecho se le ha denominado como el fenómeno de la transnacionalización del derecho laboral, siendo por tanto en este caso lo relevante la aplicación de normas de carácter internacional.

Ya en el plano nacional se ha regulado:

- La Ley N° 26790 que es la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento D.S. 009-97-SA, sobre el tema referido a las prestaciones médicas y económicas como desarrollo de la Seguridad Social peruana.
- El Decreto Supremo N° 003-98-SA sobre Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y que si bien no cobertura todas las actividades laborales, sino sólo labores de alto riesgo; es sin duda parte importante del desarrollo de la seguridad social.
- El Seguro Vida Ley, mediante el Decreto Legislativo N° 688 que fue modificado, entre otras normas, por la Ley N° 29549 -Ley de consolidación de beneficios sociales- y reglamentado por el Decreto Supremo N° 003-2011-TR del 17 de marzo del 2011. Dicho

Decreto Legislativo 688 (de modo inicial) regulaba solo la obtención obligatoria de dicho seguro una vez transcurridos cuatro años de servicio; y de modo facultativo, al empleador a tomar el mismo seguro una vez el trabajador tuviera tres meses de servicios. (Congreso, Spij, 2011). Posterior a ello, dicha norma legal fue modificada por el Decreto de Urgencia N° 004-2019, que fue a su vez reglamentado por el Decreto Supremo N° 009-2020-TR del 10 de febrero del 2020, la cual precisa que el empleador deberá contratar el seguro de vida ley a favor de los trabajadores desde el primer día de labores (Congreso, SPIJ, 2010).

Como se aprecia, pues, el trabajador se encuentra protegido de modo legal en Perú. No sólo desde el primer día de labores, sino que dicho seguro protege a los trabajadores ante cualquier situación de riesgo en el ambiente laboral como puede ser la muerte natural, accidental o invalidez.

Asimismo, para tener un análisis claro de la temática de la presente investigación, mencionaremos que hay diversos estudios ya desarrollados previamente. Claro, no todos efectuados desde la perspectiva de investigación laboral, pero valiosos para la misma. Así, por ejemplo, tenemos:

García nos señala que el Compliance viene a ser el cumplimiento legal y cumplimiento de normativa interna desarrollada por la empresa, para facilitar el buen gobierno corporativo y evitar la pérdida de la confianza en la misma, pues esto último podría traer consigo la falta de sostenibilidad de ésta debido a su ineficiencia económica. (García E., 2012)

Nieto nos señala que, en torno al cumplimiento normativo o Compliance, si bien es uno de los términos más vagos e inexpresivos que existe, nos da la idea de actuar conforme a la legalidad. Aun señalando que parece una obviedad, al autor precisa que es una meta difícil de conseguir, pues hay muchos factores que provocan la aparición de infracciones empresariales. (Nieto M., 2015)

Ahora bien, en torno a algunas tesis referida a la temática, tenemos la de Carrillo López, quien concluye que se debe reconocer daños punitivos en la protección de ciertos derechos de interés social comunitario – como son salud, medio ambiente o protección del derecho de consumidores – para impedir graves daños de parte de grandes empresas o el Estado mismo,

precisando que en España dicha institución resulta incompatible con su Constitución y legislación civil y penal. (Carrillo L., 2014)

Por otro lado, López Molina, en su tesis doctoral, concluye (en torno al Compliance frente al acoso laboral) que se han empezado a implementar programas de actuación destinados a la prevención en el seno de la organización empresarial. En ese sentido, el Compliance es una novedad en el panorama jurídico español, el cual debe desarrollar protocolos y procedimientos de control. Asimismo, desde la perspectiva empresarial, se ha generado la necesidad de implantar los programas de Compliance como una herramienta de prevención de cualquier tipo de delitos, tal es el caso del acoso en el trabajo. (López M., 2017)

Ordoñez en su tesis concluye que, para resolver un conflicto judicial relacionado con la responsabilidad vía indemnización por daños y perjuicios, es necesaria la aplicación supletoria de los elementos de responsabilidad establecidas en nuestro Código Civil, señalando – la autora – que no se podría aplicar la responsabilidad ni objetiva ni subjetiva, sino una cuasi objetiva; pues en temas de índole laboral, se debe tener presente: el deber del empleador de diligencia máxima, inversión de las cargas probatorias, y la posibilidad de reducción de indemnizaciones por el empleador. (Ordoñez E., 2019)

Monerri Guillén concluye, en su tesis doctoral, que en la relación laboral el empresario no es el único que, ya sea por acción u omisión, puede incumplir las prevenciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El trabajador también es sujeto a determinados deberes que debe observar; no obstante, muchas veces no sabe cumplirlos. Y en este caso, señala, es criterio reiterado en los tribunales españoles que ese incumplimiento por parte del trabajador exonera al empresario de su deber de seguridad, si ello es acreditado en proceso. (Monerri G., 2017)

En ese sentido debemos precisar que, si bien hemos encontrado variada información sobre el estudio del Compliance, el mismo ha surgido en los predios del ámbito penal, cuando se pretendió hacer frente a las consecuencias de delitos que tienen envergadura mundial, como son los delitos de lavado de activos y otros. Sin embargo, poco a poco algunos países – como España, Italia y Alemania – han ido introduciendo los aspectos laborales en el Compliance. Esto lo vemos sobre todo en España, quien pretende evitar, precisamente, que el incumplimiento en las normas de seguridad y salud en el trabajo afecten a las corporaciones

empresariales, como hechos que no sólo van con acosos en los trabajadores, sino riesgos tales como accidentes o enfermedades que generan fuertes indemnizaciones económicas que deben asumir empleadores no diligentes.

Es también relevante mencionar que los riesgos empresariales, derivados de accidentes o enfermedades profesionales, y que más adelante se traducen en fuertes costos empresariales, se han establecido en las normas legales siguientes:

En **Italia** se emitió el Decreto Legislativo del 8 junio 2001, n° 231, referido a la Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, empresas y asociaciones, incluidas aquellas sin personalidad jurídica, de conformidad con el artículo 11 de la ley núm. 300. Este precepto determina sanción administrativa, que sería parte de su sanción penal y solo se irá a la vía penal estrictamente si se evidencian delitos cometidos por los trabajadores dependientes y su personal administrativo. (Instituto Poligrafico y State Mind SpA, 2001)

En **Alemania**, los programas de cumplimiento normativo o Compliance ya son exigencia cuando menos en sede jurisprudencial; pues, a modo de ejemplo se verificó que, como primer antecedente jurisprudencial, la cámara de lo penal 1 – en su sentencia de 9 de mayo de 2017 –, en el asunto 1 STR 265/16, ha apostado por considerar un programa de Compliance, incluso, su implantación con posterioridad a la infracción como un factor mitigante en un caso de evasión fiscal y sobornos en la industria armamentística. En el cálculo de la sanción, resulta relevante la forma en la que otros participantes hayan implantado un sistema de Compliance eficaz que tenga por objeto reducir los incumplimientos en la empresa. (Suderow, 2017); con lo que se establece, pues, que la instauración de un programa de Compliance, sí se utiliza para mitigar de algún modo sanciones empresariales.

En **España**, asimismo, se verifica su implementación en el buen gobierno corporativo, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010 de la Reforma del Código Penal, que introdujo la responsabilidad penal de la persona jurídica y, posteriormente, con la nueva reforma del 1° de julio de 2015 y la nueva circular 1/2016 se ha puesto en evidencia esta función de cumplimiento que gestiona los riesgos empresariales (Essic Business & Marketing School, 2018). Asimismo, en el Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015 de la

fiscalía general del Estado Español, señala Rosa Heredia, que la responsabilidad de la empresa se dará cuando no se haya cumplido con el deber de supervisión y vigilancia:

(...) para que se configure la responsabilidad administrativa de la persona jurídica, la norma exige además que las personas descritas en el literal b) antes mencionado hayan cometido el delito ante la falta de supervisión y vigilancia de las personas descritas en el literal a); es decir que el delito se haya cometido porque “los altos cargos y mandos intermedios” de la persona jurídica no cumplieron con su deber de supervisar y vigilar a sus subordinados. (Heredia M.)

Entonces, podemos concluir en este segundo aspecto desarrollado que si bien hay avances en torno al desarrollo del cumplimiento normativo, éste no se ha dado en el contexto laboral, sino en ámbito penal; y de allí viene siendo importado a los asuntos laborales. De este modo, hoy verificamos que ese desarrollo – más arraigado en España – ha llevado al desarrollo del cumplimiento normativo empresarial desde la perspectiva del buen gobierno corporativo con miras no sólo a la protección en especial de un determinado grupo laboral, sino que, si se evitan sanciones de toda índole, estaremos ante empresas con buen prestigio; ante empresas con las cuales no sólo los trabajadores quieran contratar, sino sobre todo con quienes los clientes contraten sin ninguna desconfianza. Todo ello se va a traducir en réditos económicos para la empresa sin perjuicio de evitar costes relacionados con indemnizar daños acaecidos en el personal trabajador o terceros.

2. MARCO TEÓRICO:

Ahora pasamos a desarrollar nuestro marco teórico en función a la dispersión temática propuesta:

2.1. COMPLIANCE Y COMPLIANCE LABORAL

2.1.1. DEFINICIÓN:

En este capítulo se explicará cómo se viene definiendo en la doctrina peruana y comparada del Compliance Laboral. Así, Raúl Rojas precisa que todos los riesgos deben gestionarse en la empresa, de modo tal que, para evitar los eventuales incumplimientos normativos laborales, se debe implementar una verdadera cultura del cumplimiento empresarial. (Rojas, 2017)

Asimismo, Luis Reyna señala que el Compliance tiene su enfoque central en la organización empresarial que debe ser construida en el contexto de una cultura empresarial orientada al cumplimiento de normas jurídicas mediante la imposición de valores, códigos, reglas y procedimientos interempresariales, los cuales deben estar orientados a la prevención de la criminalidad así como su revelación y efectiva sanción. Agrega que los programas de cumplimiento empresariales deben implementar sistemas internos de gestión de riesgos e incorporar procedimientos para dicho fin, delimitándose responsabilidades en cada uno de los agentes dentro de la empresa. (Reyna A., Luis, 2015)

Vemos pues que al hablar de Compliance es necesario referirnos a sustantivos tales como cumplimiento, prevención, reglas, procedimientos, seguridad, entre otros. Así remarcamos que el Compliance vendría a ser el cumplimiento de la normativa en un determinado ámbito de estudio. En el caso hemos elegido el ámbito laboral, pero a su vez va más allá del simple cumplimiento de normas, pues consideramos que la prevención de riesgos, ante enfermedades y accidentes de trabajo, es un área muy sensible para la empresa; como se ha indicado no solo por el daño a su principal recurso humano (los trabajadores), sino también daños en su patrimonio, en su libertad para los responsables de la misma y daños al intangible reputacional. Así pues, es de mucha relevancia para la empresa mitigar sus riesgos. En ese sentido tenemos, por ejemplo, a la norma ISSO.31000.2018 que, en resumen, nos lleva a un sistema organizacional para evitar los accidentes en el trabajo; pero a su vez tenemos también la ISO 19600, norma que ayuda a implantar sistemas de Compliance en organizaciones, sea cual sea su tamaño y características, y de cualquier parte del mundo. No obstante, se trata de una norma no certificable, por lo que sus recomendaciones no son de obligatorio cumplimiento (Ealde Business School, 2020).

2.1.2. EN QUE CONSISTE EL COMPLIANCE LABORAL - EMPRESARIAL:

En el libro blanco se precisa que es función del Compliance dotar a las organizaciones empresariales de programas específicos para fijar normas jurídicas o políticas en la organización sobre determinados riesgos. La idea integral entonces es prevenir, detectar y gestionar los riesgos derivados del incumplimiento

normativo por parte de las empresas; en esencia, desarrollar una cultura de cumplimiento dentro de la organización. (Asociación Española, 2017)

Asimismo, María Garat señala que, como desarrollo efectivo de los derechos fundamentales – en el caso laborales –, se debe hacer efectiva una cultura de cumplimiento no solo desde el ámbito empresarial, sino desde el ámbito estatal; pues éste último cumple el rol de supervisor, es decir, tiene el deber positivo de controlar que los derechos se efectivicen, incluso los de ámbito privado. Esa sería la conclusión que se vislumbra en el caso Lagos del Campo vs Perú, emitido por la Corte IDH. Ello implica, entonces, que el Estado debe tener debida diligencia en su rol estatal frente a las empresas, implementando políticas públicas para el cumplimiento normativo empresarial en materia de derechos laborales, en la implementación de garantías jurisdiccionales para efectivizar derechos fundamentales. (Garat, 2018)

2.1.3. REGULACIÓN PERUANA DEL COMPLIANCE LABORAL:

En el Perú, actualmente, no existe regulación de Compliance en ámbito laboral; sin embargo, si observamos su existencia en ámbito penal peruano con la implementación de la Ley N° 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional, donde se evidencian la existencia de causales atenuantes o hasta eximentes de responsabilidad penal de las personas jurídicas, tal como lo prescribe el artículo 12° de dicha Ley. No obstante, pese a no existir una regulación específica en ámbito laboral, sí se regula en el Código Penal peruano vigente (Artículo 168-A), que trata sobre el delito de Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pero sin evidenciar en dicha norma nada relacionado a alguna consecuencia eximente o atenuante de esa responsabilidad por la implementación y/o cumplimiento de las normas sociolaborales. Esto sí lo encontramos, por ejemplo, en España, Italia o Alemania; países de la Unión Europea que regulan dicha temática.

Precisamente, el presente trabajo tiene como una de sus finalidades, además de conocer sobre el Compliance laboral, el lograr la implementación legal del Compliance en ámbito laboral. Estimamos que, si bien en asuntos penales se debe

considerar –por el juez penal – la implementación, en las empresas, de programas preventivos para atenuar o hasta eximir las sanciones penales por el delito de cohecho activo transnacional, algo similar debería ocurrir en asuntos relacionados con los accidentes o enfermedades profesionales. Lamentablemente se verifica que, en torno a los mismos, no hay regulación que permita hacer algún tipo de distingo; por el contrario, tenemos imperativos tales como que el empleador es el garante de la vida y salud de sus trabajadores bajo toda circunstancia. Estas afirmaciones debemos atenderlas con más cuidado, pues habrá circunstancias en las que no hay incumplimiento de los empleadores cuando, por ejemplo, estamos ante situaciones de real cumplimiento empresarial y se verifica el respeto de normas que tutelan la salud y vida de los trabajadores; y/o cuando estamos ante conductas negligentes o irresponsables de algunos trabajadores, entre otras circunstancias. Por ello, consideramos que se debe tener en cuenta estos hechos específicos al momento de emitir una posible sanción al empleador.

Es por lo antedicho que efectuaremos una somera revisión de casuística judicial y su pronunciamiento en torno a ellos por parte de los órganos judiciales, en las cuales se ha emitido sentencias en contra de los empleadores, sancionándolos como responsables de los accidentes de trabajo en agravio de los trabajadores. Y como ya se ha indicado, se verifica que es más que necesaria, no solo la protección legal que se brinda ante determinadas contingencias laborales, como son los accidentes y enfermedades profesionales, sino establecer un efecto premial ante conductas responsables de empleadores que buscan hacer bien las cosas, que tienen una organización social que cumple sus obligaciones laborales. Esta normatividad llevaría consigo un mensaje positivo a las demás organizaciones empresariales, de modo tal que redundaría en la merma de accidentes y/o enfermedades profesionales.

2.2. MARCO TEÓRICO DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En este capítulo se desarrollará las diversas definiciones de los accidentes y enfermedades profesionales, en Perú y en el legislación y doctrina comparada, así como detallaremos las principales jurisprudencias en torno a dicha problemática. A modo de ejemplo hemos verificado que, en España, no se considera accidente de trabajo y/o

enfermedad profesional, si no se vincula a éstos –nexo causal– con la situación dañosa. Así nos hace saber la autora Aurelia Carrillo en su tesis doctoral. (Carrillo, 2014)

2.2.1. ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En nuestro país, y entendemos que, en gran parte del ámbito mundial, la protección del Derecho a la vida es de tanta relevancia que se encuentra – en el caso nuestro – plasmado en la Carta Magna de 1993 (Congreso, 1993) en su artículo 2º inciso 1, como uno de los primeros derechos fundamentales de la persona humana. A esto debemos agregar que el respeto de su dignidad se considera en el primer artículo del mismo texto: “un fin supremo de la sociedad y del Estado”. Pero es evidente, con ello, que no solo la vida en sí se protege, sino como ya se indicó, la integridad moral, psíquica y física. Por otro lado, como otro derecho social, se tiene el derecho a la salud y protección al discapacitado, que es reconocido en el artículo 7º del mismo texto constitucional, como un derecho a protegerse por el Estado Peruano.

En ese contexto pues, que no solo es propio de las normas internas, sino también de las supranacionales, como se conoce vía diversos tratados de Derechos Humanos; así, por ejemplo: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (10.12.1948) y la Convención Americana de Derechos Humanos (22.11.1969). Es que debemos de definir lo concerniente a los accidentes y enfermedades profesionales, no olvidando que el derecho laboral, efectivamente, transcurrió por la etapa denominada la “internacionalización del derecho laboral” con la consolidación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) principalmente; la misma que ha tenido profuso desarrollo normativo proteccionista de los trabajadores, vía sus Recomendaciones y Convenios Internacionales principalmente.

Ahora bien, igualmente tenemos (en el contexto legal regional en la Comunidad Andina) el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, del cual Perú es parte. Y que en su Decisión 584 (Comunidad Andina, 2004), ya en el plano nacional la Ley N° 29783 –Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se ha señalado– establece como uno de sus principios al de protección, precisando que

dicha Ley tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país y por el principio de responsabilidad, por el cual el empleador/empresa asume responsabilidad por los accidentes ocurridos en sus instalaciones. Por tanto, le corresponde al Estado la fiscalización y en control velar por el respeto a dichos derechos.

Entonces, para definir que es un accidente y enfermedad profesional debemos recurrir al Decreto Supremo N° 009-97-SA (Congreso, 1997) que, como ya se dijo, es el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, en cuyo artículo 2° incisos j, k y n, definen al accidente y enfermedad profesional; y al Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo en su Decisión 584 (Comunidad Andina, 2004) que en su artículo 1° acápites m y n que definen al accidente y enfermedad profesional, del modo siguiente:

2.2.2. DEFINICIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL:

Accidente de Trabajo, según el Decreto Supremo 009-97-SA, se considera a toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta.

Accidente de trabajo, según la Decisión 584, es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa.

2.2.3. DEFINICIÓN DE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Enfermedad Profesional, según el D.S. 009-97-SA, se considera a todo estado patológico que ocasione incapacidad temporal, permanente o muerte y que

sobrevenga como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador.

Enfermedad profesional: según la Decisión 584, se considera enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

2.2.4. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL TRATAMIENTO DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Como ya se ha indicado, el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo, en específico los accidentes o enfermedades profesionales, tienen una regulación propia en nuestra legislación, buscándose lograr que, con el cumplimiento normativo empresarial se eviten los accidentes y /o enfermedades profesionales, ¿de qué modo? Pues logrando que se fomente el cumplimiento de las normas de protección de la salud y seguridad de los trabajadores por parte de los empresarios, los cuales, acreditado su deber de prevención, pueden obtener atenuación a posibles sanciones; reiteramos, siempre y cuando se trate de empleadores que se han preocupado por desarrollar mecanismos para evitar riesgos laborales, a diferencia de otros.

En ese sentido conforme se tiene regulado en la Ley N° 29783, en su título preliminar, se tiene como objetivo:

(...) la promoción de una cultura de **prevención** precisamente de los riesgos laborales, sobre el deber de prevención de los trabajadores, el rol y la participación de los empleados y sus sindicatos. Inclusive va más allá, pues se pretende proteger también terceros que se encuentren en las instalaciones de la empresa, tengan o no vínculo laboral con la misma.

Otro de los principios a que hace alusión dicha norma legal es el principio de **responsabilidad** mediante el cual se tiene que es el empleador quien debe asumir toda implicancia económica derivada de un accidente o enfermedad profesional que se ocasione en la vida y salud del trabajador como consecuencia de dichas obligaciones laborales.

También tenemos el principio de **cooperación**, por el cual se busca entre el Estado, empleadores, trabajadores y sindicatos, dar garantía de colaboración y cooperación en salud y seguridad laboral. En torno al principio de **información y capacitación, de gestión integral**, se busca adecuada información y capacitación preventiva laboral, poniéndose énfasis en potenciales riesgos para la vida y salud del trabajador y familia. Asimismo, tenemos al principio de **atención integral, consulta y participación**. En el que se establece que el empleador debe ser el gestor de la seguridad y salud en el trabajo del trabajador; asimismo, si se suscita un accidente o enfermedad ocupacional, los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones de salud hasta su total recuperación; por la consulta y participación el Estado y las organizaciones de empleadores y trabajadores deben adoptar mejoras en la seguridad y salud en el trabajo. Y en cuanto **al principio de la primacía de la realidad**, si hay discrepancia entre los documentos y la realidad, se debe optar por lo verificable en el plano de los hechos.

Finalmente, tenemos el **principio de protección de trabajador** mediante el cual el Estado y empleadores deben asegurar condiciones dignas de trabajo.

2.3. ANÁLISIS DE LAS NORMAS PERUANAS SOBRE PROTECCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Como bien se ha indicado de modo precedente, la **Ley 29783** se aplica a todos los sectores económicos y de servicios en lo que ingresan trabajadores, tanto de empresas privadas como de entidades públicas por igual. Ahora bien, también tenemos en su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR, la cual fue modificada por la Ley 30222, que tiene como objetivo facilitar la implantación, el mantenimiento del nivel efectivo de la protección de la salud y la seguridad reduciendo los costos de las unidades productivas y los incentivos a la informalidad. Es decir, estamos ante una norma legal que, primordialmente, recoge un real sistema de gestión en seguridad y salud del trabajador. Inclusive la norma obliga al empleador a identificar posibles peligros y evaluar los riesgos empresariales.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, también debemos de considerar que para catalogar a un accidente o enfermedad como profesional se debe tener en cuenta el

artículo 94 del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Congreso, 2016) que establece lo siguiente:

Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que estando a lo antedicho es que, de determinarse el deber de prevención del empleador frente al trabajador accidentado o enfermo, solo si se verifica su incumplimiento de prevención de los hechos dañosos en la salud y vida del trabajador, sólo ahí determinaremos su responsabilidad. También es necesario recordar que nuestro Tribunal Constitucional, respecto a ello, ha establecido ya precedente vinculante cuando se refiere a la pensión de invalidez que es reclamada por el trabajador en sede judicial. Así, en su Sentencia EXP. N° 00799-2014-PA/TC LIMA caso Mario Eulogio Flores Callo (Tribunal, 2018), específicamente respecto de la validez de los certificados médicos, precisa algunas reglas, básicamente lo referido al Ministerio de Salud y ESSALUD para conformar comisiones médicas que evalúen los accidentes o enfermedades profesionales y dar validez a los certificados médicos y, en su defecto, agenciarse de otras pruebas para acreditarse la enfermedad profesional.

2.4. LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERÚ Y NORMAS VIGENTES:

Como lo hace resaltar Ospina, en el actual siglo XXI los nuevos paradigmas para la gestión empresarial responden a conceptos como empresas saludables, sustentabilidad empresarial, empleos verdes, fomento de la investigación y el desarrollo, entre otros; se prioriza así el valor de la vida y salud de los trabajadores como un componente clave de una conducta empresarial socialmente responsable y ética. (Ospina S., 2015)

En esa misma línea, Skiba precisa que “La seguridad en el trabajo está vinculada a la interrelación entre las personas y la actividad laboral; a los materiales, a los equipos y la maquinaria; al medio ambiente y a los aspectos económicos como la productividad. En teoría, el trabajo debe ser sano, no dañino y no exageradamente difícil. Por razones

económicas, debe procurarse un nivel de productividad tan alto como sea posible” (Skiba Reinald, 2001).

Es decir, la seguridad social del trabajador en su interrelación con el plano laboral es y debe ser una prioridad en el Estado peruano. Así, Pacheco nos precisa que “La seguridad social es un derecho humano y así fue reconocido por las Naciones Unidas en 1948, cuando en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por nuestro país, en su artículo 22° establece que: Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad” (Pacheco M., 2012)

En resumen, pues, evidenciándose una indistinta protección legal que se brinda ante determinadas contingencias laborales, como son los accidentes y enfermedades profesionales, es decir, la protección del derecho de trabajo y seguridad social y la protección del derecho penal, es evidente que ambas disciplinas jurídicas tratan de dar la máxima protección al trabajador, en su salud y vida.

Sin embargo, ante supuestos concretos y aún si estuviéramos ante empresas responsables de sus obligaciones legales y laborales, pensamos que en determinadas situaciones podría ser inevitable la generación de algún accidente grave o lamentablemente hasta la muerte del trabajador, hecho evidentemente no deseado.

Ahora bien, frente a la situación antes descrita, consideramos que si la empresa efectivamente cumplió con todos los presupuestos para evitar dichos riesgos laborales, debería de tenerse en cuenta esta situación al momento de emitir una sanción. En ese sentido consideramos que de regularse la implantación del Compliance laboral en Perú y motivando a los empleadores, vía beneficios premiales, solo cuando se cumple de modo fehaciente en proteger la vida y salud de sus trabajadores debe considerarse ello para reducir proporcionalmente su responsabilidad en juicio. De ese modo fomentaríamos la prevención de mayor cantidad de accidentes y/o enfermedades profesionales.

Por ello mi propuesta es una de índole legislativa, pues consideramos que las normas de prevención y seguridad en el trabajo, deben no sólo ser promovidas desde la perspectiva de la sanción sino del efecto premial, es decir, debería de establecerse vía una norma de carácter laboral que reduzca o exima de sanciones laborales (judiciales o administrativas) a aquellos empleadores responsables, que en investigaciones derivadas de accidentes o enfermedades profesionales, se establezca real cumplimiento normativo de ser garante en la vida y salud de sus trabajadores; que capacite de modo consecutivo a sus trabajadores (cuatro o más capacitaciones anuales como mínimo); que tenga debidamente establecidos sus comités de seguridad y salud laboral o, en su defecto, que tenga su supervisor de seguridad; que periódicamente revise y actualice, de ser el caso, su matriz IPERC; que, asimismo, pueda verificarse alguna otra implementación adicional de normas ya sea nacional o internacionales(Issos) de modo voluntario, que establezca si la empresa lo requiera su oficial de cumplimiento, entre otras acciones que nunca serán innecesarias, más cuanto estamos frente a circunstancias que puedan afectar no solo la salud, sino la vida misma de los trabajadores, tan similar como ocurre actualmente en los delitos de cohecho activo transnacional.

2.5. EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO Y LA REPUTACIÓN EMPRESARIAL:

Como ya se ha advertido, otro tema de relevancia a tenerse en cuenta, desde la perspectiva empresarial, es la buena imagen de la corporación en el contexto de un buen gobierno corporativo.

Así, cuando hablamos de **buen gobierno corporativo** nos referimos a las buenas prácticas de gobernanza societaria que –como señala Tabra– no es sino el fomento de prácticas en las sociedades mercantiles que promueve la seguridad, la confianza, eficiencia, transparencia en las empresas que hoy, inclusive, se ha extendido al sector público. (2019)

Asimismo, Flores y Rozas nos señalan que las buenas prácticas del buen gobierno corporativo van a servir para construir un modelo efectivo que tenga por basamento –en su estrategia empresarial– valores, cultura, operaciones y riesgos organizacionales; es decir, debe tenerse en cuenta, entre otros factores, identificar potenciales riesgos del negocio, establecer qué mecanismos enfrentaran esos riesgos y mitigar la exposición a

pérdidas. Todo ello con el fin de construir no solo credibilidad y confianza entre los socios, sino extender la misma a todos los interesados en el negocio. (2008)

Por otro lado, no cabe duda entonces que, en los tiempos actuales, la buena reputación empresarial es un efecto del buen gobierno corporativo, la cual tiene una valoración que no podemos desdeñar, sino por el contrario, la reputación empresarial se constituye como un intangible de mucho valor actual. Así, para no pocas empresas, sus bienes o servicios comercializados se efectúan debido a su marca posicionada en el mercado, a la confianza ganada de sus clientes, debido a su transparencia mercantil o su probado cumplimiento legal empresarial. En estos casos, lo intangible es de mayor valor en la empresa que los bienes tangibles.

Pero **¿Que se entiende por reputación corporativa?** Es el buen hacer, es el cumplimiento de las promesas que realiza cualquier organización como respuesta a las expectativas de sus grupos de interés. (Acción empresarial, 2013)

Para Hernández y Díaz, señalan que:

La imagen corporativa se genera fundamentalmente por las conductas de la organización en el mercado, esto debido a que una empresa que se preocupe por sus diferentes grupos de interés y, busque la manera de satisfacer sus necesidades, respetando los derechos laborales y ambientales, va a generar una buena imagen y por ende una buena reputación frente a dichos grupos de interés ... (2020)

En ese sentido pues, es obvio que la imagen se construye poco a poco, con el paso del tiempo y por eso su gran valor y el sumo cuidado que se debe brindar a la misma, pues hoy en día el rol de las empresas, ya no se debe solo a sus accionistas, sino a los grupos de interés, entre los que evidentemente se encuentran sus potenciales clientes y socios estratégicos. Por ello el gran valor del mismo, pues la confianza que una empresa gana en el mercado con el paso de los años, puede verse afectada en contados minutos por errores en la gestión de su recurso humano, que es el área que nos interesa.

Así entonces, indicaremos que el recurso humano, la fuerza de trabajo, debe ser debidamente tratada en la empresa para evitar contingencias futuras que podrían traer abajo la reputación empresarial y, con ello, grave afectación en la imagen de la misma. Precisamente, en dicha línea, con mayor razón se debe de procurar cumplir las disposiciones legales en torno a la prevención de accidentes y enfermedades

profesionales. Nos referimos a la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo N° 29783 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y a la Ley General de Inspección de Trabajo N° 28806, a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); para evitar caer precisamente ante contingencias derivadas de daños a la salud y vida de los trabajadores y de este modo ser sancionados por las vertientes estatales: Administrativa o Judicial en su ámbito: Laboral o Penal.

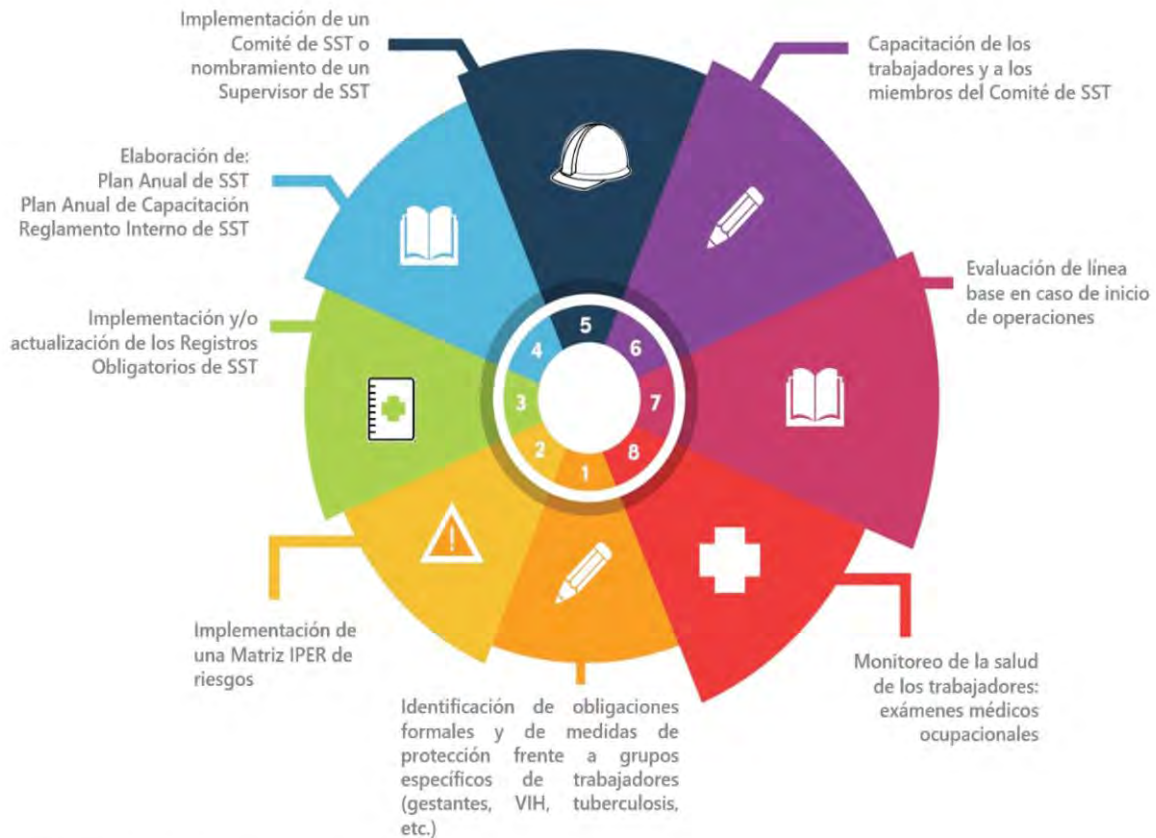
No cumplir con las normas legales vigentes podría traer el riesgo de que el negocio o actividad económica empresarial se afecte, pues conforme a la Ley 29783 ya hemos indicado que el empleador debe de prevenir los accidentes o enfermedades profesionales, para ello le corresponde dar cumplimiento a lo señalado en su Artículo 17° que regula *el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que le concierne al empleador adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente*, lo cual necesariamente tiene que ver con la implementación de otras obligaciones legales, establecidas en los artículos 28, 29, 35, 36, entre otros, de la misma ley, los cuales establecen, por ejemplo, la constitución de un comité de seguridad en el trabajo, de los registros de gestión de dichos comités de seguridad, de la capacitación de los trabajadores, del establecimiento de un identificador y evaluador de riesgos, de organización de primeros auxilios, entre otros. En suma, gestionar la prevención de riesgos laborales, pues identificados los mismos, se pueden prevenir, y por tanto, evitar el impacto de éstos en la empresa. Acá lo relevante es si se conoce los potenciales riesgos empresariales, entonces se implementará un sistema de prevención de éstos; con ello evito impactos negativos no sólo en las utilidades económicas, sino en la reputación empresarial.

A modo de esquematizar cuales son los aspectos más importantes para identificar en torno a la seguridad y salud en el trabajo, le presento una infografía de dichos aspectos a cuidar tomada de la página web del Diario Gestión:

Seguridad y salud en el trabajo



¿Cuáles son los aspectos importantes a cumplir?



FUENTE: Estudio Philippi Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uria

ILUSTRACIÓN 1: ASPECTOS IMPORTANTES A CUMPLIR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
(ESTUDIO PRIETOCARRIZOSA, FERRERO DU & URÍA, 2019)

CAPÍTULO II: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

Como ya hemos establecido en la parte introductoria del presente trabajo, de modo somero fijamos la problemática de la presente investigación. Ahora bien pasaremos a desarrollar los aspectos problemáticos sobre el Compliance laboral con fines de evitar más accidentes o enfermedades profesionales que afecten la vida y salud del trabajador, así como posibilitar menos acciones de afectación a la empresa, pues si se cumplen las normas de salud y seguridad en el trabajo, considero que dicha conducta puede permitir efectos premiales para la empresa. De esta manera pasaremos a verificar cómo es que a nivel jurisprudencial se genera la materia estudiada.

2.1. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Primero es relevante mencionar que en Perú la jurisprudencia laboral ha sido muy enfática en señalar que:

“El empleador siempre será responsable por cualquier evento dañoso del trabajador”. Así lo ha emitido inclusive en los acuerdos adoptados en la ciudad de Lima, los días 18 de septiembre y 2 de octubre del 2017, cuando se ha realizado el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (Corte Suprema, 2017).

Igualmente, también lo ha señalado en la **Casación Laboral N° 4258-2016-Lima** del 30.09.2016, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios, señalando literalmente que:

“NOVENO: (...) la interpretación correcta del artículo 53° de la Ley (29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) antes mencionada es la siguiente; “Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieran aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo” (Legis, LP, 2018)

Casación que además debe de precisarse fue señalado en el considerando décimo tercero de la misma sentencia, que la misma constituye **doctrina jurisprudencial**, conforme lo prevé el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Es decir, el criterio antes indicado –contenido en el considerando noveno de la sentencia casatoria – viene a ser un precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, en cuanto correspondía interpretar el artículo 53 de la Ley N° 29783 o Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que en el supuesto de que algún juez de instancia inferior decida apartarse de dicho modo de resolver, debe de motivar y fundamentar por qué ocurre ello.

Así, teniendo un precedente de observancia obligatoria en torno a los accidentes y enfermedades profesionales, es que debemos de considerar si efectivamente el empleador en todos los casos debe o no asumir responsabilidad, pues reiteramos, no parece muy justo que tan solo por producirse el hecho del accidente o enfermedad profesional, deba de modo casi automático determinarse que es el empleador el responsable de los mismos. Por el contrario, consideramos que ello debe demostrarse en juicio, en virtud a los incumplimientos del empleador en su deber de prevenir cualquier daño de sus trabajadores; y debe tenerse en cuenta otros aspectos cuando se fijan indemnizaciones, como la responsabilidad de la conducta dañosa, negligencia, etc.

2.1.1. ANÁLISIS DE CASOS:

Se pasa a analizar algunas sentencias emitidas por los órganos judiciales de Trujillo, tramitados entre los años 2014 al 2017, en el modo siguiente:

A. Expediente: 06256-2017-0-1601-JR-LA-08

Tramitado ante el SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRUJILLO, seguida por JHONNY ALVAREZ MARIN interpone demanda contra la EMPRESA DE TRANSPORTES DIFERENCIAL ASOCIADOS S.A. a fin de que cumpla con efectuarle el pago de indemnización por daños y perjuicios derivada de accidente de trabajo como cobrador de ómnibus interprovincial, accidente ocurrido el día 06 de enero de 2017, mientras viajaba en el ómnibus de la demandada con ruta Cajamarca-Lima, junto al chofer, esta unidad sufrió un choque frontal con otra unidad móvil (camión); producto de dicho accidente es que sufrió lesiones en sus extremidades inferiores concretamente en el fémur, tibia

y peroné; permaneciendo internado en la Clínica Limatambo sede Cajamarca, donde se le realizaron diversas intervenciones quirúrgicas a fin de tratar de reparar el daño causado, sin embargo hasta la fecha se encuentra imposibilitado de trabajar.

La jueza de la causa declaró FUNDADA la demanda, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de daño a la persona (daño sicosomático) y daño moral, ordenando que la demandada antes mencionada pague al actor la suma de **S/. 25,000.00 (Veinticinco mil con 00/100 Soles)**, más el pago de intereses legales que se liquidarán en ejecución de la sentencia, **el fundamento de dicha sentencia es que el actor se ha encontrado en labores cuando ha sucedido el accidente.**

La Sala Laboral, en su Sentencia de Vista, CONFIRMAN la Sentencia de primera instancia y MODIFICA la suma de abono; en consecuencia, **ORDENA** que la demandada pague a favor del actor la suma de **S/ 40,000.00 (CUARENTA MIL Y 00/100 SOLES)** por los conceptos de daño a la persona y daño moral, basándose en que el menoscabo en la salud del actor lo conduce a una afectación para seguir trabajando en el porcentaje del 17%, lo cual lo afectará en su presente y futuro. Ya es cosa juzgada, pues no se interpuso casación.

B. Expediente 05053-2016-0-1601-JR-LA-07

Seguido ante el SÉTIMO JUZGADO LABORAL DE TRUJILLO, por ROGER RUBIO PAREDES sobre INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS por responsabilidad contractual seguido contra EJMACE EIRL y COMPAÑÍA MINERA PODEROSA SA, alegando que ingresó a laborar formalmente para la codemandada EJMACE EIRL el 04 de octubre de 2009, en el cargo de Ayudante de mina, destacado a la empresa CIA MINERA PODEROSA SA como usuaria, siendo que en las instalaciones de esta última, con fecha 17 de agosto de 2010, sufrió un accidente de trabajo que le ocasionó el desprendimiento y pérdida de la retina del ojo derecho señalando que durante la prestación de servicios mineros no se le otorgó los implementos de seguridad pertinentes, trayendo como consecuencia la pérdida de su ojo derecho, habiendo sido intervenido quirúrgicamente, determinándose la pérdida definitiva de la visión del ojo derecho

con evisceración del mencionado ojo y con una invalidez permanente con un menoscabo del 44%, según Dictamen de Evaluación Calificación de Invalidez.

La jueza de la causa declaró FUNDADA la demanda, sobre Indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de daño a la persona (daño sicosomático) y daño moral, ordenando que la demandada Ejmac EIRL pague al actor la suma **de S/. 25,000.00 (Veinticinco mil con 00/100 Soles)**, más el pago de intereses legales que se liquidarán en ejecución de la sentencia, **el fundamento de la sentencia es que el empleador ha incumplido con sus obligaciones de facilitar con la periodicidad necesaria, los implementos de seguridad al trabajador y por ello éste sufrió el daño, asimismo que dicho accidente se ha debido producto de la actividad del trabajador al no usar los lentes pues al estar rayados no tenía visibilidad con los mismos.**

La Sala Laboral, en su Sentencia de Vista, CONFIRMAN la Sentencia de primera instancia y MODIFICA la suma de abono; en consecuencia, **ORDENA** que la demandada pague a favor del actor la suma de **S/ 40,000.00 (CUARENTA MIL Y 00/100 SOLES)** por los conceptos de daño a la persona y daño moral, basándose en que el menoscabo en la salud del actor lo conduce a una afectación para seguir trabajando en el porcentaje del 17%, lo cual lo afectará en su presente y futuro. Ya es cosa juzgada, pues no se interpuso casación.

C. Expediente N° 05030-2014-0-1601-JR-LA-04

Seguido ante el séptimo juzgado de **trabajo** de Trujillo por **MARIO CRISTIAN GONZALES FLORES**, contra **PAN AMERICAN SILVER** sobre **PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS**, disponiendo que la demandada pague a favor de la parte accionante, la suma de S/ 25,000.00 soles, el cual corresponde al pago del **DAÑO EMERGENTE, DAÑO A LA PERSONA** y el **DAÑO MORAL**, en atención a que el demandante ha prestado servicios personales para la demandada, desde el 31 de enero de 1983 hasta el 30 de julio de 2011, en interior de mina socavón, indica que la demandada es responsable por los daños y perjuicios ocasionados al haber disminuido considerablemente su capacidad auditiva (disminución superior al 50%), adquiridos por el alto grado de ruidos y sonidos de maquinarias que se utilizaban en la explotación de mineral, y

que al no contar con los implementos de seguridad para el desarrollo de dichas actividades, trajo consigo el incumpliendo de sus deberes ocupacionales y de seguridad en el trabajo.

La jueza de instancia, amparó la demanda incoada en atención a que la codemandada incumplió con sus obligaciones laborales de facilitar los implementos de seguridad necesarios al trabajador (conducta antijurídica), que el accionante contrajo la enfermedad de hipoacusia (daño causado) y que esta enfermedad se origina como producto de la actividad laboral desarrollada por el trabajador como Perforista en interior mina en el centro laboral minero, al estar expuesto a los ruidos propios de la actividad laboral (relación de causalidad), se acreditó que **las demandadas a pesar de ser empresa formal de actividad minera, con experiencia en este tipo de actividades y de tener pleno conocimiento de la normatividad que rige la actividad minera, debe conocer que por disposición legal puede ser objeto de supervisión y control por la autoridad minera, no mantuvo una conducta de regular y permanente cumplimiento de sus obligaciones laborales en materia de seguridad e higiene emanadas de normas legales y convencionales, denotando negligencia inexcusable** (factor de atribución).

La sentencia no fue apelada, por lo que constituye cosa juzgada.

D. Expediente N°02807-2015-0-1601-JR-LA-01

Seguida ante el séptimo juzgado laboral por MODESTO EDILBERTO MORALES VALENCIA, CONTRA COMPAÑÍA MINERA QUIRUVILCA S.A., JR CONTRATISTAS GENERALES Y MINEROS SAC, CORPORACIÓN EMPRESARIAL INTEGRAL SAC Y VSV INGENIEROS Contratistas sobre Pago Indemnización Por Daños y Perjuicios, señalando que ingresó a laborar a Pan American Silver (ahora Compañía Minera Quiruvilca S.A.), vía la contrata fachada Pragminsa Negocios Mineros S.A., a pesar de que se encontraba subordinada a los supervisores de Pan American Silver S.A., desde el 01 de junio de 2000 al 07 de julio de 2002 desempeñando el cargo de perforista, posteriormente se dispuso el ingreso a las planillas de las contrata fachada VS

Ingenieros Contratistas S.A., desde el 08 de julio de 2002 al 13 de julio de 2002 , luego ingresó a las planillas de JR Contratistas Generales y Mineros S.A., desde el 14 de julio de 2002 al 08 de febrero de 2002 y por último laborando para Pan American Silver S.A., Mina Quiruvilca del 09 de febrero de 2010 al 31 de diciembre de 2014 en interior de mina socavón Indica que la demandada Compañía Minera Quiruvilca S.A. (real empleadora), es responsable por los daños y perjuicios ocasionados por la enfermedad ocupacional adquirida de Neumoconiosis e hipoacusia generándole una incapacidad de 66.66% total permanente por el alto grado de ruidos y sonidos de maquinarias que se utilizaban en la explotación de mineral, y la exposición directa al polvo mineralizado, y que al no contar con los implementos de seguridad para el desarrollo de dichas actividades, trajo consigo el incumpliendo de sus deberes ocupacionales y de seguridad en el trabajo, conducta contraria al derecho al haber lesionado el bien jurídico protegido como es su capacidad auditiva (antijuricidad); consecuentemente deberá responder por su actuar negligente o imprudente (factor de atribución), al haber afectado a su salud por el incumplimiento de sus obligaciones laborales y de seguridad para el trabajo (nexo causal), pues señala que padece de Neumoconiosis grado 2/2, asimismo se le diagnosticó Hipoacusia Neurosensorial leve a moderado derecha, y moderada a grave izquierda con lo que se acredita el daño a su persona de hipoacusia neurosensorial leve a moderada en oído derecho y leve en oído izquierdo, con consecuencias irreversibles e irrecuperables.

La jueza de instancia resuelve amparar la **demanda** y **dispone que la demandada cumpla** con pagar a favor de la parte accionante, la suma de S/ 69,000.00 soles, el cual corresponde al pago del DAÑO EMERGENTE, LUCRO CESANTE , DAÑO A LA PERSONA y el DAÑO MORAL, pues **señala que las codemandadas incumplieron con sus obligaciones laborales de facilitar los implementos de seguridad necesarios al trabajador (conducta antijurídica), que el accionante contrajo la enfermedad de hipoacusia (daño causado) y que esta enfermedad se origina como producto de la actividad laboral desarrollada por el trabajador, como Perforista en interior mina en el centro**

laboral minero, al estar expuesto a los ruidos propios de la actividad laboral (relación de causalidad), sino que se acredita que las codemandadas a pesar de ser empresas formales de actividad minera, con experiencia en este tipo de actividades y de tener pleno conocimiento de la normatividad que rige la actividad minera, debe conocer que por disposición legal puede ser objeto de supervisión y control por la autoridad minera, **no mantuvieron una conducta de regular y permanente cumplimiento de sus obligaciones laborales en materia de seguridad e higiene emanadas de normas legales y convencionales, denotando negligencia inexcusable** (factor de atribución).

La Sala laboral confirma la sentencia y modifica la suma del abono a S/ 77,000.00 SOLES, que comprende los conceptos de daño a la persona, lucro cesante, daño emergente y daño moral, por los mismos fundamentos y no es casada la misma, por lo que constituye cosa juzgada.

E. Expediente N° 04373-2015-0-1601-JR-LA-05

Seguida ante el octavo juzgado de trabajo de Trujillo por JUBER GREGORIO LLERENA PACHERRES contra EMPRESA TURISMO ERICK EL ROJO S.A. peticionando: **i)** Indemnización por Daños y Perjuicios por (Accidente de Trabajo); por daño emergente; lucro cesante, daño moral y daño a la persona; **ii)** Pago de Intereses Legales, Costas y Costos del Proceso, señala el demandante que con fecha 06 de marzo de 2013, sufrió un accidente de tránsito como chofer de la empresa demandada, conduciendo el vehículo ómnibus que se encuentra bajo el mando del demandado, mediante el cual se produjo un accidente entre distintos vehículos acreditado ante la Comisaría PNP de Puente Piedra-VII RPNP-Lima, por lo cual sufrió un traumatismo severo en la pierna izquierda con múltiples áreas con pérdida de sustancia y con inmovilización externa, generándole discapacidad para realizar actividades de locomoción, dolor y aumento de volumen de región de ante pie, dificultad parcial para caminar, entre otras complicaciones.

La jueza de primera instancia declaró **fundada** ordenando el pago de S/ 30,000.00 soles por lucro cesante y daño extrapatrimonial (que incluye daño a la persona y daño moral); **la demanda en atención a los principios de prevención**

y responsabilidad antes citados tiene el deber de asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia del accidente que sufra su trabajador en el cumplimiento de sus funciones, precisa que sigue el criterio de la **CAS. LAB. N° 4258-2016-LIMA** (Corte Suprema, 2017), el cual constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores; la cual *establece que la interpretación correcta del artículo 53 de la Ley antes mencionada es el siguiente; “Probada la existencia del daño sufrido por el trabajador, a consecuencia de un accidente de trabajo debe atribuirse el mismo al incumplimiento por el empleador de su deber de prevención, hecho que genera la obligación patronal de pagar a la víctima o a sus derechohabientes una indemnización que será fijada por el Juez conforme al artículo 1332° del Código Civil, salvo que las partes hubieren aportado pruebas documentales o periciales sobre el valor del mismo.*

La Sala Laboral Superior confirma la sentencia, modificando la suma del abono a S/ 21,000.00 SOLES, es cosa juzgada pues no se interpuso casación.

F. Expediente N° 00642-2016-0-1601-JR-LA-05

Seguida ante el octavo juzgado laboral por AMILKAR JARA RODRIGUEZ, interpone demanda contra HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. sobre **i)** Indemnización por Daños y Perjuicios por (Accidente de Trabajo) por el concepto de daño a la persona; **ii)** Pago de Intereses Legales, costas y costos del proceso, el actor laboró en el cargo Custodio I, el accidente de trabajo se dio en el contexto de haber comunicado a la demandada que la compuerta de la puerta del carro (de traslado de valores) se encontraba malograda y pese a ello la demandada hizo caso omiso, por lo que al retroceder el carro y dado al movimiento del mismo, se cierra la puerta malograda y golpea su mano derecha, trayendo como consecuencia que se le traslade a la Clínica donde se le diagnosticó amputación traumática distal del dedo medio de la mano derecha, teniendo como secuelas no poder palpar con mano derecha, pérdida de fuerza, calambres, dolor, reducción de dedo medio de mano derecha; situación que se generó porque la demandada no tomó las medidas de seguridad respectivas.

La jueza de instancia ampara la demanda, ordenando el pago de S/ 30,000.00 soles por lucro cesante y daño extrapatrimonial (que incluye daño a la persona y daño moral); la cual ha quedado consentida, precisando que uno de **los deberes del empleador que se derivan de la relación laboral es garantizar la seguridad y salud del personal que se encuentra en relación de subordinación frente a él, así, es de naturaleza contractual, la responsabilidad del empleador frente a daños causados por un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional, así el deber de seguridad es una consecuencia obligacional directa y naturalmente derivada del contrato de trabajo y conforme al Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo** y conforme a lo resuelto en la **CAS. LAB. N° 4258-2016-LIMA** (Corte Suprema, 2017), el cual constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el cual ya hemos citado. **La sentencia no fue apelada, por lo que constituye cosa juzgada.**

G. Expediente N° 05437-2015-0-1601-JR-LA-05

Seguida ante el Décimo Juzgado de Trabajo *por* DANDY YORK SALAZAR SANCHEZ, contra PRODUCTOS RAZZETO & NESTOROVIC SAC, sobre indemnización por accidente, por haberse producido un daño consistente en pérdida de la falange distal del dedo medio de la mano izquierda, pretende la indemnización por el daño a la salud, por el daño al proyecto de vida, por el daño moral, por el lucro cesante, más intereses legales, costos y costas procesales.

La jueza de instancia ampara la demanda por la suma de S/ 130, 000.00 soles, por concepto de Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo, consistente en el daño biológico, daño al proyecto de vida y daño moral. **porque** precisa que califica como un *accidente de trabajo* en virtud a lo regulado por el artículo 3 del Decreto Supremo número 003-98-SA, el mismo que prescribe que: “(...) *se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo (...)*”, y en el caso de autos, el accidente ocurrió dentro de las instalaciones de la

empresa y cuando el demandante realizaba las labores de empaquetado en máquina, a las que fue asignado por su supervisor en tanto el trabajador que ocupaba dicho puesto no había asistido; declaración del propio demandante que no fue negada por la parte demandada en la audiencia de juzgamiento y que inclusive se corrobora con el Acta de Investigación, así como de los **deberes del empleador que se derivan de la relación laboral es el deber de garantizar la seguridad, protección y salud del personal.**

La Sala Laboral, en su sentencia de Vista, confirma la sentencia de primera instancia, MODIFICARON la suma de abono y, en consecuencia, DISPUSIERON que la demandada pague al actor la suma de S/. 20,000.00 SOLES, por tanto, al no haberse casado, ya tenemos que la sentencia tiene la calidad de cosa juzgada.

En los casos descritos, verificamos que en el **caso A, E y G** antedichos verificamos en conjunto las circunstancias que los juzgadores han emitido sentencias, teniendo en consideración en esencia los mandatos legales expresos, uno de ellos el deber de prevención y si bien hay cierto análisis en cada uno de los casos sobre este deber de prevención, no encontramos más evidencia de ponderación sobre si las empresas implementaron o no medidas de prevención de accidentes y/o enfermedades profesionales, si se evidencia subsunción de los hechos a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, como es el Decreto Supremo No 003-98-SA, lo cual también limita nuestro análisis en cuanto a los objetivos trazados hasta esta etapa del desarrollo de investigación.

Consideramos asimismo que el **caso F**, hay cumplimiento al precedente vinculante **CAS. LAB. N° 4258-2016-LIMA**, cuando la juzgadora valora que estando a que el trabajador realizaba sus labores para la demandada y siendo la misma garante de la vida y salud de este no ha cumplido con su deber de prevención de dicha afectación en la vida y salud del trabajador afectado, por tanto, debe concluirse que se debe indemnizar por el accidente acaecido.

Por otro lado, en los **casos B, C y D**, verificamos que la juzgadora efectúa ponderación sobre las medidas de prevención asumidas por los empleadores, así determina en todos los casos que las empleadoras no han acreditado haber cumplido con sus obligaciones

laborales en materia de seguridad e higiene emanadas de normas legales y convencionales, denotando negligencia inexcusable.

En atención a los casos citados, verificamos que si es de suma relevancia para los juzgadores laborales de Trujillo, cuando analizan los casos de accidentes y /o enfermedades profesionales, verificar si el empleador ha dado formal cumplimiento a su deber de prevención legal, establecida por norma legal, es decir, considero que de haberse determinado en dichos procesos la acreditación de real cumplimiento laboral por parte de los empresarios, bien se puede eximir de responsabilidad a éstos o por lo menos mermar sus responsabilidades económicas; sin embargo en los casos analizados no fue así, pues las demandadas no acreditaron ello.

Por otro lado, también es correcto señalar, que posterior a la sentencia casatoria Casación Laboral N° 4258-2016-Lima, se ha emitido un pronunciamiento contrario, por la misma Segunda Sala Suprema Laboral, claro no se trata de doctrina jurisprudencial, pero consideramos un avance en sentido opuesto a la casatoria antes indicada, señalando en la casación laboral N° 18190-2016, LIMA del 06.02.2017, lo siguiente:

Décimo: En el presente caso, se debe indicar que el actor pretende entre otros beneficios la indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante y el daño moral por haber sufrido un accidente de trabajo cuando realizaba sus labores como serenazgo de la emplazada, imputando a la demandada como culpa inexcusable, el haberle retirado todo tipo de ayuda para su rehabilitación. (...). Estando a lo expuesto, debemos señalar que con la documentación que corre en autos el actor ha probado que el daño sufrido fue ocasionado por un accidente de trabajo realizando sus funciones como Serenazgo; **sin embargo, no se advierte documentación fehaciente que acredite que la demandada hubiera tenido alguna conducta antijurídica, toda vez que el accidente sufrido por el actor como consecuencia de la caída del asiento del copiloto cuando el vehículo se encontraba en marcha no implica que hubiera sido producto de una negligencia de la emplazada**, más aún, si no se ha demostrado que el automóvil se encontraba en mal estado; además, se debe tener en cuenta que el accidente de trabajo aconteció en el año dos mil cuatro (2004) y la presentación de la demanda data del año dos mil doce (2012), transcurso del tiempo que impide a este

Colegiado Supremo tener certeza de los hechos determinantes del accidente; **en ese sentido, se puede concluir que pese a haberse acreditado el accidente de trabajo no se puede imputar a la demandada una conducta antijurídica cuando ésta no ha sido probada**, es decir, el demandante no ha acreditado en autos la supuesta negligencia de la emplazada por el supuesto incumplimiento en realizar el mantenimiento correspondiente del vehículo, *máxime*, si el propio actor solo se limita a señalar que la culpa inexcusable de la demandada se debió porque le retiraron el apoyo para su rehabilitación, lo cual no es suficiente para imputar a la demandada la responsabilidad del daño sufrido; en ese sentido, las causales denunciadas devienen en **fundadas**. (Legis, 2017)

Entonces pues, evidenciamos que, en torno a los accidentes de trabajo, las sentencias casatorias no han sido homogéneas. Existe, por tanto, cierto riesgo para el empresario que no tendría claro cómo se actuaría en sede judicial ante eventuales demandas similares. Estos riesgos deben ser capitalizados en el sentido de considerar como conducta muy acertada, no sólo estar a los principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo al momento de emitir sanción en sede judicial laboral, sino que se debe fomentar la emisión de una normativa propia del Compliance laboral que busque evitar los accidentes y enfermedades profesionales, vía algunos beneficios premiales al empleador, siempre y cuando se logre determinar el cumplimiento normativo preventivo.

Asimismo, se debe tener en cuenta necesariamente los hechos acreditados (cumplimiento o no del deber de garante de la vida y salud de los trabajadores por parte del empleador) pues efectuar una sanción casi automática ante un accidente de trabajo como lo analizado en las sentencias judiciales en la ciudad de Trujillo, por un lado no siempre involucrará plena justicia, si no se analiza de modo adecuado los acontecimientos; y por otro lado, más bien puede ocasionar un efecto pernicioso en la empresa y en la masa laboral.

2.2. ASPECTOS NORMATIVOS PERUANOS SOBRE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:



ILUSTRACIÓN 2: MARCO LEGAL EN TORNO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tomado del curso de post grado Compliance y Competencia (Pucp) 2020, realizado por Ospina Salinas, Estela

En el plano peruano mencionaremos que, además del esquema legal presentado en el cuadro precedente, entre otras principales normas sobre el particular, tenemos la Ley N° 26790 que es la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, publicada el 17 de mayo de 1997, y su reglamento D.S. 009-97-SA, que regula todo el tema de prestaciones médicas y económicas como desarrollo de la Seguridad Social peruana. Por otro lado, está el Decreto Supremo N° 003-98-SA que regula el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Esta última que, si bien no cobertura todas las actividades laborales, sólo lo hace a las señaladas en el anexo de la misma norma, consideradas éstas como labores de alto riesgo

laboral; sin embargo, sin duda es parte importante del desarrollo de la seguridad social. Posteriormente, también se ha regulado el Seguro Vida Ley, mediante el Decreto Legislativo N° 688 que fue modificado, entre otras normas por la Ley N° 29549 – Ley de consolidación de beneficios sociales – y reglamentado por el Decreto Supremo N° 003-2011-TR del 17 de marzo del 2011. Dicho Decreto Legislativo 688 de modo inicial regulaba en su artículo 1° que:

El trabajador empleado u obrero tiene derecho a un seguro de vida a cargo de su empleador, una vez cumplidos cuatro años de trabajo al servicio del mismo. Sin embargo, el empleador está facultado a tomar el seguro a partir de los tres meses de servicios del trabajador. (Congreso, Sistema de Información Jurídica Peruana, 2011)

Posteriormente, dicha norma legal fue modificada por el Decreto de Urgencia N° 004-2019, que fue reglamentado por el Decreto Supremo N° 009-2020-TR del 10 de febrero del 2020, precisando que el empleador deberá contratar el seguro de vida ley a favor de los trabajadores desde el primer día de labores, manteniéndose la misma indemnización (entre 16 y 32 remuneraciones) y la libertad de negociación de las primas (Congreso, SPIJ, 2010). De este modo, pues, el trabajador ya se encuentra protegido en Perú, no sólo desde el primer día de labores, sino que dicho seguro protege a los trabajadores ante cualquier situación de riesgo en el ambiente laboral como puede ser la muerte natural, accidental o invalidez. Por todo lo antedicho se verifica que las empresas, si son responsables de sus obligaciones laborales, tienen de modo obligatorio coberturas para la protección de la vida y salud de sus trabajadores. En algunos casos, inclusive, doble cobertura de seguros como se ha señalado, sin perjuicio del seguro de salud, constituido generalmente por ESSALUD y/o Empresas Prestadoras de Servicios (EPS) siendo opcional, para el trabajador, la última mencionada.

Las obligaciones legales indicadas tienen un fin: como es evidente, buscan promover la cultura de prevención de cualquier riesgo laboral en las empresas, las cuales – como señala la Ley de seguridad y salud N° 29783 (modificada por la Ley 30222) – tiene tres aristas: por un lado ubicamos **al empleador**, a quien se le atribuye su deber de prevención no solo de sus trabajadores, sino también de terceros que pueden encontrarse en sus instalaciones presten o no servicios a ésta; por otro lado tenemos **al Estado**, quien tiene la obligación de fiscalizar y controlar las empresas y centros laborales para evitar los riesgos laborales; y la tercera arista

lo constituye **el trabajador y sindicatos**, quienes tiene también el deber de participar vía capacitación e integración de los comités de seguridad y salud en el trabajo con fines de prevenir accidentes o enfermedades profesionales.

Ahora bien, conforme al D.S. 005-2012-TR, que es el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud, lo que vamos a prevenir es precisamente los accidentes o enfermedades profesionales, siendo que ya ha quedado establecido que un accidente tiene que ver con una lesión cuya acción generadora es generalmente imprevista; entonces debemos de prevenir posibles causas de estos, como son:

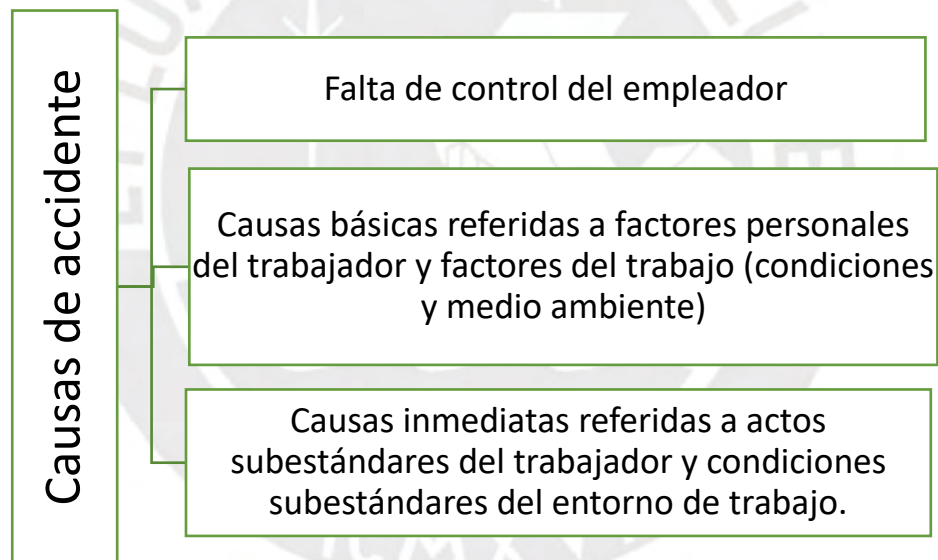


ILUSTRACIÓN 3: CAUSAS DE ACCIDENTES DE ÍNDOLE LABORAL
FUENTE ELABORACIÓN PROPIA

En cuanto a la enfermedad profesional, del mismo modo, pues se entiende por ella la que se ocasiona con motivo del trabajo, encontramos las causas siguientes:

Enfermedad Profesional

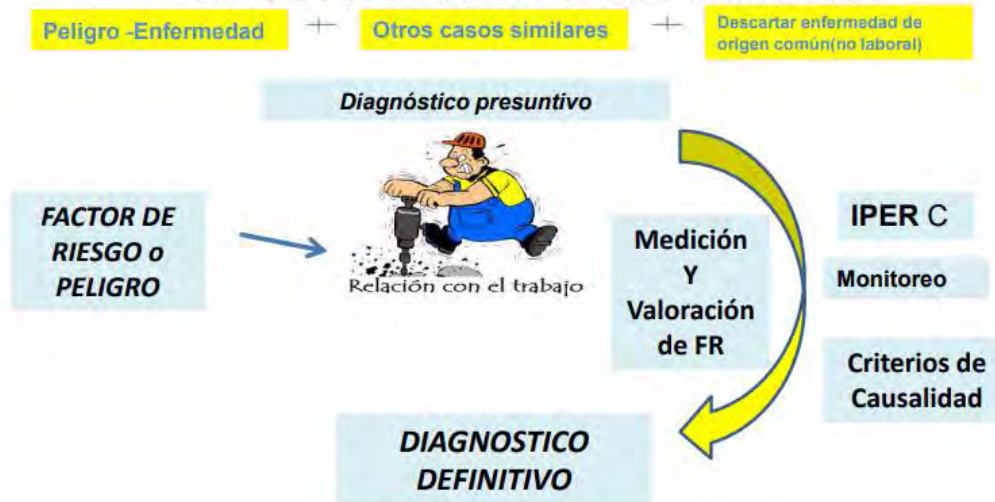


ILUSTRACIÓN 4: ENFERMEDAD PROFESIONAL

Fuente: Juan Palomino Baldeón (Palomino Baldeón, 2021)

“Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales”

- Listado de enfermedades profesionales
 - **Grupo 1:** causadas por agentes químicos
 - **Grupo 2:** causadas por agentes físicos
 - **Grupo 3:** causadas por agentes biológicos
 - **Grupo 4:** causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados
 - **Grupo 5:** de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados
 - **Grupo 6:** causadas por agentes carcinogénicos



ILUSTRACIÓN 5: LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Fuente: Juan Palomino Baldeón (Palomino Baldeón, 2021)

Como podemos apreciar, la diferencia del accidente con la enfermedad profesional, además de la forma como se afecta del trabajador (inmediata y mediata), se tiene otro aspecto a

considerar: es que todas las enfermedades profesionales, que en Perú se determinan como tales, están incluidas en un listado de enfermedades profesionales. De acuerdo a estudios previos, ya se ha verificado que determinada actividad laboral producen ciertas enfermedades, es decir, siempre la enfermedad será efecto de la actividad laboral. Ello lo encontramos regulado en la Norma Técnica de Salud que establece dicho listado, la NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1; norma técnica que, a su vez, subdivide las causas de los diferentes grupos de enfermedades profesionales. Asimismo, en este aspecto se requiere, por parte del profesional de la salud, que precise de modo claro qué enfermedad es consecuencia de la actividad laboral (denominada profesional) o, en su defecto, si se trata de una enfermedad común. Como ya hemos indicado, nuestro Tribunal Constitucional, en este aspecto, ha sentado precedente vinculante cuando ha resuelto, en un proceso de amparo referido a pensión de invalidez, en su Sentencia EXP. N° 00799-2014-PA/TC LIMA caso Mario Eulogio Flores Callo (Tribunal, 2018), específicamente respecto de la validez de los certificados médicos, precisando algunas reglas –básicamente lo referido al Ministerio de Salud y Essalud– conformar comisiones médicas que evalúen los accidentes o enfermedades profesionales, para dar validez a los certificados médicos y, en su defecto, agenciarse de otras pruebas para acreditarse la enfermedad profesional.

Por otro lado, en ambos casos, enfermedad profesional o accidente laboral, lo que se procura, es evitarlos. Para ello las normas legales invocadas tratan del deber de prevención y de responsabilidad del empleador frente a sus trabajadores y aun frente a terceros no trabajadores que se encuentren en sus instalaciones y se vean afectados por algún accidente. Por ello consideramos que para empresas responsables, en la actualidad, no se tiene ningún elemento legal benéfico en función a su cumplimiento; pues si pagas o no los seguros antes precisados, y si cumples con las normas de seguridad y salud en el trabajo, igual irá a la vía judicial si el trabajador o sus deudos deciden demandar por sendas indemnizaciones, como se ha analizado. Se debe indemnizar, pues se adecua la conducta del hecho generador del daño y se otorgará la indemnización, lo cual considero no es correcto, pues se debe tener en cuenta todos los factores del real cumplimiento o no de las empresas, no solo en cuanto a los aseguramientos voluntarios y obligatorios para emitir pronunciamientos en los diversos procesos judiciales, pues actuar como se hace hoy en día no incentiva en modo alguno al empresario/empleador, que al final de los procesos de todos modos deberá indemnizar. Me refiero específicamente al

cumplimiento de todas y cada una de sus obligaciones por parte de responsables empleadores. En esos casos puntuales, debería de tenerse en cuenta dicha situación para evitar sanciones económicas y otras, vale decir, como atenuantes y/o eximentes, según sea el caso.

2.3. NORMAS DE FISCALIZACIÓN LABORAL, EFECTUADA POR SUNAFIL:

Si bien no es materia de análisis las resoluciones administrativas emitidas por Sunafil a las diversas empresas que han sido sancionadas por incumplimientos en su deber de prevención ante accidentes y enfermedades profesionales, considero que es relevante señalar que, en la actualidad, las sanciones reguladas normativamente ante dichos incumplimientos por la autoridad inspectora, como lo es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), conforme la ley de su creación N° 29981, artículo 1° que tiene como finalidad como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias (Congreso, 2013), en ese sentido pues tenemos que dentro de dichas atribuciones otorgadas a la Sunafil, está la sancionatoria ante el incumplimiento de obligaciones, en el caso socio laborales, así lo prevé el Artículo 41°.- Atribución de competencias sancionadoras La Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica las sanciones económicas que correspondan, de acuerdo a su competencia.

Es primera y segunda instancia en los procedimientos sancionadores. (...); sin embargo, no podemos sancionar si previamente no se ha efectuado un proceso inspectivo a cargo de los inspectores de trabajo, que regulan su actuar conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806, que conforme a su artículo 3° de las funciones de la inspección de trabajo, tiene entre sus finalidades de la inspección las siguientes: inciso 1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales: acápite b) Prevención de riesgos laborales. b.1) Normas en materia de prevención de riesgos laborales. b.2) Normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia (Congreso, 2006).

Ahora bien, entre el tipo de sanciones que Sunafil impone, tenemos conforme al artículo 31° de la Ley 28806, las siguientes:

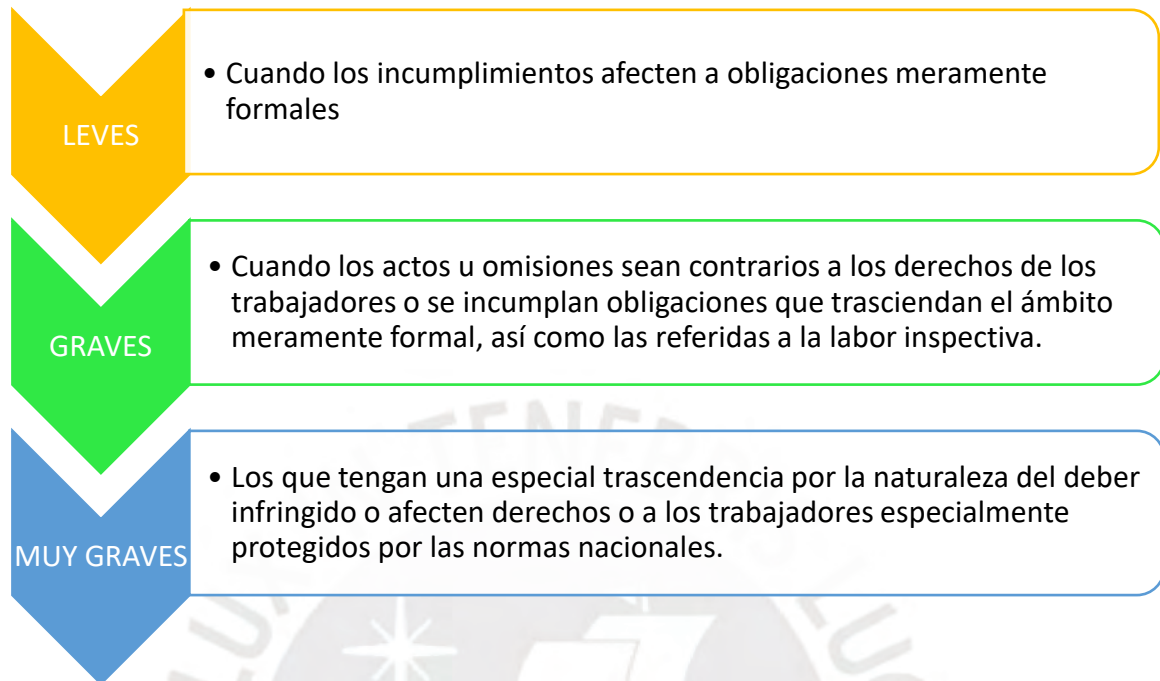


ILUSTRACIÓN 6: TIPOS DE SANCIONES EFECTUADAS POR SUNAFIL

Fuente: Perú contable (Peru contable, 2014)

Claro, en todos los casos el inspector deberá de seguir criterios para su imposición, que están referidos en los aspectos de la seguridad social, en el riesgo a la vida del trabajador o afectación a su integridad física o a su salud, o se impidió o afectó la labor inspectora, número de afectados, entre otros y conforme al artículo 34° y 35° de la ley citada y que conforme al artículo 38° y 39° del mismo texto legal, se gradúan las sanciones a imponer, así a modo de esquematizar tenemos:



*UIT año 2021 = 4,400 soles

ILUSTRACIÓN 7: TIPO DE SANCIONES DE SUNAFIL A IMPONER

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, se trata de multas pecuniarias altas, según qué tipo de empresa cometa la falta detectada, lo cual es evidente tendrá un impacto de la empresa, más aún si consideramos a las micro y pequeñas empresas, las cuales, si bien se reducen en un 50% para ellas, pero la aplicación de multas altas implicaría la afectación al negocio mismo, es decir, el cierre ante la posibilidad de no poder pagar las mismas, ahora bien, sin perjuicio de las multas señaladas para las Mypes, no podemos olvidar que existen supuestos de incrementos de las multas, para ello se exige la fundamentación respectiva conforme a lo previsto en el artículo 48.1 de la misma Ley N° 28806, Ley de Inspección del Trabajo.

2.4. NORMAS DE COMPLIANCE EN ÁMBITO PENAL Y SU SÍMIL PRETENDIDO EN EL ÁMBITO LABORAL:

Asimismo, es importante señalar que en Perú se encuentra vigente la Ley N° 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de cohecho activo transnacional, pero más allá del tipo penal regulado en concreto en dicha normativa, lo

relevante es la existencia de causales atenuantes o hasta eximentes de responsabilidad penal de las personas jurídicas, tal como lo prescribe el artículo 12° de dicha Ley:

Son circunstancias **atenuantes** de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas las siguientes:

d. La adopción e implementación por parte de la persona jurídica, después de la comisión del delito y antes del inicio del juicio oral, de un modelo de prevención.

e. La acreditación parcial de los elementos mínimos del modelo de prevención.

Y en el artículo 17° precisa las eximentes por implementación de modelo de prevención, señalando:

17.1. La persona jurídica está **exenta de responsabilidad** por la comisión de los delitos comprendidos en el artículo 1, si adopta e implementa en su organización, con anterioridad a la comisión del delito, un modelo de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características, consistente en medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir los delitos antes mencionados o para reducir significativamente el riesgo de su comisión.

17.2. El modelo de prevención debe de contar con los siguientes elementos mínimos:

17.2.1. Un encargado de prevención, designado por el máximo órgano de administración de la persona jurídica o quien haga sus veces, según corresponda, que debe ejercer su función con autonomía. Tratándose de las micro, pequeña y mediana empresas, el rol de encargado de prevención puede ser asumido directamente por el órgano de administración.

17.2.2. Identificación, evaluación y mitigación de riesgos para prevenir la comisión de los delitos previstos en el artículo 1 a través de la persona jurídica.

17.2.3. Implementación de procedimientos de denuncia.

17.2.4. Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención.

17.2.5. Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.

El contenido del modelo de prevención, atendiendo a las características de la persona jurídica, se desarrolla en el Reglamento de la presente Ley. En caso de la micro, pequeña y mediana

empresa, el modelo de prevención será acotado a su naturaleza y características y solo debe contar con alguno de los elementos mínimos antes señalados.

17.3. En el caso de las empresas del Estado o sociedades de economía mixta, el modelo de prevención se ejerce sin perjuicio de las competencias y potestades que corresponden a los órganos de control institucional como de todos los órganos conformantes del Sistema Nacional de Control.

17.4. Se excluye también la responsabilidad de la persona jurídica, cuando cualquiera de las personas naturales señaladas en el artículo 3 comete el delito eludiendo de modo fraudulento el modelo de prevención debidamente implementado." (Congreso, SPIJ, 2016)

En torno a la norma citada, presentamos el esquema siguiente para explicar la misma:



ILUSTRACIÓN 8: MODELO DE PREVENCIÓN

FUENTE: EY PERÚ (EY PERÚ, 2017)

Como se aprecia, se trata de una norma penal de Compliance, emitida en el contexto del deber de prevención de la empresa, pues como se recuerda, se modificó la Ley N° 30422 con el Decreto Legislativo N° 1352, ampliando la responsabilidad de las personas jurídicas, pero a

su vez dicha modificatoria reduce o hasta puede eximir de sanción en la comisión de dichos delitos, pero condicionada a la implementación de un programa de cumplimiento penal.

Esta circunstancia de implementar un programa de cumplimiento penal en las empresas para mitigar sanciones, es precisamente lo que entendemos se debe establecer en ámbito laboral en la empresa, pues recuérdese que ninguna persona que dirige la empresa en su sano juicio desea causar daño a los trabajadores. En ese sentido, es evidente que cuando se ocasionan accidentes o enfermedades profesionales, hay posiblemente negligencia ya sea en el deber de prevención empresarial o en los actos del trabajador al desarrollar sus funciones, o ambos. Por ello, consideramos que con el establecimiento de su modelo de prevención laboral, no sería más que cumplir la Ley de Seguridad y Salud N° 29783 (Congreso, 2011) que tiene definida algunas obligaciones hoy vigentes, tales como lo ya previsto en el Artículo 17°, como es implementar un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo; es decir, un programa de prevención de riesgos en área laboral. Asimismo, en el Artículo 21° de la misma ley se busca gestionar un sistema de riesgos para lograr la Seguridad y Salud en el Trabajo y se aplican en el siguiente orden de prioridad:

- a) Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.*
- b) Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.*
- c) Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.*
- d) Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.*
- e) En último caso, facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.*

Con los dispositivos antes citados podemos evidenciar que sí existe un programa previsto por la Ley en ámbito laboral para prevenir los accidentes o enfermedades profesionales. En todo caso, a ello debemos agregar que el Artículo 36° de la misma ley, inciso a) prescribe la

“Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo”; que es una herramienta muy usada en la prevención de riesgos laborales, denominada matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles), y que junto a un buen Programa de Capacitaciones, que como se conoce en la ley exige cuando menos 4 anuales, pueden ser los mejores aliados aplicados correctamente; sin embargo, no encontramos en dicho texto legal, alguna forma de eximir o reducir sanciones a la empresa si se verifica la acreditación de tal programa de cumplimiento, más aún si recordamos en el artículo 53° del mismo cuerpo legal prescribe:

Indemnización por daños a la salud en el trabajo El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En el caso en que producto de la vía inspectiva se haya comprobado fehacientemente el daño al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determina el pago de la indemnización respectiva.

Es decir, tal como está redactado el texto legal, basta con que se acredite el daño en la vida y salud del trabajador para, de modo automático, generar una indemnización a pagar por el empleador, no haciéndose allí ninguna diferenciación en torno a las responsabilidades de quien causó tal daño, o si la misma fue debido a un acto subestándar del trabajador (negligencia, imprudencia, etc.).

Por otro lado, también en el Código Penal peruano vigente se tipifica, en el Artículo 168-A, sancionándose el delito de **Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**, precisándose que:

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

Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no

menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave”. (Congreso, 2019)

Por lo que estando a la doble protección legal en ámbito judicial que se brinda ante determinadas contingencias laborales, como son los accidentes y enfermedades profesionales, es decir, por un lado el derecho de trabajo y seguridad social; y por otro, el derecho penal; disciplinas jurídicas que tratan de dar la máxima protección al trabajador, en su salud y vida. Pero como ya se dijo, pese a las coberturas y adopción de planes diversos para evitar ciertos riesgos, aún en esos supuestos concretos y pese a estar ante empresas responsables de sus obligaciones legales y laborales, pensamos que en determinados supuestos será inevitable la generación de algún accidente grave o lamentablemente hasta la muerte del trabajador; hecho evidentemente no deseado. Sin embargo, consideramos que si la empresa cumplió con todos los presupuestos de cumplimiento normativo, no debería sancionarse a la misma tan solo por haber ocurrido el accidente en horas de trabajo o en el local empresarial, pues se debe analizar el caso en concreto. Asimismo, en todo caso debería de atenuarse algunas sanciones siempre que la empresa demuestre que efectuó su plan de cumplimiento o Compliance laboral, pues sancionar solo por ser empleador a la empresa u órganos sociales, sin tener en consideración otros supuestos, como la puesta en peligro de modo deliberado por el trabajador o por negligencia o imprudencia de éste, tal como ocurre en determinados casos en la actualidad, nos parece un exceso.

CAPÍTULO III: DISCUSIÓN:

En este capítulo considero pertinente señalar que, atendiendo a lo revisado en el estado del arte y marco normativo, ya no estaría en discusión:

1. Que la obligación del empleador de proteger la salud y vida del trabajador surge por mandato imperativo legal.
2. Que, la jurisprudencia coincide en dicha responsabilidad debido al deber de prevención que tiene el empleador.

3. Que, en la actualidad, el empleador no tiene ningún incentivo para dar real cumplimiento a su obligación de protección de la vida y salud de sus trabajadores, salvo un cumplimiento aparente o meramente formal de los mismos.
4. Que el empleador considera que el cumplimiento del deber de prevención que tiene para sus trabajadores genera “sobrecostos” que muchas veces no está dispuesto a asumir.
5. Qué si bien la empresa no desea asumir mayores costos laborales, pero si ocurre un accidente o enfermedad laboral habrá sanciones mucho más costosas.

Ahora bien, la OIT también ha detallado los costos que para las empresas/empleadores implica tener accidentes o enfermedades en sus trabajadores (Sustant, 2016), así se indica:

- Gastos realizados para garantizar la seguridad en el proceso productivo. Gastos soportados durante la producción, que, a su vez, incluyen:
 - Costes fijos relacionados con la prevención de accidentes.
 - Costes fijos de los seguros de accidente, y posibles costes variables en los regímenes que vinculan la cuantía de las primas al número de accidentes.
 - Costes variables de las actividades relativas a la prevención de accidentes.
 - **Costes originados por las lesiones personales (asistencia médica, el transporte, los subsidios, etc.).**
 - Costes derivados de los daños y las pérdidas materiales que no tienen que coincidir necesariamente con una lesión personal.
- Pérdidas debidas a una caída en la producción o a los costes de adoptar medidas de compensación especiales.
- Pérdidas sucesivas en otros puntos de la instalación o en instalaciones asociadas.
- **Pérdida por interrupción del trabajo debida a los accidentes y las lesiones.**

En torno a lo anterior, si bien el empresario en la actualidad pueda considerar a su deber de prevención un sobrecosto innecesario, debería de tener en cuenta otros factores que ponderados de modo racional realmente beneficiarían a la empresa, pues ya hemos establecido en el capítulo anterior, que cuando no se establece un real programa de cumplimiento en las empresas – en el caso, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo – se corre el riesgo de caer en circunstancias no

deseadas, como son los accidentes y enfermedades profesionales, los cuales, como ya se sabe, son sancionados en varios ámbitos, administrativos por ejemplo vía la Sunafil; judiciales, por ejemplo las indemnizaciones laborales y las sanciones penales –privativa de libertad–; y además, se generan otro tipo de sanciones, como es el riesgo reputacional corporativo. Todos estos escenarios deberán, por tanto, atenderse de modo adecuado.

Asimismo, solo a modo de ejemplificar, en los **casos judiciales analizados** hemos podido comprobar que los montos a pagar por indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas de accidentes o enfermedades profesionales que los empleadores deberán efectuar oscilan del modo siguiente:

EXPEDIENTE	JUZGADO	RESOLUCION	SALA	MONTO (S/.)
06256-2017	Segundo Juzgado Transitorio Laboral	Fundada	Confirma y modifica	40,000
05053-2016	Sétimo Juzgado Laboral	Fundada	Confirma y modifica	40,000
05030-2014	Sétimo Juzgado Laboral	Fundada	No apeló	25,000
02807-2015	Sétimo Juzgado Laboral	Fundada	Confirma y modifica	77,000
04373-2015	Octavo Juzgado Laboral	Fundada	Confirma y modifica	21,000
00642-2016	Décimo Juzgado Laboral	Fundada	Confirma y modifica	20,000

ILUSTRACIÓN 9: CUADRO DE SANCIONES IMPUESTAS EN SEDE JUDICIAL

Fuente: Elaboración propia

Del cuadro anterior podemos colegir que solo por un trabajador accidentado o enfermo, con motivo de sus labores, el empleador ante determinadas circunstancias deberá de pagar sumas de van desde los S/ 20,000 soles hasta S/ 77, 000 soles; esto es solo por sumas determinadas en vía judicial indemnizatoria y por un trabajador. A ello podemos agregar que las multas, si están tarifadas por tales incumplimientos ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en caso de incumplimiento a las normas de salud y seguridad en el trabajo, varían si es para un trabajador o varios y según el nivel de gravedad de dicha afectación; y son del modo siguiente:

Como se aprecia del cuadro anterior, las multas administrativas en Sunafil son onerosas, que bien podrían aumentar o disminuir conforme a la cantidad de afectados y según el tipo de empresa. Es por ello que, en el cuadro de la microempresa, he convertido la cantidad UIT multado a soles (UIT equivale a S/ 4400 soles para el años 2021), que en el caso más grave tendríamos una multa ascendente a S/ 231,132 soles; sin perjuicio del cierre del local de la empresa que podría imponerse, lo que nos lleva a entender lo complicado que resultaría para una microempresa encontrarse en dicha situación; claro, sin contar con la afectación al prestigio empresarial que estaría gravemente afectado. Por ello, consideramos que de implementarse un programa de real cumplimiento normativo sería de mucho más beneficio para la empresa, pues ahorraría esos onerosos “sobrecostos” y a cambio, sostenemos, evitaríamos riesgos en la vida y salud de los trabajadores, pues se tendría la garantía de que si la empresa cumple sus obligaciones laborales en torno a la salud y vida de sus recursos humanos, entonces tendríamos menos accidentes a lamentar, menos valiosas vidas perdidas.

Por lo que, en el caso en concreto hemos considerado (ante la inexistencia de un marco legal normativo del Compliance en sede laboral, *con beneficios premiales*, similares al del área penal), hacer propuesta legislativa. En ese sentido, sin perjuicio de ello, se buscará obtener en ámbito jurisdiccional, criterios más objetivos y homogéneos a partir de casos concretos que se pueden plantear en plenos jurisdiccionales distritales y nacionales, sensibilizando de dicho modo a los operadores de justicia para buscar una justicia más predictiva en torno a los accidentes y enfermedades profesionales.

Lo anterior parte de no solo tener una homogeneidad en los criterios judiciales, sino que los mismos se objetivicen de modo tal que, ante un hecho de afectación en la salud y vida del trabajador, se verifiquen situaciones pre establecidas a modo similar a un *check list*, y solo a partir de ello determinar su cumplimiento o no del mismo, para pasar a verificar recién ahí los montos indemnizatorios. Claro está, acá no se pretende incorporar nada nuevo a lo ya previsto, pues no olvidemos que en la ley de Seguridad y salud en el Trabajo y su Reglamento, se tiene ya las obligaciones legales del empleador, las cuales solo a modo de esquematizar el mismo, pasaremos a detallar; pero lo que señalamos es que si bien hay obligaciones legales a cumplir por el empleador, lo que no evidenciamos es un beneficio premial por su cumplimiento, es decir, similar a la norma penal. Ese hecho es lo que proponemos se debe incluir en la normativa de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues caso contrario, consideramos que no hay real motivación a los

empresarios/empleadores a cumplirlas (no se debe olvidar que hay un costo por la implementación de un programa de prevención), por lo que más allá del temor a las sanciones que pueden imponerse ya sea en sede administrativa o judicial, hasta podríamos señalar que habrá varios empresarios que cumplan solo de modo formal las normas legales, en tanto otros no cumplirán, posiblemente jugando a su suerte la vida y salud de sus trabajadores, pues no encuentran ninguna incentivo en el cumplimiento legal. Por ello es que consideramos implementar tales beneficios premiales para fomentar el cumplimiento de un real programada de seguridad y salud en el trabajo, y con ello se redunde en menos accidentes, menos enfermedades profesionales en los centros laborales de nuestro país.

Compartimos en el **anexo 1** del presente trabajo la infografía tomada de www.scribd.com, sobre las obligaciones del empleador en torno al aludido check list que formaría parte del sistema de seguridad que deben implementar los empleadores en el Perú.

Asimismo, nos preguntamos ¿Por qué se consideran importantes tales situaciones descritas en el listado? Es que hemos evidenciado, en las sentencias judiciales analizadas que, si bien sí hay una obligación legal al deber de prevención pero al momento de efectuar dicho análisis a los incumplimientos que traen como consecuencia la afectación en la vida y salud de los trabajadores, no encontramos como base probatoria la verificación o no de tales incumplimientos legales, lo que haría más fácil la labor jurisdiccional y, por ende, la repercusión en las indemnizaciones; y por otro lado, evidenciarían de modo más práctico el cumplimiento o incumplimiento normativo.

3.1. AFECTACIÓN A LA REPUTACIÓN PROFESIONAL:

Cuando se ha desarrollado en el marco teórico el tema del gobierno corporativo y los riesgos empresariales, en el caso con énfasis en la seguridad y salud en el trabajo, hemos verificado que el Compliance es tan relevante, desde la perspectiva empresarial, no solo para evitarse sanciones pecuniarias, multas administrativas e indemnizaciones económicas derivadas de accidentes o enfermedades profesionales, sino también es de suma relevancia desde el aspecto preventivo, pues se busca –vía el cumplimiento normativo– no solo “prevenir” los accidentes y enfermedades profesionales, sino, sobre todo, evitar que hayan más muertes de los trabajadores, hecho sumamente relevante, claro está, más si recordamos

que en trágicos eventos, no muy lejanos, en Perú se han determinado inclusive modificaciones legislativas en el Código Penal.

Así esa situación, como se conoce, deriva en otro tipo de “costos” no necesariamente económicos o tangibles, pero sí muy valorados en el ámbito intangible, como es la reputación empresarial, pues queda claro que uno de los intangibles más valiosos de la empresa es la confianza, el buen prestigio ganado a lo largo de la actividad empresarial, la misma que puede ser seriamente afectada al verificarse hechos como, por ejemplo, el caso McDonald’s donde se produjo la muerte de dos jóvenes trabajadores y que, en la actualidad, se encuentra en investigación penal, si bien sin sanción condenatoria en ámbito penal, pero sí acarreó graves consecuencias en la reputación empresarial de dicha empresa (El Comercio, 2019).

Otro hecho concreto en donde sí hay condena penal de 32 y 35 años de pena privativa de libertad para los propietarios de las galerías Nicolini en el centro de Lima (lugar conocido como Las Malvinas), donde se sabe, después de producirse un grave incendio en las instalaciones de la ex fábrica, y producto de encontrarse encerrados con candados y en contenedores, tres trabajadores informales (uno de ellos menor de edad), murieron calcinados a causa de ese grave incendio producido en esas galerías, caso que se ha catalogado inclusive a nivel mundial, como una esclavitud moderna (Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP, 2017).

Como se aprecia pues, en ambos casos, lo que no solo ha evidenciado sanciones económicas de gravedad a los empleadores, pues en el caso McDonald’s la empresa transnacional debió pagar una multa a Sunafil por la suma de S/ 845,670 mil soles en el año 2019; y en el segundo caso, inclusive la gravedad se ha manifestado en la condena penal bastante alta. Verificamos pues, además de ello, una situación de descredito a nivel empresarial, ya que no nos cabe la duda que el impacto de ambas situaciones ha traído cuantiosas pérdidas económicas.

Precisamente por ello, consideramos que cuando se manifiestan accidentes o enfermedades profesionales, que derivan en hechos ya sea leves o graves, no solo estaremos ante situaciones de pagos diversos por multas e indemnizaciones laborales y/o afectación en la libertad personal de los representantes de las empresas cuestionadas, sino que, adicional a ello, tendremos situaciones de descredito en la reputación empresarial, que como se ha

indicado en determinadas empresas impactan de modo directo en las ganancias de las mismas, lo cual, reitero, podría llevar en casos de micro o pequeñas empresas en cierre de las mismas.

Por lo antedicho, consideramos que, por un lado, si en Perú se busca que se cumpla con todo el marco normativo laboral en torno a la protección de la vida y salud de los trabajadores, lo cual como ya se indicó, genera costos empresariales, no evidenciamos en ámbito laboral ningún incentivo por parte del Estado en torno a dichos cumplimientos, como si sucede en ámbito penal, donde si la empresa implementa un programa de cumplimiento y de dicho modo evita la comisión de delitos, se tendrá en cuenta para atenuar o eximir de sanciones a la empresa o a sus órganos sociales. Lo mismo considero debería legislarse para el ámbito laboral, claro está con miras a evitar más accidentes o enfermedades profesionales en los trabajadores; y de esta manera, también fomentar en el empresario peruano, la cultura del cumplimiento y su deber de prevención de todos los riesgos laborales.

Ahora bien, y con miras a desarrollar un ejemplo, para el caso de una microempresa, hemos procedido a solicitar una valorización aproximada (que se adjunta como *anexo 2*) de cuánto sería el costo de implementar un programa de Compliance en la misma. Cotizando se nos informa que tendría un valor neto de S/ 16,800 soles, a lo que debemos de sumar otro costo similar o mayor (dependiendo del número de trabajadores) en cuanto a la implementación de los elementos de seguridad en las instalaciones y personal, entre otros, lo cual pues nos hace suponer de parte del empresario una inversión meridiana anual, pero que si comparada con el valor de las multas administrativas y el monto de las indemnizaciones judiciales por accidentes o enfermedades profesionales, supone de todos modos un ahorro para el empresario en costos directos; claro, sin perjuicio del mayor costo en el intangible reputacional que podría afectarse de modo indeterminado.

CONCLUSIONES:

1. En nuestro país existe diversa regulación legal en torno a la prevención y protección de la vida y salud de los trabajadores, que van desde las normas administrativas y judiciales, así como sanciones, pero no encontramos incentivos o beneficios premiales a los empresarios que cumplen sus obligaciones legales en torno a su deber de prevención.
2. La jurisprudencia peruana ha sido enfática en señalar que el empleador es el responsable – garante– de la vida y salud del trabajador; sin embargo, los jueces en Perú tienen independencia judicial al momento de emitir sus pronunciamientos.
3. El Compliance laboral en nuestro país no es objeto de regulación legal, como sí en la legislación comparada, pero en Perú sí se regula el Compliance penal y se otorgan beneficios premiales a las empresas que implementan un programa de cumplimiento para evitar dichos ilícitos penales. Se debe entender al Compliance o cumplimiento normativo en ámbito laboral, como un verdadero programa que identifique los peligros en el ámbito empresarial y que sirva para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
4. Si el accidente de trabajo trae como consecuencia la muerte del trabajador, el responsable de la empresa, gerente, alta dirección, o hasta accionistas pueden afectarse no solo en su peculio, sino también en la privación de su libertad personal. También existen otras sanciones a imponerse en contra de la empresa, así tenemos sanciones administrativas, las que impone Sunafil las cuales son onerosas, y si bien es cierto varían según la gravedad de la falta y el tipo de la afectación de los trabajadores, pueden ser incrementados inclusive, según el nivel de afectación y número de personas afectadas, en todos los casos van a afectar de modo económico a la empresa, se tiene asimismo, las sanciones judiciales, en cuanto a indemnizaciones derivadas de la enfermedad y/o accidente laboral, también implica pagos de índole económica por parte de la empresa a sus trabajadores.
5. Las sanciones económicas son sólo parte de la afectación empresarial, pues hay otro impacto no necesariamente económico, como es la reputación empresarial que puede generar el descrédito de la empresa. Un adecuado gobierno corporativo empresarial debe orientarse en lograr evitar cualquier tipo de riesgo empresarial.

ANEXOS:

ANEXO 1: TABLA DE CHECKLIST DE LOS REQUERIMIENTOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Inspector	Fecha:
Inspección N° :	

El presente checklist está basado en los requerimientos del Decreto 254 “Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo” establecidos en los artículos 78, 79 y 80.

Art. 78.- Requerimiento cuyo incumplimiento representan Infracciones Leves ¿CUMPLE?

1	El orden y limpieza del lugar de trabajo no produce riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
2	Los pasillos de circulación reúnen los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
3	El empleador proporciona a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
4	Presencia de espacio adecuado para que los trabajadores tomen sus alimentos si por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
5	Se cuenta con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
6	Se ha comunicado a la oficina respectiva, la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de los ocho días hábiles a su creación.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
7	El empleador permite que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
8	El empleador notifica a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente ley.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>

Observación:
9 Se registran los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa. SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> N/A <input type="checkbox"/>
Observación:

Art.79.- Requerimiento cuyo incumplimiento representan Infracciones Graves ¿CUMPLE?

1	Se cuenta con señalización de seguridad visible y de comprensión general.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
2	Se ha formulado y ejecutado el respectivo Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la Empresa.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
3	Las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros reúnen los requisitos exigidos por la presente ley sus reglamentos.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
4	Las paredes y tachos son impermeables y poseen la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolla.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
5	Existencia de un Comité de Seguridad y salud Ocupacional.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
6	Se han colocado elementos de protección en todo canal, puente, estanque y gradas.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
7	Se poseen escaleras portátiles que reúnen las condiciones de seguridad requeridas.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
8	Se resguarda de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
9	Se cuentan con dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
10	Se proporciona el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores desempeñan conforme a la actividad que se realice.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
11	Se brinda el mantenimiento al equipo de protección personal que se proporciona a los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
12	Se dispone de sistemas de ventilación y protección que evita la contaminación de aire en todo proceso industrial que origina polvos, gases y vapores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			

11	Se brinda el mantenimiento al equipo de protección personal que se proporciona a los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
13	Se aplican las recomendaciones técnicas dictadas por la Dirección General de Previsión Social, en aquellos lugares de trabajo donde se generan niveles de ruido que representen riesgos a la salud de los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
14	Se cuenta en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
15	Se cuenta en el lugar de trabajo información accesible referente a los cuidados en cuanto al uso, manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
16	El empleador manda a realizar los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
17	El empleador acata la recomendación de un médico del trabajo de destinar a un trabajador a un puesto de trabajo más adecuado a su estado de salud y capacidad física.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
18	Se dispone de ventilación suficientes y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
19	Se brinda capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptible de causar daños a su integridad y su salud.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
20	Se mantienen medios de protección en los procesos de soldaduras que produzcan altos niveles de radiación lumínica cerca de las otras áreas de trabajo.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
21	Cuentan las instalaciones eléctricas, los motores y cables conductores con un sistema de polarización a tierra.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
22	El lugar de trabajo cuenta con la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
23	Se cuenta con un plan de emergencia en casos de accidentes o desastres.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			

Art.80.- Requer. cuyo incumplimiento representa Infracciones Muy Graves ¿CUMPLE?

1	Se cuenta con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
2	Se mantienen sistemas presurizados que cuentan con los dispositivos de seguridad requeridos.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
3	Se dispone en los lugares en que se trabaja con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, de depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
4	No se mantienen en funcionamiento en el lugar del trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que implican un riesgo para los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			

5	Se cuenta con lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
6	Se ha informado a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancias que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
7	Se brinda el mantenimiento apropiado a los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, utilizados en el lugar de trabajo.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
8	Se poseen generadores de vapor o recipientes sujetos a presión, que cumplen con los requisitos de instalación y funcionamiento.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
9	Se poseen tuberías de conducción de vapor debidamente aisladas y protegidas con materiales adecuados.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
10	Se ha instalado o puesto en servicio un generador de vapor o recipiente sujeto a presión, con la autorización respectiva de la Dirección General del Previsión Social.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
11	No se ponen a funcionar un generador de vapor o recipiente sujetos a presión en malas condiciones.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
12	No se autoriza al empleador, la operación de un generador de vapor a mayor presión de lo estipulado en la placa de fabricación estampada en el cuerpo del generador.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
13	Se cuenta con el respectivo certificado de auditoría avalado por la Dirección General de Previsión Social, de los generadores de vapor o recipientes sujetos a presión existentes en el lugar de trabajo.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
14	Se ponen a disposición de los auditores autorizados, los datos de diseño, dimensiones y periodo de uso del generador de vapor, así como también información sobre los defectos notados con anterioridad y modificaciones o reparaciones efectuadas en el mismo.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
15	No se ha alterado, cambiado o hecho desaparecer el número o los sellos oficiales de un generador de vapor o recipiente sujeto a presión.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
16	No se ha obstaculizado el procedimiento de inspección de seguridad y salud ocupacional, ni se ejecutan actos que tiendan a impedirlo o desnaturalizarlo.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			
17	Se adoptan las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, para las situaciones que se produzcan un riesgo grave o inminente para la salud de los trabajadores.	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	N/A <input type="checkbox"/>
	Observación:			

Nota: Art. 82.- Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador, el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción.

En caso de reincidencia se impondrá el máximo de sanción prevista para cada infracción.

ANEXO 2. PROPUESTA ECONOMICA DE IMPLEMENTACION DE PROGRAMA DE COMPLIANCE EN MICROEMPRESA

“LA CALIDAD NACE DE LA INNOVACION Y LA ESPERIENCIA”

PROPUESTA ECONÓMICA

COSTO				
ITEM	DESCRIPCION	ALCANCE	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
1	Servicio incluye: Documentación e implementación de TRINORMA: ISO 9001. 2015, ISO 1401.2015 e ISO 45001.2018 en los servicios de la empresa.	Operaciones/ Oficinas en Av. Lurigancho 626 – Urb. Azcarrunz – SJL.	S/. 16,800.00	S/. 16,800.00

- Los precios no incluyen IGV
- Los pagos del servicio deberán abonarse a la siguiente cuenta:
Banco de Crédito del Perú
Cuenta N°: 191-03011521 / CCI-00219110301152104059 a nombre de: Prevención Educativa Nacional EIRL
Cuenta de Deduciones: Cuenta Corriente: 00-025-047311 / CCI-01802500002504731173 (Banco de la Nación)
Forma de Pago: Depósito del 50% antes del servicio y depósito del 50% restante al término del mismo.

Figura 9: Valorización económica al implementar compliance. Fuente: Tecnicor Corporación S.A.

Bibliografía

- Acción empresarial. (junio de 2013). *Reputacion Corporativa*. Madrid, España. Recuperado el 02 de julio de 2021, de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=egwFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=reputaci%C3%B3n+corporativa&ots=skb8g5nnuY&sig=abxzm7iFdFHO8woALIYS_VjOrZw&redir_esc=y#v=onepage&q=reputaci%C3%B3n%20corporativa&f=false
- Asociación Española, C. (marzo de 2017). *Libro blanco sobre la función de Compliance*. Madrid, España. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de <https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>
- Boza Pró, G. (2014). *Revista de Derecho Themis*. *Themis*(65), 13-26. Recuperado el 28 de junio de 2020, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Carrillo L., A. (2014). *La responsabilidad civil del empresario por daños derivados del accidente de trabajo*. Granada, España. Recuperado el 30 de noviembre de 2020
- Carrillo, A. (2014). *La responsabilidad civil del empresario por daños derivados del accidente de trabajo*. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34201/2407696x.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Comunidad Andina. (07 de mayo de 2004). Recuperado el 27 de setiembre de 2020, de <http://www.comunidadandina.org/Documentos.aspx?GruDoc=07>
- Congreso. (1993). *Sistema de Información Jurídica Peruana*. Recuperado el 17 de julio de 2020, de <http://spijlibre.minjus.gob.pe/>
- Congreso. (08 de setiembre de 1997). *SIIJ*. Recuperado el 17 de julio de 2020, de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o90925.htm/mes93458.htm/dia93571.htm/sector93574.htm/sumilla93575.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_salas2004](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o90925.htm/mes93458.htm/dia93571.htm/sector93574.htm/sumilla93575.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_salas2004)
- Congreso. (19 de julio de 2006). *Sunafil*. Obtenido de https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-28806-Ley_General_Inspeccion_Trabajo.pdf
- Congreso. (2 de julio de 2010). (M. d. Huamanos, Productor) Recuperado el 28 de junio de 2020, de SPIJ: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso. (2 de julio de 2010). *SPIJ*. Recuperado el 28 de junio de 2020, de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso. (17 de marzo de 2011). Recuperado el 28 de junio de 2020, de Sistema de Información Jurídica Peruana: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Congreso. (17 de marzo de 2011). Recuperado el 28 de junio de 2020, de Spij: http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

- Congreso. (20 de agosto de 2011). Ley 29783. Lima, Perú. Recuperado el 30 de octubre de 2020, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Congreso. (14 de enero de 2013). *Sunafil*. Obtenido de <https://www.sunafil.gob.pe/portal/images/docs/normatividad/LEY-29981-Creacion-SUNAFIL.pdf>
- Congreso. (1 de noviembre de 2016). *Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo*.
- Congreso. (01 de abril de 2016). *SIJP*. (M. d. Humanos, Productor) Recuperado el 28 de junio de 2020, de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o461461.htm/mes467710.htm/dia469055.htm/sector469056.htm/sumilla469057.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_30424](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o461461.htm/mes467710.htm/dia469055.htm/sector469056.htm/sumilla469057.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_30424)
- Congreso. (01 de abril de 2016). *SPIJ*. (M. d. Humanos, Productor) Recuperado el 28 de junio de 2020, de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o461461.htm/mes467710.htm/dia469055.htm/sector469056.htm/sumilla469057.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_30424](http://spijlibre.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/CLPlegcargen/coleccion00000.htm/tomo00451.htm/a%C3%B1o461461.htm/mes467710.htm/dia469055.htm/sector469056.htm/sumilla469057.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_30424)
- Congreso. (30 de diciembre de 2019). *Sistema de Información Jurídica peruana*. Recuperado el 28 de junio de 2020, de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- contable, P. (29 de mayo de 2021). Obtenido de Laboral - Perú Contable: <https://www.perucontable.com/laboral/sunafil-cuadro-actualizado-de-multas/>
- Corte Suprema. (30 de enero de 2017). *Diario Oficial El Peruano*.
- Corte Suprema. (30 de enero de 2017). *Diario Oficial El Peruano*.
- Corte Suprema. (21 de diciembre de 2017). *El Peruano*. Recuperado el 28 de junio de 2020, de Separata Oficial Jurisprudencia: <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/VIPlenoJurisdiccionalSupremoLaboralyPrevisional.pdf>
- Ealde Business School. (2020). Recuperado el 10 de junio de 2021, de <https://www.ealde.es/para-que-sirve-iso-19600-compliance/>
- El Comercio. (30 de diciembre de 2019). Obtenido de <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/mcdonalds-las-claves-para-entender-el-caso-de-dos-trabajadores-que-fallecieron-en-local-de-pueblo-libre-arcos-dorados-noticia/?ref=ecr>
- Esrihuela, J. (2019). *La responsabilidad penal de las personas jurídicas*. Tesis, Murcia. Recuperado el 13 de setiembre de 2020
- Essic Business & Marketing School. (abril de 2018). ¿Qué es Compliance y cómo llegó a España? Recuperado el 30 de octubre de 2020, de <https://www.esic.edu/rethink/tecnologia/compliance-llego-espana>
- Estudio Prietocarrizosa, Ferrero DU & Uria. (19 de diciembre de 2019). Conozca las medidas de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los empleadores. *Diario Gestión*. Obtenido de <https://www.ppulegal.com/insights/prensa/conozca-las-medidas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-que-deben-cumplir-los-empleadores/>

- EY Perú. (04 de abril de 2017). *EY Perú*. Obtenido de <https://perspectivasperu.ey.com/2017/04/04/responsabilidad-administrativa-empresas-delitos-corrupcion/>
- Flores K., J. V., & Rozas F., A. E. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. (Unmsm, Ed.) *Quipucamayoc*. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2008_1/a02.pdf
- Garat, M. P. (mayo de 2018). El compliance de las empresas: un instrumento para el cumplimiento normativo y una garantía para los derechos fundamentales. *Revistas Unam*, 68(271), 22. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de <http://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/65375>
- García E., S. (2012). Problemas de organización empresarial de los programas de Compliance. *Conferencia y trabajo de investigación del Instituto de dirección y organización de empresas* (pág. 28). Alcalá de Henares: IDOE. Recuperado el 30 de octubre de 2020, de <https://core.ac.uk/download/pdf/58909203.pdf>
- Heredia M., R. E. (s.f.). *World Compliance Association*. Recuperado el 28 de junio de 2020, de <http://www.worldcomplianceassociation.com/1379/articulo-los-modelos-de-prevencion-como-eximentes-o-atenuantes-de-la-responsabilidad-administrativa-de-la-persona-juridica-peru.html>
- Hernandez M., W. D., & Díaz T., Á. S. (25 de enero de 2020). Una mirada teórica al concepto de reputación corporativa y su gestión empresarial. Pereira, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5847>
- Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP. (28 de junio de 2017). Obtenido de <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/esclavitud-contemporanea-en-el-peru-que-hay-detras-del-incendio-en-las-malvinas/>
- Instituto Poligrafico y State Mind SpA. (19 de junio de 2001). *Gazzeta Ufficiale della Repubblica Italiana*. Recuperado el 30 de octubre de 2020, de <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/06/19/001G0293/sg>
- Legis. (05 de mayo de 2017). Recuperado el 25 de julio de 2020, de <https://lpderecho.pe/cas-lab-18190-2016-lima-negligencia-empleador-accidentes-trabajo-probarse/>
- Legis. (28 de enero de 2018). *LP*. Recuperado el 25 de julio de 2020, de <https://lpderecho.pe/cas-lab-4258-2016-lima-todo-accidente-laboral-debe-ser-indemnizado-por-el-empleador/>
- López M., J. Á. (07 de Julio de 2017). *Acoso laboral: Perspectiva penal y Compliance en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/2584/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Monerri G., C. (31 de julio de 2017). El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales. *Anales de Derecho*, 35(01), 20. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/288781>

- Monerri Guillén, C. (31 de julio de 2017). *El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales*. Recuperado el 13 de setiembre de 2020, de <http://revistas.um.es/analesderecho>
- Nieto M., A. (2015). *Manual de cumplimiento penal de la empresa*. Valencia, España: Tirand lo Blanch. Recuperado el 30 de octubre de 2020
- OIT. (1947). Recuperado el 28 de junio de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO
- OIT. (1982). Recuperado el 28 de junio de 2020, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO
- Ordoñez E., C. (2019). *Determinación de responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. Recuperado el 30 de noviembre de 2020, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%20COBEDO_CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ospina S., E. (2015). El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la legislación vigente. *Laborem*(14). Recuperado el 10 de junio de 2021, de https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591844390.pdf
- Pacheco M., R. (2012). *Manual de la Seguridad Social*. Lima, Perú: Horizonte Empresarial.
- Palomino Baldeón, J. C. (29 de agosto de 2021). *Clinica del trabajador*. Obtenido de <https://www.lima-airport.com/esp/SiteAssets/Lists/Noticias/AllItems/Enfermedades%20Profesionales.pdf>
- Peru contable. (mayo de 2014). *Perú contable*. Obtenido de <https://www.perucontable.com/laboral/sunafil-cuadro-actualizado-de-multas/>
- Reyna A., Luis. (2015). *Lavado de Activos y Compliance*. Lima, Perú: Jurista Editores eirl. Recuperado el 30 de octubre de 2020, de <http://cedpal.uni-goettingen.de/data/publicaciones/2015/LavadoCompliance.pdf>
- Rojas, R. (2017). Compliance Laboral. *Compliance Laboral*, 04. Recuperado el 12 de setiembre de 2020, de <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>
- Skiba Reinald. (2001). Accidentes y gestión de la seguridad. *Enciclopedia de Seguridad y salud en el trabajo*, 3. Obtenido de https://issuu.com/isemvirtual/docs/6_oit_-_parte_8._cap._56_-_prevenci
- Suderow, J. (17 de julio de 2017). Primer reconocimiento jurisprudencial en Compliance en Alemania. *3CCompliance*. Recuperado el 30 de octubre de 2020, de <https://www.3ccompliance.com/es/articulos/compliance/primer-reconocimiento-jurisprudencial-en-compliance-en-alemania/>
- Sustant. (2016). Obtenido de <http://www.sustantperu.com/blog/165-costoaccidenteslaborales.html>
- Tabra O., E. (2019). *El rol de la autorregulación en el gobierno corporativo: aspectos jurídicos societarios y constitucionales en*

elmarcolegalperuano. *Actualidad mercantil*(6), 24. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/actualidadmercantil/article/view/21700/21250>

Tribunal, C. (05 de diciembre de 2018). *Tribunal Constitucional*. Recuperado el 27 de setiembre de 2020, de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00799-2014-AA.pdf>

Valencia, U. I. (2016). *Revista VIU*. Recuperado el 28 de junio de 2020, de <https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2016/05/Siniestralidad-laboral-en-Europa-y-Latinoamerica.pdf>

