



UNIVERSIDAD  
DE PIURA

**FACULTAD DE DERECHO**

**Análisis sobre la viabilidad de incorporar el delito de  
atentado contra las condiciones de seguridad y salud en  
el trabajo a la Ley N° 30424, Ley que regula la  
responsabilidad administrativa de las personas jurídicas  
en el proceso penal**

Tesis para optar el Título de  
Abogado

**Ana Paula Molina Cuba**

Asesor(es):  
Mgtr. Víctor Manuel Francisco Álvarez Dávila

Lima, agosto de 2025

## Aprobación

La tesis titulada **“Análisis sobre la viabilidad de incorporar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal”**, presentada por el bachiller Ana Paula Molina Cuba, en cumplimiento con los requisitos para obtener el Título de Abogado, fue aprobada por el Director de tesis Mgtr. Víctor Manuel Francisco Álvarez Dávila.



---

Director de tesis



### Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Ana Paula Molina Cuba, egresado del **Programa Académico** de Derecho de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura, identificado(a) con **DNI: 73875393**, declaro que:

Soy autor del trabajo final titulado:

**“Análisis sobre la viabilidad de incorporar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal”**

El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis** para optar el Título profesional de abogado.

El texto de mi trabajo final es original y no vulnera los derechos de terceros o, de ser el caso, derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para lo cual, he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. Asimismo, el texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico; y que la investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

En caso de detectarse el incumplimiento de lo declarado asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

La asesoría del trabajo estuvo a cargo del siguiente docente de la Universidad de Piura:

- Mgr. Víctor Manuel Francisco Álvarez Dávila, identificado con DNI: 43320510

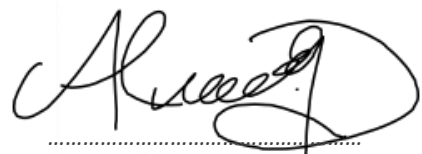
Declaro que:

Luego de haber empleado el software de coincidencia Turnitin, revisado las fuentes de información señaladas por el autor, y en razón de mi experiencia como investigador, declaro que las ideas expuestas en el trabajo final alcanzan las condiciones de calidad, integridad y originalidad acorde a los objetivos institucionales y estándares en materia de investigación. Finalmente, no asumo responsabilidad por la posible vulneración de derechos de autor en el trabajo final referido, pues tal responsabilidad es exclusiva del autor.

Fecha: 16/06/2025.



Firma del autor



Firma del asesor

## Dedicatoria

A mis padres, por todo el apoyo y amor que siempre he recibido.

A Santiago, por su amor incondicional.

A Marianna, por apoyarme en toda la carrera hasta el final.



## Resumen

El presente trabajo de investigación analiza la realidad criminológica en el Perú con respecto a la siniestralidad laboral, enfocándose en los índices de accidentes de trabajo y de los procesos penales iniciados por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, regulado en el artículo 168-A° del Código Penal, para, luego, abordar la estrategia de política criminal que se ha adoptado hasta el momento a efectos de combatir esta problemática arraigada al sistema, con énfasis en el establecimiento de una responsabilidad penal individual para aquel empleador que incurra en la comisión del referido delito. Con ello, se concluye que dicha estrategia resulta insuficiente, pues no ha logrado los objetivos propuestos por el legislador al momento de incorporar la conducta en cuestión al ordenamiento jurídico penal, ni al momento de modificarla para aseverar un enfoque preventivo. Con ese entendimiento, se aborda la Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal, la misma que, al margen de su tenor literal, establece un verdadero régimen de responsabilidad penal para las personas jurídicas que resulten responsables por la comisión de determinados delitos. Este análisis demuestra que la Ley N° 30424 fue promulgada con la finalidad de que las personas jurídicas adopten medidas de prevención para evitar ser sancionadas penalmente, las cuales se materializan en la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos idóneo para tal propósito. Posteriormente, se examina el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo tanto en el Perú como en el Derecho comparado, así como también se analiza cuál es el bien jurídico protegido y se fundamenta cómo es que el empleador, en su rol de sujeto activo, tiene un deber de garante con respecto a las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente, se argumenta la viabilidad de incorporar el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a la Ley N° 30424 a nivel criminológico, político-criminal, dogmático y de *compliance*.

## Tabla de contenido

<b>Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1: La política criminal peruana en materia penal laboral .....</b>	<b>15</b>
1.1. ¿Qué es la política criminal? .....	15
1.2. Posición del Estado peruano en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	17
1.3. Accidentes laborales ocurridos desde la vigencia del artículo 168-A° del Código Penal...	19
1.4. ¿El artículo 168-A° del Código Penal ha alcanzado la finalidad del legislador?.....	27
<b>Capítulo 2: La responsabilidad penal de las personas jurídicas .....</b>	<b>32</b>
2.1. Persona jurídica y Derecho penal en el Perú .....	32
2.2. Regímenes de la responsabilidad de la persona jurídica.....	34
2.2.1. <i>Consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas</i> .....	34
2.2.2. <i>Ley N° 30424</i> .....	36
2.2.3. <i>¿Sigue vigente el aforismo societas delinquere non potest?</i> .....	41
2.3. Modelos de atribución de responsabilidad penal de las personas jurídicas .....	42
2.3.1. <i>Modelo de heterorresponsabilidad</i> .....	42
2.3.2. <i>Modelo de autorresponsabilidad</i> .....	44
2.4. Función del Modelo de Prevención de Delitos .....	46
<b>Capítulo 3: El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo .....</b>	<b>49</b>
3.1. Antecedentes .....	49
3.2. Derecho comparado .....	51
3.2.1. <i>España</i> .....	52
3.2.2. <i>Uruguay</i> .....	55
3.2.3. <i>Argentina</i> .....	58
3.3. Bien jurídico penalmente protegido .....	63
3.3.1. <i>Naturaleza colectivista o supraindividual</i> .....	64

3.3.2	<i>Naturaleza individual</i> .....	66
3.3.3.	<i>Naturaleza híbrida</i> .....	67
3.3.4.	<i>Toma de postura</i> .....	68
3.4.	Sujeto activo .....	70
3.4.1.	<i>¿Delito común o delito especial?</i> .....	70
3.4.2.	<i>El empleador</i> .....	71
3.4.3.	<i>Delegación del deber de prevención de riesgos laborales</i> .....	73
3.4.4.	<i>Otros sujetos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo</i> .....	74
3.5.	Conducta típica .....	76
3.5.1.	<i>¿Delito de comisión activa o de comisión omisiva?</i> .....	78
3.5.2.	<i>Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo</i> .....	80
3.5.3.	<i>La imputación a la víctima</i> .....	84
<b>Capítulo 4: Análisis de la Ley N° 30424 y argumentos de viabilidad</b> .....		<b>86</b>
4.1.	Delitos que pueden generar la responsabilidad penal de las personas jurídicas .....	86
4.2.	Finalidad teleológica para la ampliación del catálogo de delitos .....	87
4.3.	Argumentos de viabilidad .....	91
4.3.1.	<i>Argumentos criminológicos</i> .....	91
4.3.2.	<i>Argumentos de política criminal</i> .....	92
4.3.3.	<i>Argumentos dogmáticos</i> .....	96
4.3.4.	<i>Argumentos de compliance</i> .....	98
<b>Conclusiones</b> .....		<b>104</b>
<b>Referencias</b> .....		<b>108</b>

## Lista de tablas

<b>Tabla 1</b>	Siniestralidad laboral registrada mensualmente desde diciembre del 2019 hasta diciembre del 2024 .....	21
<b>Tabla 2</b>	Siniestralidad laboral registrada anualmente desde diciembre del 2019 hasta diciembre del 2024 .....	23
<b>Tabla 3</b>	Delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa según las diversas modificaciones a la Ley N° 30424 .....	89
<b>Tabla 4</b>	Efectos de la responsabilidad de las personas jurídicas .....	94
<b>Tabla 5</b>	Elementos mínimos exigidos por el Modelo de Prevención de Delitos y por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo .....	101



## Lista de figuras

- Figura 1** Cifras de casos registrados anualmente por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por distrito fiscal .....24
- Figura 2** Cifras anuales de casos con sentencia por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo desde su última modificación .....30



## Abreviaturas

COVID-19	Virus SARS-CoV-2
CP	Código Penal
CPP	Constitución Política del Perú
CSJ	Corte Suprema de Justicia
LRPJ	Ley N° 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal
LSST	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
MP	Ministerio Público
MPD	Modelo de Prevención de Delitos
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
N°	número
NCPP	Nuevo Código Procesal Penal
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNSST	Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
p.	página
pp.	páginas
SGSST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
ss.	siguientes
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
TC	Tribunal Constitucional
Vol.	Volumen

## Introducción

El Derecho penal constituye la vía más gravosa prevista por el ordenamiento jurídico; es decir, su actuación se gatilla cuando no exista otra vía legal para la protección de bienes jurídicos. De la misma forma, es una rama del Derecho que está íntimamente relacionada con otras (Derecho laboral, Derecho ambiental, Derecho civil y otros), en tanto en dichas ramas es posible que se lleven a cabo conductas que, por su trascendencia, sean merecedoras de reproche penal.

Es así como surge el Derecho penal laboral. Concretamente, el presente trabajo versará sobre el artículo 168-A° del Código Penal (en adelante: "CP"), que prevé y sanciona el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Tal y como se expondrá, para dar lugar a la configuración de dicho tipo penal, debe existir un incumplimiento a la normativa laboral referida a las obligaciones que recaen sobre los empleadores para asegurar la protección laboral de la seguridad y salud de los trabajadores; incumplimiento que, además, deberá implicar la puesta en inminente y grave peligro de la vida, la salud o la integridad física de estos últimos, ameritando de esa forma la necesaria intervención del Derecho penal.

En este punto, es importante preguntarnos: ¿Cómo podemos determinar que existe una puesta en peligro a los trabajadores tan grave que la conducta amerite un reproche penal? Considero que una respuesta clave a dicha interrogante viene a ser la inminente o efectiva existencia de un accidente en el marco de la actividad laboral.

La doctrina refiere que el accidente laboral es el final visible de una sucesión de acontecimientos que describen un entorno penoso para determinados individuos. La enfermedad y la muerte en el trabajo son los síntomas externos de una profunda desigualdad. La salud y la enfermedad no son características asociadas en exclusividad a la naturaleza biológica del individuo. Están, por el contrario, estrechamente asociadas a las condiciones de trabajo<sup>1</sup>.

A partir de la definición planteada, queda claro que para que un accidente laboral tome lugar, existe una serie de factores y circunstancias que anteceden al mismo, las cuales se materializan en la falta de adopción de medidas que garanticen la seguridad laboral o, por su parte, en la adopción de medidas defectuosas para el mismo fin.

---

<sup>1</sup> Vid., Bilbao Sentís, Andrés (1997). *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*, Siglo XXI, pp. 2-3.

Esta situación no es ajena a la realidad global. El desarrollo, exploración y explotación de nuevas actividades que generan ingresos a los distintos países viene acompañado de la creación de nuevos focos de riesgos para los trabajadores. En efecto, de acuerdo con las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: "OIT"), cada año se producen en el mundo cerca de 2,780,000 de muertes en el trabajo, de las que 380,000 se deben a accidentes de trabajo y 2,400,000 a enfermedades profesionales. Estas cifras juntas suman entre el 5% y el 7% de las muertes en el mundo<sup>2</sup>.

No obstante lo anterior, se puede advertir que la realidad a nivel nacional es más preocupante aún. Durante el año 2018, se registraron en Lima Metropolitana más de 20,000 notificaciones de accidentes de trabajo mortales y no mortales, 5,000 casos más que el año anterior y, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante: "MTPE"), durante el 2011 al 2018 sumaron 131,611,000 casos de accidentes de trabajo no mortales y 1,280,000 incidentes que acabaron con la vida de trabajadores<sup>3</sup>.

Así las cosas, si bien el desarrollo de las actividades laborales en sus diversos rubros (minería, agricultura, construcción, transporte, entre otros) tiene efectos positivos para la sociedad y para los trabajadores, quienes reciben una contraprestación por ello, no es menos cierto que estos últimos pueden encontrarse -o se encuentran- en situaciones de peligro atendiendo a la actividad laboral que realizan, las cuales representan una amenaza para la vida, salud e integridad física de los mismos, razón por la cual la protección de la seguridad en el trabajo es una de las materias que cobra mayor relevancia en estos tiempos.

Es por este motivo que el Estado peruano debe efectivizar su estrategia política-criminal, a efectos de combatir y erradicar las conductas delictivas que pongan en inminente peligro la seguridad laboral. Si bien el Derecho penal interviene en este sentido, en la medida que se ha establecido una responsabilidad individual para aquel que incurra en la comisión del delito contenido en el artículo 168-A° del CP, lo cierto es que ello no ha generado las consecuencias buscadas al establecer el reproche penal de dicha conducta. En este orden de ideas, en el presente trabajo se realiza un análisis de la viabilidad de incorporar el artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la persona jurídica, el cual podemos encontrar en el artículo 1° de la Ley N° 30424, Ley que

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo. (2019, abril). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia* (1ª ed.) [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

<sup>3</sup> (2019, 27 de abril). Accidentes de trabajo: En 2018 se registraron más de 20 mil casos. *La República*. Recuperado el 20 de diciembre de 2024, de <https://larepublica.pe/economia/1457544-20-mil-casos-pusieron-riesgo-salud-trabajadores-2018>

regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal (en adelante: “LRPJ”).

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. El primer capítulo juega un rol introductorio, partiéndose del análisis de la disciplina jurídica de la política criminal, así como del análisis de la estrategia de política criminal que ha adoptado el Estado peruano en materia laboral. Asimismo, se expondrá la realidad criminológica en el Perú referida a las cifras de siniestralidad laboral y al número de casos penales que giran en torno al mencionado artículo.

En el segundo capítulo, se plasmará el análisis sobre los regímenes de responsabilidad de las personas jurídicas, los cuales consisten en las consecuencias accesorias aplicables a ellas (artículo 105° del CP) y la responsabilidad administrativa que se les atribuye en el marco de un proceso penal (LRPJ). Todo ello, tomando en consideración que, si bien la LRPJ se encuentra vigente desde el 1 de enero de 2018, no es menos cierto que desde antes ya era objeto de discusión el hecho de que las personas jurídicas respondan penalmente, en virtud del régimen de consecuencias accesorias. En consecuencia, se hará una evaluación sobre ambos regímenes, planteándose la diferencia en cuanto a su naturaleza y fundamento.

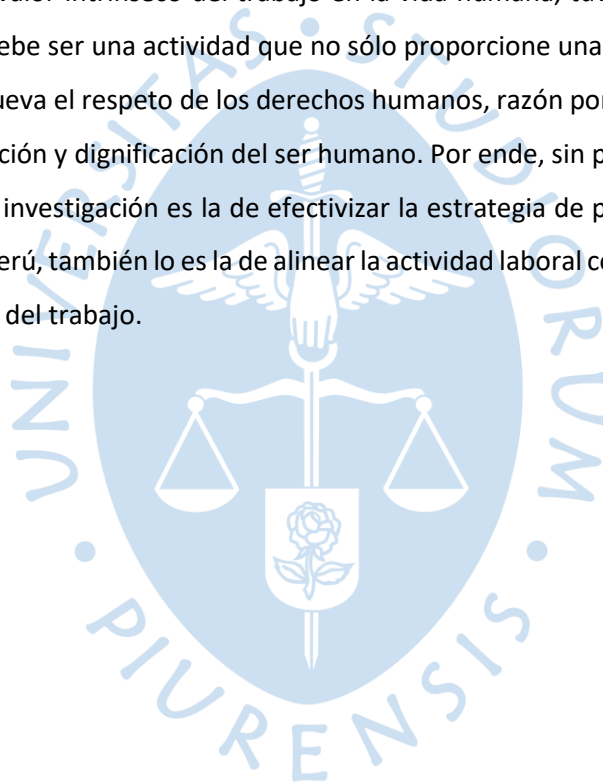
En el tercer capítulo, se realizará el análisis sobre el artículo 168-A° del CP, esto es, el delito materia del presente trabajo de investigación: atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Primero, se hará mención de los antecedentes del delito y de las diversas modificaciones de las que ha sido objeto, para luego desarrollar aspectos como el bien jurídico protegido, el sujeto activo del delito y las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo cuyo incumplimiento por parte del empleador puede dar lugar a la configuración del mismo.

Por último, en el cuarto capítulo se realizará el correspondiente análisis sobre la viabilidad de incorporar el artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el cual está recogido en el artículo 1° de la LRPJ. En este punto, se plantearán los argumentos criminológicos (en cuanto a la realidad nacional en materia de siniestralidad laboral), de política criminal (en cuanto a la estrategia de política criminal adoptada en el Perú al día de hoy en esta materia), de *compliance* (en cuanto al enfoque preventivo que adoptarán las empresas para evitar una eventual responsabilidad penal, haciéndose hincapié en la viabilidad de alinear el Modelo de Prevención de Delitos (en adelante: “MPD”) con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante: “SGSST”) que es de obligatoria implementación en las empresas) y de dogmática (en cuanto a la ausencia de la responsabilidad penal de las personas jurídicas que se desprende del régimen de consecuencias accesorias, estableciéndose su insuficiencia para estos efectos). Estos son los argumentos que sustentan el presente trabajo de investigación, demostrándose que no sólo es

viable la presente propuesta, sino también que la estrategia de política criminal adoptada en el Perú puede efectivizarse al establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas por la comisión de este delito.

De acuerdo con lo expuesto, considero que la ampliación del catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas para incorporar el artículo 168-A° del CP surtirá dos efectos positivos: primero, las empresas pondrán especial énfasis en la adopción de medidas preventivas y, segundo, como consecuencia de ello, se reforzará la seguridad en el trabajo, lo cual ulteriormente devendrá en una mayor protección a la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

No se debe perder de vista la conocida frase *“El trabajo dignifica al hombre”*. Esta frase, muy aparte de reconocer el valor intrínseco del trabajo en la vida humana, tuvo por propósito reflejar la idea de que el trabajo debe ser una actividad que no sólo proporcione una remuneración económica, sino también que promueva el respeto de los derechos humanos, razón por la cual el trabajo debe ser un medio para la realización y dignificación del ser humano. Por ende, sin perjuicio de que la finalidad del presente trabajo de investigación es la de efectivizar la estrategia de política criminal en materia laboral adoptada en el Perú, también lo es la de alinear la actividad laboral con los fines de dignificación del ser humano a través del trabajo.



## Capítulo 1: La política criminal peruana en materia penal laboral

### 1.1. ¿Qué es la política criminal?

La “política criminal” es la disciplina o el método de estudio de la reacción contra la criminalidad. Se encarga de determinar la mejor manera de prevenir satisfactoriamente la realización de delitos<sup>4</sup>. Dicho de otro modo, la política criminal es aquella ciencia política social, que se orienta y encamina a la formulación positiva, una lucha adecuada y eficaz contra la criminalidad, de arreglo con el principio de legalidad y de las instituciones encargadas funcionalmente a ejecutarla. La conflictividad social producida por el delito demanda una reacción del Estado a partir de razones de justicia y utilidad<sup>5</sup>.

Cuando se habla de la política criminal como disciplina práctica, se le entiende como un conjunto de criterios empleados o a emplear en el tratamiento de la criminalidad. La praxis de la política criminal se integra del conjunto de actividades -empíricas- organizadas y ordenadas a la protección de individuos y sociedad en la evitación del delito. Cada ordenamiento jurídico responde a una determinada orientación político-criminal. En cambio, a la política criminal como disciplina teórica se le define como aquella rama del saber -que es resultado de la interdisciplinariedad entre las ciencias políticas y el Derecho penal- que cuenta por objeto de estudio la política criminal que sigue el Derecho penal o que este debería expresar<sup>6</sup>.

Para esta disciplina penal, el Derecho penal es visto como uno de los instrumentos de lucha, quizá el más importante, con los que el Estado cuenta para hacer frente al problema social de la criminalidad<sup>7</sup>. Efectivamente, la cuestión de cómo debe tratarse a las personas que atentan contra las normas de convivencia social básicas y con ello lesionan o ponen en peligro al individuo o a la comunidad constituye el objetivo principal de la política criminal<sup>8</sup>.

La finalidad de la política criminal de prevenir los delitos se debe ordenar sobre la base de dos puntos de vista: la eficacia y las garantías fundamentales. Esta afirmación permite identificar dos ejes esenciales sobre los que debe girar su funcionamiento. Por un lado, la política criminal tiene que establecer la forma más eficaz de erradicar o disminuir la criminalidad, teniendo en consideración, entre otros factores, la severidad de la pena o la certeza del castigo. Por otro lado, debe someter a una

---

<sup>4</sup> Vid., García Caveró, Percy (2019). *Derecho Penal, Parte General*, 3ª ed., Ideas, p. 58.

<sup>5</sup> Vid., Muñoz Conde, Francisco y García Arán, Mercedes (1996). *Derecho Penal, Parte General*, 2ª ed., Tirant lo Blanch, p. 206.

<sup>6</sup> Vid., Silva Sánchez, Jesús María (2000). *Estudios de derecho penal*, Grijley, p. 190.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 190.

<sup>8</sup> Vid., Roxin, Claus (2008). *Fundamentos político-criminales del Derecho penal*, Hammurabi, p. 293.

valoración de legitimidad los medios concretamente utilizados para enfrentar la delincuencia, lo que, en el caso específico del Derecho penal, se hace en función del respeto a las garantías jurídico-penales<sup>9</sup>.

Así las cosas, la política criminal se ocupa, en primer término, de efectuar el estudio crítico y prospectivo de las normas penales y de las institucionales que se encargan de la oportuna y eficaz aplicación preventiva y represiva. Para ello, promueve las reformas legislativas adecuadas a las nuevas situaciones sociales, es decir, examina si corresponde o no tales mecanismos a las exigencias de la sociedad y propone las reformas correspondientes. Así surge un Derecho penal dinámico, que va renovándose de acuerdo con los avances de la ciencia. También otorga a los poderes públicos las programaciones científicas concretas, que elabora en la lucha contra la delincuencia, más adecuadas para el eficaz control del delito<sup>10</sup>.

García Caveró señala que la política criminal tiene lugar tanto a nivel de la creación y modificación de las leyes penales, como en el ámbito de los pronunciamientos de los tribunales penales. En el plano legislativo, la política criminal determina qué clase de conductas socialmente nocivas debe prevenirse por medio del Derecho penal y cómo debe hacerse de la manera más eficaz y respetuosa de los derechos fundamentales. Esta decisión valorativa se debe tomar sobre la base de los insumos empíricos ofrecidos fundamentalmente por la criminología. El uso estratégico del sistema penal debe ajustarse a determinados parámetros de racionalidad: ética (lo que merece y necesita protección penal, la forma en la que se atribuye responsabilidad y las sanciones que pueden imponerse), técnica-sistemática (claridad lingüística del texto y coherencia legislativa), teleológica (prevención eficaz y garantista de delitos) y pragmática (efectiva consecución de los objetivos). Por otro lado, la política criminal se ocupa también de la reforma del Derecho penal positivo vigente para mejorarlo en atención a la experiencia vivida y la evolución social (por ejemplo, la inclusión de nuevos tipos penales, la ampliación de los supuestos típicamente previstos, el aumento o disminución de la severidad de la pena, entre otros)<sup>11</sup>.

En relación a la idea anterior, en el plano judicial, la política criminal se desarrolla al momento de la aplicación de las leyes penales por los tribunales penales. En este nivel sí existe una íntima relación entre la dogmática penal y la política criminal, por lo que, dentro de los límites de las leyes penales que impone el principio de legalidad, las decisiones judiciales deben optar por las soluciones político-criminalmente más convenientes como, por ejemplo, el reforzamiento de la confianza en una

---

<sup>9</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 59.

<sup>10</sup> Vid., Villavicencio Terreros, Felipe (2006). *Derecho Penal, Parte General*, 1ª ed., Grijley, p. 28.

<sup>11</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., pp. 59-60.

norma esencial especialmente cuestionada o la interpretación más favorable al reo en caso de tipos penales con una redacción excesivamente amplia o severa<sup>12</sup>.

Por su parte, en lo que concierne a la protección de bienes jurídicos, la política criminal ha dispuesto que los primeros intereses a tutelar sean aquellos pertenecientes a la persona, como la vida, salud e integridad corporal. No obstante, el desarrollo económico ha creado nuevos focos de riesgo que constituyen un peligro para los bienes jurídicos personalísimos, lo cual motiva a que la política criminal tome en consideración estos riesgos a fin de plantear propuestas de nuevos lineamientos que permitan solucionar eficazmente los conflictos de esta sociedad globalizada<sup>13</sup>.

De lo expuesto, considero que la disciplina de la política criminal está directamente vinculada con la incorporación de los delitos laborales al ordenamiento jurídico penal, ya que con ello se decide, desde un enfoque legislativo y judicial, si ciertas conductas en el ámbito del trabajo -como el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo- deben tipificarse como delitos. Esta decisión considera el impacto social que dicha tipificación podría conllevar, la necesidad de prevenir las conductas tipificadas como delito y la adecuación de la respuesta penal a las mismas. Así, el tratamiento penal de los delitos laborales -como el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que es objeto de la presente tesis- refleja una elección política fundamentada en proteger los derechos laborales y garantizar condiciones de trabajo dignas.

## **1.2. Posición del Estado peruano en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Conforme quedó expuesto en el apartado precedente, la política criminal es uno de los ejes temáticos que constituyen el objeto del Derecho penal, pues a partir de ella se conoce cómo el Estado y la colectividad reaccionan organizadamente ante las acciones delictuosas que existen en la sociedad<sup>14</sup>. Se trata, pues, de una política pública orientada hacia los fenómenos definidos por la ley penal como delitos, y sus estrategias están orientadas al control, prevención y la sanción del fenómeno criminal; el tratamiento a las víctimas y a los condenados<sup>15</sup>.

Siendo ello así, es importante aterrizar lo expuesto en nuestra realidad nacional. Así las cosas, los artículos 2°, 7°, 22° y 23° de la Constitución Política del Perú (en adelante: "CPP") consagran que (i) toda persona tiene derecho a la vida e integridad física, (ii) la protección de la salud es un derecho, (iii) el trabajo es un deber y un derecho; y, (iv) el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado peruano, siendo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos

---

<sup>12</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 60.

<sup>13</sup> Vid., García Caveró, Percy (2022). *Derecho Penal Económico, Parte General*, 4ª ed., Jurista Editores, p. 89.

<sup>14</sup> Vid., Hurtado Pozo, José (2005). *Manual de Derecho Penal, Parte General*, 3ª ed., Grijley, p. 59.

<sup>15</sup> Vid., Cifuentes Dávila, Jhean Franco (2021). "El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal", *Advocatus* N° 42, p. 265.

constitucionales. En esa misma línea se ha pronunciado el Tribunal Constitucional (en adelante: "TC") quien, como máximo intérprete de nuestra Carta Magna, ha establecido lo siguiente<sup>16</sup>:

*Los derechos a la vida y a la salud se encuentran consagrados en nuestra Constitución y en diversos instrumentos internacionales que han sido ratificados por el Perú y se encuentran vigentes a la fecha, los cuales consagran el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y disponen la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento.*

De conformidad con lo expuesto, el Estado peruano tiene la obligación de implementar una política laboral eficaz que contemple directrices y acciones destinadas a prevenir las conductas que menoscaben la seguridad en el trabajo, la cual ulteriormente incide en la vida, salud e integridad física de los trabajadores; ello, con el propósito de garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas y cumplir con el derecho fundamental reconocido en el inciso 1 del artículo 2° de la CPP.

En este orden de ideas, el 20 de agosto de 2011 se publicó la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante: "LSST"), cuyo objetivo es, según el artículo 1°, fomentar una cultura preventiva respecto de los riesgos de trabajo en el Perú, para lo cual establece que los empleadores cumplen un rol prevencionista y que, por su lado, el Estado peruano tiene asignada las funciones de fiscalizar y controlar la intervención de los trabajadores y sus sindicatos.

Asimismo, el artículo 4° de la LSST dispone que la formulación de una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es obligación del Estado, y que esta tiene por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que estén vinculados con la actividad laboral. Esta política busca minimizar, dentro de lo razonable y posible, los factores de riesgo propios del lugar de trabajo.

Es así como el Estado peruano, a fin de dar cumplimiento a tal obligación, viene formulando políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, siendo la vigente la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante: "PNSST") al 2030, instrumento jurídico que constituye uno de los más importantes a efectos de la protección de la seguridad y salud en el trabajo en el país<sup>17</sup>. Esta política prevé diversos objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos que están orientados a la siguiente situación futura deseada:

*Al 2030, se han logrado avances sustanciales en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo mediante acciones preventivo promocionales que han permitido reducir, en al menos*

---

<sup>16</sup> Expediente N° 2208-2017-PA/TC (2020). *Sentencia*. Tribunal Constitucional.  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf>

<sup>17</sup> La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSNNT) al 2030 fue aprobada a través del Decreto Supremo N° 028-2021-TR (ello, sin perjuicio de que anteriormente se contaba con anteriores políticas, aprobadas también mediante decreto supremo, que al día de hoy se encuentran derogadas), y es de obligatorio cumplimiento para todos los sectores y actividades laborales en el Perú.

*un 20%, las tasas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como índices de daños que se pudieran ocasionar a la salud de las y los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo que éstos realizan, incorporando enfoques de género, interculturalidad, derechos humanos y perspectiva de capacidad.*

Por su parte, el 20 de agosto de 2011 y en virtud de la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la LSST, es que se incorporó el artículo 168-A° al CP, el cual regula el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Conforme se desarrollará más adelante, este delito ha sido objeto de diversas modificaciones con el fin propuesto de dotarlo de mayor eficacia, siendo que la última modificación data del 30 de diciembre de 2019.

Ahora bien, en este orden de ideas, es importante hacernos la siguiente pregunta: ¿Nuestra legislación cuenta con una política criminal laboral dotada de eficacia para proteger la seguridad en el trabajo, la cual ulteriormente deviene en la protección a la vida, salud e integridad física de los trabajadores? Considero que la respuesta a dicha pregunta es negativa, puesto que hasta el momento, lejos de lograr la reducción de las cifras de siniestralidad laboral y de la comisión del delito contenido en el artículo 168-A° del CP, es que se puede apreciar una preocupante tendencia al incremento en todos aquellos aspectos.

Ello significa que la situación futura deseada al 2030 en virtud de la PNSST no está concretándose, lo cual se debe a la evidente insuficiencia de los mecanismos que forman parte de la política criminal laboral adoptada en el Perú, los cuales se pueden resumir en lo siguiente: (i) el reconocimiento constitucional del derecho a trabajar en un entorno seguro, (ii) la formulación de una PNSST de obligatorio cumplimiento; y, (iii) la tipificación de un delito que sancione las conductas que atenten contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, hasta el momento, dicha estrategia no ha tenido los efectos preventivos que se buscaban con el fin de proteger la seguridad en el trabajo y, ulteriormente, la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

### **1.3. Accidentes laborales ocurridos desde la vigencia del artículo 168-A° del Código Penal**

En este punto, es importante tomar en consideración las cifras de accidentes laborales ocurridos en el Perú desde la vigencia del artículo 168-A° del CP, esto es, diciembre del 2019, fecha en la cual se modificó por última vez la conducta típica. Al respecto, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante: "MTPE") la entidad pública encargada de recopilar dichas cifras, lo cual realiza de manera mensual en virtud de las notificaciones por accidentes de trabajo que se reciben a través del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT.

Así las cosas, de acuerdo con la información plasmada en los indicados boletines estadísticos mensuales elaborados por el MTPE que figuran en la página oficial del Gobierno del Perú<sup>18</sup>, las cifras de accidentes de trabajo registradas de manera mensual y anual desde el mes de diciembre de 2019 son las siguientes:



---

<sup>18</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019, diciembre – 2024, diciembre). *Boletín Estadístico Mensual sobre Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/>

**Tabla 1**

Siniestralidad laboral registrada mensualmente desde diciembre del 2019 hasta diciembre del 2024

<b>Año / Mes</b>	<b>Cifras registradas</b>
2019 – Diciembre	2,763
2020 – Enero	2,897
2020 – Febrero	3,323
2020 – Marzo	2,081
2020 – Abril	731
2020 – Mayo	502
2020 – Junio	647
2020 – Julio	1,101
2020 – Agosto	1,409
2020 – Septiembre	2,437
2020 – Octubre	2,989
2020 – Noviembre	2,693
2020 – Diciembre	2,255
2021 – Enero	2,400
2021 – Febrero	2,045
2021 – Marzo	2,501
2021 – Abril	2,278
2021 – Mayo	2,586
2021 – Junio	1,726
2021 – Julio	2,819
2021 – Agosto	2,438
2021 – Septiembre	2,265
2021 – Octubre	2,261
2021 – Noviembre	2,753
2021 – Diciembre	2,692
2022 – Enero	1,132
2022 – Febrero	3,585
2022 – Marzo	3,273
2022 – Abril	2,817
2022 – Mayo	3,098

2022 – Junio	1,561
2022 – Julio	2,383
2022 – Agosto	2,894
2022 – Septiembre	3,762
2022 – Octubre	3,227
2022 – Noviembre	3,405
2022 – Diciembre	2,453
2023 – Enero	3,406
2023 – Febrero	3,406
2023 – Marzo	3,065
2023 – Abril	2,456
2023 – Mayo	2,529
2023 – Junio	3,228
2023 – Julio	6,062
2023 – Agosto	3,065
2023 – Septiembre	3,083
2023 – Octubre	3,348
2023 – Noviembre	3,389
2023 – Diciembre	2,744
2024 – Enero	2,904
2024 – Febrero	3,070
2024 – Marzo	2,895
2024 – Abril	3,452
2024 – Mayo	3,152
2024 – Junio	2,879
2024 – Julio	3,087
2024 – Agosto	3,280
2024 – Septiembre	3,421
2024 – Octubre	3,798
2024 – Noviembre	3,384
2024 – Diciembre	3,568

**Tabla 2**

Siniestralidad laboral registrada anualmente desde diciembre del 2019 hasta diciembre del 2024

Año	Total
2019 (diciembre)	2,763
2020 (enero – diciembre)	23,065
2021 (enero – diciembre)	28,764
2022 (enero – diciembre)	33,590
2023 (enero – diciembre)	39,781
2024 (enero – diciembre)	38,890

Como se puede apreciar, las cifras de los accidentes laborales registrados en el Perú reflejan que existe una tendencia al incremento, pues las mismas oscilan entre 2,500 y 3,700. Si bien se observa que hubo una notable disminución a inicios del año 2020, debe tomarse en cuenta que dicha variación obedece a que, en aquel entonces, se había decretado el aislamiento social obligatorio (cuarentena) como consecuencia del brote del COVID-19<sup>19</sup>, motivo por el cual la actividad laboral se vio suspendida por unos meses.

Ya en el año 2022, en una época en la cual el aislamiento social obligatorio (cuarentena) decretado era visto como algo lejano, se había advertido que la tendencia al incremento de accidentes laborales era una situación preocupante. Ello, pues de acuerdo con las cifras oficiales del MTPE, durante el año 2021 se registraron más de 28,000 accidentes laborales, entre accidentes mortales, peligrosos y por enfermedades ocupacionales; situación que demostraba que, con una presencialidad restaurada a casi el 100% y diversos rubros de trabajo cada vez más activos, existían diversos riesgos laborales a los que los peruanos podían estar expuestos<sup>20</sup>.

Tomando en consideración lo anterior, es indispensable advertir la notable diferencia anual en cuanto a las cifras de accidentes laborales. Efectivamente, llama poderosamente la atención el hecho de que cada año, la cantidad de accidentes laborales registrados en el Perú aumenta, por lo menos, en 5,000, de manera que no resulta incoherente presumir que a fines del año 2025, la cantidad de accidentes laborales registrados será de 44,000, aproximadamente. Ello, lejos de ser algo favorable,

<sup>19</sup> Sobre el particular, el aislamiento social obligatorio (cuarentena) fue decretado por la Presidencia del Consejo de Ministros en virtud del artículo 1° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, publicado con fecha 15 de marzo de 2020.

<sup>20</sup> (2022, 27 de abril). SCTR: Más de 28 000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE. *El Peruano*. Recuperado el 2 de diciembre de 2024, de <https://www.elperuano.pe/noticia/148262-sctr-mas-de-28-000-accidentes-laborales-se-registraron-durante-el-2021-indica-mtpe>

no logra más que demostrar las deficiencias con relación al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, es menester exponer también las cifras en cuanto a los casos penales que giran en torno al artículo 168-A° del CP en el Perú. Al respecto, tenemos las cifras oficiales recopiladas por la Oficina de Control de la Productividad Fiscal del Ministerio Público (en adelante: "MP"), en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2023, a saber:

**Figura 1**

Cifras de casos registrados anualmente por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por distrito fiscal

<b>NÚMERO DE CASOS POR EL DELITO DE VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD DEL TRABAJO</b>							
<b>PERIODO: 01 DE ENERO DEL 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2023</b>							
<b>DISTRITO FISCAL</b>	<b>PERIODO</b>						<b>TOTAL</b>
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	
AMAZONAS	12	11	5	9	10	8	55
ANCASH	41	34	21	22	38	23	179
APURIMAC	21	8	12	24	16	16	97
AREQUIPA	72	74	50	48	38	35	317
AYACUCHO	25	30	28	29	22	16	150
CAJAMARCA	26	46	33	34	27	19	185
CALLAO	27	30	17	42	61	43	220
CAÑETE	6	11	13	13	15	19	77
CUSCO	69	61	48	59	53	48	338
HUANCAVELICA	3	1	1	4	3	1	13
HUANUCO	26	32	34	39	46	27	204
HUAÚRA	15	18	14	17	21	24	109
ICA	241	262	193	186	243	239	1.364
JUNIN	39	40	32	51	50	37	249
LA LIBERTAD	685	663	477	492	460	451	3.228
LAMBAYEQUE	60	107	57	54	37	39	354
LIMA CENTRO	274	322	303	252	132	70	1.353
LIMA ESTE	97	72	130	149	77	75	600
LIMA NOROESTE	17	16	17	36	9	11	106
LIMA NORTE	156	143	125	69	127	121	741
LIMA SUR	22	23	32	38	12	11	138
LORETO	59	119	49	49	46	38	360
MADRE DE DIOS	15	16	14	14	16	22	97
MOQUEGUA	29	24	13	16	15	19	116
PASCO	8	10	10	4	7	11	50
PIURA	50	50	38	27	45	48	258
PUNO	10	7	7	18	18	13	73
SAN MARTIN	14	32	17	22	30	22	137
SANTA	32	46	37	37	48	58	258
SELVA CENTRAL	20	12	11	16	18	12	89
SULLANA	21	18	17	24	26	20	126
TACNA	29	16	11	30	26	27	139
TUMBES	4	6	3	8	13	8	42
UCAYALI	7	16	24	17	13	9	86
<b>Total general</b>	<b>2.232</b>	<b>2.376</b>	<b>1.893</b>	<b>1.949</b>	<b>1.818</b>	<b>1.640</b>	<b>11.908</b>

De dichas cifras podemos arribar a la conclusión de que el número de casos penales por el delito contenido en el artículo 168-A° del CP tiende a permanecer igual con respecto al número registrado el año anterior; ello, sin perjuicio de que, al igual que en el caso anterior, se pueda apreciar una ligera disminución entre los años 2019 y 2020, lo cual se debe al aislamiento social obligatorio (cuarentena) decretado.

Es a propósito de lo expuesto en los párrafos anteriores que no cabe duda alguna de que el Perú tiene severas deficiencias en cuanto al cumplimiento de normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Claro ejemplo de ello es la realidad criminológica a nivel nacional. Uno de los casos que más atrajo la atención del público y que versa sobre el delito contenido en el artículo 168-A° del CP ocurrió el 15 de diciembre de 2019, cuando se tomó conocimiento de la muerte de dos jóvenes dentro de un local de una conocida marca transnacional de comida rápida, mientras cumplían con su jornada de trabajo

La causa de muerte de ambos fue electrocución, lo cual se debió a que uno de ellos, al manipular la máquina dispensadora de gaseosas del local, sufrió una descarga eléctrica y, al ser auxiliado por la segunda víctima, esta también recibió dicha descarga. El peritaje mecánico-eléctrico concluyó que la máquina dispensadora de gaseosas presentaba cables de electricidad pelados, *“deficiente aislamiento debido a las manipulaciones y adaptaciones de accesorios, por lo que la carcasa presentaba una fuga de 36,000 amperios, superando el valor (máximo) de 32,000 amperios”*<sup>21</sup>.

Lo que despertó el reproche mediático fue que, en este caso, se determinó que los altos mandos del restaurante de comida rápida tenían conocimiento de que una de las máquinas dispensadoras de gaseosa tenía fugas de corriente eléctricas; hecho que fue comunicado por las mismas víctimas tan solo 28 horas antes del accidente laboral. Sin embargo, a pesar de conocer la situación, no se ordenó ningún tipo de acción orientado a proteger a los trabajadores de los riesgos que tales descargas eléctricas representaban; muy por el contrario, las labores continuaron llevándose a cabo con normalidad<sup>22</sup>.

Si bien es cierto que las diligencias preliminares fueron archivadas por la fiscalía provincial a cargo del caso, la fiscalía superior que tomó competencia a propósito del recurso de elevación de actuados que se interpuso ordenó la reapertura de las diligencias preliminares al discrepar de los motivos que sustentaban el archivo. Recientemente, en abril del año 2024 se dispuso la formalización y continuación de la investigación preparatoria en contra de ocho personas, por los delitos de homicidio simple (artículo 106° del CP) y atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (artículo 168-A° del CP); decisión fundamentada en los siguientes argumentos: (i) los altos mandos del restaurante de comida rápida, al momento del accidente laboral, tenían conocimiento de las descargas de corriente eléctricas que presentaba una de las máquinas dispensadoras de gaseosas

---

<sup>21</sup> (2020, 30 de diciembre). Caso McDonald's: las claves de la investigación sobre la muerte de dos jóvenes trabajadores. *El Comercio*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, 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/>

<sup>22</sup> (2024, 24 de abril). Muerte de jóvenes en McDonald's: Fiscalía abre investigación preparatoria después de casi media década. *Infobae*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.infobae.com/peru/2024/04/25/muerte-de-jovenes-en-mcdonalds-fiscalia-abre-investigacion-preparatoria-despues-de-casi-media-decada/>

y, pese a ello, no desplegaron ninguna acción orientada a prevenir los riesgos a los que estaban expuestos los trabajadores; y. (ii) las víctimas no contaban con implementos de seguridad al momento del accidente laboral (uniforme, guantes y zapatos adecuados)<sup>23</sup>.

Otro caso que llama poderosamente la atención en nuestro país es el de una conocida compañía multinacional de producción y distribución de bebidas gaseosas, que tomó lugar el 29 de enero del 2024, en circunstancias en que uno de los tanques de aguas residuales explotó dentro de las instalaciones de la empresa, ocasionando la muerte de tres trabajadores. De acuerdo con los datos publicados, la causa que originó la explosión del tanque fue la sobrepresión hidráulica en el interior del mismo, lo cual generó un desplazamiento, deformación y rotura de placas<sup>24</sup>.

Pese a que varios expertos en Derecho penal han opinado públicamente que el delito sobre el cual las diligencias preliminares deberían girar en torno es el tipificado en el artículo 168-A° del CP, la fiscalía provincial a cargo del caso optó por iniciar la investigación penal por el delito de peligro por incendio (artículo 273° del CP), que sanciona a quien crea un peligro común para las personas o los bienes mediante incendio, explosión o liberando cualquier clase de energía. Dicha estrategia fiscal viene a ser, según lo opinado, una no tan célere, pues más allá de que dicho delito no aplica a la realidad, por lo menos hasta abril del 2024 (esto es, casi tres meses después de ocurrido el accidente), no se había incorporado a ninguna persona individual o representante de la empresa como parte investigada, pese a que se conoce que el accidente laboral ocurrió dentro de la planta<sup>25</sup>.

De los dos casos expuestos que llamaron la atención mediática y que hoy en día son objeto de una investigación penal vale afirmar los siguientes aspectos en común: (i) el origen de los mismos es un accidente de trabajo que devino en el fallecimiento de trabajadores al interior de los establecimientos de la empresa, (ii) el accidente de trabajo ocurrió mientras los trabajadores cumplían con su jornada de trabajo; y, (iii) el accidente de trabajo se produjo por la infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

No debe perderse de vista que ambos casos involucran a empresas que, si bien operan en sectores ligeramente diferentes, tienen una presencia global muy amplia, por lo que las expectativas sociales que se tienen de ellas respecto del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y

---

<sup>23</sup> (2024, 24 de abril). Caso McDonald's: Inician investigación contra involucrados en muerte de dos trabajadores. *Canal N*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://canaln.pe/actualidad/caso-mcdonalds-inician-investigacion-contrainvolucrados-muerte-dos-trabajadores-n472823>

<sup>24</sup> (2024, 22 de abril). Caso Pepsico: El delito que debe liderar la investigación es por atentado contra la seguridad en el trabajo. *LP Derecho*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://pderecho.pe/pepsico-atentado-seguridad-trabajo/>

<sup>25</sup> Álvarez Dávila & Asociados. (2024, 23 de abril). *Dr. Francisco Álvarez habla del Caso Pepsico para Cuarto Poder*. Recuperado el 7 de diciembre de 2024 de <https://www.alvarezdávila.com/dr-francisco-alvarez-habla-del-caso-pepsico-para-cuarto-poder/>

salud en el trabajo son bastante altas. No obstante, de los casos indicados resulta claro que ello no siempre es así, y que los trabajadores de cualquier empresa -grande, mediana o pequeña- pueden estar expuestos a riesgos inherentes a su actividad que pueden tener como consecuencia resultados mortales, lo cual pone en evidencia que la estrategia de política criminal laboral adoptada en el Perú es, hasta el momento, insuficiente para desplegar los efectos preventivos y disuasorios que se buscan.

Ello significa que, al día de hoy, no ha sido suficiente el reconocimiento constitucional de los derechos a la vida e integridad física en el ámbito laboral, la elaboración de una PNSST ni la tipificación de un delito que sancione las conductas que atenten contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, pues la realidad criminológica a nivel nacional expone que, mientras que en la vía laboral las cifras de siniestralidad aumentan notoriamente año tras año, en la vía penal las cifras tienden a permanecer igual.

#### **1.4. ¿El artículo 168-A° del Código Penal ha alcanzado la finalidad del legislador?**

De acuerdo con el apartado anterior, resulta claro que los trabajadores en el Perú están expuestos a riesgos inherentes a su actividad, los mismos que pueden ser de mayor gravedad dependiendo del tipo de actividad que desempeñe la empresa. Efectivamente, toda actividad humana produce riesgos, aunque sean mínimos, y estos pueden ser de diversa índole (económicos, sociales, entre otros). Conductas tan simples como abrir un restaurante o transportar mercancías traen consigo una serie de riesgos que, si bien pueden vulnerar el orden jurídico, lo cierto es que son previsibles en tanto son aceptados como parte del funcionamiento normal de la vida en sociedad.

No es novedad que la realidad social se percibe y estructura como una constante tensión entre seguridad y riesgo, en la que el pragmatismo del consumo y el progreso justifican ciertos peligros para bienes jurídicos. Se trata de riesgos colectivos, riesgos de masas que se admiten por los beneficios que reporta, pero la sociedad se ve en la necesidad de limitarlos, acotarlos para que no se desborden y no produzcan lesiones a bienes jurídicos<sup>26</sup>.

Es indudable que el trabajo constituye una actividad peligrosa, en la medida en que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del trabajador en un entorno que puede resultar riesgoso para la salud e incluso la vida. La siniestralidad laboral es un problema mundial que afecta no sólo a los países industrializados, sino también a los que se encuentran en vías de desarrollo y a los “subdesarrollados”<sup>27</sup>. En efecto, la siniestralidad laboral es un fenómeno que afecta a millones de trabajadores en el mundo entero, y las cifras de accidentes laborales registradas

<sup>26</sup> Vid., Zúñiga Rodríguez, Laura (2020). *Fundamentos de la responsabilidad penal de las personas jurídicas*, 1ª ed., Instituto Pacífico, p. 114.

<sup>27</sup> Vid., Gallo, Patricia (2018). *Riesgos Penales Laborales*, B de f, p. 9.

en el Perú no hacen más que demostrar el gran daño social que generan los accidentes de origen laboral.

A partir de lo anterior, y en atención a la función legislativa de la política criminal laboral, resulta claro que, sin perjuicio de las diversas modificaciones de las cuales ha sido objeto -y que serán materia de desarrollo en otro capítulo-, el artículo 168-A° del CP es una clara muestra de la estrategia de política criminal laboral adoptada en el país a efectos de sancionar las conductas que pongan en grave riesgo la seguridad en el trabajo, la cual puede ulteriormente incidir negativamente en la vida, salud e integridad física de los trabajadores; y, asimismo, prevenir también dichas conductas. En otras palabras, el artículo 168-A° se incorporó al CP y ha sido modificado en más de una ocasión con la finalidad de proteger las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Es menester traer a colación que el artículo 168-A° fue incorporado al CP en virtud de la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la LSST, publicada el 20 de agosto de 2011. El artículo 1° de la LSST señala que el objetivo de la misma es fomentar una cultura preventiva de riesgos laborales en el país, mientras que el artículo 3° indica que la LSST establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que mejoren lo previsto en la LSST.

Al mismo tiempo, dos de los principios destacables de la LSST son: (i) el principio de prevención, que establece que el empleador debe asegurar la presencia de todos los medios orientados a proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellas personas que, sin tener vínculo laboral, realizan labores dentro del espacio del lugar de trabajo; y, (ii) el principio de protección, el cual indica que tanto el Estado peruano como los empleadores deben garantizar condiciones laborales dignas que les aseguren permanente salud en el ámbito vital, físico, mental y social.

Conviene hacer énfasis en que el principio de prevención es una piedra angular, en la medida en que se procura que el empleador coloque un acento especial en la reducción de los peligros y riesgos que se generan por el tipo de gestión empresarial y a los que expone a sus trabajadores y a todos aquellos que se encuentren en su centro de labores. Ello, en la medida que el empleador es el que determina el nivel de peligro y riesgo presente en su centro de labores; además, es quien goza de la facultad directriz de seguimiento y fiscalización y de sanción en el centro de labores<sup>28</sup>.

De la lectura e interpretación de las disposiciones de la LSST se puede verificar que esta fue promulgada con un claro y expreso enfoque preventivo para evitar accidentes, enfermedades y otros riesgos laborales que pudieran estar presentes como consecuencia de la actividad que desempeñan

---

<sup>28</sup> Vid., Ospina Salas, Estela (2011). "El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios", *Derecho & Sociedad* N° 37, p. 182.

los trabajadores, independientemente del rubro empresarial al que pertenezcan y del tipo de empresa para la cual laboran. Por consiguiente, resulta lógico concluir que la incorporación del artículo 168-A° al CP cumple la misma finalidad preventiva que el resto de las disposiciones de la LSST. Ello se condice con las teorías de la prevención de la pena, las cuales, según García Cavero, sostienen que la función de la pena es motivar al autor del delito o a los ciudadanos a no lesionar o poner en peligro bienes jurídicos penalmente protegidos<sup>29</sup>.

De acuerdo con las teorías de la prevención, la función que cumpliría el Derecho penal (esto es, la protección de bienes jurídicos) tendría lugar a través de una incidencia directa de la pena sobre el proceso interno de decisión de los individuos<sup>30</sup>. Concretamente, la teoría de la prevención general positiva<sup>31</sup> sostiene que el sistema penal apunta a motivar a los ciudadanos a que no cometan delitos; bajo esta perspectiva, la pena no se impone para retribuir el delito cometido, sino que lo que se busca es influir en la comunidad para evitar su futura comisión<sup>32</sup>.

No obstante, y sin perjuicio de las cifras de los accidentes laborales registrados a partir de diciembre del 2019 (fecha de última modificación del artículo 168-A° del CP) y de las cifras de los casos penales por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, debe tomarse en cuenta también las cifras oficiales recopiladas por la Oficina de Control de Racionalización y Estadística del MP con respecto a las sentencias condenatorias expedidas por la comisión del referido delito en el periodo comprendido entre el año 2019 y el mes de noviembre de 2024, a saber:

---

<sup>29</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 80.

<sup>30</sup> Sobre el particular, cabe señalar que existen autores, entre ellos, Jakobs, que señalan que la función de la pena es de restabilización, según la cual a la pena le corresponde la función de devolver comunicativamente la vigencia social a la norma infringida. Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo se ha establecido la protección de los bienes jurídicos como función del Derecho penal.

<sup>31</sup> Sobre el particular, las teorías de prevención se clasifican en: teoría de la prevención general positiva y teoría de la prevención general negativa. Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo se tomará en consideración la teoría de la prevención general positiva.

<sup>32</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 81.

**Figura 2**

Cifras anuales de casos con sentencia por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo desde su última modificación

<b>DENUNCIAS CON SENTENCIA POR EL DELITO DE ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ART. 168-A C.P.), POR AÑO, SEGÚN DEPARTAMENTO, 2019 - NOV 2024</b>						
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>ENE-NOV 2024</b>
<b>LIMA</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>CON SENTENCIA</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>PASCO</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>CON SENTENCIA</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TACNA</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>CON SENTENCIA</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

FECHA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: 04/12/2024  
FUENTE: Sistema de Información de Apoyo al Trabajo Fiscal - SIATF, Sistema de Gestión Fiscal - SGF  
ELABORACIÓN: Oficina de Racionalización y Estadística - ORACE

Al observar todas estas cifras en su conjunto, resulta claro que, contrario a los fines preventivos y disuasorios que buscaba el legislador, no se están mitigando ni reduciendo las acciones que pongan en grave riesgo las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Así, aun cuando se sanciona con pena privativa de libertad a quienes sean encontrados responsables penalmente por la comisión del delito contenido en el artículo 168-A°, lo cierto es que en la realidad la tipificación de la conducta no ha desplegado los efectos preventivos ni disuasorios buscados.

A ello se suma, que en los últimos cinco años se han suscitado en el Perú dos casos mediáticos que involucran a compañías con una presencia global muy amplia y reconocida, de los cuales se puede llegar a una conclusión firme: resulta irrelevante la naturaleza, el tipo o el rubro empresarial de la persona jurídica que está obligada a garantizar condiciones dignas de seguridad y salud en el trabajo, pues lo cierto es que todos los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos laborales inherentes a su actividad. Y, considerando que dos gigantes multinacionales pueden infringir las normas de seguridad y salud en el trabajo con tal relevancia que amerite la intervención del Derecho penal, podemos presumir razonablemente que la realidad de las pequeñas, medianas y grandes empresas en lo que respecta al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo dista mucho de ser óptima.

En consecuencia, el artículo 168-A° no ha alcanzado la finalidad preventiva propuesta por el legislador al momento de incorporar dicho delito al CP y de hacerlo objeto de diversas modificaciones,

ya que la realidad peruana no hace más que reflejar que, muy por el contrario, las normas laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo vienen infringiéndose cada vez más, lo cual implica que las conductas que ponen en grave riesgo la vida, salud e integridad física de los trabajadores no se protegen de acuerdo con las expectativas sociales.



## Capítulo 2: La responsabilidad penal de las personas jurídicas

### 2.1. Persona jurídica y Derecho penal en el Perú

Cada sociedad produce su propia criminalidad. Y esto es así porque el fenómeno criminal es un producto de las coordinadas sociohistóricas determinadas por las relaciones sociales. Por eso el Derecho penal, como la ciencia que lo estudia y que diseña las herramientas teóricas para prevenirlo, se ha ido transformando a lo largo de su desarrollo histórico, por lo que ahora corresponde analizar cuáles son las características de esta sociedad y las condicionantes que las nuevas formas de criminalidad están imponiendo al Derecho penal<sup>33</sup>. El Derecho penal resalta, entonces, por ser dinámico, pues su contenido debe adaptarse a las realidades que, a su vez, se van transformando por el cambio de condiciones sociales, tecnológicas, económicas y culturales; es decir, el Derecho penal está en constante evolución.

En efecto, una de las transformaciones más importantes que ha sufrido el Derecho penal de los últimos tiempos, especialmente el Derecho penal económico, es precisamente la decidida tendencia a orientarlo fundamentalmente hacia fines preventivos. En un sistema penal funcional, orientado a las consecuencias, donde se demanda cierta eficacia frente a las nuevas formas de criminalidad, es posible caer en soluciones prevencionistas<sup>34</sup>.

Hasta hace algunas décadas, en los países de la Europa continental era indiscutible que las exigencias derivadas del principio de culpabilidad penal solo podían ser satisfechas por las personas naturales. A diferencia de los países deudores del sistema jurídico angloamericano, que admitían sin ningún inconveniente la posibilidad de sancionar penalmente a las personas jurídicas, los países arraigados a los principios de la tradición europeo-continental partían de la premisa de que sujeto de la imputación penal solo podía serlo una persona natural, mas no un ente colectivo<sup>35</sup>. La ausencia de discusión por parte de la tradición europea-continental con respecto a que las personas jurídicas no pudiesen cometer delitos se sostenía en la afirmación de que estas carecían de la materialidad y la moralidad requeridas para ello; en términos dogmáticos, eso significaba que no eran capaces de acción, de culpabilidad y de recibir personalmente una pena<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> Vid., Zúñiga Rodríguez, *Fundamentos de la responsabilidad (...)*, cit., p. 75.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>35</sup> Vid., García Caverro, Percy (2023). *Derecho Penal de las Personas Jurídicas*, 1ª ed., Instituto Pacífico, p. 35.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 42.

A partir de la década de los noventa del siglo pasado, sin embargo, la situación legislativa comenzó a cambiar sustancialmente en varios países europeos, al admitir de forma expresa la posibilidad de imponer penas corporativas<sup>37</sup>; esto es, de responsabilizar penalmente a las personas jurídicas. No es un secreto que a nivel internacional existe una tendencia al reconocimiento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas<sup>38</sup>, y a ello se le debe añadir el actual contexto de crisis financiera global, en el que ciertas empresas son percibidas como responsables principales del origen, desarrollo y desenlace de la misma<sup>39</sup>.

En el caso del Perú, cuando entró en vigencia el CP de 1991, no hubo un cambio legislativo en relación con el aforismo *societas delinquere non potest*, manteniéndose el legislador penal en la postura tradicional de negar la capacidad delictiva de las personas jurídicas. Así pues, la responsabilidad penal era exclusivamente individual, inclusive si se trataba de una conducta cometida en el ámbito empresarial. No obstante, ello no significaba que se negase la posibilidad de someter a las personas jurídicas a consecuencias jurídicas en el marco de un proceso penal, pues se introdujo la figura de “consecuencias accesorias” a la legislación penal; específicamente, en el artículo 105° del CP.

La ausencia de regulación de una responsabilidad penal de las personas jurídicas fue duramente criticada por la doctrina penal nacional. El argumento central de esta crítica giraba en torno a la idea de que la negativa a reconocer dicha responsabilidad provocaba vacíos de punibilidad que no podían ser cubiertos satisfactoriamente con la sola determinación de las responsabilidades penales individuales<sup>40</sup>. Con la finalidad de superar esta deficiencia, la Corte Suprema de Justicia de la República (en adelante: “CSJ”) emitió el Acuerdo Plenario N° 7-2009/CJ-116<sup>41</sup>, en el que indicó que las consecuencias accesorias previstas en el artículo 105° del CP constituían, en realidad, sanciones penales especiales contra las personas jurídicas.

Posteriormente, y contraviniendo lo establecido en el citado acuerdo plenario, la misma CSJ sostuvo, en la Sentencia de Casación N° 134-2015/Ucayali<sup>42</sup>, que el CP no ha establecido la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sino, la aplicación de consecuencias accesorias, cuya imposición depende de factores ajenos a los elementos de la atribución de responsabilidad penal. Ello puso fin a la discusión acerca de si las consecuencias accesorias implicaban la atribución de

---

<sup>37</sup> Ibídem, p. 42.

<sup>38</sup> Vid., Oré Sosa, Eduardo (2018). “Prevención de riesgos laborales y derecho penal”, Derecho PUCP N° 81, p. 217.

<sup>39</sup> Vid., Gómez-Jara Díez, Carlos (2012). “La nueva responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Derecho penal español (artículo 31bis del Código Penal)”, en *Modelos de responsabilidad penal de las personas jurídicas*, Ara Editores, p. 301.

<sup>40</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 8.

<sup>41</sup> Acuerdo Plenario N° 7-2009/CJ-116. (2009). *V Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorias*. Corte Suprema de Justicia de la República. <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Jurisp/2010/Enero/08/AP-7-2009-CJ-116.pdf>

<sup>42</sup> Casación N° 134-2015/Ucayali. (2016). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República, Sala Penal Permanente. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/05/Casacion-134-2015-Ucayali-LP.pdf>

responsabilidad penal a las personas jurídicas, descartándose dicha teoría. En consecuencia, hasta aquel entonces el Perú continuaba sin incorporar un régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Es en ese orden de ideas que el 21 de abril de 2016 se publicó la LRPJ. Si bien en un primer momento dicha ley únicamente contemplaba el delito de cohecho activo transnacional (artículo 397-A° del CP), luego fue objeto de diversas modificaciones que, como se detallará en capítulos siguientes, tuvieron la finalidad de ampliar el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal<sup>43</sup> de las personas jurídicas en el proceso penal, los cuales están recogidos en el artículo 1°. A través de esta ley, además, se regularon medidas administrativas pasibles de imposición a las personas jurídicas que resultasen responsables penalmente por la comisión de los delitos enlistados en el artículo 1°.

La promulgación de la LRPJ (vigente a partir del 1 de enero de 2018) fue determinante a efectos de negar la naturaleza de sanción penal que cierto sector de la doctrina penal nacional había atribuido erróneamente a las consecuencias accesorias<sup>44</sup>. Ello, pues acogiendo dicho criterio no solamente se estaba incorporando por segunda vez al ordenamiento jurídico penal una serie de sanciones penales para las personas jurídicas; sino que, además, se debe tomar en cuenta que las consecuencias accesorias no se encuentran incluidas en el catálogo de penas previstas en el artículo 28° del CP, sino que se agrupan, más bien, en un título aparte conjuntamente con la reparación civil derivada del delito<sup>45</sup>. Por consiguiente, atendiendo también a la ubicación sistemática de las consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas en el CP, llegamos a la conclusión de que estas no califican como sanciones penales.

En ese sentido, la legislación peruana contempla dos tipos de consecuencias jurídicas pasibles de imposición a las personas jurídicas en el marco de un proceso penal: (i) las consecuencias accesorias; y, (ii) las sanciones penales. En el siguiente apartado, se desarrollarán ambos regímenes con el propósito de establecer las diferencias en cuanto a su función, fundamento y naturaleza.

## **2.2. Regímenes de la responsabilidad de la persona jurídica**

### **2.2.1. Consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas**

El artículo 105° del CP regula el régimen de consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas en los siguientes términos:

---

<sup>43</sup> Sobre el particular, si bien el tenor literal de la LRPJ refiere que la responsabilidad de las personas jurídicas es administrativa, en el presente trabajo se ha establecido que se le asignará una naturaleza penal a la responsabilidad de las personas jurídicas regulada en la LRPJ.

<sup>44</sup> Sobre el particular, existe un sector de la doctrina penal nacional que, siguiendo el parecer de Zugaldía Espinar en la doctrina penal española, considera que las consecuencias accesorias tienen materialmente la naturaleza jurídica de sanciones penales, pues implican la privación o afectación de derechos. Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo se ha establecido que las consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas no califican como sanciones penales.

<sup>45</sup> Vid., Castillo Alva, José Luis (2001). *Las consecuencias jurídico-económicas del delito*, Idemsa, p. 24.

Artículo 105.- Medidas aplicables a las personas jurídicas

*Si el hecho punible fuere cometido en ejercicio de la actividad de cualquier persona jurídica o utilizando su organización para favorecerlo o encubrirlo, el Juez deberá aplicar todas o algunas de las medidas siguientes:*

1. *Clausura de sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal no excederá de cinco años.*
2. *Disolución y liquidación de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité.*
3. *Suspensión de las actividades de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité por un plazo no mayor de dos años.*
4. *Prohibición a la sociedad, fundación, asociación, cooperativa o comité de realizar en el futuro actividades, de la clase de aquellas en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.*  
*La prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. La prohibición temporal no será mayor de cinco años.*
5. *Multa no menor de cinco ni mayor de quinientas unidades impositivas tributarias.*

*Cuando alguna de estas medidas fuera aplicada, el Juez ordenará a la autoridad competente que disponga la intervención de la persona jurídica para salvaguardar los derechos de los trabajadores y de los acreedores de la persona jurídica hasta por un período de dos años.*

*El cambio de la razón social, la personería jurídica o la reorganización societaria, no impedirá la aplicación de estas medidas.*

*Respecto de los partidos políticos no se aplica lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3 del primer párrafo. A dichas organizaciones solo se aplica el régimen sancionador en los supuestos previstos en la Ley 28094, Ley de Organizaciones Políticas.*

*La responsabilidad penal se aplica de manera individual a los sujetos implicados en el ilícito.*

Las consecuencias accesorias fueron reguladas como medidas aplicables directamente a las personas jurídicas para erradicar o reducir significativamente el peligro de continuidad o reiteración delictiva de cara a una protección integral de los bienes jurídicos. La función asignada estaba dirigida a mitigar la peligrosidad de la estructura organizativa de una entidad colectiva, evidenciada a partir de la comisión de un delito por parte de uno de sus miembros individuales<sup>46</sup>.

Efectivamente, su imposición se sustenta en la peligrosidad de la forma como se encuentra organizada en el sentido de favorecer u ocultar la comisión de futuros hechos delictivos<sup>47</sup>. Se

<sup>46</sup> Vid., García Caveró, Percy (2008). *La persona jurídica en el Derecho penal*, Grijley, p. 82.

<sup>47</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 1096.

concibieron, por lo tanto, como medidas dirigidas a la estructura organizativa de una persona jurídica para prevenir los futuros delitos de sus miembros individuales<sup>48</sup>.

Ello se condice con el artículo 105-A° del CP, el cual recoge los criterios de fundamentación y determinación de las consecuencias accesorias aplicables a las personas jurídicas, pues el inciso 1 del mismo señala que uno de los referidos criterios sujetos a evaluación a nivel judicial para efectos de su imposición es prevenir la continuidad de la utilización de la persona jurídica en actividades delictivas; esto es, la peligrosidad objetiva a la cual la doctrina hace referencia.

Por otro lado, el régimen de consecuencias accesorias es, de acuerdo con el último párrafo del artículo 1° de la LRPJ, aplicable a las personas jurídicas involucradas en los delitos no comprendidos en dicho artículo. Una interpretación literal de dicha premisa nos lleva a la conclusión de que las consecuencias accesorias seguirán siendo aplicadas en la medida que existan delitos por los cuales una persona jurídica no pueda ser sancionada penalmente, los cuales vienen a ser todos los delitos comprendidos tanto en el CP como en las leyes especiales que no estén recogidos en el artículo 1° de la LRPJ. Este punto, por supuesto, será objeto de mayor desarrollo en siguientes capítulos.

En ese sentido, las sanciones previstas en la LRPJ se imponen a las personas jurídicas que resultan responsables por la comisión de un delito, lo que solamente alcanzará a aquellas que resulten penalmente imputables; esto es, si tienen complejidad organizativa, conforme se explicará en el siguiente apartado. Por el contrario, si la persona jurídica es penalmente inimputable (es decir, si carece de complejidad organizativa), pero existe el peligro de que su estructura pueda ser nuevamente utilizada por sus miembros individuales para cometer un delito, entonces lo que corresponde no es la imposición de una sanción, sino la aplicación de una consecuencia accesoria. En consecuencia, cabe concluir que las consecuencias accesorias cumplen su función en relación con personas jurídicas inimputables que están organizadas de una manera peligrosa<sup>49</sup>.

De lo expuesto resulta evidente que afirmar que las consecuencias accesorias son medidas penales no tiene asidero legal, pues no se imponen a la persona jurídica como consecuencia de habersele imputado un delito; es decir, no se sustentan en la culpabilidad de la persona jurídica, sino que son impuestas con el fin de prevenir la utilización de su organización por parte de sus representantes o administradores en la comisión de un hecho delictivo.

### **2.2.2. Ley N° 30424**

El artículo 5° de la LRPJ recoge las medidas administrativas aplicables a personas jurídicas que resulten responsables penalmente por la comisión de determinados delitos, del siguiente modo:

---

<sup>48</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 230.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 231.

Artículo 5.- Medidas administrativas aplicables

*El juez, a requerimiento del Ministerio Público, impone, según corresponda, las siguientes medidas administrativas contra las personas jurídicas que resulten responsables de la comisión de los delitos previstos en el artículo 1:*

- a. *Multa, conforme al artículo 7 de la presente ley.*
- b. *Inhabilitación, en cualquiera de las siguientes modalidades:*
  1. *Suspensión de sus actividades sociales por un plazo no menor de seis meses ni mayor de dos años.*
  2. *Prohibición de llevar a cabo en el futuro actividades de la misma clase o naturaleza de aquellas en cuya realización se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. La prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. La prohibición temporal no será menor de un año ni mayor de cinco años.*
  3. *Para contratar con el Estado de carácter definitivo.*
- c. *Cancelación de licencias, concesiones, derechos y otras autorizaciones administrativas o municipales.*
- d. *Clausura de sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal es no menor de un año ni mayor de cinco años.*
- e. *Disolución.*

*Respecto de los partidos políticos no se aplica lo dispuesto en los literales b), d) y e) del primer párrafo. A dichas organizaciones solo se aplica el régimen sancionador en los supuestos previstos en la Ley 28094, Ley de Organizaciones Políticas.*

*La responsabilidad penal se aplica de manera individual a los sujetos implicados en el ilícito.*

Puede afirmarse que, a diferencia de otros países, en el Perú existía una amplia demanda de especialistas en Derecho penal económico que buscaban establecer una responsabilidad penal de las personas jurídicas a partir de un Derecho penal de carácter funcionalista<sup>50</sup>. Es en ese contexto que, el 21 de abril de 2016, se publicó la LRPJ (vigente a partir del 1 de enero de 2018), a través de la cual se estableció la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas en el proceso penal. Actualmente, dicha ley recoge una lista taxativa de delitos por los cuales la persona jurídica, de determinarse su responsabilidad, responde penalmente, lo cual será objeto de desarrollo más adelante.

Lo primero que se debe decir de la LRPJ es que, al margen del tenor literal y de acuerdo con los especialistas, establece una verdadera responsabilidad penal, pues se trata de una consecuencia

<sup>50</sup> Vid., Zúñiga Rodríguez, *Fundamentos de la responsabilidad (...)*, cit., p. 225.

jurídica asociada a un delito, impuesta por un juez, en un proceso penal, con las garantías propias de la naturaleza penal<sup>51</sup>. Así, pese a que la denominación de la ley señala que es una responsabilidad administrativa, se debe tomar en consideración que la determinación de la responsabilidad no se dará en sede administrativa, sino en sede penal, ya que será el juez penal, con base en la normativa prevista en nuestro CP y Nuevo Código Procesal Penal (en adelante: "NCP"), quien determine la responsabilidad de la persona jurídica<sup>52</sup>.

De esa manera, a diferencia del régimen de las consecuencias accesorias, que no son impuestas a las personas jurídicas como consecuencia de haberseles imputado un delito, el régimen de la LRPJ sí se sustenta en la culpabilidad de la persona jurídica. Ello, a su vez, implica que, bajo el régimen de la LRPJ, las personas jurídicas sí tienen culpabilidad. Si bien podría pensarse que la culpabilidad penal, como elemento básico de la teoría del delito, es solamente atribuible a las personas naturales, se sostiene que, si es que se quiere mantener el carácter propiamente penal de las sanciones contempladas en la referida ley, no es posible fundamentar la responsabilidad penal de las personas jurídicas al margen de una culpabilidad jurídico-penal<sup>53</sup>; esto es, una culpabilidad propia que se corresponda con sus particularidades.

No cabe duda de que la realidad de la persona natural es ontológicamente distinta a la realidad de la persona jurídica, en la medida en que su naturaleza antropológica constituye desde ya un atributo imposible de alcanzar por los entes colectivos que se originan, más bien, por un acuerdo convencional de personas naturales. Pero estas diferencias no impiden que las personas naturales y las jurídicas puedan participar con cierta igualdad de condiciones en un mismo ámbito social<sup>54</sup>.

Por ende, si la culpabilidad de la persona natural por el injusto penal se sustenta en su libertad de actuación (individualidad) y en su responsabilidad (socialidad), ¿cuáles serían los referentes analógicos en la realidad de las personas jurídicas? En cuanto a la individualidad, a las personas jurídicas se les puede atribuir analógicamente una libertad organizativa cuando la complejidad de su organización las lleva a la consecución de intereses propios distintos a los de sus órganos, representantes o socios. Luego, en lo que respecta a la socialidad, el ente colectivo debe ser también titular de roles, cuya inobservancia sustenta la defraudación de la norma penal (el rol general de ciudadano o los roles especiales de matriz institucional). Esta titularidad se podrá afirmar únicamente

---

<sup>51</sup> Ibídem, p. 226.

<sup>52</sup> Vid., Palao Vizcardo, Erick (2023). "La responsabilidad penal de las personas jurídicas en las operaciones de M&A: ¿Se puede eximir de responsabilidad penal a través de un adecuado *due diligence de compliance* penal?", Themis N° 84, p. 354.

<sup>53</sup> Vid., Hirsch, Hans Joachim (1993). "La cuestión de la responsabilidad penal de las personas jurídicas", Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, p. 1109.

<sup>54</sup> Vid., Lampe, Ernst-Joachim (2003). *La dogmática jurídico-penal entre la ontología social y el funcionalismo*, Grijley, p. 150.

si la persona jurídica forma parte de la interacción social y, de esta manera, participa en el debate de los asuntos públicos. En la actualidad, a las corporaciones se les reconoce, sin mayor objeción, una libertad de expresión corporativa (*corporate free speech*), lo que da pie a sostener cierto grado de intervención en el debate de los temas públicos con una opinión que, en el caso de grandes corporaciones, no es de escasa relevancia. Por lo tanto, las personas jurídicas se integran socialmente como ciudadanos corporativos, lo que las hace responsables de defraudar los roles jurídicamente asignados mediante actos organizativos propios<sup>55</sup>.

Hasta aquí, resulta claro que, de acuerdo con el régimen de la LRPJ, se atribuye a las personas jurídicas una culpabilidad penal propia. No obstante, de manera previa a determinar su culpabilidad, es indispensable determinar, al igual que en el caso de las personas naturales, cuándo una persona jurídica es imputable. La doctrina penal nacional postula como criterio para determinar la imputabilidad de una persona jurídica el nivel de complejidad organizativa. Atendiendo a tal criterio, se propone distinguir entre personas jurídicas imputables y no imputables. En consecuencia, es el desarrollo de un grado de complejidad organizativa lo que permite a las personas jurídicas someter la actuación colectiva a objetivos e intereses ordenados en un programa corporativo propio<sup>56</sup>.

Actualmente, no existen criterios estandarizados que determinen cuándo es que una persona jurídica alcanza dicha complejidad organizativa, es decir, cuándo es que es imputable, motivo por el cual se trata de una decisión discrecional que debe realizarse a nivel judicial, de acuerdo con las particularidades del caso en concreto. Sin perjuicio de ello, atendiendo al artículo 3° del Reglamento de la LRPJ, que establece la clasificación de las personas jurídicas de acuerdo con el número de ventas que realizan anualmente, los siguientes pueden ser objeto de propuesta: (i) la presencia de una organización empresarial compleja con distintos órganos para tomar decisiones y supervisar, (ii) una cantidad significativa de trabajadores; y, (iii) volúmenes relevantes de ventas o actividad mensual o anual.

Así las cosas, de lo expuesto podemos concluir que las personas jurídicas serán imputables en la medida que tengan complejidad organizativa, y que es jurídicamente viable atribuirles una culpabilidad penal propia atendiendo a su libertad organizativa y a su interacción social. Ahora, surge la pregunta de en qué supuestos es que las personas jurídicas responden penalmente por la comisión de los delitos enlistados en el artículo 1° de la LRPJ.

En primer lugar, la persona natural actuante debe estar vinculada personalmente con la organización de la persona jurídica, lo que puede tener lugar de tres maneras posibles: (i) como

---

<sup>55</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 65.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 164.

miembros representativos (los socios, directores, administradores de hecho o derecho, representantes legales o apoderados de la persona jurídica, o de sus filiales o subsidiarias), (ii) como miembros subordinados (los que han cometido el delito bajo órdenes o autorización de los miembros apicales); y, (iii) como miembros supervisados (los que han cometido un delito posibilitado por el incumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de la actividad encomendada por parte de los miembros representativos).

En segundo lugar, se requiere también una vinculación material entre la actuación fáctica de la persona natural y la persona jurídica, según los siguientes puntos: (i) que el delito haya sido cometido por la persona natural en nombre de la persona jurídica o por cuenta de esta; y, (ii) que la persona natural cometa el delito en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica, el cual puede ser efectivo o potencial; siendo irrelevante si la persona natural obtuvo un beneficio como consecuencia de su accionar. Una interpretación literal de lo expuesto permite concluir que se excluyen aquellas conductas donde la persona natural ha actuado en beneficio propio o de un tercero distinto de la persona jurídica.

De todo lo expuesto podemos llegar a la conclusión de que, de acuerdo con el régimen de la LRPJ, las personas jurídicas imputables responderán penalmente por los delitos recogidos en el artículo 1° cuando exista (i) un hecho de conexión, en relación con qué personas naturales cometen el delito; y, (ii) una vinculación material, en lo que concierne a las circunstancias y la finalidad con la que es cometido el delito. Y, en ese orden de ideas, se les puede imponer cualquiera de las medidas administrativas contempladas en el artículo 5° de la LRPJ, en caso de determinarse su responsabilidad penal.

Si bien el artículo 5° de la LRPJ las denomina “medidas administrativas”, lo cierto es que, atendiendo a lo mencionado en los párrafos que preceden con respecto al fundamento y naturaleza de las consecuencias accesorias, se trata de medidas con carácter de sanción penal. A esta conclusión se arriba al tomar en consideración que, muchos años después de la incorporación de las consecuencias accesorias al ordenamiento jurídico penal, se promulgó una ley que prevé medidas pasibles de imposición judicial exclusivamente a las personas jurídicas que sean responsables penalmente por la comisión de cualquiera de los delitos enlistados en el artículo 1° de la misma y que sean imputables.

Además, como ha quedado claro, las medidas administrativas que contempla la LRPJ se fundamentan en la culpabilidad de la persona jurídica. A diferencia del régimen de consecuencias accesorias, en virtud del cual la persona jurídica es incorporada al proceso por medio de una audiencia que se realiza de manera posterior a la formalización y continuación de la investigación preparatoria,

el régimen de la LRPJ considera que, al igual que las personas naturales, las personas jurídicas pueden ostentar la calidad de “imputadas” en un proceso penal, claro está, con una culpabilidad propia. Por consiguiente, y tomando en cuenta que las medidas del artículo 5° de la LRPJ se traducen en la consecuencia jurídica que se impone a la persona jurídica en caso de determinarse su responsabilidad penal, podemos concluir que son, en realidad, las sanciones penales que la norma prevé bajo este régimen.

### **2.2.3. ¿Sigue vigente el aforismo *societas delinquere non potest*?**

A efectos de dar respuesta a esta interrogante, es importante, en primer lugar, señalar que la traducción literal al castellano del brocardo latino nos arroja la siguiente regla: “*Una sociedad no puede delinquir*”. Esto nos lleva a la inevitable conclusión de dicho aforismo niega la responsabilidad penal de las personas jurídicas, basándose en la postura tradicional de que las personas jurídicas, a diferencia de las personas naturales, carecen de corporeidad y voluntad propia a efectos de la comisión de delitos.

Con carácter general, desde la década de los noventa, especialmente cuando se han consagrado en los códigos penales o en las legislaciones especiales el Derecho penal económico, se observa la tendencia a abandonar el principio *societas delinquere non potest*<sup>57</sup>. Ya sea estableciendo consecuencias accesorias en los códigos penales para las personas jurídicas desde las cuales se realizan delitos, o auténticas penas en legislaciones especiales, lo cierto es que el legislador se ha encontrado con la necesidad de establecer una consecuencia punitiva a las infracciones penales perpetradas desde la actuación organizada de las personas jurídicas<sup>58</sup>.

Conforme ha quedado expuesto en los apartados que preceden, en el Perú la revisión del principio *societas delinquere non potest* dio lugar a un debate intenso desde que el CP de 1991 incorporó las “consecuencias accesorias” para las personas jurídicas en cuyo seno se cometen delitos. En ese orden de ideas, la controversia orientada a determinar la naturaleza jurídica de las consecuencias accesorias -en el sentido de si eran o no sanciones penales- era inevitable.

No obstante, dicha discusión quedó zanjada con la promulgación de la LRPJ, la cual, como se mencionó, establece una verdadera responsabilidad penal para las personas jurídicas, la cual se configurará en la medida que se cometa cualquiera de los delitos recogidos en el artículo 1° y, además, se cumplan los presupuestos concernientes al hecho por conexión y a la vinculación material. Es menester señalar que la promulgación de dicha ley obedece a una tendencia internacional, en la que muchas jurisdicciones han incorporado un régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

<sup>57</sup> Vid., Caro Coria, Dino (2002). “La responsabilidad de la propia persona jurídica en el derecho penal peruano e iberoamericano”, Derecho PUCP N° 54, p. 505.

<sup>58</sup> Vid., Zúñiga Rodríguez, *Fundamentos de la responsabilidad (...)*, cit., p. 229.

Tan solo en Sudamérica, los siguientes países han incorporado a sus legislaciones un régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, en atención a una lista taxativa de delitos: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Ecuador. Y claro está que Perú no es la excepción, demostrándose así que el aforismo *societas delinquere non potest* ha sido ampliamente superado por la LRPJ.

### **2.3. Modelos de atribución de responsabilidad penal de las personas jurídicas**

El problema de la responsabilidad penal de las personas jurídicas consiste en determinar qué comportamientos de qué personas comprometen con su actuación a la persona jurídica; asimismo, si se trata de comportamientos individuales u organizacionales. Las soluciones en este sentido se han dividido en dos modelos: de heterorresponsabilidad y de autorresponsabilidad.

#### **2.3.1. Modelo de heterorresponsabilidad**

El modelo de heterorresponsabilidad o modelo de responsabilidad por atribución del hecho de otro es el modelo más elemental, el cual consiste en transferir a la persona jurídica la responsabilidad penal por el injusto penal que realizan sus órganos o representantes. Lo único que se requiere en este modelo es la realización del delito por el representante o trabajador de la persona jurídica y la conexión de ese delito con su actividad (lo que se conoce como el hecho de conexión)<sup>59</sup>.

Este modelo, también conocido como modelo vicarial, establece una imputación penal a la persona jurídica por el hecho ilícito cometido por una persona física que actúa en nombre o por cuenta de la persona jurídica y en provecho o beneficio de esta. Bajo este modelo de atribución de responsabilidad, y en el supuesto de que cualquiera de las personas naturales indicadas en el artículo 3° de la LRPJ cometiera alguno de los delitos previstos en el artículo 1°, en nombre o por cuenta de la persona jurídica y en beneficio o provecho de esta, automáticamente la persona jurídica asumiría responsabilidad penal por el hecho ilícito cometido por la persona física<sup>60</sup>.

Son diversas las críticas doctrinarias en lo que concierne al modelo de heterorresponsabilidad (vicarial). Estas argumentan que las disposiciones de la LRPJ no pueden ser interpretadas a la luz del mismo, pues eso implicaría dar cabida a una responsabilidad por hecho ajeno, lo que resulta incompatible con el principio penal de culpabilidad por hecho propio<sup>61</sup>; es decir, se sostiene que este modelo de atribución establece una responsabilidad penal objetiva hacia la persona jurídica, la cual está proscrita en nuestro ordenamiento penal<sup>62</sup> en virtud del artículo VII del Título Preliminar del CP.

<sup>59</sup> Ibídem, p. 395.

<sup>60</sup> Vid., Palao Vizcardo, "La responsabilidad penal de las personas jurídicas (...)", cit., p. 352.

<sup>61</sup> Vid., Artaza Varela, Osvaldo (2014). "Programas de cumplimiento. Breve descripción de las reglas técnicas de gestión del riesgo empresarial y su utilidad jurídico-penal", en *Responsabilidad de la Empresa y Compliance, programas de prevención, detección y reacción penal*, B de f, p. 232.

<sup>62</sup> Vid., Palao Vizcardo, "La responsabilidad penal de las personas jurídicas (...)", cit., p. 353.

En consecuencia, dar asidero a este modelo implica la vulneración del principio de proscripción de la responsabilidad objetiva.

Por otra parte, se le ha reprochado también llevar a cabo una doble valoración sancionatoria, en la medida que establece que tanto la persona jurídica, como su órgano, deben ser sancionados penalmente. El sustento lógico de esta crítica es bastante sencillo: o el representante de la persona jurídica actuó como tal, o lo hizo en su calidad de persona individual al margen de la organización; pero lo que resulta sumamente dudoso es sostener que actuó en ambos roles al mismo tiempo. La atribución de responsabilidad penal a la persona jurídica presupone que la persona individual que cometió el delito haya actuado como órgano de representación, por lo que, si tal responsabilidad penal se transfiere, no se podrá castigar, a la vez, a dicho representante. Una transferencia de responsabilidad implica que el ejecutor del hecho generador de esa responsabilidad deje de tenerla. Sin embargo, ningún modelo de heterorresponsabilidad está dispuesto a renunciar a imponerle una pena al representante de la persona jurídica por obvias razones político-criminales, ya que las personas naturales utilizarían las figuras asociativas para tratar de evadir sus propias responsabilidades penales<sup>63</sup>.

Otro de los argumentos en contra de este modelo de atribución de responsabilidad se fundamenta en que resulta necesario individualizar a una persona física, lo cual muchas veces podría ser una tarea complicada debido a que muchas personas jurídicas tienen estructuras complejas en las que podría resultar difícil individualizar específicamente a la persona física que cometió el delito o incluso podría suscitarse el caso de que la persona física que cometió el delito haya fallecido y, por tanto, no sea posible procesarla penalmente<sup>64</sup>; ello, en atención a que, según el artículo 78° del CP, la muerte del imputado es una de las causas de extinción de la acción penal.

En la misma línea, un aspecto a tener en cuenta es que esta forma de atribución de responsabilidad penal desincentivaría a las personas jurídicas a adoptar programas de cumplimiento penal, debido a que siempre responderían penalmente por hechos cometidos por sus socios, directores, gerentes, administradores de hecho o derecho, colaboradores, representantes legales o apoderados, pese a tener un programa de cumplimiento penal que sea eficaz en la prevención de los riesgos penales vinculados a la persona jurídica<sup>65</sup>.

Como es de verse, los argumentos en contra de este modelo de atribución penal son contundentes, en el sentido de que (i) trae a colación la responsabilidad objetiva, la cual se encuentra proscrita en nuestro ordenamiento jurídico penal, (ii) podría servir como mecanismo fraudulento por parte de las personas naturales que cometan cualquiera de los delitos del artículo 1° de la LRPJ, con el

---

<sup>63</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 70.

<sup>64</sup> Vid., Palao Vizcardo, "La responsabilidad penal de las personas jurídicas (...)", cit., p. 353.

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 353.

fin de eludir su responsabilidad penal, (iii) no coadyuva a la celeridad del proceso en tanto exige la individualización de la persona natural penalmente responsable; y, lo más importante, es que (iv) serviría como desincentivo para que las personas jurídicas adopten en su organización una cultura de cumplimiento, la cual se materializa en virtud del MPD.

### **2.3.2. Modelo de autorresponsabilidad**

Por otro lado, el modelo de autorresponsabilidad (también denominado modelo de responsabilidad directa o propia) pretende, superando las limitaciones de la responsabilidad vicaria, imputar directamente el ilícito penal a la persona jurídica con base en su propia culpabilidad<sup>66</sup>. De acuerdo con este modelo, el hecho que acarrearía la responsabilidad penal de la persona jurídica sería su defectuosa organización, no la simple vinculación del delito con sus actividades<sup>67</sup>.

Este modelo de atribución de responsabilidad trae consigo que, al igual que en el modelo de heterorresponsabilidad, una persona física sea la que cometa el delito en beneficio de una persona jurídica. Sin embargo, la diferencia es que la conducta realizada por la persona física no será imputada directamente a la persona jurídica; de este modo, la conducta de la persona física es necesaria, pero no suficiente para imputar responsabilidad penal a la persona jurídica, ya que, en adición a ello, se deberá evaluar si la conducta realizada por la persona física se dio porque la persona jurídica estaba defectuosamente organizada<sup>68</sup>.

La idea central es que este defecto de organización tiene lugar cuando la persona jurídica ha omitido adoptar las medidas preventivas necesarias para asegurar un funcionamiento corporativo no delictivo, por lo que los hechos ejecutados por sus órganos o representantes evidenciarían tal situación. De acuerdo con esta perspectiva, su responsabilidad penal por los delitos cometidos por sus órganos o representantes se basará puntualmente en haber omitido la adopción de medidas de control idóneas, colocándose así en una situación de incapacidad de impedir la comisión de tales delitos<sup>69</sup>.

Dicho de otra forma, el defecto de organización de la persona jurídica se expresaría en la falta de adopción de un sistema de cumplimiento normativo idóneo (*compliance*). En el ámbito estrictamente penal, el *compliance* está constituido por el conjunto de medidas dirigidas a evitar la comisión de delitos por parte de sus miembros individuales o, si es que no es posible prevenirlos, para detectarlos oportunamente y gestionar adecuadamente sus efectos lesivos<sup>70</sup>.

---

<sup>66</sup> Vid., Zúñiga Rodríguez, *Fundamentos de la responsabilidad (...)*, cit., p. 399.

<sup>67</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal, Parte General (...)*, cit., p. 903.

<sup>68</sup> Vid., Palao Vizcardo, "La responsabilidad penal de las personas jurídicas (...)", cit., p. 353.

<sup>69</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 71.

<sup>70</sup> Vid., Goena Vives, Beatriz (2017). *Responsabilidad penal y atenuantes en la persona jurídica*, Marcial Pons, p. 332.

Así las cosas, según Lampe, la culpabilidad de la empresa consistiría en haber creado, favorecido o mantenido una filosofía corporativa criminógena o ciertas deficiencias organizativas<sup>71</sup>. Por su parte, Heine sostiene que a la empresa se le asigna el deber de administrar adecuadamente los riesgos, por lo que su responsabilidad penal se derivará de una defectuosa administración que, por la elevación de un riesgo específico, lleva a su realización externa en un resultado lesivo<sup>72</sup>.

En ese orden de ideas, el defecto por organización hace a la persona jurídica penalmente competente por el hecho ejecutado fácticamente por el miembro individual que defrauda la norma, con independencia de la responsabilidad penal que, por su parte, le alcance a este último. Y dado que la persona jurídica es un ciudadano (corporativo) que se autoorganiza en el cumplimiento de los roles que jurídicamente se le asignan, el hecho por el que resulta competente se le podrá reprochar como una falta de fidelidad al Derecho<sup>73</sup>.

Una crítica a este modelo de atribución es la que postula que la regulación de la LRPJ tiene un innegable elemento de heterorresponsabilidad, en tanto exige que el delito sea cometido necesariamente por una persona natural. Siendo así, siempre se necesitará de una persona natural penalmente responsable del delito para luego poder responsabilizar también a la persona jurídica. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que la LRPJ no exige la responsabilidad penal de la persona natural cuya conducta da lugar a la configuración del delito, sino solamente que el delito imputado a la persona jurídica sea cometido por una persona natural.

No debe perderse de vista que el artículo 4° de la LRPJ establece expresamente la autonomía de la responsabilidad de la persona jurídica respecto de la responsabilidad penal a nivel individual; esto es, la responsabilidad penal que se le atribuye a la persona natural que comete el delito. Por consiguiente, la persona natural solamente aporta la facticidad, recayendo sobre la persona jurídica el aspecto normativo de la responsabilidad.

En consecuencia, resulta claro que es el modelo de autorresponsabilidad el que se debe emplear a efectos de la interpretación de las normas contenidas en la LRPJ; ello, pues no sólo se alinea con el postulado doctrinario que destaca que las personas jurídicas tienen una culpabilidad propia que atiende a sus particularidades, sino también porque establece que la persona jurídica responderá penalmente en la medida que haya incumplido con su deber de prevención de delitos.

Considero que un argumento a favor de este modelo es que, antagónicamente al modelo de heterorresponsabilidad, se incentiva a las personas jurídicas a que adopten e implementen en su

---

<sup>71</sup> Vid., Lampe, *La dogmática jurídico-penal (...)*, cit., p. 162.

<sup>72</sup> Vid., Heine, Günter (1996). "La responsabilidad penal de las empresas: evolución internacional y consecuencias nacionales", *Justicia y Sistema Criminal* N° 18, p. 25.

<sup>73</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 77.

organización políticas efectivas para evitar la comisión de delitos, lo cual se materializa con la adopción e implementación de un MPD, que está regulado por la propia LRPJ y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2019-JUS. Esto trae como consecuencia el fomento de una cultura de cumplimiento y de buen gobierno corporativo, lo cual, por su parte, mejora la transparencia y la confianza en las empresas al promover prácticas empresariales éticas y responsables.

#### **2.4. Función del Modelo de Prevención de Delitos**

En concordancia con lo mencionado anteriormente, el MPD (que viene a ser el sistema de cumplimiento normativo) es el punto de partida para determinar el defecto de organización de la persona jurídica. Es decir, si una persona jurídica no adoptó ni implementó un MPD en su organización de manera previa a la comisión de cualquiera de los delitos enlistados en el artículo 1° de la LRPJ, por parte de cualquiera de las personas naturales contempladas en el artículo 3° de la referida ley, en su nombre o por cuenta de ella y en su beneficio, directo o indirecto, cabrá atribuirle culpabilidad penal y, por consiguiente, responderá penalmente bajo el régimen de autorresponsabilidad. Por el contrario, la comisión posterior de un delito por parte de un miembro individual no le podrá generar responsabilidad penal.

El inciso 13 del artículo 5° del Reglamento de la LRPJ define al MPD como el sistema ordenado de normas, mecanismos y procedimientos de prevención, vigilancia y control, implementados voluntariamente por la persona jurídica, destinados a mitigar razonablemente los riesgos de comisión de delitos y a promover la integridad y transparencia en la gestión de las personas jurídicas.

Atendiendo a la definición del MPD, surge la pregunta de cuándo este mantiene dentro del riesgo permitido a la actividad desplegada por la persona jurídica. Al respecto, el artículo 17° de la LRPJ establece tres condiciones de idoneidad de dicho Modelo de Prevención: (i) una idoneidad temporal, (ii) una idoneidad de procedimiento; y, (iii) una idoneidad de contenido<sup>74</sup>.

Para que un MPD sea temporalmente idóneo, debe haberse adoptado e implementado en la organización de la persona jurídica con anterioridad a la comisión del delito. En este sentido, no basta con que su órgano de administración haya tomado la decisión de adoptar un MPD, sino que este debe estar debidamente implementado en la organización al momento de la comisión del delito. Un MPD que no llega a ser idóneo al momento del delito o que se implementa adecuadamente después de cometido el delito podrá dar lugar a una atenuación de la sanción, pero no la excluye, en la medida que no se cumple con la idoneidad temporal requerida.

El MPD debe cumplir también con una idoneidad de procedimiento, esto es, que la persona jurídica lo haya implementado de manera adecuada a su naturaleza, riesgos, necesidades y

---

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 95.

características<sup>75</sup>. Al respecto, se tienen los elementos mínimos con los que debe contar el MPD: (i) 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, (ii) acciones de mitigación de riesgos identificados, (iii) implementación de procedimientos de denuncia, (iv) difusión y capacitación periódica del modelo de prevención; y, (v) evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.

Sin perjuicio de ello, el inciso 3 del artículo 17° de la LRPJ señala que la persona jurídica, en el ejercicio de su autorregulación, puede implementar o incorporar a su MPD cualquier otro elemento conforme a su perfil de riesgos y diseñar los mecanismos que resulten necesarios. A este punto cabe añadir que el artículo 31° del Reglamento de la LRPJ refiere que las personas jurídicas, en el ejercicio de su autorregulación, de acuerdo con su tamaño, naturaleza, características y complejidad de sus operaciones, tienen la facultad para definir el alcance de los elementos del MPD, así como los procedimientos o metodología para su diseño, implementación y monitoreo, que mejor se adapte a sus necesidades, riesgos y particularidades y que, en función de ellos, resulten más eficaces.

Por último, la idoneidad de contenido requiere concretamente que el modelo de prevención contenga medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir *ex ante* el delito cometido o reducir significativamente el riesgo de su comisión<sup>76</sup>. Para determinar la idoneidad del contenido resulta necesario hacer un juicio de evitabilidad *ex ante* sobre las medidas del MPD en relación con la forma concreta de aparición del hecho típicamente relevante. Dos son, por lo tanto, los criterios determinantes de este juicio de evitabilidad: una perspectiva *ex ante* y un análisis de prevención concreto<sup>77</sup>.

La perspectiva *ex ante* significa que solo se podrá imputar objetivamente a la persona jurídica los hechos típicamente relevantes que cabía razonablemente esperar y que, por lo tanto, debieron ser prevenidos con las medidas de vigilancia y control. Por el contrario, si el hecho concretamente acaecido no era razonablemente esperable, entonces, no se podrá sostener la existencia de un riesgo penalmente prohibido objetivamente imputable a la persona jurídica. Por su parte, el análisis de prevención concreto implica, por su parte, que el juicio de evitabilidad no debe hacerse de manera general, sino en relación con el hecho concretamente acaecido, por lo que no debería importar si, en otros ámbitos de actuación, la persona jurídica contó con medidas de vigilancia y control idóneas<sup>78</sup>.

---

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 96.

<sup>76</sup> Vid., González Cussac, José (2019). "La eficacia exigente de los programas de prevención de delitos", *Estudios Penales y Criminológicos* N° 39, p. 609.

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 612.

<sup>78</sup> Vid., García Cavero, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 126.

De todo lo expuesto podemos concluir que el MPD tiene por finalidad principal la creación de un sistema interno organizado y estructurado de prevención y control, que tenga por objetivo disminuir el riesgo de la comisión de los delitos enlistados en el artículo 1° de la LRPJ por parte de las personas naturales comprendidas en el artículo 3° de la mencionada ley. Se debe tomar en cuenta que todo desarrollo de la actividad empresarial implica la presencia de riesgos, lo cual es una situación que no puede evitarse. Sin embargo, es aquí donde el MPD toma un rol importante, pues coadyuva a detectar los riesgos -potenciales o no- que pueden presentarse en una persona jurídica, atendiendo a su naturaleza y particularidades. Y no solamente eso, pues de acuerdo con el artículo 12° de la LRPJ, la adopción e implementación de un MPD idóneo (en el sentido de que cumplan las tres condiciones de idoneidad antes indicadas) exime de responsabilidad penal a la persona jurídica.

Por consiguiente, si el MPD es adecuadamente implementado en la persona jurídica, podrá afirmarse que esta se encuentra debidamente organizada o que sus directivos han cumplido a cabalidad con su deber de control o supervisión. Antagónicamente, en este escenario no se podrá sustentar su defectuosa organización en el supuesto de que se cometa un delito; por ende, no se le podrá atribuir culpabilidad penal. Conviene precisar que, según el propio artículo 12° de la LRPJ, dicha eximente es inaplicable cuando el delito es cometido por los miembros representantes y con capacidad de control de la persona jurídica; siendo que, en este caso, el juez únicamente impondrá como sanción una multa, la que puede ser reducida hasta en un 90%. Esto significa que, en el supuesto de que el delito sea cometido por los miembros directivos de la persona jurídica, esta última no podrá acogerse a la eximente, inclusive si es que hubiera adoptado e implementado un MPD que cumpla con las tres condiciones de idoneidad.

### **Capítulo 3: El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo**

#### **3.1. Antecedentes**

Es correcto afirmar que este delito no es muy antiguo en el Perú. En efecto, el artículo 168-A° que tipifica el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo fue recién incorporado al capítulo relativo a la violación de la libertad del trabajo del CP el 20 de agosto de 2011, en virtud de la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la LSST.

No obstante, ello no significa que la conducta de “trabajar sin las condiciones de seguridad y salud en el trabajo” no hubiese sido objeto de reproche penal hasta el 20 de agosto de 2011. De manera anterior a dicha fecha, esto es, desde la aprobación del CP, el artículo 168° que hoy en día tipifica el delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación, sancionaba en el inciso 3 de su primer párrafo al que *“obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad”* con pena privativa de libertad no mayor de dos años.

Como se puede ver, la redacción de dicho inciso entrañaba un elemento necesario para la configuración del delito: la coacción ejercida por el sujeto activo. Bajo esa lógica, la conducta quedaría impune si el trabajador aceptaba trabajar libremente sin las condiciones de seguridad; además, la intervención penal únicamente se gatillaba en el supuesto de que se pudiera acreditar que el empleador coaccionó al trabajador para que preste labores sin contar con las condiciones laborales adecuadas. Evidentemente, dicha situación no hacía efectiva la seguridad y salud de los trabajadores, razón por la cual se dispuso la creación de un delito apartado que tutele dichos aspectos. Actualmente, el delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación únicamente sanciona conductas antisindicales.

Ahora bien, volvamos a nuestro artículo 168-A°, que es objeto del presente trabajo de investigación. A la fecha de su incorporación al CP, el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo estaba redactado de la siguiente manera:

*El que, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, no adopte las medidas preventivas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años.*

*Si, como consecuencia de una inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, ocurre un accidente de trabajo con consecuencias de muerte o lesiones graves, para los trabajadores o terceros, la pena privativa de libertad será no menor de cinco ni mayor de diez años.*

Posteriormente, la Cuarta Disposición Complementaria Modificatoria de la LSST fue modificada por el artículo 2° de la Ley N° 30222, motivo por el cual la redacción del artículo 168-A° también cambió. Es así como, desde el 11 de julio de 2014, el referido delito quedó redactado del siguiente modo:

*El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, y habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente por no adoptar las medidas previstas en éstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.*

*Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y, no menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.*

*Se excluye la responsabilidad penal cuando la muerte o lesiones graves son producto de la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.*

Esta modificación trajo consigo diversas críticas por parte de los autores peruanos, puesto que se restringió el ámbito de aplicación de la conducta delictiva con los siguientes cambios: (i) la incorporación de la notificación previa por parte de la autoridad como condición de procedibilidad, (ii) la inclusión de la eximente de responsabilidad penal para el empleador en caso de conducta imprudente del mismo trabajador; y, (iii) la inclusión de dolo deliberado que exige pleno incumplimiento de la normativa laboral, descartándose así los supuestos de dolo eventual.

Al respecto, el profesor Oré Sosa señaló: *“A mi entender, constituye una involución en cuanto a las normas que protegen la seguridad y salud en el trabajo. Efectivamente, la modificación operada por la Ley N° 30222 condena el delito a su virtual inaplicación; tiene, sin exageraciones, una presencia meramente simbólica”*<sup>79</sup>. En la misma línea, otros autores peruanos refirieron que la amplia protección dada a la seguridad de los trabajadores ha sido dejada de lado con este dispositivo penal ya que, al establecer ciertas exigencias típicas adicionales para la realización del delito, lo ha convertido en *“prácticamente inaplicable”*<sup>80</sup>.

<sup>79</sup> Vid., Oré Sosa, “Prevención de riesgos laborales (...)”, cit., p. 2019.

<sup>80</sup> Vid., Gallo, *Riesgos Penales Laborales (...)*, cit., pp. 65-67.

Las modificaciones al artículo 168-A° no quedaron ahí. El 30 de diciembre de 2019 fue modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 044-2019, Decreto de Urgencia que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores. Así, la redacción actual del delito es la siguiente:

*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. (El énfasis es agregado).

Esta redacción prescindió de los aspectos que fueron duramente criticados con las modificaciones realizadas el 11 de julio de 2014, referidas al requisito de la notificación previa como condición de procedibilidad y la eximente de responsabilidad penal al empleador por conducta imprudente del trabajador. Sin embargo, se mantuvo el requisito de dolo deliberado y, además, se incorporó la gravedad como el grado de magnitud con el cual debe peligrar inminentemente la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Es por ello que, tomando en consideración las críticas antes indicadas, así como el notable incremento en el número de accidentes de trabajo mortales reportados durante el año 2019, se optó por volver a una fórmula de tipificación similar a la original.

Sin perjuicio de ello, en la Exposición de Motivos del Decreto de Urgencia N° 044-2019 se estableció que la eliminación del párrafo concerniente a la exclusión de la responsabilidad penal cuando el accidente mortal se haya dado por causas imputables al trabajador no exime de la evaluación del nexo causal entre el hecho ocurrido y la conducta del empleador. En otras palabras, el empleador igualmente quedará exonerado de responsabilidad en caso de que no se pruebe el incumplimiento deliberado de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

### **3.2. Derecho comparado**

En este subíndice, veremos cómo se aplica el delito que tutela la seguridad y salud de los trabajadores en el Derecho comparado, específicamente, en los casos de España y Uruguay<sup>81</sup>. Si bien

---

<sup>81</sup> Sobre el particular, cabe señalar que existen otros países en la región cuyos ordenamientos jurídicos también recogen un delito que tutele las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Claros ejemplos de ello son: Paraguay, Cuba y Venezuela.

la redacción de la conducta no es igual en ambos países, lo cierto es que a nivel dogmático sí se logra tutelar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante acotar que no todos los países recogen en su legislación penal un delito que tutele la seguridad y salud de los trabajadores como, por ejemplo, el caso de Argentina -que será objeto de examen en el presente subíndice-; sin embargo, diversos autores han resaltado la inminente necesidad de la creación de este delito, atendiendo a las cifras e índices de siniestralidad laboral en dicho país.

### **3.1.1. España**

En el caso de España, esta conducta está recogida en dos artículos del actual CP español, Ley Orgánica 10/1995, publicada el 23 de noviembre de 1995, del siguiente modo:

#### Artículo 316

*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.*

#### Artículo 317

*Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.*

Como se puede apreciar, la legislación española ha adoptado una fórmula similar a la que primigeniamente se había adoptado en el Perú, pues tipifica una conducta de “no hacer”; es decir, se trata de un tipo penal de estructura omisiva. Así, en España se sanciona al que no facilite los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, poniendo en peligro grave la vida, salud o integridad de los mismos. Es importante notar que, además, en España se prevé una modalidad culposa para este delito (artículo 317°), lo cual no sucede en el Perú.

Al respecto, para Martínez-Buján Pérez, el artículo 316° del CP español se trata de un delito de infracción de deber institucional específico, puesto que la condición de sujeto activo del delito aparece caracterizada por la existencia de una especial obligación jurídica extrapenal de facilitar los medios laborales en materia de seguridad e higiene en el trabajo<sup>82</sup>.

<sup>82</sup> Vid., García Caveró, Percy (1999). *La responsabilidad penal del administrador de hecho de la empresa: criterios de imputación*, Bosch, p. 255.

Ahora bien, la importancia de que un delito cuyo objeto de protección sea las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se haya incorporado al ordenamiento jurídico penal español es destacada por diversos autores dadas las alarmantes cifras de siniestralidad laboral que, al igual que en el Perú, se registran en dicho país, con tendencia de incremento. En particular, tenemos a Terradillos Basoco, quien señala que no se puede incurrir en la ingenuidad de que sólo a través de políticas laborales dirigidas a una mejor conformación del mercado de trabajo quepa esperar soluciones frente a la siniestralidad laboral. Desde su punto de vista, dichas políticas laborales pueden dar frutos sólo si van acompañadas de políticas penales, intransigentes con las prácticas más perversas instaladas en el mercado de trabajo<sup>83</sup>.

En complemento de lo anterior, el citado autor hace énfasis en la función preventiva de la pena, que puede ser útil para garantizar, como amenaza previa al comportamiento delictivo, un nivel de protección que no alcanzan indemnizaciones ni sanciones administrativas<sup>84</sup>. Así, con la tipificación de esta conducta se pretende reforzar, desde la vía penal, el enfoque preventivo de las disposiciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, Lascuráin Sánchez resalta la importancia de este delito sobre la base de que resulta insuficiente, en el escenario de una conducta que atente contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que se formule una imputación por los delitos de lesiones u homicidio, de acuerdo con las particularidades del caso. Ello, debido a que los mencionados tipos penales protegen mediata y parcialmente el bien jurídico protegido<sup>85</sup>, el cual viene a ser la protección de la seguridad en el trabajo -como interés colectivo- referida a la protección de la vida, salud e integridad física de los trabajadores -como interés individual-, conforme desarrollaré más adelante.

La protección mediata y parcial a la que se hace referencia encuentra sustento al tomar en consideración que, si bien los delitos de lesiones y homicidio protegen la vida e integridad física, lo cierto es que no valoran negativamente toda conducta lesiva de la seguridad ni, cuando lo hacen, constituye este desvalor la perspectiva esencial del injusto del hecho<sup>86</sup>. Es decir, no se otorga el desvalor suficiente que amerita una conducta ilícita de esta magnitud en el ámbito empresarial, en el cual se tienen expectativas respecto del cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Además, desde mi punto de vista, no resulta viable que los delitos de lesiones y homicidio contemplan como circunstancias agravantes la comisión

---

<sup>83</sup> Vid., Terradillos Basoco, Juan María (2006). "Respuesta penal frente a la siniestralidad laboral", en *Cuadernos penales N° 3. Tutela penal de la seguridad en el trabajo*, p. 17.

<sup>84</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>85</sup> Vid., Lascuráin Sánchez, Juan Antonio (1994). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, 1ª ed., Civitas, p. 82.

<sup>86</sup> *Ibidem*, p. 82.

de los mismos en el ámbito laboral en la medida que son delitos comunes, siendo que la doctrina es unánime al considerar que el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es un delito especial y de infracción de deber.

Asimismo, la tipificación como delito de una conducta que atente contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo obedece también a la necesidad de alinearse con los ordenamientos jurídico-penales de los Estados con un modelo constitucional similar al español<sup>87</sup>. Efectivamente, países como Italia, Alemania, Suiza, Portugal y Francia ya habían acogido en sus ordenamientos penales supuestos de hecho atentatorios de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que, si bien diferían en cuanto a su redacción, en esencia alcanzaban a establecer la protección del objeto en esta materia. Así pues, resulta contundente afirmar que los países europeos consideraron que la protección de la seguridad en el trabajo desde la vía penal era proporcionada y adecuada.

Adicionalmente, se enfatiza en la insuficiencia de la eficacia y capacidad disuasoria de las vías de protección no penal de la seguridad y salud en el trabajo, las cuales, según Lascurain Sánchez, se dividen en cuatro grupos de medidas<sup>88</sup>: (i) mecanismos de defensa del crédito contractual, que incluye la facultad de extinción del contrato con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente, la facultad de exigir el cumplimiento de la obligación de seguridad, la facultad de exigir una indemnización por los daños y perjuicios acarreados por la falta de la debida seguridad y la facultad de demorar el cumplimiento de la prestación laboral hasta que se faciliten las prendas de protección personal, (ii) el derecho a la huelga y el ejercicio colectivo del derecho de resistencia, (iii) medidas no sancionadoras, como el control previo de materiales y procedimientos de producción, la información de los agentes de la actividad productiva, las facilidades financieras para la adopción de medidas de seguridad y las sanciones positivas; y, (iv) la actividad sancionadora de la Administración.

Finalmente, para el mencionado autor se cumplen las tres condiciones exigidas por Muñoz Conde para la justificación de la protección penal de un bien, entendida como la intervención penal<sup>89</sup>: (i) que se trate de un bien digno de protección -en tanto la seguridad y salud en el trabajo es un derecho constitucional, recogido en el artículo 40° de la Constitución Española-, (ii) que se trate de un bien necesitado de protección -ello, en atención a las alarmantes cifras de siniestralidad laboral-; y, (iii) que se trate de un bien con capacidad de ser protegido -en la medida que recae sobre el empleador el deber y obligación de garantizar condiciones laborales óptimas-.

Por otro lado, para algunos autores españoles, la comisión de este delito beneficia a la empresa. En este sentido se pronuncia Rivas Verde-Montenegro, quien señala que el delito contra la

---

<sup>87</sup> Vid., Arroyo Zapatero, Luis (1988). *Manual de Derecho Penal del Trabajo*, Praxis, p. 7.

<sup>88</sup> Vid., Lascurain Sánchez, *La protección penal (...)*, cit., pp. 193-194.

<sup>89</sup> Vid., Muñoz Conde, Francisco (1975). *Introducción al Derecho penal*, 1ª ed., Bosch, p. 72.

seguridad de los trabajadores puede incluirse en lo que se denomina “*criminalidad de empresa*”, por cuanto se trata de un delito cometido en interés de la empresa, y es que, en efecto, este delito reportará con frecuencia una ganancia económica a la empresa que se verá beneficiada por la falta de entrega a los trabajadores de los medios necesarios, con el ahorro (ilícito) de los costos que ello puede suponer<sup>90</sup>. Como se puede apreciar, desde ya es evidente que la legislación española considera que, siendo que se trata de un delito que es cometido por el empresario y que beneficia a la empresa, es esta última la que debe responder penalmente por su comisión.

No obstante lo antes apuntado, en España no se ha incorporado al delito contra la seguridad laboral dentro del catálogo de delitos que generan responsabilidad penal de la empresa. Por el contrario, conforme al artículo 318° del CP español, cuando los hechos sean atribuibles a una persona jurídica, se aplicarán las consecuencias accesorias establecidas en el artículo 129° del CP español. Sin embargo, no se descarta que en un futuro pueda realizarse dicha inclusión, no sólo atendiendo a todo lo expuesto en el presente subíndice, sino que, además, se han incorporado delitos que pueden cometerse en el ámbito empresarial.

A manera de ejemplo, la Ley Orgánica 10/2022 incorporó el delito de acoso sexual, regulado en el artículo 184° del CP español. De acuerdo con Muñoz Ruiz, el razonamiento aplicado por el legislador español en este sentido tomó en consideración que el deber de diligencia y de prevención del acoso sexual en una persona jurídica es una obligación para el órgano de administración y los mandos con capacidad de decisión en la entidad y que la lucha efectiva contra el acoso sexual en el lugar de trabajo exige la combinación de un marco legal y de una mayor actuación de las instituciones, así como una mayor sensibilización de la empresa sobre el tema; haciéndose necesario, entonces, algo más que la dureza de la sanción penal: un compromiso ético, buen gobierno y responsabilidad social empresarial en el desarrollo del trabajo<sup>91</sup>.

### **3.1.2. Uruguay**

En el caso de Uruguay, el 4 de abril de 2014 se publicó la Ley N° 19196, denominada “Ley de Responsabilidad Penal Empresarial”, cuyo artículo 1° expresa lo siguiente:

*El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión.*

<sup>90</sup> Vid., De Rivas Verdes-Montenegro, César. (2015). *El accidente de trabajo en las obras de construcción como fuente de responsabilidad penal* [Tesis de doctorado, Universidad de Alcalá]. Repositorio Institucional de la UAH, p. 24. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/24861>

<sup>91</sup> Vid., Muñoz Ruiz, Josefa (2024). “Acoso sexual en el trabajo y responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la Ley Orgánica 10/2022”, *Estudios de Deusto* N° 72, pp. 250-253.

Nuevamente, y al igual que en el caso español, nos encontramos ante una figura de estructura omisiva, ya que la legislación penal uruguaya sanciona la conducta de “no adoptar” los medios que garanticen la seguridad laboral. Este tipo penal es únicamente imputable a título de dolo, toda vez que no se prevé, en ningún extremo de la redacción, modalidad culposa alguna.

Esta norma, que consagra por primera vez en Uruguay el delito de riesgos laborales, ha sido una de las más discutidas y criticadas por un gran sector de la doctrina uruguaya, el cual argumentó que se trata de una norma inconstitucional. Una de las críticas es sostenida por Langón Cuñarro, quien señala que la incorporación de este tipo penal es producto de un afán globalizador de copias normas de ordenamientos jurídicos extranjeros, y que se trata de una manifestación de Derecho penal simbólico, por ser su objetivo el dar una falsa sensación de seguridad de que se está solucionando un problema grave, cuya solución no es viable a través de la intervención penal<sup>92</sup>.

El indicado autor considera que se trata de una norma innecesaria, porque los resultados de la imprudencia, es decir, si aparece un obrero lesionado, afectado en su salud o pierde lamentablemente la vida, está previsto completamente por las lesiones y el homicidio imprudente<sup>93</sup>. En esa línea, Aller indica que lo importante ya estaba legislado de una forma aceptable e idónea, además de acorde a la prioridad de no establecer intervenciones punitivas del Estado en espacios donde no es indispensable hacerlo<sup>94</sup>.

Por otro lado, tenemos a Sbrocca Cosimini, quien también hace énfasis en la innecesaridad e inconstitucionalidad de la norma por constituir el resultado de un gran *lobby* político de diversos actores sociales y de la fuerte presión ejercida por el Sindicato Único de la Construcción y Anexos (SUNCA) sobre diversos legisladores<sup>95</sup>. Asimismo, menciona que esta norma viola el principio de legalidad, porque no establece de forma clara y precisa la conducta prohibida -taxativamente-, sino que permite que el accionar típico sea establecido a través de normas de menor jerarquía<sup>96</sup>. Este último punto también es argumentado por Aller, quien concluye que estamos ante un tipo penal abierto y, por ende, es inconstitucional su aplicación, dado que no se cumplen adecuadamente los principios de legalidad ni de tipicidad que deben cobijar todo tipo penal para poder imputarse<sup>97</sup>; ello, debido a que la consumación del delito se produce al no adoptarse “los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación”, es decir, el delito puede consumarse cuando se incumplan

---

<sup>92</sup> Vid., Langón Cuñarro, Miguel (2014). “Responsabilidad penal del empleador (Ley 19.196/14)”, Derecho UM N° 25, p. 179.

<sup>93</sup> *Ibidem*, p. 178.

<sup>94</sup> Vid., Aller, Germán (2016). “Estudio acerca de la Ley N° 19.196: ‘Responsabilidad penal del empleador’”, Derecho UdelaR N° 8, p. 12.

<sup>95</sup> Vid., Sbrocca Cosimini, Martín (2014). “Reflexiones sobre el art. 1 de la Ley 19.196 que consagró la responsabilidad penal del empleador”, Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 46.

<sup>96</sup> *Ibidem*, p. 49.

<sup>97</sup> Vid., Aller, “Estudio acerca de la Ley N° 19.196 (...)”, *cit.*, p. 15.

normas legalmente equiparables y/o disposiciones de inferior jerarquía y con menos garantías, tales como ordenanzas, decretos y reglamentos; generándose así un espacio grande y laxo de aplicación.

En contraposición a lo antes expuesto, existen también autores que se manifestaron a favor de la incorporación del tipo penal bajo comentario al ordenamiento jurídico uruguayo. En este sentido se pronunció Terradillos Basoco, quien señala que la alegada inconstitucionalidad del tipo penal constituye una muestra palmaria de cómo la satanización de la intervención penal en este ámbito se vincula más al objetivo de garantizar la impunidad de ciertas manifestaciones de criminalidad de cuello blanco -y, por tanto, a la consolidación de un sistema jurídico protector de intereses de parte- que al de conseguir la mejor tutela de bienes jurídicos que, como la vida o la salud, son irrenunciables en una sociedad democrática<sup>98</sup>.

En la misma línea, Silva Forné expresa que *“pareciera que en muchos casos, como que se había dado una bastardización de la dogmática penal al servicio de los intereses mercantiles; y qué triste impresión ofrece tal panorama cuando, además, proviene en algunos casos de quienes ocupan cargos docentes en la enseñanza universitaria”*<sup>99</sup>. De allí, que para Acale Sánchez, el preconizar la abstención del Derecho penal para criminalizar la delincuencia de cuello blanco es un planteamiento muy clasista que, en el fondo, conlleva reconocer que los clientes del Derecho penal son los pobres y los desviados socialmente y que los bienes jurídicos protegidos son solo aquellos que tienen un titular individual<sup>100</sup>.

Por su parte, Remersaro afirma que la Ley N° 19196 constituye el comienzo para la edificación de un Derecho penal del trabajo que pretende fortalecer las condiciones laborales de todos los trabajadores; y, concluye que este delito es necesario en la sociedad actual, denominada *“sociedad del riesgo”* y acompasa las necesidades político-criminales, conformando una modernización del Derecho penal, del modelo de Estado social que incorpora la protección penal y la tutela de bienes jurídicos colectivos<sup>101</sup>.

La discusión acerca de la constitucionalidad o inconstitucionalidad del delito analizado quedó resulta con el pronunciamiento de la CSJ de Uruguay plasmado en la Sentencia N° 272/2015 del 26 de octubre de 2015, en la cual se determinó que, si bien se trata de una ley penal en blanco, dicho delito reúne todos los elementos esenciales que le son exigibles a todo tipo penal: sujeto activo, bien jurídico

<sup>98</sup> Vid., Terradillos Basoco, Juan María (2014). “Protección jurídico-penal de la vida y salud de los trabajadores. Ley uruguaya N° 19.196 y experiencia española”, Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 61.

<sup>99</sup> Vid., Silva Forné, Diego (2017). “Balance. Seminario Internacional de Derecho penal del trabajo y responsabilidad penal del empleador”, en *Derecho penal del trabajo y responsabilidad penal del empleador: análisis de derecho nacional y comparado*, Centro de Investigaciones y Estudios Penales del Uruguay, p. 150.

<sup>100</sup> Vid., Acale Sánchez, María (2014). “Siniestralidad laboral y delito: apuntes de derecho comparado entre las legislaciones española y uruguaya”, Revista de Derecho Laboral, Fundación de Cultura Universitaria N° 254, pp. 240-241.

<sup>101</sup> Vid., Remersaro, Lucía (2021). *Protección penal de la vida y la salud de los trabajadores*, B de f, p. 105.

protegido, conducta típica y pena. De este modo, la CSJ de Uruguay admitió la incorporación de los reglamentos para completar la definición del comportamiento prohibido.

### **3.1.3. Argentina**

Tal y como se mencionó al inicio de este subíndice, en Argentina actualmente no existe un delito cuyo bien jurídico protegido sea la seguridad y salud en el trabajo. Así, frente al escenario de ausencia de este delito, naturalmente se imputa el delito de homicidio culposo o lesiones culposas, según sea el caso.

No obstante lo anterior, el hecho de que la legislación penal argentina no recoja el delito que se viene analizando no quiere decir que no hayan existido intentos de incorporarlo al ordenamiento jurídico penal. De esta manera, tenemos el Anteproyecto de Reforma del CP argentino del año 2012, elaborado por una comisión dirigida por Zaffaroni, a través del cual se incorporó en el Capítulo VI, referido a los delitos contra la libertad y dignidad en el trabajo, el siguiente artículo:

Artículo 124.- Contrataciones y condiciones laborales ilegales

1. *Será reprimido con prisión de seis (6) meses a tres (3) años y multa de diez (10) a doscientos (200) días, el que mediante engaño, abuso de una situación de vulnerabilidad o actos simulados, contratare a una o más personas en forma clandestina, imponiéndoles condiciones de trabajo que afectaren gravemente su dignidad.*
2. *En la misma pena incurrirá el que aprovecharé económicamente el trabajo de un menor de diez y seis años, en violación de las normas que prohíben el trabajo infantil. No será punible el padre, madre, tutor o guardador del menor.*
3. *Será penado con multa de quince (15) a ciento ochenta (180) días, el que omitiere proveer a sus trabajadores de los medios necesarios para ejercer su actividad en las condiciones de seguridad y salud que impusieren las leyes o reglamentos.*
4. *Será penado con multa de treinta (30) a ciento ochenta (180) días e inhabilitación de uno (1) a cinco (5) años, el funcionario, profesional o cualquier otro que tuviere el deber legal de control y vigilancia del cumplimiento de las normas a que se refieren los tres incisos precedentes, y que hubieren ocultado o tolerado los hechos allí descriptos.*
5. *Las personas jurídicas podrán ser sancionadas por los delitos previstos en este artículo, en los términos del presente Código.*

Pese a que el mencionado anteproyecto fue presentado y debatido en el Congreso de la Nación, no logró ser aprobado, motivo por el cual no fue convertido en ley; significando, entonces, que el delito referido a la omisión de proveer a los trabajadores los medios necesarios para ejercer su actividad en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo impuestas en las leyes o sus

reglamentos, previsto en el numeral 3 -el cual no era sancionado con pena privativa de libertad-, no fue incorporado al ordenamiento jurídico penal argentino. Sin embargo, ello puso en evidencia la tendencia legislativa presente en Argentina para tal efecto.

La tendencia legislativa en mención obedece a los índices de siniestralidad laboral en Argentina, los cuales no son ajenos a los índices detectados en Perú, España y Uruguay. En términos de López Palomero, gran parte de los accidentes y enfermedades laborales producidos en Argentina son consecuencia del incumplimiento generalizado de las normas de orden público respecto de la higiene y seguridad en el trabajo; o más bien, de un “pertinaz incumplimiento”<sup>102</sup>.

Aun cuando la conducta de atentar contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no esté reprochada penalmente, la legislación argentina prevé sanciones de otra naturaleza. A manera de ejemplo, la Ley N° 24557, “Ley de Riesgos del Trabajo” establece en el numeral 1 del artículo 5° que si los incumplimientos del empleador con respecto a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo ocasionan un accidente laboral, este deberá pagar una suma dineraria cuyo cuantía se determinará en función de la gravedad del incumplimiento. Así, menciona Ackerman que, conforme al sistema de esta ley, el empleador no responde en realidad por la falta de prevención, sino que responde cuando se compruebe que el accidente -una vez producido- ha ocurrido producto de su incumplimiento normativo<sup>103</sup>.

Por su parte, la Ley N° 25212, “Ratificase el Pacto Federal del Trabajo”, enlista en el artículo 4° las conductas que ameritan la imposición de infracciones muy graves; y, concretamente, el inciso g) señala: “*las acciones u omisiones del artículo 3°, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores*”. Cabe señalar que el numeral 3 del artículo 5° de la indicada ley establece que las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del 50% al 2,000% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado. Sobre el particular, afirma Bisceglia que estas infracciones tienen en mira un peligro abstracto dirigido contra el bien jurídico específico: la seguridad e integridad física de los trabajadores y, a la vez, un perjuicio concreto al sistema de control de seguridad e higiene en el trabajo<sup>104</sup>.

Hasta este punto, queda claro que las conductas cometidas por el empleador, vulneratorias de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ameritan la imposición de sanciones de carácter pecuniario. No obstante, paradójicamente, el numeral 3 del artículo 32° de la Ley N° 24557, “Ley de

---

<sup>102</sup> Vid., López Palomero, Eduardo (2011). *Derecho penal del trabajo*, 1ª ed., Astrea, pp. 117-118.

<sup>103</sup> Vid., Ackerman, Mario (2013). *Ley de Riesgos del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni Editores, p. 178.

<sup>104</sup> Vid., Bisceglia, Vilma. (2006). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo* [Tesis de posgrado en Derecho Penal, inédita]. Universidad de Buenos Aires, p. 45.

Riesgos del Trabajo”, establece que si el empleador incumple con su obligación de abonar las cuotas a la Aseguradora de Riesgo de Trabajo o no declara su pago, será sancionado con pena de prisión. Esto quiere decir que los incumplimientos de las normas de seguridad y salud en el trabajo, siempre que se haya producido el resultado lesivo, sólo ameritan una sanción pecuniaria, mientras que los incumplimientos de pagos a favor de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo por parte del empleador sí ameritan sanciones punitivas.

A esta deficiencia legislativa, cabe agregar que en Argentina hay un deliberado caos jurídico, gracias al cual se han beneficiado las empresas privadas de salud y los empleadores. La mayoría de la inmensa cantidad de leyes, reglamentos y disposiciones de Derecho colectivo laboral que aluden a la seguridad e higiene en el trabajo tienen un carácter simbólico, ya que el procedimiento de sanción suele volverse engorroso y las multas impuestas no llegan a ser ejecutadas; y probablemente esto se deba a la *“mistificación del empresario como creador de empleo”*<sup>105</sup>. La vaguedad y dispersión con que se ha legislado en materia de prevención de riesgos laborales trae como consecuencia un relajamiento en el cumplimiento de la norma y el sostenido aumento de accidentes y enfermedades profesionales<sup>106</sup>.

Ahora bien, naturalmente existe un sector de la doctrina argentina que se ha manifestado en contra de la intervención penal en el marco de los riesgos en el trabajo. Estos argumentos se resumen en lo siguiente: (i) el déficit de legitimidad del bien jurídico colectivo (seguridad laboral) que se pretende tutelar; y, (ii) la ineficacia de los tipos penales como el aquí propuesto, considerado “Derecho penal simbólico”, en base a la escasa aplicación judicial, cuya tipificación no sería necesaria ante la existencia de los tipos penales de resultado que tutelan la vida y la salud (homicidio y lesiones). Para descartar la necesidad de la configuración de este delito, también se alude a la autorresponsabilidad del trabajador (víctima), es decir, según esa concepción, el sistema penal no puede otorgar protección a quien no se protege a sí mismo; ello, teniendo en cuenta que en muchos accidentes laborales se constata descuido del trabajador<sup>107</sup>.

Frente a ello, Gallo recoge el esquema propuesto por Lascuraín Sánchez para justificar la intervención penal protectora de la seguridad en el trabajo, el cual abarca los siguientes puntos: (i) la legitimidad del objeto de tutela, (ii) su necesidad; y, (iii) la posibilidad de que su forma se adecúe a los principios esenciales de un Derecho penal democrático<sup>108</sup>.

---

<sup>105</sup> *Ibidem*, p. 62.

<sup>106</sup> *Ibidem*, p. 63.

<sup>107</sup> *Vid.*, Gallo, *Riesgos Penales Laborales (...)*, cit., p. 124.

<sup>108</sup> *Ibidem*, pp. 124-125.

Con respecto a la legitimidad del objeto de tutela, se hace énfasis en lo indicado por Hortal Ibarra, en el sentido de que únicamente pueden protegerse penalmente aquellos bienes jurídicos que constituyen un instrumento necesario para garantizar el libre desarrollo de todo individuo en la vida social. Por eso, se ha expresado que con la tutela penal de la seguridad e higiene en el trabajo se garantizaría el libre desarrollo de la personalidad en un ámbito de la vida social tan importante como la actividad laboral<sup>109</sup>. Así, Bidart Campos concluye que la doctrina constitucional argentina ha entendido que el trabajo es una actividad humana en la que el hombre empeña y compromete su dignidad. El valor del trabajo proviene del valor del hombre que lo realiza, y no se trata de una mercancía, sino de conducta humana. En el trabajo se vuelve, en mérito a aquella dignidad personal, la vida, la salud, la energía, la subsistencia y la seguridad del hombre y debe tenderse a que sea fuente suficiente de recursos y de realización de la persona y a evitar que la prestación del mismo esclavice, denigre o enajene al hombre<sup>110</sup>.

Acerca de la necesidad de protección penal, se tiene que la intervención penal se justifica no sólo por las características del objeto de protección (vida y salud del trabajador), sino también por su necesidad para la salvaguarda e integridad de dicho objeto. El ser humano es la base material de todo el sistema jurídico estatal y, mientras se adviertan concretas necesidades de protección social, el Derecho penal estará legitimado a intervenir, siempre y cuando estos riesgos no puedan ser contenidos y prevenidos con una menor violencia estatal<sup>111</sup>.

Es en este punto en el que los autores a favor de la intervención penal resaltan que la siniestralidad laboral en Argentina es alta, y señalan que ello pone de manifiesto de modo claro la escasa eficacia preventiva que han demostrado en este ámbito las sanciones meramente pecuniarias<sup>112</sup>. En efecto, la multa administrativa carece de la fuerza estigmatizadora de la pena y se puede internalizar como costos, en el balance de gastos de la empresa<sup>113</sup>. Bajo tales pautas, con el delito de peligro aquí postulado se echa mano del Derecho penal como medio preventivo, adelantando la tutela a un momento previo a la muerte o lesión: sancionar con pena de prisión la omisión de dar seguridad laboral, poniendo en peligro vida y salud de los trabajadores, puede ser eficaz para lograr el

---

<sup>109</sup> Vid., Hortal Ibarra, Juan Carlos (2004). "Legitimación y eficacia de la intervención penal en el ámbito de la prevención de riesgos laborales", en *La política criminal en Europa*, Atelier, pp. 240-241.

<sup>110</sup> Vid., Bidart Campos, Germán (2006). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*, Tomo I, Ediar, p. 476.

<sup>111</sup> Vid., Peña Cabrera Freyre, Alonso. (2007). "La política criminal en la sociedad de riesgo", en *Modernas tendencias de dogmática penal y política criminal, Libro homenaje al Dr. Juan Bustos Ramírez*, Idemsa, p. 681.

<sup>112</sup> Vid., Corcoy Bidasolo, Mirentxu (1999). *Delitos de peligro y protección de bienes jurídico-penales supraindividuales*, Tirant lo Blanch, pp. 187-201.

<sup>113</sup> Vid., Hortal Ibarra, "Legitimación y eficacia (...)", cit., p. 249.

cumplimiento de la normativa de prevención de quienes, ni las indemnizaciones ni las sanciones administrativas han sido suficientes para motivarlos en la norma<sup>114</sup>.

Por su parte, Gallo señala que es necesario superar la visión de la intervención penal como recurso exclusivamente punitivo o directamente vindicativo<sup>115</sup>. Para ello, hace énfasis en los efectos preventivo-generales de la pena por sufrir, la que se interpreta como uno de los factores al momento de decidirse por la observancia de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. Al establecerse una pena ante el incumplimiento de estas normas, se pone de manifiesto que la vida y salud de los trabajadores no son valores triviales, sino que se integran en el catálogo de bienes jurídicos de primer orden y de irrenunciable protección pública.

Igualmente, se argumenta también que la intervención penal representa la ventaja de que por esa vía se introduce un tercero, el juez o fiscal; esto es, un control externo no implicado en el juego de intereses que puede darse, por ejemplo, respecto de grandes empresas inversionistas. El Derecho penal aporta su neutralidad frente a la política, así como la imparcialidad propia de lo jurisdiccional<sup>116</sup>.

Por último, en lo concerniente a la adecuación de la respuesta penal, se señala que aunque la norma penal proteja eficazmente un objeto democráticamente legítimo, sólo estará justificada si la forma de intervención se adecúa a los principios de igualdad, culpabilidad, legalidad, proporcionalidad y humanidad en las penas, conforme a los cuales debe atenderse a la intensidad de los ataques dirigidos al bien jurídico (principios de intervención mínima, fragmentariedad y subsidiariedad). Basta remitirse, en este sentido, a los altos índices de siniestralidad que se registran en el mercado de trabajo argentino para percibir la enorme lesividad que trae consigo el incumplimiento sistemático de los empresarios de las obligaciones que en este ámbito impone el ordenamiento jurídico-laboral<sup>117</sup>.

Pues bien, se señala que si es regla general la de adelantar la protección penal al momento de creación de riesgo grave para bienes jurídicos determinados, en los ámbitos en que se detecta un riesgo estructural -por ejemplo, la seguridad vial-, parece a todas luces proporcionado que la misma técnica legislativa se pueda aplicar en el ámbito del trabajo, generador estructural del peligro para los trabajadores. No hacerlo sería tanto como reconocer que la vida y la salud de cada persona pierden su valor *“en el momento en que su titular traspasa la puerta de la fábrica”*<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> Vid., Malet Vásquez, Mariana (2014). “Accidentes laborales: análisis del delito previsto en la Ley 19.196”, Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 24.

<sup>115</sup> Vid., Terradillos Basoco, “Respuesta penal (...)”, cit., pp. 26-27.

<sup>116</sup> Vid., Pozuelo Pérez, Laura (2003). “De nuevo sobre la denominada ‘expansión’ del Derecho penal”, en *El funcionalismo en Derecho Penal, Libro homenaje al Profesor Günther Jakobs*, 1ª ed., Universidad Externado de Colombia, pp. 128-129.

<sup>117</sup> Vid., Terradillos Basoco, “Respuesta penal (...)”, cit., pp. 18-19.

<sup>118</sup> Vid., Terradillos Basoco, “Protección jurídico-penal (...)”, cit., p. 61-62.

Así las cosas, se concluye que, en este contexto de incumplimiento de los empresarios, la intervención del Derecho penal se presenta como una adecuada herramienta preventiva, de motivación para lograr el cumplimiento de las normas de prevención por los empresarios argentinos; siendo que, el tipo penal propugnado debe abarcar las conductas que supongan sólo un peligro grave para los bienes jurídicos vida y salud de los trabajadores<sup>119</sup>.

De todo lo expuesto resulta claro que, si bien el ordenamiento jurídico argentino ha previsto la imposición de sanciones pecuniarias para las conductas que atenten contra la seguridad y salud de los trabajadores, lo cierto es que ello resulta insuficiente, ya que no se ha logrado el propósito de garantizar a los trabajadores adecuadas condiciones laborales, lo cual se ve reflejado en los índices de siniestralidad laboral que, lejos de reducirse, reflejan una tendencia de incremento. Por consiguiente, la intervención penal en este sentido está totalmente justificada, y prueba de esto es que a nivel doctrinal existen diversas posturas a favor de la incorporación del delito contra los riesgos laborales.

### **3.3. Bien jurídico penalmente protegido**

En este punto, es importante anotar algunas consideraciones generales con respecto al bien jurídico protegido. El bien jurídico es el elemento de la teoría del delito que permite conocer el objeto cuya protección determinó la producción de la norma. En esencia, es el punto de partida para el análisis de la conducta criminal y constatar su existencia en la figura delictiva -del mismo modo que identificarlo-, es clave para formular una dogmática penal arraigada a las exigencias de un Estado social de Derecho y alejada de autoritarismos<sup>120</sup>.

De esta manera, el bien jurídico constituye para esta visión la justificación y legitimación máxima de todos los tipos delictivos incluidos en el sistema penal, en el entendido de que un delito que esté desprovisto del bien jurídico es "nulo" al erigir una injerencia desproporcionada al limitar la libertad de las personas y vulnerando el principio de proporcionalidad, que tiene arraigo constitucional<sup>121</sup>.

El Derecho penal tiene como fin mantener el orden social y, desde la teoría del bien jurídico, el "para qué" de mantener el orden social se encuentra justamente en la protección de bienes jurídicos, los cuales poseen un contenido moral y empírico<sup>122</sup>.

Así las cosas, queda claro que el bien jurídico debe existir en la realidad de manera previa a la ejecución de la actividad lo suficientemente idónea para lesionarlo. Por consiguiente, la teoría del bien

---

<sup>119</sup> Vid., Gallo, *Riesgos Penales Laborales (...)*, cit., pp. 152-153.

<sup>120</sup> Vid., Remersaro, *Protección penal (...)*, cit. p. 108.

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. 108.

<sup>122</sup> Sobre el particular, cabe señalar que existen autores cuyas teorías tienen como punto de partida la vigencia de la norma o el restablecimiento de la norma defraudada por la conducta del infractor. Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo se ha establecido la protección de los bienes jurídicos como función del Derecho penal.

jurídico sostiene que la intervención del Derecho penal únicamente toma lugar cuando un bien jurídico ha sido lesionado o puesto en inminente peligro. De ello se desprende que la intervención penal no estará justificada en la medida que no exista un bien jurídico por proteger, ya sea en virtud de una lesión efectiva o de una puesta en inminente peligro. En consecuencia, cualquier intervención que se concrete sin este presupuesto devendrá en una vulneración al principio de mínima intervención en el Derecho penal<sup>123</sup>.

En ese orden de ideas, corresponde aterrizar lo expuesto con respecto al bien jurídico protegido en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto, existen diversas tesis doctrinarias respecto a cuál es el bien jurídico protegido: la seguridad en el trabajo o la vida, salud e integridad física de los trabajadores. Del mismo modo, son varias las posiciones doctrinales que sostienen la naturaleza del bien jurídico protegido en este delito: (i) tesis colectivista o supraindividual, (ii) tesis individualista; y, (ii) tesis híbrida o intermedia.

A continuación, se hará mención de las posiciones que sustentan las tesis indicadas para, finalmente, tomar la postura que corresponde y determinar cuál es la postura más adecuada en el caso particular (la tesis colectivista, la tesis individual o la tesis híbrida). Ello, a su vez, permitirá dilucidar si se trata de un delito uniofensivo -si afecta sólo a un bien jurídico- o pluriofensivo -si afecta a más de un bien jurídico-.

### **3.3.1. Naturaleza colectivista o supraindividual**

La tesis en favor de la naturaleza colectivista o supraindividual del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es defendida por la doctrina mayoritaria. Sin embargo, esta tesis prevé, a su vez, dos posiciones distintas: (i) la tesis colectivista o supraindividual que sostiene que el bien jurídico protegido es la seguridad en el trabajo; y, (ii) la tesis colectivista que sostiene que el bien jurídico protegido es la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

**3.3.1.1. Seguridad en el trabajo.** Son diversos autores los que defienden esta tesis colectivista. Por ejemplo, Arroyo Zapatero señala que el objeto de protección del delito estudiado es la seguridad en el trabajo, entendiendo por tal la ausencia de riesgos para la vida, la salud y la integridad física del trabajador, dimanantes de las condiciones materiales de prestación del trabajo<sup>124</sup>.

<sup>123</sup> En este sentido, Silva Sánchez (2010) sostiene que “*el Derecho penal está enmarcado en el Principio de Mínima Intervención, lo que supone que el ejercicio del poder de punición tiene que ser el último recurso disuasivo que puede utilizar el Estado para controlar desmanes transgresores de la vida en comunidad. Este principio, es admitido unánimemente por la doctrina penal, según el cual “el Derecho penal ha de reducir su intervención a aquello que sea estrictamente necesario en términos de utilidad social general”, en Aproximación al Derecho penal contemporáneo, 2ª ed., B de f, p. 393.*”

<sup>124</sup> Vid., Varela Castro, Luciano y Marchena Gómez, Manuel (2010). *La protección penal de los trabajadores: tipos, instrucción y enjuiciamiento*, Consejo General del Poder Judicial, p. 145.

En esta misma postura se enrola De Vicente Martínez, quien señala que se trata de un delito consistente en la infracción de un deber de seguridad que hallaría su fundamento en la existencia de normas de Derecho público indisponibles<sup>125</sup>. Esta autora concluye que el bien jurídico tutelado es la propia seguridad de la vida, integridad física y salud de los trabajadores, como interés colectivo.

En un orden de ideas similar, Hortal Ibarra destaca que la legitimidad de la intervención penal en materia de prevención de riesgos laborales pasa necesariamente por la protección de un bien jurídico penal de carácter supraindividual, como lo es la seguridad y la confianza de los trabajadores en el mantenimiento de los riesgos laborales dentro de los niveles de riesgo permitido, no como un fin en sí mismo, sino como un medio para garantizar el libre desarrollo de la personalidad del trabajador en un ámbito tan crucial de la vida social como es la actividad laboral<sup>126</sup>.

Así también, para García Rivas, en este delito no es la persona física del trabajador la que se pretende proteger, sino el estado de inseguridad en el trabajo que cabe inferir de una situación en la que un trabajador o un grupo de trabajadores realizan su tarea sin adecuación a los sistemas reglamentarios de prevención de riesgos laborales<sup>127</sup>.

**3.3.1.2. Vida, salud e integridad física de los trabajadores.** En este punto, corresponde mencionar a los autores que defienden la tesis de que el objeto de tutela es la vida, la salud y la integridad física del colectivo de trabajadores; es decir, derechos que corresponden a los trabajadores como colectivo y no como derechos de titularidad individual.

Sobre el particular, Ramírez Barbosa postula que el tipo penal bajo comentario protege como bienes jurídicos la vida, la salud e integridad física de los trabajadores en su dimensión supraindividual, como derechos pertenecientes al colectivo de trabajadores. Para apoyar su criterio sobre el carácter supraindividual del bien jurídico protegido, alude a la indisponibilidad del mismo por parte de sus titulares y también a la mayor gravedad que presenta este delito con respecto a los delitos imprudentes con resultado lesivo que tutelan los bienes jurídicos individuales de los trabajadores<sup>128</sup>. Para este autor, este delito protege intereses supraindividuales de los trabajadores: vida, salud e integridad física, y no los derechos de los trabajadores en sentido particular, puesto que estos son objeto de salvaguarda en los delitos de lesiones y homicidio.

Del mismo modo, Terradillos Basoco entiende que el bien jurídico protegido en este delito se identifica con la vida y la salud de los trabajadores, pero como bien jurídico colectivo, porque a

---

<sup>125</sup> Vid., Gallo, *Riesgos Penales Laborales (...)*, cit., p. 158.

<sup>126</sup> Vid., Hortal Ibarra, Juan Carlos (2005). *Protección penal de la seguridad en el trabajo*, Atelier, p. 58.

<sup>127</sup> Vid., Varela Castro, *La protección penal de los trabajadores (...)*, cit., p. 146.

<sup>128</sup> *Ibidem*, p. 146.

diferencia de los delitos de lesiones y homicidio, el titular no es cualquiera, sino los trabajadores en cuanto tales: lo que se castiga es poner en peligro la vida, salud e integridad física de los trabajadores, en plural. Para este autor, si bien la seguridad es el marco condicionante de la eficacia en la protección de la vida, salud e integridad física, no es el auténtico bien jurídico ya que, de ser así, se ignoran las exigencias del principio de lesividad, reduciendo el comportamiento delictivo a la condición de mera desobediencia<sup>129</sup>.

También en esta línea, Gallardo García considera que la conducta típica afecta a intereses individuales, pero “tipificados en su dimensión colectiva”, constituyendo así un bien jurídico transpersonal y de carácter laboral. Según su postura, se trata de la protección de la vida, salud e integridad física de los trabajadores como bien macrosocial que afecta al conjunto de trabajadores<sup>130</sup>.

### **3.3.2. Naturaleza individual**

En cuanto a esta tesis, toca hacer referencia a los autores que entienden que el bien jurídico tutelado consiste en la vida, salud e integridad física, pero como bienes jurídicos individuales.

Sobre el particular, Aguado López señala que el bien jurídico protegido de este delito es el mismo que el de los artículos del CP que forman parte de los delitos contra la vida, el cuerpo y la salud; esto es, la vida, salud e integridad física, pero el titular sería distinto, ya que en este caso son los trabajadores y no cualquier persona. Además, destaca que la “seguridad” no forma parte del concepto de bien jurídico, sino de la “forma de protección” de esos bienes que, en este caso, se adelanta tipificando un delito de peligro para los mismos. La seguridad entendida como carencia de todo riesgo es un valor ideal que, como tal, no puede ser protegido penalmente, pues es el anverso del concepto de peligro, que implica siempre inseguridad para un bien jurídico, pues es una forma de atacarlo<sup>131</sup>.

También sostiene el carácter individual del objeto de protección de este delito (vida, salud e integridad física), Salvador Concepción, quien señala que no se puede definir un bien jurídico de naturaleza colectiva porque tanto el fundamento del mismo CP como el de la normativa extrapenal de remisión es la preocupación por el trabajador como destinatario último de los medios de control de riesgos de la empresa, con el objeto de humanizar y priorizar el tratamiento del empleado por encima de cualquier otro interés supraindividual. Asimismo, refiere que el legislador ha recogido “la vida, salud e integridad física” del trabajador en la literalidad del precepto<sup>132</sup>.

<sup>129</sup> Vid., Terradillos Basoco, Juan María (2002). *Delitos contra la vida y salud de los trabajadores*, Tirant lo Blanch, p. 55.

<sup>130</sup> Vid., Gallardo García, Rosa (2016). *Protección jurídica de la vida y salud de los trabajadores*, Comares, pp. 113-114.

<sup>131</sup> Vid., Aguado López, Sara (2002). *El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal*, Tirant lo Blanch, pp. 81-82.

<sup>132</sup> Vid., Salvador Concepción, Rosa (2010). *El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador*, Editorial Universidad de Almería, pp. 49-50.

En el mismo orden de ideas, Martín Lorenzo y Ortiz De Urbina sostienen que en el caso de los delitos contra la seguridad de los trabajadores no se logra construir convincentemente un bien jurídico colectivo. Según esta postura, la esencia del tipo radicaría en tipificar nuevas formas de agresión a bienes jurídicos tradicionales, que refuercen su tutela ante la insuficiencia de las estructuras típicas habituales<sup>133</sup>.

### **3.3.3. Naturaleza híbrida**

La tesis híbrida sobre el bien jurídico protegido en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se caracteriza por definir dos objetos de tutela: uno inmediato, identificado con el bien jurídico colectivo o supraindividual, y uno mediato coincidente con el bien jurídico individual<sup>134</sup>. Esta postura entiende que la seguridad en el ámbito laboral no se protege como un valor independiente, sino en función de su vínculo con bienes jurídicos individuales, como la vida, la salud e integridad física de los trabajadores. Esto quiere decir que existen dos bienes jurídicos, donde el interés colectivo cumple un papel instrumental al estar orientado a resguardar los bienes jurídicos vida, salud e integridad física de los trabajadores.

Esta tesis, según Martín Lorenzo y Ortiz de Urbina, enlaza con una concepción de cierto predicamento en la doctrina española: la figura de los bienes jurídicos colectivos de referente individual, vinculada en ocasiones a una particular técnica de tipificación que integra un delito de lesión respecto al bien jurídico colectivo, junto con un delito de peligro referido a bienes jurídicos individuales (delitos contra la salud pública, delito contra la seguridad del tráfico y delitos contra la seguridad de los trabajadores)<sup>135</sup>.

Por su parte, Martínez-Buján Pérez expresa que en este delito no se protegen los derechos del trabajador individualmente considerados o de varios trabajadores en concreto, sino los intereses de los que son titulares “el colectivo de sujetos que presta un servicio por cuenta ajena y en el marco de dependencia y subordinación respecto de un empresario”, es decir, en una situación de marcada desigualdad material. Según su postura, se trata de un bien jurídico espiritualizado, de índole colectiva, reconducible a bienes jurídicos individuales, de la misma naturaleza dogmática que la seguridad del tráfico, la seguridad colectiva o la salud pública. Los intereses colectivos de los trabajadores no se tutelan como bienes propios o autónomos, sino que se preservan en tanto y en cuanto van

---

<sup>133</sup> Vid., Martín Lorenzo, María y Ortiz de Urbina, Íñigo (2012). “Delitos contra la seguridad de los trabajadores en el ámbito de la construcción” en *Derecho Penal de la Construcción*, Comares, p. 355.

<sup>134</sup> Vid., Varela Castro, *La protección penal de los trabajadores (...)*, cit., p. 147.

<sup>135</sup> *Ibidem*, p. 147.

ineludiblemente referidos a genuinos bienes individuales (en este delito: la vida, salud e integridad física)<sup>136</sup>.

De esta opinión es también Faraldo Cabana, quien señala que la idea de la seguridad en el trabajo como bien jurídico protegido se acepta siempre que se admita también que con esa expresión se alude a un bien jurídico institucionalizado o espiritualizado, que no se tutela como bien jurídico autónomo, sino únicamente en la medida en que va referido a genuinos bienes jurídicos individuales, como son la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores<sup>137</sup>.

Asimismo, Corcoy Bidasolo entiende que en este delito el bien jurídico protegido es supraindividual, pero al mismo tiempo se protegen bienes jurídicos individuales. En su postura, la protección de la seguridad en el trabajo supone el aseguramiento de que, con el cumplimiento de todas las medidas de seguridad, se mantenga el riesgo dentro del nivel permitido y con ello se protege la seguridad y confianza de los trabajadores en el desarrollo de su actividad<sup>138</sup>.

#### **3.3.4. Toma de postura**

Habiendo hecho mención de las diversas posturas que sostienen la naturaleza del bien jurídico protegido en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, es necesario tomar una postura. Al respecto, coincido con los autores que defienden la teoría híbrida, al ser esta la más acertada, puesto que estamos hablando de un delito en el que, si bien se busca proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores, el legislador ha previsto la protección a dichos bienes jurídicos individuales como intención ulterior, puesto que lo que se tutela realmente es la seguridad de los trabajadores como interés colectivo; ello, con el fin de evitar una lesión efectiva a los bienes jurídicos individuales indicados.

No sólo es jurídicamente viable que determinados tipos penales puedan tutelar más de un bien jurídico -por cuanto existen los delitos pluriofensivos-; sino que, dicha posibilidad jurídica permite, a su vez, que el objeto de protección de dichos tipos penales pluriofensivos tutelén un bien jurídico colectivo que esté referido a bienes jurídicos individuales. A manera de ejemplo, los delitos contra la seguridad vial tutelén el bien jurídico colectivo "seguridad vial", en el sentido de que se protege a todos los usuarios de la vía; sin embargo, ulteriormente se protege los bienes jurídicos individuales de vida e integridad física, puesto que lo que se busca evitar es que estos bienes jurídicos individuales sean lesionados.

<sup>136</sup> Vid., Martínez-Buján Pérez (2023). *Derecho Penal económico y de la empresa, Parte especial*, 7ª ed., Tirant lo Blanch, p. 864.

<sup>137</sup> Vid., Faraldo Cabana, Cristina (2013). *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*, Tirant lo Blanch, p. 45.

<sup>138</sup> Vid., Corcoy Bidasolo, *Delitos de peligro (...)*, cit., pp. 227-228.

No se debe perder de vista que la CPP consagra, en sus artículos 22° y 23°, que el trabajo es un deber y un derecho y que, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado. Por su parte, la OIT<sup>139</sup> refiere que la seguridad y salud en el ámbito laboral comprende tanto la prevención de siniestros laborales y las enfermedades derivadas del trabajo, así como la protección y promoción del bienestar físico y mental de los trabajadores<sup>140</sup>; y, además, recomienda a los empleadores que adopten todos aquellos mecanismos orientados a ofrecer “un entorno de trabajo seguro y saludable”. Por consiguiente, podemos concluir que no se amparan los intereses individuales de los trabajadores, sino la seguridad como bien jurídico colectivo de quienes trabajan en una situación de dependencia, subordinación y desigualdad material, la misma que, ulteriormente, busca tutelar los bienes jurídicos individuales consistentes en la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

La teoría híbrida de la naturaleza del bien jurídico protegido postula que la protección a la seguridad en el trabajo -como interés colectivo- está referida a la protección de los bienes jurídicos individuales de vida, salud e integridad física de los trabajadores. Considero que ello se materializa a nivel empírico, puesto que, al incumplir con las obligaciones de seguridad en el trabajo, se pone en peligro a todos los trabajadores; no obstante, no son todos los trabajadores los que finalmente ven lesionados sus bienes jurídicos individuales de vida, salud o integridad física.

Además, es menester resaltar que el delito bajo comentario no forma parte de la lista de delitos contra la vida, el cuerpo y la salud. En efecto, debemos remitirnos a su ubicación sistemática en el CP, que lo ha situado dentro de los delitos contra la violación de la libertad de trabajo. En consecuencia, no se puede concluir que se trate de un delito que tutele únicamente la vida, salud e integridad física de los trabajadores en su aspecto individual, pues si bien ello forma parte del ámbito de protección del tipo penal, lo es recién a partir de un incumplimiento a la obligación de garantizar la seguridad en el trabajo, que asiste a todos los trabajadores.

Siendo así, en primer lugar, no cabe duda alguna de que la teoría más adecuada para definir la naturaleza del bien jurídico protegido en este delito es la teoría híbrida, por las razones antes expuestas. En segundo lugar, la adopción de la teoría híbrida nos lleva a la inevitable conclusión de que el delito bajo análisis es un delito pluriofensivo, puesto que tutela dos bienes jurídicos

---

<sup>139</sup> El Perú es miembro de la OIT desde el 28 de junio de 1919. A la fecha, ha ratificado 77 convenios y 1 protocolo (64 actualmente en vigor), entre los cuales se encuentran 8 de los 10 convenios fundamentales.

<sup>140</sup> Organización Internacional del Trabajo. (1998, enero). *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores* (1ª ed.) [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9223108284\\_es.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223108284_es.pdf)

entrelazados entre sí: (i) la seguridad en el trabajo; y, (ii) la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

### **3.4. Sujeto activo**

#### **3.4.1. ¿Delito común o delito especial?**

A lo largo del desarrollo dogmático penal se han establecido diversos criterios para clasificar los delitos. Así, se tienen los delitos comunes, que son aquellos en los que cualquier persona puede ser autor, ya que no se exige la concurrencia de alguna característica o cualidad especial. En contraposición a los delitos comunes, se tiene a los delitos especiales, los cuales son aquellos que para su configuración típica requieren que el sujeto activo tenga determinadas cualidades.

En el caso del artículo 168-A° del CP, la redacción del tipo penal no hace referencia a algún sujeto en especial, pues se menciona a “el que”, dando a entender que cualquier persona puede ser sujeto activo del mismo; en otras palabras, podría inferirse que se trata de un delito común. Sin embargo, el mismo tipo penal luego menciona que “el que” será aquel que se encuentra “legalmente obligado” a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de resguardar la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

Así, se sigue la misma fórmula del artículo 316° del CP español, pues se ha establecido que el autor (o autores) de este tipo penal sería el “legalmente obligado”. Se trata, como señala Lascurain Sánchez, de una fórmula poco usual que habría utilizado el legislador para delimitar el círculo de posibles autores que podrían responder frente al incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (que se encuentran reguladas en la LSST) que pudiesen poner en peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores<sup>141</sup>. En consecuencia, resulta evidente que se trata de un delito especial, toda vez que el sujeto activo sólo puede serlo aquel individuo sobre el cual recaiga la obligación de cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Así también, nos encontramos frente a los denominados delitos de infracción de deber, donde el elemento que decide la autoría es la infracción de un deber extrapenal que no se extiende necesariamente a todos los implicados en el delito, pero que es necesaria para la realización del tipo. Se trata siempre de deberes que estén antepuestos en el plano lógico a la norma y que, por lo general, se originen en otras normas jurídicas<sup>142</sup>. Con ello se quiere decir que es sujeto activo de este delito quien, en virtud de la ley, tiene el deber jurídico de cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo fijada en la LSST.

---

<sup>141</sup> Vid., Álvarez Dávila, Francisco (2020). “El problemático artículo 168-A del Código Penal. Tres cuestiones controvertidas”, *Gaceta Penal & Procesal Penal* N° 130, p. 139.

<sup>142</sup> Vid., Roxin, Claus (2000). *Autoría mediata y dominio del hecho en el Derecho penal*, 7ª ed., Marcial Pons, p. 387.

### 3.4.2. *El empleador*

Como mencioné anteriormente, el artículo 168-A° del CP es delito especial y de infracción de deber, toda vez que le impone al sujeto activo (esto es, el “legalmente obligado”) la obligación de cumplir con las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre el particular, es importante tener presente que las disposiciones de la LSST hacen en todo momento referencia al “empleador” como la persona sobre la cual recaen los deberes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, a saber:

- (i) El artículo I del Título Preliminar recoge el principio de prevención, el cual establece que el empleador debe asegurar la presencia de todos los medios orientados a proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores y de aquellas personas que, sin tener vínculo laboral, realizan labores dentro del espacio del lugar de trabajo.
- (ii) El artículo IX del Título Preliminar recoge el principio de protección, el cual indica que tanto el Estado como los empleadores deben garantizar condiciones laborales dignas que les aseguren permanente salud en el ámbito vital, físico, mental y social.
- (iii) El artículo 1° regula el objeto de la norma, según el cual el propósito de la LSST es fomentar una cultura preventiva en materia de seguridad laboral, para lo cual se basa en la responsabilidad preventiva de los empleadores, la función de supervisión y control estatal, y la intervención activa de los trabajadores y sus sindicatos.
- (iv) El artículo 26° regula el liderazgo del SGSST y, en ese sentido, menciona que dicho sistema recae bajo la responsabilidad del empleador, quien debe asumir su liderazgo y compromiso. En esa línea, también indica que, si bien el empleador puede delegar al personal competente sus funciones con respecto al SGSST, lo cierto es que igualmente persiste la obligación de supervisar las acciones del personal delegado.

Del estudio sistemático de la legislación laboral, se tropieza con la existencia de una definición general de “empleador”, hallándose la utilización específica del concepto frente a determinados supuestos<sup>143</sup>. Efectivamente, ni la LSST ni su reglamento, u otra disposición normativa laboral, definen el concepto de “empleador”; en contraposición a ello, se limitan a señalar sus obligaciones, deberes y funciones.

Al respecto, la doctrina especializada señala que el alcance del término “empleador” no se debe circunscribir a quien es formalmente la contraparte del trabajador en un contrato laboral, sino que incluye a quien ejerce realmente el poder de dirección en la prestación de una actividad remunerada; en efecto, ha de entenderse que solamente puede ser autor del delito aquella persona

<sup>143</sup> Vid., Remersaro, *Protección penal (...)*, cit., p. 127.

que tiene poder de dirección y organización en el trabajo, pues ello habilita su facultad para dar instrucciones a los trabajadores y poder controlar su efectiva observancia e, inclusive, sancionar su posible incumplimiento<sup>144</sup>.

Es pertinente añadir que la responsabilidad penal del empleador surge en este ámbito como consecuencia de la posición de garante que ostenta respecto de los riesgos procedentes del proceso productivo que dirige. De esa posición de garante se deriva el deber de seguridad reglamentado en la normativa de prevención extrapenal<sup>145</sup>. Como se mencionó, toda actividad humana conlleva riesgos, y es allí donde surge la responsabilidad del empresario, quien deberá responder por los daños sufridos por sus trabajadores.

En concreto, el deber de garante del empleador se fundamenta en el hecho de haber organizado y puesto en marcha, libremente y con exclusión de terceros, una actividad empresarial que implica el recurso y utilización, por un lado, de elementos y procedimientos peligrosos y, por otro, de personal bajo su dirección, siendo el caso que al tener un dominio sobre estos como algo derivado de la estructura organizativa, tiene también, en consecuencia, el deber de evitar que los mismos lesionen intereses de terceros en su utilización y puesta en marcha (elementos y procedimientos, respectivamente) o comportamientos (personal subordinado) para la empresa<sup>146</sup>.

Los deberes de garante vinculan al empresario, en el sentido de que debe evitar aquellos comportamientos que a primera vista aparezcan como “demasiado peligrosos” y, con ello, sean no tolerados socialmente, o lo que es lo mismo, solo cabe que inicie o permita que inicien en su ámbito de dominio cursos causales que, aunque sean portadores de riesgos, sean estos tolerados. Con todo, no sólo tiene la obligación de controlar y vigilar dichos cursos (los *a priori* peligrosos), sino que debe evitar que surjan riesgos *a posteriori* y, en caso surjan, controlarlos y evitar que generen lesiones a bienes jurídicos<sup>147</sup>. Como es de verse, el deber de garante implica que la persona que lo ostente actúe para impedir que el riesgo inicialmente generado supere el nivel permitido, es decir, aquel estrictamente indispensable para alcanzar las finalidades socialmente deseadas.

Así las cosas, el empleador tiene el deber de garante en tanto posee un poder de dirección, el cual le permite controlar las condiciones laborales, los medios de trabajo y la organización de la actividad productiva. En otras palabras, el empleador tiene una posición de privilegio a efectos de la

---

<sup>144</sup> Vid., Álvarez Dávila, “El problemático artículo 168-A del Código Penal (...)”, cit., p. 147.

<sup>145</sup> Vid., Corcoy Bidasolo, Mirentxu (2003). “Delitos laborales. Ámbito y eficacia de la protección penal de los derechos de los trabajadores” en *Derecho penal económico*, Consejo General del Poder Judicial, pp. 9-10.

<sup>146</sup> Vid., Meini Méndez, Iván (1999). “Responsabilidad penal de los órganos de dirección de la Empresa por comportamientos omisivos. El deber de garante del empresario frente a los hechos cometidos por sus subordinados”, *Derecho PUCP* N° 52, p. 903.

<sup>147</sup> *Ibidem*, p. 906.

identificación, evaluación y neutralización de los riesgos inherentes al trabajo. Ello es acorde con las disposiciones normativas de la LSST, las cuales dan cuenta de que el empleador tiene un deber de garante y, por tanto, consagra el principio de prevención como uno de sus pilares fundamentales, el cual implica que el empleador debe anticiparse a los riesgos antes de que se materialicen.

### **3.4.3. Delegación del deber de prevención de riesgos laborales**

La creciente complejidad del mundo empresarial, vinculado a sus altos niveles de especialización y la división de funciones en el trabajo, produce, como una característica inherente a la actual sociedad postindustrial, que en la realidad cotidiana el empleador o empresario delegue a terceras personas el deber de prevención en seguridad y salud en el trabajo<sup>148</sup>. Efectivamente, la división funcional del trabajo, la delegación y el encargo de funciones son técnicas empresariales que posibilitan que actividades complejas como la empresarial se desarrollen de manera coordinada y eficiente y se relacionan con la responsabilidad en comisión por omisión<sup>149</sup>.

Es así como el artículo 26° de la LSST reconoce la posibilidad de que el empleador delegue las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SGSST, en otras palabras, puede delegar su deber de prevención a otro miembro de la persona jurídica.

A través de la delegación se crean nuevas posiciones de garantía y se amplía el círculo de autores más allá del empresario. Los trabajadores designados al efecto que asumen directamente el control efectivo de los riesgos y los técnicos especialistas que realizan la misma función han de ser considerados como posibles sujetos activos del delito<sup>150</sup>.

La relevancia jurídico-penal de la delegación se explica porque es una técnica a través de la cual quien la acciona -delegante- tiene la posibilidad de “descargarse” de sus competencias iniciales, traspasándolas a otra persona -delegado-. Se trata en definitiva de una técnica “transformadora” de las esferas de responsabilidad individual. En este sentido, la delegación tiene dos efectos principales: (i) genera un deber de seguridad nuevo en el delegado; y, (ii) transforma el contenido del deber de seguridad del delegante<sup>151</sup>.

Para que la delegación pueda surtir efectos para transferir el deber de garante del empleador al delegado, es necesario que concurren determinados presupuestos, pues la sola delegación formal o designación del delegado no es suficiente para hacer una transferencia efectiva del deber de prevención típico del delegante al delegado. Entre estos presupuestos, se establece que: (i) el acto de delegación debe ir acompañado con una cuota de libertad que significa la aceptación del delegado, (ii)

---

<sup>148</sup> Vid., Álvarez Dávila, “El problemático artículo 168-A del Código Penal (...), cit., p. 148.

<sup>149</sup> Vid., Gallo, *Riesgos Penales Laborales (...)*, cit., p. 332.

<sup>150</sup> Vid., Varela Castro, *La protección penal de los trabajadores (...)*, cit., p. 153.

<sup>151</sup> Vid., Lascurain Sánchez, Juan Antonio (2005). “La prevención penal de los riesgos laborales: cinco preguntas”, en: *Estudios penales en homenaje al Profesor Cobo del Rosal*, Dykinson, p. 576.

al delegado se le deben otorgar los medios y recursos técnicos como humanos que le permitan ejercer su nuevo ámbito de auto organización; y, (iii) el delegado tiene que ser una persona con suficiente formación y competencia para desarrollar la función transferida por el delegante<sup>152</sup>. Dicho de otra forma, para que la delegación sea penalmente válida, el delegado deberá contar con poderes de dirección, sobre todo en el proceso productivo o sobre el ámbito de seguridad y salud en el trabajo<sup>153</sup>.

Ahora bien, el mismo artículo 26° de la LSST establece que la delegación no exime al empleador del deber de prevención. En efecto, el empleador mantiene competencias de supervisión y vigilancia sobre el delegado en el desempeño de sus funciones. Ello quiere decir que si el delegante detectó o debía detectar un defecto en el sistema de prevención de su empresa con un nivel de conocimiento que pudiera sustentar una actuación dolosa, podrá responder penalmente por la puesta en peligro de sus trabajadores<sup>154</sup>.

No obstante, de lo que sí puede prescindir el empresario (en tanto delegante) es de la carga del control inmediato de la fuente de peligro delegada y que se sustituye por un deber de supervisión del delegado y por un deber de intervención, si el delegado no cumple adecuadamente su función. Es en esa transformación de su deber en donde reside para el delegante la ventaja de la delegación<sup>155</sup>.

#### **3.4.4. Otros sujetos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo**

Conforme ha quedado claro, el empleador tiene un deber de garante con respecto al cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de seguridad y salud en el trabajo; no obstante, existen otros sujetos con competencias en este sentido, tal y como los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo y los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante: "SUNAFIL"), sobre quienes, según la propia LSST, recaen ciertas obligaciones en esta materia. Entonces, surge la interrogante de si estos sujetos pueden ser considerados sujetos activos del delito en caso de que no adopten medidas para evitar poner en peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores; máxime, si es que los términos del artículo 168-A° del CP no mencionan expresamente al empleador, sino que se refieren al "legalmente obligado".

Claros ejemplos de lo anteriormente expuesto constituyen los supuestos en los que se omite informar la necesidad de implementar medidas de seguridad en una determinada actividad de la empresa (respecto de los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo) o en los que se omite ordenar la paralización de las labores ante un incumplimiento normativo (respecto de las autoridades inspectoras de la SUNAFIL).

---

<sup>152</sup> Vid., Álvarez Dávila, "El problemático artículo 168-A del Código Penal (...), cit., p. 149.

<sup>153</sup> *Ibidem*, p. 150.

<sup>154</sup> *Ibidem*, p. 149.

<sup>155</sup> Vid., Lascurain Sánchez, "La prevención penal de los riesgos laborales (...), cit., p. 576.

Al respecto, es importante citar a Gallo, quien señala que solo quienes ostentan el ejercicio de un poder de dirección en la empresa están en condiciones de proteger la seguridad de los trabajadores según esos parámetros, ya que sólo ellos deciden la adopción, o no, de medidas de seguridad que eviten el peligro para la vida o salud de los trabajadores<sup>156</sup>. De acuerdo con sus afirmaciones, el criterio que debe emplearse para efectos de atribuir la autoría en este delito es el “poder de dirección” que tiene una persona sobre la empresa.

En ese orden de ideas, según Álvarez Dávila, el dato más relevante para negar que los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo puedan ser los “legalmente obligados” en términos de la imputación penal, es que ninguno de estos trabajadores, como miembros de dicho comité, tiene facultad de dirección sobre el resto de los empleados, sino que se trata de personas que realizan su actividad profesional dentro de la empresa, a lo que se ha sumado ciertas funciones de consulta e información<sup>157</sup>. En otras palabras, los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo no tienen “poder de dirección” para decidir si se adoptan -o no- determinadas medidas de protección que favorezcan las condiciones laborales de los trabajadores.

El mencionado autor también da respuesta sobre los inspectores de trabajo de la SUNAFIL. Sobre el particular, si bien la propia LSST los habilita -en virtud del artículo 102°- a paralizar las labores de forma inmediata en caso de que exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que no parece acertado establecer que, en el caso de que como consecuencia del incumplimiento de la facultad descrita, se ponga en peligro la vida o salud, puedan ser considerados como autores de este delito, ya que el inspector solo tiene atribuida una potestad pública o una facultad discrecional<sup>158</sup>. Sin embargo, ello no significa que ante un eventual incumplimiento de la función fiscalizadora, no se les pueda imputar otro tipo penal, ya que para ello existen otras figuras como la prevista en el artículo 377° del CP (delito de omisión, rehusamiento o demora de actos funcionales).

En definitiva, ni los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo ni las autoridades inspectoras de la SUNAFIL ostentan un poder de dirección que les genere un deber de garante con respecto a la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Ello, debido a que dichas personas carecen del conocimiento necesario sobre procesos de carácter complejo dentro de la organización - siendo que, inclusive, las autoridades inspectoras de la SUNAFIL son ajenas a la empresa- y, además, porque si se aceptase la tesis de que pueden ser sujetos activos, se estaría dando pie a la posibilidad

---

<sup>156</sup> Vid., Gallo, Patricia (2014). “Accidentes de trabajo y Derecho penal argentino”, en *Derecho Penal laboral, delitos contra los trabajadores*, B de f, p. 49.

<sup>157</sup> Vid., Álvarez Dávila, “El problemático artículo 168-A del Código Penal (...), cit., pp. 152-153.

<sup>158</sup> *Ibidem*, p. 154.

de que se impute la autoría de este delito a múltiples personas, pudiendo ulteriormente generar una situación de impunidad por cuanto podría argumentarse en el proceso penal la existencia de responsabilidad objetiva o imputaciones defectuosas o insuficientes.

### 3.5. Conducta típica

Cuando se afirma que el Derecho penal es la reacción del Estado peruano frente a la comisión de un delito (*ius puniendi*), entendemos que esta reacción punitiva parte de identificar la acción humana como primer elemento del delito y la interacción de esta con el hecho que describe el tipo penal, concatenándose un primer momento del denominado juicio de tipicidad. Así las cosas, también será necesario determinar los factores que hacen del comportamiento humano una acción penalmente relevante. Si la constatación de esta acción humana como punto de referencia inicial sirve para adoptar una noción de infracción penal, se constituye como el primer paso para su configuración<sup>159</sup>.

De lo anterior, entendemos que la configuración de un delito inicia con la identificación de la acción humana, y es a partir de tal identificación que se debe analizar si concurren todos los elementos del tipo penal. El resultado del juicio de tipicidad permite determinar si la acción humana se subsume dentro de la conducta descrita en un determinado tipo penal, lo cual da lugar a que se determine que la conducta es, en principio, penalmente relevante; ello, sin perjuicio de que se deba determinar la concurrencia o ausencia del resto de elementos del delito para arribar a tal conclusión.

En nuestra legislación, el artículo 11° del CP señala que existen dos tipos de delitos que se refieren al elemento subjetivo del tipo: delitos dolosos y delitos culposos (lo cual será objeto de desarrollo en un siguiente apartado). Estos, a su vez, se subdividen en cuanto a la modalidad de acción: delitos de comisión activa y delitos de comisión omisiva.

Sobre los delitos de comisión activa, resulta claro que se trata de delitos en los que el sujeto activo realiza una acción positiva o activa; esto es, su acción se subsume a la perfección en la conducta típica descrita en un determinado tipo penal. En estos casos, la conducta desplegada por el sujeto activo se enmarca dentro de un verbo rector, por ejemplo: “hurtar”, “lesionar”, “dañar”, entre otros.

Por su parte, los delitos de comisión omisiva son aquellos que se configuran cuando el sujeto activo no realiza una acción exigida por la ley; esto es, la omisión de un deber específico genera el resultado delictivo. Dado que la omisión no responde a la misma realidad que el hacer positivo, sino que sólo puede ser imaginada como la defraudación a una expectativa de una determinada y posible

---

<sup>159</sup> Vid., Zaffaroni, Eugenio (2000). *Manual de Derecho Penal*, Ediar, p. 57.

acción del autor, en el concepto de omisión deben ser asumidos elementos que no poseen su equivalente en los delitos de comisión<sup>160</sup>.

Así, los delitos de comisión omisiva se clasifican en dos grupos: (i) los delitos de omisión propia; y, (ii) los delitos de omisión impropia. Los delitos de omisión propia consisten sencillamente en la contravención de un mandato, no encontrándose dirigidos a la lesión de derechos subjetivos ajenos; en cambio, lo característico de los “delitos que son cometidos a través de acciones omisivas” es su dirección hacia la lesión del bien jurídico. El “carácter impropio” del segundo grupo reside en que aquí el autor no se limita a una pura rebeldía, sino que por medio de su inactividad realiza un resultado que, normalmente, es ocasionado a través de un hacer positivo. De acuerdo con este punto de vista, pues, los delitos de omisión impropia son “auténticos” delitos de omisión<sup>161</sup>.

En ese orden de ideas, la figura de la omisión impropia está regulada en el artículo 13° del CP en los siguientes términos:

*El que omite impedir la realización del hecho punible será sancionado:*

1. *Si tiene el deber jurídico de impedirlo o si crea un peligro inminente que fuera propio para producirlo.*
2. *Si la omisión corresponde a la realización del tipo penal mediante un hacer.*

*La pena del omiso podrá ser atenuada.*

En los delitos de omisión impropia, recae sobre el garante el deber de evitar el resultado. El deber de garante se produce cuando existe por parte del agente un dominio social de un ámbito de vida que fundamenta un deber de evitar el resultado, es decir, el agente tiene la obligación de proteger determinado bien jurídico, bajo su ámbito de esfera. De este modo, solo la actuación sobre la fuente de peligro custodiada por el autor genera un deber de evitar un resultado<sup>162</sup>, que resulta susceptible de imputación por el delito de omisión impropia, previsto en el artículo 13° del CP.

Efectivamente, la posición de garante es precisa para que la no evitación de un resultado lesivo pueda equipararse a su propia causación positiva y castigarse con arreglo al precepto que sanciona su producción; ello implica (i) la creación o aumento, en un momento anterior, de un peligro atribuible a su autor; y, (ii) que tal peligro determine, en el momento del hecho, una situación de dependencia personal del bien jurídico respecto de su causante<sup>163</sup>.

<sup>160</sup> Vid., Villa Stein, Javier (2014). *Derecho penal, Parte general*, 4ª ed., Ara Editores, p. 280.

<sup>161</sup> *Ibidem*.

<sup>162</sup> Vid., Mir Puig, Santiago (2006). *Derecho penal, Parte general*, 8ª ed., Reppertor, p. 318.

<sup>163</sup> *Ibidem*, p. 319.

### 3.5.1. ¿Delito de comisión activa o de comisión omisiva?

Como se hizo mención, en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el empleador -como sujeto activo- tiene una posición de garante respecto de su deber de prevención, lo que significa que debe orientar su conducta a la evitación de resultados lesivos para la seguridad laboral, con el fin de proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

Ahora, corresponde analizar si el delito bajo análisis es de comisión activa o de comisión omisiva. Para ello, se debe partir del hecho de que el referido tipo penal prevé dos modalidades (tipo base y agravado), por lo cual se debe empezar con el análisis del primer párrafo (tipo base).

Al respecto, del tenor literal del primer párrafo podemos concluir que el supuesto delictivo se configura cuando el empleador, en su rol de garante, incumple su deber de prevención orientado a impedir la generación de un riesgo no permitido, ocasionando que sus trabajadores se sitúen en una posición de peligro inminente<sup>164</sup>. En ese orden de ideas, solo se le podrá atribuir responsabilidad penal cuando: (i) deliberadamente infrinja las normas de seguridad y salud en el trabajo, (ii) tenía conocimiento de que el cumplimiento de las referidas normas era su obligación, y que dicho incumplimiento era pasible de ocasionar un resultado negativo; y, (iii) exista un alto riesgo de que, en atención a las circunstancias de un contexto concreto, se produzca una lesión a la vida, salud o integridad física de un trabajador como consecuencia de su incumplimiento.

Cabe mencionar que esta primera modalidad hace alusión a un delito de peligro concreto<sup>165</sup>, ya que se exige la concurrencia de una amenaza perceptible al bien jurídico protegido, el cual viene a ser la seguridad laboral, referida ulteriormente a la vida, salud e integridad física de los trabajadores. Esto debe analizarse sobre la base de la experiencia común, y el resultado de dicho análisis permitirá dilucidar si es que existía, previo al despliegue de la conducta típica, una probabilidad razonable de que dicha conducta dé lugar a la producción del resultado lesivo. Como es de verse, no se exige una efectiva lesión al bien jurídico protegido.

Ahora bien, en el segundo párrafo (tipo agravado), las circunstancias son distintas, ya que, en esta oportunidad, se exige que el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo ocasione la muerte o lesiones graves del trabajador. Por consiguiente, no cabe duda alguna de que nos encontramos ante un delito de resultado, y para que su comisión pueda imputarse al empleador, se deberá acreditar que la lesión producida obedece a su incumplimiento deliberado (doloso) respecto de las referidas normas.

---

<sup>164</sup> Vid., Calderón Valverde, "El delito de atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales (artículo 168-A del Código Penal)", en *Derecho penal laboral*, Gaceta Jurídica, p. 49.

<sup>165</sup> Sobre el particular, la doctrina es unánime al establecer que el tipo base del artículo 168-A° del CP consagra un delito de peligro concreto.

Sin perjuicio de que el delito en cuestión abarca dos tipos de delitos distintos en cuanto al daño causado (siendo el primer párrafo un delito de peligro concreto y el segundo párrafo un delito de resultado), corresponde analizar si se trata de un delito de comisión activa o de comisión omisiva.

Al respecto, es menester traer a colación lo afirmado por la doctrina penal española, puesto que es la que se ha pronunciado con el fin de dilucidar dicha interrogante y resulta aplicable a nuestra realidad nacional en la medida que, como se citó apartados más arriba, el artículo 316° del CP español tipifica el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el cual si bien tiene una modificación ligeramente distinta al artículo 168-A° del CP, en esencia sanciona el incumplimiento a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre este punto, para un grupo de autores, el artículo 316° del CP español tipifica una modalidad omisiva y activa al mismo tiempo, puesto que independientemente de que la estructura se defina como omisiva, el resultado típico puede referirse a un comportamiento activo, con una acción que implica la omisión en la facilitación de los medios de seguridad<sup>166</sup>.

Así, Nicolliello apunta que “podrían existir, aunque sería más raro que ocurriese, acciones del empleador que constituyeran incumplimiento a la normativa sobre seguridad laboral”, y para Meini la diferencia entre el comportamiento activo y omisivo en este delito no posee interés práctico, al igual que para Gallardo García, quien expresa que *“es irrelevante que la conducta sea omisiva o activa, ya que lo que realmente importa es que vaya unida y esté conectada con la creación o el aumento de peligro grave a causa de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales”*<sup>167</sup>.

No estoy de acuerdo con las posturas antes expuestas, toda vez que la redacción del artículo 168-A° del CP hace alusión expresa al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo: *“infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo”, “inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo”*. Como se puede apreciar, la omisión que despliega el sujeto activo no la hace con respecto a la conducta, sino sobre el cumplimiento de la normativa en cuestión. Por consiguiente, la infracción de dicho mandato es lo que da lugar a un delito de omisión, con independencia de si la acción corporal que realiza el sujeto activo consiste en una simple inactividad o estriba en una acción positiva<sup>168</sup>.

Considero que, si bien la “infracción” y/o “inobservancia” de las normas de seguridad y salud en el trabajo puede materializarse a través de acciones positivas (piénsese, por ejemplo, en el caso de que una de las máquinas dispensadoras de gaseosas de un restaurante de comida rápida presente descargas eléctricas por defectos y, a sabiendas de tal situación, el empleador ordene la continuación

---

<sup>166</sup> Vid., Remersaro, *Protección penal (...)*, cit., p. 180.

<sup>167</sup> *Ibidem*, p. 180-181.

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 182.

de su uso durante la jornada laboral), el delito presenta una estructura de comisión omisiva, lo cual se condice con la figura de omisión impropia recogida en el citado artículo 13° del CP.

Es importante señalar que la Casación N° 1749-2018/Cañete<sup>169</sup> establece que son tres los requisitos para la configuración de la omisión impropia: (i) un comportamiento vinculado a un resultado -omitir la realización de un hecho punible-, (ii) el deber jurídico de impedirlo o crear una fuente de peligro idóneo para producirlo -sujeto a la existencia de un deber de garante-; y, (iii) la posibilidad de realizar, según un criterio de razonabilidad, un juicio de equivalencia -correspondencia de la omisión con la realización de un tipo penal comisivo-.

Con relación a lo antes mencionado, el empleador tiene una posición de garante, lo que significa que tiene el deber jurídico de impedir los riesgos inherentes a la actividad laboral que puedan presentarse a través del cumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo; siendo que, en caso de incumplir con tal deber, estará creando una fuente de peligro idónea, ya sea para poner en peligro inminente la vida, salud o integridad física de los trabajadores o para ocasionar lesiones o producir la muerte de los mismos.

En consecuencia, resulta claro que estamos frente a un delito de comisión omisiva, toda vez que, desde el punto de vista dogmático, el presente delito responde a una estructura omisiva, y lo relevante es la omisión de la acción esperada, cuya realización hubiera evitado el resultado<sup>170</sup>. Por consiguiente, la conducta típica consiste en no cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales están contenidas en la legislación laboral, esto es, la LSST.

### **3.5.2. Obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo**

Conforme se viene mencionando a lo largo del presente trabajo, el empleador tiene una posición de garante, y es sobre la base de tal rol que tiene el deber jurídico de impedir los riesgos inherentes a la actividad laboral, así como de evitar que los riesgos presentes se incrementen. Por consiguiente, debe garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que están contenidas en la LSST.

Es en relación con lo antes indicado que el artículo 48° de la LSST establece que el empleador debe demostrar un liderazgo sólido y un apoyo constante a las actividades empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo; y, además, que tiene la responsabilidad de comprometerse a garantizar y conservar un entorno laboral seguro y saludable, conforme a las mejores prácticas y al cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

---

<sup>169</sup> Casación N° 1749-2018/Cañete. (2020). *Sentencia de casación*. Corte Suprema de Justicia de la República, Sala Penal Permanente. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Casaci%C3%B3n-1749-2018-Ca%C3%B1ete-LP.pdf>

<sup>170</sup> Vid., Terradillos Basoco, Juan María (2006). *La siniestralidad laboral como delito*, Bomarzo, p. 86.

De lo citado, surge la interrogante de cuáles son las obligaciones que, en concreto, recaen sobre el empleador en este sentido; es decir, cuáles son las obligaciones que este debe cumplir a cabalidad para garantizar adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo que eviten los riesgos inherentes en la medida de lo posible. Para dar respuesta a dicha pregunta, es necesario remitirnos al Capítulo I del Título V de la LSST, que recoge los derechos y obligaciones de los empleadores. Así, si bien el artículo 49° de la LSST regula expresamente las obligaciones del empleador, lo cierto es que a lo largo de todo el mencionado capítulo se enlistan indistintamente las diversas obligaciones que sobre él recaen. A continuación, se indicarán las obligaciones del empleador con incidencia en el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo:

- (i) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos vinculados a su labor, ya sea dentro del lugar de trabajo o a propósito de él (artículo 49°, punto a).
- (ii) Implementar medidas con el objetivo de mejorar los niveles de protección actuales (artículo 49°, punto b).
- (iii) Determinar los cambios que pudieran surgir en las condiciones laborales y establecer lo necesario para implementar las medidas preventivas de riesgos en el trabajo que correspondan (artículo 49°, punto c).
- (iv) Realizar exámenes médicos cada dos años. Para los trabajadores que llevan a cabo labores de alto riesgo, es obligatoria la práctica de los exámenes médicos antes, durante y al culminar la relación de trabajo (artículo 49°, punto d).
- (v) Asegurar que se brinde capacitación y entrenamiento en materia de seguridad y salud de forma adecuada y oportuna antes y durante la relación de trabajo, así como en cualquier ocasión en que ocurran cambios en la función o el puesto de trabajo (artículo 49°, punto g).
- (vi) Gestionar todos los riesgos, priorizando su eliminación desde la fuente y, en los casos en los que no sea posible eliminarlos, implementar sistemas de control adecuados para mitigarlos (artículo 50°, punto a).
- (vii) Planificar el diseño de los puestos y ambientes laborales, así como elegir los equipos y métodos por utilizarse, incluyendo la reducción de tareas monótonas o repetitivas, con el objetivo de proteger la salud y seguridad del trabajador (artículo 50°, punto b).
- (viii) Eliminar los agentes y situaciones peligrosas presentes en el lugar de trabajo. En caso de que no sea viable su eliminación, reemplazarlos por alternativas que representen un menor riesgo (artículo 50°, punto c).

- (ix) Tomar en cuenta las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el momento de la asignación de sus funciones (artículo 51°).
- (x) Comunicar a los trabajadores, clara y eficazmente, la información necesaria sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo y en la función o tarea específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables (artículo 52°).
- (xi) Ejercer el deber de prevención de los riesgos en todas las actividades que se realicen, ya sea dentro del lugar del trabajo o, inclusive, fuera del horario y lugar establecidos para el trabajo (artículo 54°).
- (xii) Supervisar que únicamente los trabajadores que cuenten con una capacitación adecuada y las medidas de protección necesarias puedan acceder a áreas o zonas de alto riesgo (artículo 55°).
- (xiii) Anticipar que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos y otros de naturaleza similar, presentes en el lugar de trabajo, no cause perjuicios en la salud de los trabajadores (artículo 56°).
- (xiv) Realizar una actualización de la evaluación de riesgos anualmente o cuando ocurran cambios en las condiciones laborales o se hayan producido daños a la salud y seguridad (artículo 57°).
- (xv) Llevar a cabo una investigación cuando se produzcan daños a la salud de los trabajadores o cuando haya señales de que las medidas preventivas no son suficientes, con el propósito de identificar las causas y adoptar las medidas de corrección que correspondan (artículo 58°).
- (xvi) Actualizar las medidas preventivas de riesgos de trabajo cuando sean inadecuadas o insuficientes para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 59°).
- (xvii) Proveer a los trabajadores con equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y los riesgos específicos de sus funciones, cuando no sea posible eliminar los riesgos de trabajo o sus efectos dañinos para la salud. Asimismo, verificar el uso efectivo de dichos equipos (artículo 60°).
- (xviii) Adoptar las medidas necesarias de forma inmediata cuando se identifique que el uso de vestimenta, equipos de trabajo o equipos de protección personal implica riesgos específicos para la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 61°).
- (xix) Implementar las medidas e impartir las instrucciones necesarias para que, ante una situación de peligro inminente que pudiera repercutir negativamente en la seguridad y

salud de los trabajadores, se pueda suspender las labores y evacuar de inmediato el centro de trabajo. No ordenar la reanudación de las labores hasta que el riesgo haya sido mitigado o controlado (artículo 63°).

- (xx) Asegurar la protección de los trabajadores con discapacidad que presenten una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales (artículo 64°).
- (xxi) Considerar en las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos aquellos aspectos que puedan afectar las funciones reproductivas de los trabajadores, especialmente aquellos derivados de la exposición a agentes físicos, químicos, biológicos y otros de similar naturaleza (artículo 65°).
- (xxii) Incorporar el enfoque de género en la evaluación inicial y anual de riesgos, garantizando que las trabajadoras gestantes no sean expuestas a labores peligrosas. En caso de ser necesario, reubicar a las trabajadoras gestantes en puestos seguros, sin afectar su remuneración ni su categoría laboral (artículo 66°).
- (xxiii) No emplear adolescentes para que realicen actividades peligrosas o poco saludables que puedan afectar su desarrollo físico y mental. Evaluar previamente los puestos de trabajo para identificar riesgos y establecer medidas de prevención. Realizar exámenes médicos a los adolescentes antes, durante y al término de la relación laboral (artículo 67°).
- (xxiv) Cuando en sus instalaciones trabajen contratistas, subcontratistas u otros, garantizar un SGSST aplicable a todos los trabajadores, visitantes y usuarios. Asimismo, asumir el deber de prevención respecto a todo el personal presente (artículo 68°).
- (xxv) Si se diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden máquinas, equipos, sustancias o productos de trabajo, se debe garantizar que no representen riesgos para los trabajadores. Proporcionar información y capacitación sobre su instalación, uso y mantenimiento, así como sobre el manejo de materiales peligrosos. Toda la información debe estar redactada en castellano y de forma clara y comprensible (artículo 69°).
- (xxvi) Asegurar que los trabajadores sean consultados previamente ante cualquier modificación en las operaciones, procesos u organización del trabajo que pueda afectar su seguridad y salud (artículo 70°).
- (xxvii) Informar a los trabajadores (a título grupal y personal) sobre las razones de los exámenes de salud ocupacional y las investigaciones relacionadas con los riesgos en los puestos de trabajo, sobre los resultados de los informes médicos antes de asignar un puesto y sobre su evaluación de salud. Garantizar la confidencialidad de los resultados de los exámenes médicos (artículo 71°).

### 3.5.3. La imputación a la víctima

Hay ciertas circunstancias, cuando la conducta de la víctima es arriesgada y es imputable a ella misma y, por ende, el comportamiento del sujeto activo es atípico. Esta figura está denominada “autopuesta en peligro”, la cual no es más que el hecho de que la víctima asume de manera libre y consentida un riesgo que deviene en un resultado que le es imputado a ella misma y no a un tercero que hubiera podido intervenir causalmente en la producción del resultado<sup>171</sup>. En otras palabras, el resultado típico forma parte del ámbito de responsabilidad de la víctima, con lo cual cabe exonerar al autor de la conducta. Se trata de un tema de interés, pues suele ser planteado como argumento de descargo por las defensas en las investigaciones o procesos que se inician como consecuencia de un accidente laboral.

De lo mencionado se tiene que, respecto del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la imputación a la víctima (por la autopuesta en peligro de la misma) es un criterio de imputación objetiva que excluye la responsabilidad penal del empleador, en tanto es la propia víctima quien, de manera consciente, actúa de manera imprudente asumiendo un riesgo significativo en perjuicio de su propia seguridad. Ciertamente, se trata de un factor que incide en la responsabilidad penal del empleador, puesto que en caso de determinarse que la imputación es atribuible a la víctima, este puede quedar exento de responsabilidad penal.

Ahora bien, surge la pregunta de cuándo es que nos encontramos ante la figura de imputación a la víctima por autopuesta en peligro de la misma. Al respecto, la doctrina señala que para que una conducta sea atribuible al trabajador, deberán concurrir dos circunstancias: (i) que el trabajador conozca con precisión el riesgo; y, (ii) que dicha asunción sea libre, siempre teniendo en cuenta que en el marco de las relaciones laborales la responsabilidad no queda excluida por el simple traspaso tácito de la misma a los trabajadores<sup>172</sup>.

En el ámbito nacional, la postura adoptada por la jurisprudencia es que el empleador, en su posición de garante, tiene el deber de garantizar la seguridad laboral. Así, resulta contundente la sentencia de la Séptima Sala Penal Liquidadora del 25 de julio de 2023<sup>173</sup>, la cual señala lo siguiente:

*5.4. Ahora en cuanto a la puesta en peligro de la víctima, al respecto según los criterios de la imputación objetiva -según el representante del Ministerio Público lo señaló en su dictamen- Roxin indica que la responsabilidad sobre la seguridad laboral es de cargo del empleador, lo que obedece a la situación de dependencia del trabajador; aun cuando el trabajador se coloque*

<sup>171</sup> Vid., Remersaro, *Protección penal (...)*, cit., p. 260.

<sup>172</sup> *Ibidem*, p. 267.

<sup>173</sup> Expediente N° 1164-2021 (2023). *Sentencia de Segunda Instancia*. Corte Superior de Justicia de Lima, Séptima Sala Penal Liquidadora.  
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/09/Expediente-1164-2021-Sala-Penal-Liquidatoria-LPDerecho.pdf>

*conscientemente en una situación de peligro, eso no siempre excluye la imputación al tipo objetivo; por lo que en correspondencia con el principio de confianza y el principio de auto responsabilidad ha de tenerse en cuenta que si bien el empresario no tiene un deber de control absoluto, sí tiene el deber de prever las imprudencias no temerarias, más puede confiar en que no se produzcan imprudencias de carácter grave, en la medida que haya realizado los controles oportunos como la adopción de determinadas medidas de seguridad, según lo indica Maraver M.*

Actualmente, no se ha planteado una definición a nivel doctrinal ni jurisprudencial sobre la “imprudencia no temeraria”. Sin embargo, atendiendo a las circunstancias del caso que motivó la sentencia antes indicada, considero que se puede definir como aquella conducta en la que incurre el trabajador sin la debida diligencia o precaución, aunque sin desobedecer consciente y deliberadamente las órdenes del empleador o las normas de seguridad. Dicho de otro modo, se trata de aquella acción llevada a cabo por el trabajador con la cual asume un riesgo considerable por descuido y sin intención de poner en peligro su seguridad o la de los demás.

Por ello, cuando la conducta del trabajador incumple las normas de prevención en los accidentes de trabajo y si el empleador logra demostrar que hizo los mayores esfuerzos razonables y exigibles al efecto; si en la concurrencia, esa desobediencia ha contribuido intensamente en la producción del delito, la culpa del agente ofensor se diluye o debilita, pudiendo el juez catalogar la actitud del trabajador como imprudente. Así, no será suficiente que el trabajador comprenda el riesgo que creó con su conducta, sino que será clave que el resultado lesivo exceda al ámbito de competencia del empleador<sup>174</sup>.

---

<sup>174</sup> Vid., Remersaro, *Protección penal (...)*, cit., p. 266.

## Capítulo 4: Análisis de la Ley N° 30424 y argumentos de viabilidad

### 4.1. Delitos que pueden generar la responsabilidad penal de las personas jurídicas

De acuerdo con la última modificación de la LRPJ, realizada en virtud de la publicación de la Ley N° 31740, publicada el 13 de mayo de 2023 y con entrada en vigor el 13 de noviembre de 2023, la actual redacción del artículo 1° que enlista taxativamente los delitos que pueden generar la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Perú es la siguiente:

*La presente ley regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas nacionales o extranjeras en el proceso penal por los delitos previstos en los artículos:*

- a. 199, 226, 228, 384, 397, 397-A, 398 y 400 del Código Penal.
- b. 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Decreto Legislativo 1106, Decreto Legislativo de lucha eficaz contra el lavado de activos y otros delitos relacionados a la minería ilegal y el crimen organizado.
- c. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 10 de la Ley 28008, Ley de los delitos aduaneros.
- d. 1, 2, 4, 5, 5-A, 5-B, 5-C y 5-D del Decreto Legislativo 813, Ley Penal Tributaria.
- e. 2, 3, 4, 4-A, 5, 6, 6-A, 6-B y 8 del Decreto Ley 25475, Decreto Ley que establece la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio.

*El régimen de consecuencias accesorias, previsto en el Código Penal, se aplica a las personas jurídicas involucradas en los delitos no comprendidos en el presente artículo.*

Partiendo de ello, los delitos enlistados taxativamente en el citado artículo 1° pueden clasificarse dependiendo del dispositivo normativo que los contiene, a saber:

- (i) CP

Tenemos los siguientes delitos: (i) contabilidad paralela, (ii) atentados contra monumentos arqueológicos, así como zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú, (iii) extracción ilegal de bienes culturales y del patrimonio paleontológico del Perú, (iv) colusión simple y agravada, (v) cohecho activo genérico, (vi) cohecho activo transnacional, (vii) cohecho activo específico; y, (viii) tráfico de influencias.

- (ii) Decreto Legislativo N° 1106, Decreto Legislativo de lucha eficaz contra el lavado de activos y otros delitos relacionados a la minería ilegal y el crimen organizado

El presente decreto legislativo recoge las distintas modalidades del delito de lavado de activos, así como delitos conexos a dicha actividad ilícita: (i) actos de conversión y transferencia, (ii) actos de ocultamiento y tenencia, (iii) transporte, traslado, ingreso o salida por territorio nacional de dinero o títulos valores de origen ilícito, (iv) omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas; y, (v) rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información.

(iii) Ley N° 28008, Ley de los Delitos Aduaneros

Tenemos los siguientes delitos: (i) contrabando, (ii) contrabando fraccionado, (iii) defraudación de rentas de aduana, (iv) receptación aduanera, (v) financiamiento; y, (vi) tráfico de mercancías prohibidas o restringidas.

(iv) Decreto Legislativo N° 813, Ley Penal Tributaria

El presente decreto legislativo contempla el delito de defraudación tributaria y sus distintas modalidades. Asimismo, prevé delitos conexos a dicha actividad ilícita: (i) delito relacionado con la obligación emanada de la norma tributaria de llevar libros y registros contables, (ii) delito relacionado con la proporción de información falsa con ocasión de la inscripción o modificación de datos en el Registro Único de Contribuyentes, (iii) delito relacionado con el almacenamiento de bienes para su distribución, comercialización, transferencia u otra forma de disposición; y, (iv) delito relacionado con la confección, obtención, venta o facilitación a cualquier título de documentos de naturaleza tributaria.

(v) Decreto Ley N° 25475, Decreto ley que establece la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio

Tenemos los siguientes delitos: (i) terrorismo, (ii) colaboración con el terrorismo, (iii) financiamiento del terrorismo, (iv) afiliación a organizaciones terroristas, (v) instigación, (vi) reclutamiento de personas, (vii) conspiración para el delito de terrorismo; y, (viii) obstaculización de acción de la justicia.

Siendo ello así, la persona jurídica podrá responder penalmente en el supuesto de que las personas que cumplan con las condiciones establecidas en el artículo 3° de la LRPJ (esto es, el hecho de conexión y la vinculación material) incurran en la comisión de los delitos indicados.

#### **4.2. Finalidad teleológica para la ampliación del catálogo de delitos**

Ahora bien, es importante destacar que el artículo 1° de la LRPJ, al momento de su publicación (21 de abril de 2016) únicamente contemplaba un delito el delito de cohecho activo transnacional (artículo 397-A° del CP). Fue recién a partir de diversas modificaciones que el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas fue ampliado, lo cual se realizó en virtud de la publicación de normas que modificaron el indicado artículo: (i) artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1352, publicado el 7 de enero de 2017, (ii) artículo 3° de la Ley N° 30835, publicada el 2 de agosto de 2018; y, de manera reciente, (iii) artículo 1° de la Ley N° 31740, publicada el 13 de mayo de 2023 y con entrada en vigor el 13 de noviembre de 2023.

En este punto, es importante preguntarnos, ¿por qué motivos el legislador decidió ampliar el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas? Y más importante aún, ¿por qué decidió hacerlo con respecto a los delitos indicados en el apartado anterior, que forman

parte de la actual redacción del artículo 1° de la LRPJ? A efectos de dar respuesta a dichas interrogantes, es menester interpretar teleológicamente la finalidad perseguida por el legislador.

Sobre el particular, la interpretación teleológica es un método de interpretación jurídica que consiste en atribuir significado a una norma atendiendo a la finalidad del precepto. El legislador que crea la ley se propone uno o varios fines de los cuales las normas son un medio, por lo que la interpretación debe realizarse teniendo en cuenta esos fines o propósitos buscados<sup>175</sup>. Así, esos propósitos podrían ser: aseguramiento de la paz y la justa solución de los litigios, el equilibrio de una regulación en el sentido de prestar la máxima atención a los intereses que se hallan en juego, la protección de los bienes jurídicos y un procedimiento judicial justo, la solución de una problemática de carácter general surgida, el mejoramiento de ciertas condiciones de interés colectivo, entre otros<sup>176</sup>.

Ahora bien, los motivos que incentivaron al legislador a modificar el artículo 1° de la LRPJ en más de una ocasión están plasmados tanto en la exposición de motivos adjunta a la publicación de la norma como en los proyectos de ley presentados al Congreso de la República. En concreto, tenemos la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1352, el Proyecto de Ley N° 1102/2016-CR (que devino en la publicación de la Ley N° 30835) y el Proyecto de Ley N° 676/2021-PE (que devino en la publicación de la Ley N° 31740). Conviene precisar que cada una de las indicadas normas amplió el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, de acuerdo con el siguiente detalle:

---

<sup>175</sup> Vid., Anchondo Paredes, Víctor (2012). *Métodos de interpretación jurídica*, Derecho UNAM N° 16, pp. 48-49.

<sup>176</sup> *Ibíd*em, p. 49.

**Tabla 3**

Delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa según las diversas modificaciones a la Ley N° 30424

D. Legislativo N° 1352	Ley N° 30835	Ley N° 31740
<p>Cohecho activo genérico</p> <p>Cohecho activo específico</p> <p>Lavado de activos (actos de conversión y transferencia)</p> <p>Lavado de activos (actos de ocultamiento y tenencia)</p> <p>Lavado de activos (transporte, traslado, ingreso o salida por territorio nacional de dinero o títulos valores de origen ilícito)</p> <p>Financiamiento del terrorismo</p>	<p>Colusión simple y agravada</p> <p>Tráfico de influencias</p>	<p>Contabilidad paralela</p> <p>Atentados contra monumentos arqueológicos, así como zonas paleontológicas declaradas como patrimonio paleontológico del Perú</p> <p>Extracción ilegal de bienes culturales y del patrimonio paleontológico del Perú</p> <p>Lavado de activos (omisión de comunicación de operaciones o transacciones sospechosas)</p> <p>Lavado de activos (rehusamiento, retardo y falsedad en el suministro de información)</p> <p>Contrabando</p> <p>Contrabando fraccionado</p> <p>Defraudación de rentas de aduana</p> <p>Receptación aduanera</p> <p>Financiamiento del contrabando</p> <p>Tráfico de mercancías prohibidas o restringidas</p> <p>Defraudación tributaria y sus distintas modalidades</p> <p>Terrorismo</p> <p>Colaboración con el terrorismo</p> <p>Afiliación a organizaciones terroristas</p> <p>Instigación al terrorismo</p> <p>Reclutamiento de personas para el terrorismo</p> <p>Conspiración para el delito de terrorismo</p> <p>Obstaculización de acción de la justicia por delito de terrorismo</p>

Concretamente, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1352 y en el Proyecto de Ley N° 1102/2016-CR se puede apreciar que la ampliación del catálogo de los referidos delitos obedece a que se les ha identificado como uno de los principales problemas del país, indicándose la cantidad de denuncias penales y sentencias condenatorias dentro de un periodo determinado de tiempo, las mismas que reflejan ya sea una tendencia de incremento o de mantenimiento. En otras palabras, se aprecia que no hay un periodo de baja en cuanto a las denuncias penales interpuestas y sentencias condenatorias expedidas por los delitos que fueron objeto de propuesta. En consecuencia, resulta claro que el criterio empleado por el legislador para incorporar dichos delitos a la lista de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas fue la presencia de una tendencia de incremento y/o mantenimiento en cuanto a su comisión.

Por otro lado, y para los fines antes indicados, el legislador también ha tomado en cuenta los estándares internacionales sobre las materias que propone. En efecto, tanto la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1352 como los Proyectos de Ley N° 1102/2016-CR y N° 676/2021-PE refieren que los estándares internacionales<sup>177</sup> resaltan la necesidad de que los Estados Parte (entre ellos, Perú) adopten las medidas que sean necesarias para establecer la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que fueron objeto de propuesta para la ampliación de la lista de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En buena cuenta, las disposiciones de organismos internacionales vinculantes al Perú son, por su parte, otro criterio empleado por el legislador para ampliar el catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Asimismo, el Dictamen de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos recaído en el Proyecto de Ley N° 1102/2016-CR hace mención de la empresa Odebrecht, indicando que habría intervenido en diversos casos de corrupción (específicamente, por los delitos de colusión y tráfico de influencias, que fueron los propuestos para ser incorporados a la lista de delitos indicada), los cuales -a la fecha de dicho dictamen- se encontraban en investigación en sede fiscal. Algunos expertos señalan que el escándalo de Odebrecht es el caso de corrupción corporativa más grande de la historia latinoamericana reciente<sup>178</sup> y, siendo de público conocimiento que uno de los países en los que dicha empresa actuó ilícitamente es el Perú, resulta razonable que se haya considerado dicho caso a efectos de sustentar la ampliación de la lista de delitos que generan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, por los dos delitos propuestos. En síntesis, otro de los criterios empleados por el legislador

---

<sup>177</sup> Sobre el particular, los estándares nacionales hacen referencia a las convenciones y recomendaciones emanadas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).

<sup>178</sup> Vid., Morales Inga, Sergio y Morales Tristán, Oswaldo (2023). "Odebrecht: un caso de corrupción organizacional", Aposta N° 96, p. 36.

en este sentido es la existencia de un caso sumamente relevante y con incidencia en el territorio nacional, que puso en evidencia los defectos y debilidades de nuestra legislación penal; particularmente, en la lucha contra la corrupción, que se materializó en la ausencia de mecanismos más severos que coadyuven a la prevención y sanción de dicha actividad ilícita.

En consecuencia, de lo expuesto podemos concluir que, si bien los delitos que hoy en día forman parte de la lista de delitos que generan la responsabilidad de las personas jurídicas son de diversa naturaleza (desde delitos contra el patrimonio hasta delitos aduaneros), lo cierto es que el legislador se ha servido principalmente de tres criterios para incorporar dichos tipos penales al régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas: (i) la tendencia al incremento y/o permanencia de la comisión de dichos delitos, (ii) la necesidad de alineamiento con las recomendaciones y exigencias de los estándares internacionales; y, (iii) la existencia de casos mediáticos y relevantes con incidencia en el país, con respecto a dichos delitos.

De ello podemos colegir que la finalidad teleológica del legislador, al momento de ampliar el mencionado régimen de responsabilidad penal, fue la de mitigar y/o reducir las cifras de comisión de los indicados delitos, alinear nuestra legislación de conformidad con las recomendaciones y exigencias de los estándares nacionales y, asimismo, evitar que el Perú se vea involucrado en escándalos mediáticos que giren en torno a la comisión de aquellos delitos; ello, a consideración mía, con el fin de que la reputación del país no sea objeto de cuestionamiento a nivel nacional e internacional.

#### **4.3. Argumentos de viabilidad**

##### **4.3.1. Argumentos criminológicos**

Con respecto a este punto, la realidad peruana en materia laboral arroja, a través de cifras oficiales recopiladas por el MTPE, que el número de accidentes laborales no se ha reducido; por el contrario, se advierte una tendencia de incremento. Ello, pues en el mes de diciembre de 2019 (fecha en que se realizó la última modificación al artículo 168-A° del CP) se registró un total de 2,763 accidentes laborales, mientras que, en diciembre de 2024 (último Boletín Estadístico Mensual publicado por el MTPE), se registró un total de 3,568 accidentes laborales. Asimismo, porque se ha advertido que la cantidad de accidentes laborales cada año aumenta, por lo menos, en 5,000.

Además, de conformidad con las cifras recabadas por el MP, desde el mes de diciembre de 2019 hasta la actualidad, el número de casos por el delito contenido en el artículo 168-A° del CP no ha disminuido, por el contrario, se observa una tendencia anual a mantenerse igual con respecto al periodo anterior.

Inclusive, en el Perú se registran casos penales por el artículo 168-A° del CP que involucran a conocidas empresas internacionales, debido a la muerte de uno o más trabajadores al interior de los establecimientos como consecuencia de accidentes laborales ocasionados justamente por el

incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Considero que los ejemplos expuestos en el apartado correspondiente ponen en evidencia que estos riesgos se encuentran presentes en cualquier tipo de empresa, independientemente de si es una empresa nacional, internacional, grande, mediana o pequeña y con independencia del rubro empresarial al que se dedique.

Sin embargo, es razonable presumir que, si los trabajadores de las conocidas empresas internacionales -las cuales se destacan por su capacidad de contar con mayores recursos para implementar mecanismos preventivos que resguarden la seguridad laboral-, no están totalmente protegidos, menos lo estarán los trabajadores de aquellas empresas con menor influencia y/o prestigio en el país, que pueden presentar limitaciones en cuanto a su operatividad y/o presupuesto. En otras palabras, la realidad peruana en este sentido permite inferir que el riesgo de afectación a la seguridad laboral -y, ulteriormente, a la vida, salud e integridad física de los trabajadores- no está asociado al tamaño o prestigio de la empresa, sino a la cultura organizacional que prevalece en su estructura interna y que pone en evidencia el defectuoso cumplimiento a las obligaciones laborales.

En efecto, tal y como se ha desarrollado en el presente trabajo, si bien es cierto que las personas jurídicas son ontológicamente distintas a las personas naturales, dicha diferencia no impide que las primeras puedan ser un foco de riesgos y contingencias de naturaleza penal en perjuicio de sus miembros.

Por consiguiente, es de mi opinión que, al incorporar el artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan responsabilidad penal de la empresa, se podrá apreciar una disminución en cuanto a las cifras registradas tanto en los accidentes laborales como en los casos penales que giren en torno al mencionado artículo. Ello, pues a partir del establecimiento de un régimen de responsabilidad penal para las personas jurídicas es que estas visualizarán como prioridad la adopción de las medidas preventivas necesarias para evitar dicha situación, poniendo especial énfasis en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; el cual, ulteriormente, constituirá un beneficio para los trabajadores, quienes tendrán -en mayor medida- garantizada la seguridad en el trabajo.

#### **4.3.2. Argumentos de política criminal**

Como se mencionó anteriormente, la política criminal se puede definir como la disciplina ejercida contra la criminalidad, esto es, las acciones que se adoptan a manera de estrategia para la prevención, control y sanción de la criminalidad, con el fin de garantizar la protección de los bienes jurídicos materializada en la reducción de los delitos. Dicha estrategia incluye la implementación de medidas legislativas (como la creación, modificación o derogación de normas) y judiciales (como la imposición motivada de una pena menos gravosa, en atención a las circunstancias particulares de un caso).

Como parte de la estrategia de política criminal en materia de seguridad y salud en el trabajo, en línea con lo mencionado anteriormente, el Estado peruano ha (i) reconocido a nivel constitucional que toda persona tiene derecho a la seguridad en el ámbito laboral, (ii) adoptado una PNSST al año 2030; e, (iii) incorporado el artículo 168-A° al CP, estableciendo una responsabilidad a nivel individual a aquel empleador que ponga en inminente peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores de forma grave, producto de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Pese a ello, tal y como se expone en el presente trabajo, ha quedado demostrado que la estrategia de política criminal en el Perú en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta insuficiente para garantizar que los trabajadores desempeñen sus labores en condiciones seguras y saludables, toda vez que, mientras que tanto las cifras de los accidentes laborales registradas reflejan una tendencia de incremento, el número de los casos penales que giran en torno a la comisión del artículo 168-A° del CP refleja una tendencia de permanencia<sup>179</sup>.

Ello nos lleva a la inevitable conclusión de que el régimen de responsabilidad penal individual que establece el artículo 168-A° del CP no ha desplegado los efectos preventivos y disuasorios que el legislador penal buscaba al tipificar la conducta. En otras palabras, aun cuando se ha establecido un régimen de responsabilidad penal para la persona natural (el empleador) que resulte responsable por poner en inminente peligro la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, dichos bienes jurídicos continúan viéndose desprotegidos. Sin lugar a dudas, la respuesta de los ciudadanos ante la sanción penal que establece dicho delito, entendida como la pena privativa de libertad (la cual varía atendiendo a las circunstancias concretas en que se cometió el delito) no está alineada con la finalidad teleológica del legislador al momento de incorporar el artículo 168-A° al CP.

En este punto, se ha mencionado que la LRPJ establece un régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, en tanto exista un hecho de conexión (relacionado a las personas naturales que cometen el delito) y una vinculación material (relacionada a las circunstancias y la finalidad con la que es cometido el delito). Este régimen contempla diversas medidas administrativas que, como se ha explicado, son en realidad sanciones penales que se fundamentan en la culpabilidad de la persona jurídica y que, por consiguiente, tienen una naturaleza y finalidad distinta a las consecuencias accesorias.

---

<sup>179</sup> Si bien las cifras a nivel penal registran una tendencia de permanencia, es razonable presumir que pueden aumentar en los siguientes años, tomando en consideración que las cifras a nivel laboral registran una preocupante tendencia de incremento.

**Tabla 4**

Efectos de la responsabilidad de las personas jurídicas

<b>Consecuencias accesorias (artículo 105° del CP)</b>	<b>Medidas administrativas (artículo 5° de la LRPJ)</b>
<p>Clausura de sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal no excederá de cinco años.</p> <p>Disolución y liquidación de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité.</p> <p>Suspensión de las actividades de la sociedad, asociación, fundación, cooperativa o comité por un plazo no mayor de dos años.</p> <p>Prohibición a la sociedad, fundación, asociación, cooperativa o comité de realizar en el futuro actividades, de la clase de aquellas en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.</p> <p>La prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. La prohibición temporal no será mayor de cinco años.</p> <p>Multa no menor de cinco ni mayor de quinientas unidades impositivas tributarias.</p>	<p>Multa, conforme al artículo 7 de la presente ley.</p> <p>Inhabilitación, en cualquiera de las siguientes modalidades:</p> <p>Suspensión de sus actividades sociales por un plazo no menor de seis meses ni mayor de dos años.</p> <p>Prohibición de llevar a cabo en el futuro actividades de la misma clase o naturaleza de aquellas en cuya realización se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. La prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. La prohibición temporal no será menor de un año ni mayor de cinco años.</p> <p>Para contratar con el Estado de carácter definitivo.</p> <p>Cancelación de licencias, concesiones, derechos y otras autorizaciones administrativas o municipales.</p> <p>Clausura de sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal es no menor de un año ni mayor de cinco años.</p> <p>Disolución.</p>

A simple vista, podría parecer que, en esencia, las consecuencias accesorias previstas en el artículo 105° del CP son equivalentes a las medidas administrativas recogidas en el artículo 5° de la LRPJ. No obstante, como ha quedado claro en el apartado correspondiente, las consecuencias accesorias son medidas de carácter administrativo con un enfoque preventivo ante una situación objetiva de peligro de la organización del ente colectivo, que se imponen a las personas jurídicas en el marco de un proceso penal, por los delitos que no están contenidos en el artículo 1° de la LRPJ, esto es, delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa. Por otro lado, las medidas administrativas -entendidas como sanciones penales- responden a la culpabilidad de las personas jurídicas, en tanto estas son tratadas como parte imputada desde un inicio.

Pues bien, considero que incorporar el artículo 168-A° del CP a la lista de delitos que generan responsabilidad penal de la empresa mejoraría notablemente la estrategia de política criminal adoptada en el Perú en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello, pues a partir de tal incorporación es que las personas jurídicas serían pasibles de imponérseles sanciones penales en caso de ser encontradas penalmente responsables por la comisión del mencionado delito, tal y como sucede en el caso del resto de delitos que forman parte del artículo 1° de la LRPJ.

Así, cabe preguntarse lo siguiente: ¿Cómo es que lo anterior podría mejorar la estrategia de política criminal peruana en esta materia? Considero que una respuesta adecuada a tal interrogante es que una sanción penal siempre tiene una repercusión mucho mayor que una medida administrativa, en tanto que su finalidad es la imposición de una respuesta más severa y definitiva frente a la afectación de bienes jurídicos penalmente protegidos.

A decir de García Caveró, el criterio que sustenta la mayor repercusión de la imposición de una sanción penal es el etiquetamiento social que produce<sup>180</sup>. Estoy de acuerdo con tal posición, toda vez que la imposición de una sanción penal deviene en una situación de reproche social, en el sentido de que se percibe y estigmatiza negativamente al sujeto sobre el cual recae dicha sanción, al margen de si se trata de una persona natural o jurídica. Sin embargo, dado que el presente trabajo versa sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica, es pertinente explicar el etiquetamiento social que se produce respecto de estas.

Una persona jurídica sobre la cual se impone una sanción penal verá afectada su reputación empresarial; específicamente, su credibilidad y confianza frente a la población, en quienes surgirán dudas cuando se trate de negociar con dicha persona jurídica, pues esta será asociada con la comisión de hechos delictivos. Las consecuencias negativas que pueden sufrir las personas jurídicas pueden reflejarse desde la pérdida de clientes hasta la ruptura de negocios comerciales. Como es lógico, toda

---

<sup>180</sup> Vid., García Caveró, *Derecho Penal (...)*, cit., p. 47.

persona jurídica busca evitar esta situación, ya que puede poner en riesgo la permanencia de la actividad empresarial a la que se dedique y/o su posicionamiento en el entorno comercial.

Finalmente, como se ha mencionado en el presente trabajo, la viabilidad de la incorporación del artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa obedece al cumplimiento de estándares internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Efectivamente, el Perú es miembro de la OIT desde el 28 de junio de 1919 y, en tal sentido, ha ratificado diversos convenios con el propósito de promover los derechos laborales. Por ende, siendo que los principales convenios de la OIT en esta materia son el Convenio N° 155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el Convenio N° 187 – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), considero que la propuesta del presente trabajo está alineada con la protección a los trabajadores que dicho organismo internacional promueve.

#### **4.3.3. Argumentos dogmáticos**

Tal y como se ha expuesto en el presente trabajo, la responsabilidad penal de las personas jurídicas ya era un tema discutido desde antaño; esto es, desde que se incorporaron las consecuencias accesorias en el artículo 105° del CP. Esto implica que, independientemente del hecho de que era objeto de controversia doctrinaria si las consecuencias accesorias tenían una naturaleza de sanción penal, ya se buscaba que las personas jurídicas respondiesen por la comisión de delitos, siempre que se cumpliera con las condiciones de peligrosidad objetiva e instrumentalización de la persona jurídica por parte de la persona natural.

Sin embargo, se ha determinado que las consecuencias accesorias no generaban una genuina responsabilidad penal de la empresa, sino que tanto su naturaleza como su fundamento son distintos. Por ende, resultaban insuficientes para los efectos disuasivos y preventivos buscados por el legislador, en tanto no producían el etiquetamiento social de las personas jurídicas que tuviese por finalidad ulterior que estas eviten verse involucradas en procesos penales en calidad de imputadas.

Así las cosas, considero que el delito cometido por una persona jurídica, según el modelo de autorresponsabilidad (también conocido como modelo de responsabilidad directa o propia), debe construirse con el desarrollo del tipo objetivo, el tipo subjetivo y la culpabilidad.

Con respecto al tipo objetivo, la doctrina señala que a la persona jurídica se le debe imputar objetivamente el hecho típicamente relevante ejecutado por una o varias personas naturales, lo que supone afirmar su competencia por la creación del riesgo penalmente prohibido<sup>181</sup>. Ello implica que el tipo objetivo del delito cometido por la persona jurídica se configure a partir de la conducta de la persona natural y a la evaluación de si dicha conducta tomó lugar porque la persona jurídica

---

<sup>181</sup> *Ibidem*, p. 92.

presentaba defectos en su organización. Claro está, que la organización defectuosa obedece a la falta de adopción de las medidas preventivas necesarias para asegurar un ambiente corporativo ético; en otras palabras, a la falta de implementación de un modelo de prevención que cumpla con las tres condiciones de idoneidad desarrolladas previamente.

Aterrizando lo indicado, considero que el tipo objetivo del artículo 168-A° del CP se configurará cuando cualquiera de las personas naturales señaladas en el artículo 3° de la LRPJ incurra en la comisión del delito y, además, se evidencie que la persona jurídica no contaba con un MPD, o sí contaba con uno, pero no cumplía con las tres condiciones de idoneidad: (i) idoneidad temporal, (ii) idoneidad de procedimiento; e, (iii) idoneidad de contenido.

Sobre el tipo subjetivo, las posturas doctrinarias difieren una de la otra, en tanto se plantea lo siguiente: (i) que no es posible hablar de una imputación subjetiva de las personas jurídicas y, por otro lado, (ii) que sí es posible hablar de una imputación subjetiva de las personas jurídicas, la cual es propia de las mismas. Esta posición la defiende García Cavero, quien señala que, además, esta postura encuentra distintas vertientes: aquellas que siguen que la imputación subjetiva de la persona jurídica es funcionalmente equivalente a la imputación subjetiva de la persona natural, y aquellas que sostienen lo contrario.

Sin perjuicio de ello, en el presente trabajo se ha expuesto, en cuanto a la responsabilidad penal de la persona jurídica, que estas tienen una realidad ontológica distinta a la de la persona natural. Por tanto, considero que no es de recibo la postura que sostiene la equivalencia funcional de la imputación subjetiva de las personas jurídicas respecto de las personas naturales.

En ese orden de ideas, la imputación subjetiva a la persona jurídica consiste en el conocimiento que se le imputa con base en la información que, en función de las reglas del tráfico correspondientes, debía circular por sus canales de información para orientar el desarrollo de sus actividades y a la que, desde sus circunstancias particulares, podía acceder. Debe señalarse, además, que no se trata de la información que efectivamente se encuentra en la organización, sino la que debía tener la persona jurídica en función de las reglas del tráfico que rigen en su ámbito de actuación<sup>182</sup>.

Tomando en consideración lo anterior, desde mi punto de vista, la imputación subjetiva de la persona jurídica en lo concerniente a su responsabilidad penal por la comisión del artículo 168-A° del CP se configurará cuando su actuación no sea concordante con la información jurídica relevante que, atendiendo a su actividad, debía almacenar en sus sistemas, estructuras, procesos, documentaciones u otros.

---

<sup>182</sup> *Ibidem*, p. 144.

Finalmente, sobre la culpabilidad de la persona jurídica, en capítulos anteriores se ha hecho mención de que a la persona jurídica cabe atribuírsele una culpabilidad penal propia, la cual se sustenta en la individualidad y la socialidad. Sobre la individualidad, se puede considerar que a las personas jurídicas se les otorga una libertad para organizarse, especialmente cuando la complejidad de su estructura les permite perseguir intereses propios que difieren de los de sus órganos, representantes o socios. Asimismo, con respecto a la socialidad, la persona jurídica también debe asumir ciertos roles, cuyo incumplimiento puede dar lugar a la violación de normas penales (ya sea el rol general de ciudadano o los roles específicos vinculados a su estructura institucional).

Ello significa que la persona jurídica será culpable por la comisión de un delito cuando su organización sea tan compleja que tenga la libertad de actuar de manera contraria a los intereses de las personas naturales que la representan. Igualmente, también será culpable cuando incumpla con los roles sociales que ha asumido, infringiendo de ese modo la ley penal. En concreto, considero que la persona jurídica podrá responder penalmente por el artículo 168-A° del CP cuando se detecten defectos en su organización -lo cual se traduce en la ausencia de la implementación de un MDP que sea acorde a los estándares de la LRPJ y su Reglamento- y como consecuencia de ello, se dé lugar a la configuración del mencionado delito.

Además, considero que la incorporación del artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa, reforzaría el deber de garante que recae sobre el empleador, en tanto justamente el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas pretende que estas se sensibilicen en lo que respecta a la comisión de delitos al interior de su organización y, de esa forma, busquen controlar aquellos riesgos inherentes a su actividad, así como evitar aquellos riesgos ulteriores que pudiesen surgir. Ciertamente, se trata de un tipo penal que pone en relieve las garantías que debe ofrecer el empleador a sus trabajadores para que estos presten sus labores en condiciones de trabajo dignas y adecuadas.

Por tanto, a nivel dogmático resulta también viable incorporar el artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la empresa.

#### **4.3.4. Argumentos de compliance**

En el capítulo correspondiente se han desarrollado los regímenes de responsabilidad penal de las personas jurídicas, explicándose en qué consiste tanto el régimen de las consecuencias accesorias como el régimen de la LRPJ. Y, sobre este último, se han explicado cuáles son los sistemas de atribución de responsabilidad a la persona jurídica (heterorresponsabilidad y autorresponsabilidad). Finalmente, se fundamentó la función del MPD en lo que respecta a la determinación de la responsabilidad penal de la persona jurídica, indicándose que su adopción e implementación de forma idónea puede eximir de responsabilidad penal a la persona jurídica, salvo en los supuestos indicados.

Efectivamente, la promulgación de la LRPJ trajo consigo una novedad legislativa que obedece a la tendencia internacional, al incorporar un régimen de responsabilidad penal para las personas jurídicas, el cual contempla una serie de medidas administrativas pasibles de imponérseles que, al margen del tenor literal, tienen carácter de sanción penal.

En este contexto, considero que la adopción e implementación de un MPD no solamente es beneficioso para la persona jurídica en el sentido de que, en caso de que se cumpla con las tres condiciones de idoneidad, podrá eximirse de responsabilidad penal (salvo en el supuesto de que el delito haya sido cometido por los miembros representativos de la persona jurídica, en cuyo caso procede la imposición de una multa que puede ser reducida por la autoridad judicial hasta en un 90%), sino también porque una contemplación conjunta de todos los elementos mínimos con los que el MPD debe contar, exigidos por la LRPJ y su Reglamento, permite el fomento de una cultura organizacional basada en la ética y en el cumplimiento de normas; la cual, además, constituye un aspecto fundamental a efectos de garantizar una actuación responsable y alineada con los principios y valores empresariales, por parte de todos los miembros de la misma, independientemente de si se trata de miembros representativos o no.

Desde mi punto de vista, el fomento de una cultura ética implica una política de tolerancia cero a las conductas ilegales, razón por la cual las personas jurídicas que adopten e implementen un MPD idóneo pueden ser acreedoras de una buena reputación empresarial, dado que tendrán un impacto positivo no sólo en sus miembros, sino en el público en general (ya sea clientes, potenciales clientes y otros grupos de interés). Prueba de ello es que, en contraposición, las personas jurídicas que se ven involucradas en escándalos por comportamientos poco éticos sufren daños irremediables en cuanto a su imagen empresarial, lo cual conduce a consecuencias poco favorecedoras como, por ejemplo, la pérdida de clientes, la discontinuidad de su actividad empresarial en el mercado e, inclusive, la necesidad de cambiar la razón social.

Además, considero que el fomento de una cultura de ética incide positivamente en el ambiente laboral, pues la existencia de políticas que establezcan una tolerancia cero a las conductas ilícitas de alguna u otra forma motiva a que los miembros de la organización opten por alinear sus conductas a los principios éticos. Un ambiente laboral saludable se ve reflejado en el compromiso de sus miembros en el desempeño de sus funciones, así como también en la poca rotación de personal.

Ciertamente, el MPD es un mecanismo que, tal y como expresa su nombre, tiene por principal objetivo prevenir la comisión de actos ilícitos dentro de una persona jurídica, lo cual realiza en virtud de la anticipación y minimización de riesgos que sean inherentes a la actividad de la persona jurídica. Se trata de un sistema preventivo que busca reducir el riesgo de que una persona jurídica se vea involucrada en conductas contrarias al ordenamiento jurídico.

Adicionalmente, tal y como se ha establecido, de acuerdo con el modelo de atribución de responsabilidad a la persona jurídica que nuestra legislación ha adoptado -esto es, el modelo de autorresponsabilidad-, es jurídicamente viable atribuir a las personas jurídicas una culpabilidad penal propia, tal y como sucede con las personas naturales. Dicha culpabilidad depende de dos factores: (i) la libertad organizativa; y, (ii) la interacción social. Por ende, siendo que nuestra legislación contempla causas que eximen o atenúan la responsabilidad penal de las personas naturales<sup>183</sup>, también resulta jurídicamente viable establecer supuestos excepcionales en los que la persona jurídica esté exenta de responsabilidad penal.

En ese orden de ideas, negar la posibilidad de que una persona jurídica pueda estar exenta de responsabilidad penal en el supuesto de que hubiese adoptado e implementado un MPD que cumpla con las tres condiciones de idoneidad resulta, desde mi perspectiva, una situación desproporcional, puesto que se estaría omitiendo tomar en cuenta que la persona jurídica asumió las medidas necesarias para evitar y mitigar los riesgos de conductas delictivas dentro de su organización; es decir, se estaría dejando de lado el comportamiento proactivo y responsable de la persona jurídica. Claro está, que en caso de determinarse la existencia de responsabilidad penal, esta deberá atribuirse de forma individual a quien corresponda, y deberán imponerse las sanciones penales pertinentes.

Ahora bien, tal y como se ha indicado, la LSST exige a los empleadores la implementación de un SGSST. Dicho sistema destaca por ser de obligatoria implementación, a diferencia del MPD que es una facultad discrecional de la empresa. Si bien la normativa laboral no enlista taxativamente los elementos mínimos con los que el referido sistema debe contar -tal y como sucede con los elementos mínimos del MPD, en virtud del artículo 17° de la LRPJ-, lo cierto es que podemos advertir que la LSST recoge disposiciones que harían dar cuenta de una estrecha similitud entre ambos sistemas.

A continuación, se hará un recuento de los elementos mínimos con los que debe contar el MPD según la LRPJ (que es de voluntaria implementación) y los elementos con los que debe contar el SGSST según la LSST (que es de obligatoria implementación):

---

<sup>183</sup> Las causas que eximen o atenúan la responsabilidad penal de las personas naturales están contempladas en el Capítulo III del Título II del Código Penal, y son: (i) inimputabilidad, (ii) responsabilidad restringida; y, (iii) responsabilidad restringida por la edad.

**Tabla 5**

Elementos mínimos exigidos por el Modelo de Prevención de Delitos y por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

N°	LRPJ	LSST
1	<p>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.</p> <p>Tratándose de las micro, pequeña y mediana empresas, el rol de encargado de prevención puede ser asumido directamente por el órgano de administración.</p> <p>Base legal: artículo 17°, numeral 2), inciso 1.</p>	<p>Un supervisor de seguridad y salud en el trabajo, nombrado por los mismos trabajadores en los centros de trabajo con menos de veinte trabajadores.</p> <p>Un supervisor de seguridad y salud en el trabajo o el presidente del comité de seguridad y salud en el trabajo en los centros de trabajo con más de veinte trabajadores.</p> <p>Base legal: artículos 30° y 42°.</p>
2	<p>Acciones de mitigación de riesgos identificados.</p> <p>Base legal: artículo 17°, numeral 2), inciso 2.</p>	<p>Identificación de peligros y evaluación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en forma periódica.</p> <p>Adopción de las siguientes disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y accidentes de trabajo: (a) garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo, (b) proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a los servicios de intervención en situaciones de emergencia, (c) ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo y (d) ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.</p> <p>Base legal: artículos 82° y 83°.</p>
3	<p>Implementación de procedimientos de denuncia.</p>	<p>Establecimiento de mecanismos que garanticen una permanente colaboración y</p>

	<p>Base legal: artículo 17°, numeral 2), inciso 3.</p>	<p>coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Establecimiento y mantenimiento de disposiciones y procedimientos para: (a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, (b) garantizar que la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización y (c) garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.</p> <p>Base legal: artículos III del Título Preliminar y 37°.</p>
4	<p>Difusión y capacitación periódica del modelo de prevención.</p> <p>Base legal: artículo 17°, numeral. 2), inciso 4.</p>	<p>Aseguramiento de que los trabajadores y representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.</p> <p>Para efectos de un mejor conocimiento del sistema, el empleador debe: (a) entregar a cada trabajador copia del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y (b) realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras responsabilidades.</p> <p>Base legal: artículos 24° y 35°.</p>
5	<p>Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención.</p> <p>Base legal: artículo 17°, numeral 2), inciso 5.</p>	<p>Vigilancia de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, auditorías y exámenes.</p> <p>Base legal: artículo 45.</p>

Atendiendo a que la LSST contiene disposiciones que pueden encajar dentro de cada uno de los elementos mínimos requeridos por la LRPJ para la implementación de un MPD idóneo, considero fundamental que ambos sistemas estén alineados, pues el objetivo de ambos coincide en la efectiva prevención de riesgos que maximice y garantice la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Desde mi punto de vista, la alineación de ambos sistemas devendría en un refuerzo de las estrategias preventivas adoptadas en las empresas en esta materia, optimizando la prevención de riesgos en todos los niveles, reduciendo costos operativos producto de los accidentes de trabajo y contribuyendo a la creación de un entorno laboral con altos niveles de ética y seguridad.

Además, la adopción de un MDP idóneo implicaría también que el empleador, en pleno uso de su poder de dirección, cumpla con el deber de garante que tiene respecto de todas las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que sobre él recaen y que están recogidas en la LSST<sup>184</sup>, ya que como se ha mencionado, el MDP tiene un enfoque preventivo de la comisión de delitos -en este caso, vendría a ser acerca del delito que atente contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo-, con lo cual se estaría buscando controlar aquellos riesgos inherentes a la actividad a la que se dedique y, asimismo, evitar aquellos comportamientos no tolerados socialmente en esta materia que pudiesen surgir.

En este sentido, se concluye, sobre la base de lo desarrollado a lo largo del presente trabajo, que la incorporación del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, regulado en el artículo 168-A° del CP, al catálogo de delitos que generan la responsabilidad penal de la persona jurídica, recogido en el artículo 1° de la LRPJ, es viable a nivel criminológico, de política-criminal, dogmático y de *compliance*. No obstante, queda en pie la labor de continuar investigando sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica, pues considero que existen diversas figuras penales por las cuales la empresa debería responder penalmente.

---

<sup>184</sup> Ello, de conformidad con el punto 1.5.2. del presente trabajo.

## Conclusiones

**Primera.** La política criminal es la disciplina jurídica en virtud de la cual se da una respuesta y se enfrenta la criminalidad del país. Como tal, cumple una doble función: en cuanto al plano legislativo, se encarga de crear normas penales que prevengan conductas consideradas ilícitas; normas que deben estar alineadas con el respeto a los derechos fundamentales. Luego, respecto del plano judicial, tiene la labor de aplicar las sanciones penales que resulten adecuadas atendiendo a las particularidades del caso concreto, también en respeto a los derechos fundamentales. Así las cosas, la política criminal determina decreta la necesidad -o falta de necesidad- de que el Derecho penal, el cual es un recurso de *ultima ratio*, intervenga con la finalidad de evitar que se cometan actos en contra del ordenamiento jurídico y que impliquen una lesión a los bienes jurídicos protegidos, tal y como la seguridad laboral que, ulteriormente, está referida a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores.

**Segunda.** Los accidentes de trabajo son una realidad en el Perú; una realidad que cada año resulta más preocupante. Si bien el país ha progresado y actualmente tiene una economía estable, tal progreso ha venido acompañado del desarrollo y la creación de nuevos focos de riesgo, lo cual se ve reflejado en la tendencia de incremento respecto de las cifras de accidentes laborales y de investigaciones penales por el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (regulado en el artículo 168-A° del CP); hecho que pone en peligro los bienes jurídicos que este delito tutela. Por ello, resulta imprescindible atender dichos focos de riesgos y cambiar la estrategia de política criminal adoptada al día de hoy en esta materia, la cual hasta el momento ha consistido en consagrar los derechos laborales de los trabajadores en la CPP, legislar una norma que regule las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (esto es, la LSST), adoptar una política nacional de seguridad y salud en el trabajo al año 2030 (esto es, la PNSST) y crear un tipo penal que sancione al empleador que, incumpliendo las normas de seguridad y salud en el trabajo, ponga en inminente y grave peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

**Tercera.** La LRPJ, promulgada en el año 2016, pero vigente recién a partir del 1 de enero de 2018, obedece a una tendencia internacional de reconocer que las personas jurídicas pueden responder penalmente por la comisión de determinados delitos y, sobre la base de dicha responsabilidad penal, es que cabe imponerles sanciones penales, las cuales si bien son similares a las consecuencias accesorias previstas en el artículo 105° del CP, tienen una naturaleza, un fundamento y una función distinta.

Las consecuencias accesorias son impuestas en contra de una persona jurídica, tras su incorporación al proceso penal, sobre la base del criterio de la “peligrosidad objetiva”, el cual tiene un enfoque preventivo y busca evitar que se instrumentalice a la persona jurídica para la comisión de delitos. Es por ello que se considera que, en realidad, las consecuencias accesorias son de carácter administrativo, y que tienen una función de prevención ante una situación objetiva de peligro de la organización del ente colectivo.

Por su parte, la LRPJ, al tenor de su denominación literal, sí establece una verdadera responsabilidad penal de las personas jurídicas, la cual podrá atribuírseles en la medida que se cumpla con los siguientes requisitos: se cometa cualquiera de los delitos enlistados en el artículo 1°, que el delito sea cometido por cualquiera de las personas señaladas en el artículo 3° (esto es, las personas que ejercen funciones de representación de la empresa, las personas que están sometidas a la autoridad y control de las personas que ejercen funciones de representación de la empresa y cometan el delito bajo las órdenes o la autorización de estas últimas; o, las personas que cometan el delito como consecuencia de que las personas que ejercen funciones de representación de la empresa incumplan con sus deberes de supervisión, vigilancia y control); y, por último, que el delito sea cometido en nombre o por cuenta de la persona jurídica, así como en su beneficio directo o indirecto. Y, en esa línea, la LRPJ establece una serie de “medidas administrativas” en su artículo 5°, que en realidad son sanciones penales por cuanto responden a la culpabilidad propia de las personas jurídicas.

**Cuarta.** El artículo 168-A° del CP, que tipifica el delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sanciona al empleador que, con el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, ponga en inminente y grave peligro las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores; siendo que el legislador ha considerado que dicha conducta será agravada si se causa lesiones graves o muerte al trabajador como consecuencia del referido incumplimiento. De acuerdo con el legislador, el tipo base del delito obedece a un delito de peligro concreto, mientras que el tipo agravado obedece a un delito de resultado.

Este tipo penal, al igual que todos los que no están enlistados en el artículo 1° de la LRPJ, establece un régimen de responsabilidad individual para aquel empleador que incurra en su comisión. Sin embargo, dicho régimen de responsabilidad individual resulta insuficiente para las finalidades preventivas buscadas por el legislador al momento de crear y modificar la redacción del tipo penal -lo cual ha hecho en más de una ocasión-, esto es, que el empleador pueda cumplir con su deber de garante y, en ese orden de ideas, garantizar a sus trabajadores la prestación de labores en condiciones seguras, dignas y adecuadas, resguardando a su vez, la vida y la integridad física de estos. La insuficiencia en cuestión se alega en la tendencia de incremento de los índices de siniestralidad laboral y de las investigaciones penales que giren en torno a los alcances del artículo 168-A° del CP.

**Quinta.** El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es un delito pluriofensivo, toda vez que, si bien tutela la seguridad laboral, lo cierto es que dicho bien jurídico protegido está íntimamente referido a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Como se ha mencionado, este delito reprocha penalmente al empleador que incumpla las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, contenidas en la LSST, la cual recoge una serie de obligaciones y deberes que recaen sobre el empleador, así como los derechos de los trabajadores.

El empleador tiene un deber de garante que se fundamenta en el poder de dirección que tiene, el cual -a su vez- se ve reflejado en la capacidad de control y de organización respecto de las condiciones en que se lleva a cabo la actividad concreta a la que se desempeñe, y otros aspectos relacionados a ella. Es por esta razón que solo el empleador puede ser el sujeto activo de este delito, ya que si bien existen otros grupos de personas con competencias en esta materia, tal y como los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo o las autoridades inspectoras de la SUNAFIL, lo cierto es que la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo únicamente recae sobre el empleador. Claro está, que los otros grupos de personas podrán responder penalmente por otros delitos contemplados en el ordenamiento jurídico, de determinarse su responsabilidad.

**Sexta.** La viabilidad de la incorporación del artículo 168-A° del CP al catálogo de delitos que generan la responsabilidad de la empresa se ha demostrado a nivel criminológico, de política-criminal, de compliance y de dogmática. A nivel criminológico, se ha comprobado que los trabajadores se encuentran expuestos a todo tipo de riesgos, siendo irrelevante el tipo de empresa y la actividad laboral a la que se dedique; para ello, se han mencionado ejemplos de conocidas empresas internacionales, de las cuales cabe afirmar que se mantienen expectativas sociales respecto de su observancia y adecuado manejo de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, los ejemplos expuestos en este extremo dan cuenta de que ello no es así, y que si empresas internacionales pueden verse inmersas en casos penales por la comisión del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se puede estimar una realidad menos favorable aún para aquellas microempresas, pequeñas, medianas o grandes empresas.

A nivel de política-criminal, se ha determinado que la estrategia de política-criminal adoptada en el Perú (el reconocimiento de los derechos laborales en la CPP, la promulgación de una norma que recoja los derechos y las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como los derechos de los trabajadores -la LSST-, la adopción de una política nacional de seguridad y salud en el trabajo al año 2030 -la PNSST-; y, la creación de un tipo penal que sancione al empleador que, incumpliendo las disposiciones de la LSST, ponga en inminente peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores o, inclusive, le cause lesiones graves o la muerte -el artículo 198° del CP-), resulta insuficiente para estos efectos. Se ha demostrado en este trabajo que el hecho de que

las personas jurídicas sean pasibles de imposición de sanciones penales por la comisión del referido delito generaría que estas busquen a toda costa evitar dicho etiquetamiento social y todas las consecuencias negativas que tal situación de reproche implica.

A nivel de dogmática, se ha comprobado que, si bien las empresas ya respondían penalmente por la figura de consecuencias accesorias, estas no tienen carácter de sanción penal, por lo cual no tienen la repercusión que sí tienen las medidas administrativas contempladas en la LRPJ, las cuales al tener carácter penal, generan un etiquetamiento social que toda persona jurídica busca evitar. Además, se ha expuesto que la doctrina ha desarrollado cómo es que se configura la culpabilidad de la persona jurídica, respecto de la cual queda claro que se trata de una culpabilidad propia y que se fundamenta en la organización defectuosa de la misma (traduciéndose esto, a su vez, en la ausencia de un MPD). Asimismo, se ha demostrado que la incorporación del artículo 168-A° del CP a la lista de delitos que generan la responsabilidad penal de la persona jurídica refuerza el deber de garante que recae sobre el empleador, ya que ante la posibilidad de que la empresa sea sancionada penalmente, se buscará prevenir los riesgos que de por sí toda actividad conlleva.

Finalmente, a nivel de compliance, se ha puesto en evidencia que el establecer políticas de tolerancia cero ante las conductas ilícitas repercute de forma positiva en el ambiente laboral, con lo cual resulta de vital importancia que el MDP que las personas jurídicas implementen para prevenir la comisión de delitos (particularmente, del delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que se ha propuesto en el presente trabajo), esté alineado con el SGSST, que es de obligatoria implementación en las empresas. Ello, pues se ha identificado que los elementos mínimos del MDP que establece la LRPJ son funcionalmente equivalentes a los elementos del SGSST que la LSST exige. La adopción de ambos sistemas (MDP y SGSST, pertenecientes a la vía penal y laboral, respectivamente) tiene por propósito la maximización y optimización del enfoque preventivo buscado, el cual ulteriormente se verá reflejado en la mejora de las condiciones laborales a favor de los trabajadores.

## Referencias

- Acale Sánchez, María (2014). "Siniestralidad laboral y delito: apuntes de derecho comparado entre las legislaciones española y uruguaya", *Revista de Derecho Laboral*, Fundación de Cultura Universitaria N° 254, p. 234 y ss.
- Ackerman, Mario (2013). *Ley de Riesgos del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni Editores.
- Aguado López, Sara (2002). *El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal*, Tirant lo Blanch.
- Aller, Germán. "Estudio acerca de la Ley N° 19.196: 'Responsabilidad penal del empleador'". *Revista CADE de Doctrina & Jurisprudencia*, N° 8, 2016, p. 7 y ss.
- Álvarez Dávila, Francisco (2020). "El problemático artículo 168-A del Código Penal. Tres cuestiones controvertidas", *Gaceta Penal & Procesal Penal* N° 130, p. 137 y ss.
- Artaza Varela, Osvaldo (2014). "Programas de cumplimiento. Breve descripción de las reglas técnicas de gestión del riesgo empresarial y su utilidad jurídico-penal", en *Responsabilidad de la Empresa y Compliance, programas de prevención, detección y reacción penal*, B de f, p. 232 y ss.
- Arroyo Zapatero, Luis (1988). *Manual de Derecho Penal del Trabajo*, Praxis.
- Bidart Campos, Germán (2006). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*, Tomo I, Ediar.
- Bilbao Sentís, Andrés (1997). *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*, Siglo XXI.
- Bisceglia, Vilma. (2006). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo* [Tesis de posgrado en Derecho Penal, inédita]. Universidad de Buenos Aires.
- Calderón Valverde, Leonardo (2014). "El delito de atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales (artículo 168-A del Código Penal)", en *Derecho penal laboral*, *Gaceta Jurídica*, p. 42 y ss.
- Caro Coria, Dino (2002). "La responsabilidad de la propia persona jurídica en el derecho penal peruano e iberoamericano", *Derecho PUCP* N° 54, p. 505 y ss.
- Castillo Alva, José Luis (2001). *Las consecuencias jurídico-económicas del delito*, Idemsa.
- Cifuentes Dávila, Jhean Franco (2021). "El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal", *Advocatus*, p. 265 y ss.
- Corcoy Bidasolo, Mirentxu (2003). "Delitos laborales. Ámbito y eficacia de la protección penal de los derechos de los trabajadores" en *Derecho penal económico*, Consejo General del Poder Judicial, p. 7 y ss.
- Corcoy Bidasolo, Mirentxu (1999). *Delitos de peligro y protección de bienes jurídico-penales supraindividuales*, Tirant lo Blanch.

- De Rivas Verdes-Montenegro, César. (2015). El accidente de trabajo en las obras de construcción como fuente de responsabilidad penal [Tesis de doctorado, Universidad de Alcalá]. Repositorio Institucional de la UAH. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/24861>
- Gallardo García, Rosa (2016). Protección jurídica de la vida y salud de los trabajadores, Comares.
- Gallo, Patricia (2018). Riesgos Penales Laborales, B de f.
- García Caveró, Percy (2023). Derecho Penal de las Personas Jurídicas, 1ª ed., Instituto Pacífico.
- García Caveró, Percy (2022). Derecho Penal Económico, Parte General, 4ª ed., Jurista Editores.
- García Caveró, Percy (2019). Derecho Penal, Parte General, 3ª ed., Ideas.
- García Caveró, Percy (2008). La persona jurídica en el Derecho penal, Grijley.
- García Caveró, Percy (1999). La responsabilidad penal del administrador de hecho de la empresa: criterios de imputación, Bosch.
- Goena Vives, Beatriz (2017). Responsabilidad penal y atenuantes en la persona jurídica, Marcial Pons.
- Gómez-Jara Díez, Carlos (2012). “La nueva responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Derecho penal español (artículo 31bis del Código Penal)”, en Modelos de responsabilidad penal de las personas jurídicas, Ara Editores, p. 301 y ss.
- González Cussac, José (2019). “La eficacia exigente de los programas de prevención de delitos”, Estudios Penales y Criminológicos N° 39, p. 606 y ss.
- Faraldo Cabana, Cristina (2013). El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, Tirant lo Blanch.
- Heine, Günter (1996). “La responsabilidad penal de las empresas: evolución internacional y consecuencias nacionales”, Justicia y Sistema Criminal N° 18, p. 1 y ss.
- Hirsch, Hans Joachim (1993). “La cuestión de la responsabilidad penal de las personas jurídicas”, Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales, p. 1106 y ss.
- Hortal Ibarra, Juan Carlos (2005). Protección penal de la seguridad en el trabajo, Atelier.
- Hortal Ibarra, Juan Carlos (2004). “Legitimación y eficacia de la intervención penal en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, en La política criminal en Europa, Atelier, p. 238 y ss.
- Hurtado Pozo, José (2005). Manual de Derecho Penal, Parte General, 3ª ed., Grijley.
- Lampe, Ernst-Joachim (2003). La dogmática jurídico-penal entre la ontología social y el funcionalismo, Grijley.
- Langón Cuñarro, Miguel. “Responsabilidad penal del empleador (Ley 19.196/14)”. Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, N° 25, 2014, p. 175 y ss.
- Lascuraín Sánchez, Juan Antonio (2005). “La prevención penal de los riesgos laborales: cinco preguntas”, en: Estudios penales en homenaje al Profesor Cobo del Rosal, Dykinson.
- Lascuraín Sánchez, Juan Antonio (1994). La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo, 1ª ed., Civitas.

- López Palomero, Eduardo (2011). Derecho penal del trabajo, 1ª ed., Astrea.
- Malet Vásquez, Mariana (2014). "Accidentes laborales: análisis del delito previsto en la Ley 19.196", Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 19 y ss.
- Martínez-Buján Pérez (2023). Derecho Penal económico y de la empresa, Parte especial, 7ª ed., Tirant lo Blanch.
- Martín Lorenzo, María y Ortiz de Urbina, Íñigo (2012). "Delitos contra la seguridad de los trabajadores en el ámbito de la construcción" en Derecho Penal de la Construcción, Comares, p. 319 y ss.
- Meini Méndez, Iván (1999). "Responsabilidad penal de los órganos de dirección de la Empresa por comportamientos omisivos. El deber de garante del empresario frente a los hechos cometidos por sus subordinados", Derecho PUCP N° 52, p. 883 y ss.
- Mir Puig, Santiago (2006). Derecho penal, Parte general, 8ª ed., Reppertor.
- Muñoz Conde, Francisco (1975). Introducción al Derecho penal, 1ª ed., Bosch.
- Muñoz Conde, Francisco y García Arán, Mercedes (1996). Derecho Penal, Parte General, 2ª ed., Tirant lo Blanch.
- Muñoz Ruiz, Josefa (2024). "Acoso sexual en el trabajo y responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la Ley Orgánica 10/2022", Estudios de Deusto N° 72, p. 229 y ss.
- Oré Sosa, Eduardo (2018). "Prevención de riesgos laborales y derecho penal", Derecho PUCP N° 81, p. 197 y ss.
- Ospina Salas, Estela (2011). "El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Principios", Derecho & Sociedad N° 37, p. 181 y ss.
- Palao Vizcardo, Erick (2023). "La responsabilidad penal de las personas jurídicas en las operaciones de M&A: ¿Se puede eximir de responsabilidad penal a través de un adecuado due diligence de compliance penal?", Themis N° 84, p. 351 y ss.
- Peña Cabrera Freyre, Alonso. (2007). "La política criminal en la sociedad de riesgo", en Modernas tendencias de dogmática penal y política criminal, Libro homenaje al Dr. Juan Bustos Ramírez, Idemsa, p. 681 y ss.
- Pozuelo Pérez, Laura (2003). "De nuevo sobre la denominada 'expansión' del Derecho penal", en El funcionalismo en Derecho Penal, Libro homenaje al Profesor Günther Jakobs, 1ª ed., Universidad Externado de Colombia, p. 107 y ss.
- Ramírez Barbosa, Paula (2007). El delito contra la seguridad y salud en el trabajo, Iustel.
- Remersaro, Lucía (2021). Protección penal de la vida y la salud de los trabajadores, B de f.
- Roxin, Claus (2008). Fundamentos político-criminales del Derecho penal, Hammurabi.
- Roxin, Claus (2000). Autoría mediata y dominio del hecho en el Derecho penal, 7ª ed., Marcial Pons.

- Salvador Concepción, Rosa (2010). El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador, Editorial Universidad de Almería.
- Sbrocca Cosimini, Martín (2014). "Reflexiones sobre el art. 1 de la Ley 19.196 que consagró la responsabilidad penal del empleador", Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 45 y ss.
- Silva Forné, Diego (2017). "Balance. Seminario Internacional de Derecho penal del trabajo y responsabilidad penal del empleador", en Derecho penal del trabajo y responsabilidad penal del empleador: análisis de derecho nacional y comparado, Centro de Investigaciones y Estudios Penales del Uruguay, p. 150 y ss.
- Silva Sánchez, Jesús María (2010). Aproximación al Derecho penal contemporáneo, 2ª ed., B de f.
- Silva Sánchez, Jesús María (2000). Estudios de derecho penal, Grijley.
- Terradillos Basoco, Juan María (2014). "Protección jurídico-penal de la vida y salud de los trabajadores. Ley uruguaya N° 19.196 y experiencia española", Revista de Derecho Penal, Fundación de Cultura Universitaria N° 22, p. 59 y ss.
- Terradillos Basoco, Juan María (2006). "Respuesta penal frente a la siniestralidad laboral", en Cuadernos penales N° 3. Tutela penal de la seguridad en el trabajo, p. 15 y ss.
- Terradillos Basoco, Juan María (2002). Delitos contra la vida y salud de los trabajadores, Tirant lo Blanch.
- Varela Castro, Luciano y Marchena Gómez, Manuel (2010). La protección penal de los trabajadores: tipos, instrucción y enjuiciamiento, Consejo General del Poder Judicial, p. 145 y ss.
- Villavicencio Terreros, Felipe (2006). Derecho Penal, Parte General, 1ª ed., Grijley.
- Villa Stein, Javier (2014). Derecho Penal, Parte general, 4ª ed., Ara Editores.
- Zaffaroni, Eugenio (2000). Manual de derecho penal, Ediar.
- Zúñiga Rodríguez, Laura (2020). Fundamentos de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, 1ª ed., Instituto Pacífico.