

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES



**EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS
CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
PASCO, PERIODO 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DERECHO

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO,
MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES**

TESISTA: SORIA MOSQUERA JULIO LUIS

ASESOR: DR. SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A la memoria de mis queridos padres Dionicio y Leonarda; que aun - sin estar – están en mi acompañándome en todo momento.

Con mucho cariño a mis apreciados hermanos y familiares; quienes a lo largo de todo este tiempo me brindaron comprensión, apoyo y sacrificio para la consolidación de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida, por ser el más fiel compañero, por las bendiciones recibidas, darme en todo momento paciencia y sano juicio para vencer las dificultades que se presentan en la vida.

El reconocimiento especial a la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” templo de sabiduría y transformación de conocimientos, a la plana jerárquica, gestores y personal en pleno de la Escuela de Posgrado; doctores, maestros, colegas y amigos de las distintas promociones de Maestristas en Derecho, mención en Ciencias Penales, al cual me honro en pertenecer.

Un reconocimiento al Dr. Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría; asesor del presente trabajo quien oriento acertadamente la culminación desde el inicio. A los señores miembros jurados de la investigación: Dr. José Luis Mandujano Rubín, por la transmisión de conocimientos y experiencia profesional, al Dr. Hamilton Estacio Flores, por promover en mí que la esencia de la vida es la sencillez, al Mg. Víctor Ciro Torres Salcedo por la asistencia en la comprensión del tema con consentimiento amical. Al Dr. Cesar Alberto Najjar Farro por su valiosa orientación.

Y a todos los maestros - docentes y colegas de la Maestría, quienes inspiraron en mí, la vocación por el estudio del derecho y ciencias penales, a través de sus sabias enseñanzas.

Asimismo, hago extensivo mi gratitud y reconocimiento a los directivos y docentes de la Escuela de Posgrado y pregrado de la Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, por el constante aliento efusivo por ver terminado este proyecto, motivando a la vez mi vocación por la docencia.

No puedo dejar de mencionar mi gratitud y deferencia personal a los señores Directivos de las Empresas Mineras de Pasco, objeto de estudio, por haber permitido y facilitado el acceso a la data e información requerida para los propósitos de mi investigación.

RESUMEN

La presente investigación, titulado “El Criminal Compliance en el Atentado Contra las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Pasco, periodo 2018”, tiene como objetivo determinar cuán importante es el Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, dentro de los riesgos laborales. Asimismo, se pretende demostrar si la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, comprobando que las empresas en general y en particular las mineras en Pasco, no garantizan seguridad y salud a sus trabajadores; asimismo, se identifica que si existe la necesidad de modificar o incorporar una normativa en el Código Procesal Penal con respecto al proceso que debe seguirse contra las personas jurídicas. La tesis presenta un diseño -No experimental transeccional correlacional-, basándose en un estudio de tipo aplicada (tecnológica). La muestra lo conformó un total de 126 personas, basándose en el muestreo no probabilístico de tipo intencional, en donde los elementos fueron elegidos a criterio del investigador, siendo así: 24 abogados laboristas, 48 trabajadores de las empresas mineras VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. y 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. de la provincia de Pasco. Al término de la investigación se ha llegado a demostrar que gran parte de las empresas mineras que operan en Pasco, como personas jurídicas no garantizan seguridad y salud adecuada a sus trabajadores, y que se encuentran laborando en pésimas condiciones por una ineficiente labor de control por parte de los inspectores de trabajo, también urge la necesidad de incorporar una normativa en la Ley General de Sociedades y en la Parte General del Código Penal, que la empresa, sea por la actividad en la cual se desempeña o por su compleja estructura y por propia decisión adopten una normatividad aplicable al sector en el que se desempeñen, así mismo es inaplazable la adopción de un sistema de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en el Perú como política de Estado porque la justificación simplista, del aforismo *societas delinquere non potest*, no establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas y resulta en estos tiempos obsoletas.

Palabras claves: Empresas mineras, prevención y control, trabajador.

ABSTRACT

The present investigation, entitled: "The Criminal Compliance in the attack against the conditions of Safety and Health at Work in Pasco", aims to determine how important is the Criminal Compliance in the attack against the conditions of safety and health at work in Pasco, period 2018, within occupational risks. Likewise, it is intended to demonstrate if the prevention and control policy of the State is efficient to counteract the attack against the safety and health conditions at work, verifying that the companies in general and in particular the mining companies in Pasco, do not guarantee safety and health to its workers; Likewise, it is identified that if there is a need to modify or incorporate a regulation in the criminal procedure code regarding the process that must be followed against legal persons. The thesis presents a non-experimental cross-sectional correlational design, based on an applied study. The sample was made up of a total of 126 people, based on intentional non-probabilistic sampling, where the elements were chosen according to the investigator's criteria, being as follows: 24 labor lawyers, and 48 workers from the mining companies VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. and 54 workers from SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. from the province of Pasco. At the end of the investigation, it has been shown that a large part of the mining companies that operate in Pasco, as legal entities, do not guarantee adequate safety and health to their workers, since they are working in terrible conditions due to inefficient control work by of labor inspectors, there is also an urgent need to incorporate a regulation in the General Law of Companies and in the General Part of the Penal Code, that the company, be it for the activity in which it performs or for its complex structure and for its own decision to adopt regulations applicable to the sector in which they work, likewise, the adoption of a criminal liability system for legal entities in Peru as a State policy cannot be postponed because the simplistic justification, of the *societas delinquere non potest* aphorism, does not establish criminal liability of legal persons and results in these times obsolete.

Keywords: Mining companies, prevention and control, worker.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. 10	
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.3. Viabilidad de la investigación.....	14
1.4. Formulación del problema	14
1.4.1. Problema general	14
1.4.2. Problemas específicos.....	14
1.5. Formulación de objetivos.....	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos.....	15
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	16
2.1. Formulación de las hipótesis	16
2.1.1. Hipótesis general.....	16
2.1.2. Hipótesis específicas.....	16
2.2. Operacionalización de variables	17

2.3. Definición operacional de las variables.....	18
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1. Antecedentes de la investigación.....	19
3.2. Bases teóricas.....	25
3.3. Bases conceptuales.....	49
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	51
4.1. Ámbito de estudio.....	51
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	51
4.3. Población y muestra.....	52
4.4. Diseño de investigación.....	53
4.5. Técnicas e instrumentos.....	54
4.5.1. Las técnicas.....	54
4.5.2. Instrumentos.....	55
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	57
4.7 Aspectos éticos.....	59
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	60
5.1. Análisis descriptivo.....	60
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	102
5.3. Discusión de resultados.....	106
5.4 Aportes de la investigación.....	108
CONCLUSIONES.....	110
SUGERENCIAS.....	112
REFERENCIAS.....	114
ANEXOS.....	119

INTRODUCCIÓN

Considero relevante realizar la presente investigación, por cuanto el tema de “EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”, plantea una serie de cuestionamientos al Derecho Penal, referido al estudio del origen, elementos y de aplicación del Criminal Compliance Program (Programa de Cumplimiento Normativo), considerado como un dispositivo que adopten las empresas con el fin de cumplir con la norma vigente en el ámbito laboral, ya que es necesario que las empresas estructuren y desarrollen todas sus actividades haciendo uso de principios de un buen Gobierno Corporativo, para así proteger a las personas que puedan verse afectadas por sus actividades, como los trabajadores, quienes merecen una especial consideración.

En la investigación, se relaciona los tres aspectos del Compliance y el buen gobierno empresarial: el cumplimiento de la legalidad, la política de gestión de riesgos, haciendo el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control; y, a la prevención de una clase de delitos: los delitos societarios. La globalización económica, la elevada tecnificación de las actividades de producción y distribución, el desarrollo tecnológico, el crecimiento de las empresas, su internacionalización y su organización compleja, y demás factores que acercan a una crisis en la capacidad del Estado de intervenir en la regulación de los fenómenos que acontecen en el marco de la actividad empresarial, por las que se consideran necesario otorgar a las empresas la obligación de crear normas internas que se adecuen a su naturaleza organizacional para asegurar un mejor manejo de la seguridad y salud en el desarrollo de sus actividades.

En palabras de Gómez- Jara Díez, C. (2010), en Fundamentos Modernos de Culpabilidad Empresarial; sostiene:

Para controlar ciertos riesgos creados por la sociedad post-industrial, es necesario alentar la autorregulación empresarial para manejar adecuadamente ciertos riesgos. Es decir, a través de la autorregulación el Estado delegara en las empresas parte de su función originaria regulatoria, sin que dicha delegación implique la pérdida de dicha función. (p. 151)

En este marco, la Ley No 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Cuarta Disposición Complementaria, ha dispuesto incorporar en el Código Penal el:

“Artículo 168°-A. Atentado contra las condiciones de seguridad e higiene industriales.

Que a la letra dice: “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 será no menor de cinco ni mayor de diez años”.

En Pasco, donde vengo laborando y ámbito de desarrollo del presente estudio, he podido percibir y se observa a diario, que en la dinámica entre empleadores y trabajadores de las empresas mineras, la infracción de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y, estando legalmente obligado a cumplir , y habiendo sido notificado previamente por los inspectores de trabajo por no implementar las medidas estipuladas en estas y como consecuencia directa de dicha inobservancia ponen en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores; dando lugar a procesos penales, porque el hecho precitado constituye el delito de atentado contra las condiciones de Seguridad e Higiene Industriales, que pese estar sancionado con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, generalmente casi nunca se cumplen.

Al abordar este caso y como aporte desde mi punto de vista considero, que, se deberá analizar las categorías penales, principios y la regulación penal en los distintos sectores empresariales, elementos esenciales que debería contener la normativa interna de las empresas y a la vez proponer soluciones al problema desde el Programa de Cumplimiento Normativo, para garantizar su efectividad.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Actualmente, el Perú por influencias de la globalización de la economía, avances tecnológicos y científicos y su inserción en el Tratado de Libre Comercio (TLC) con los Estados Unidos de Norte América y otros países del mundo, ha obligado al Estado peruano a modificar su legislación, no solo en la esfera del Derecho Privado, sino también en el campo del Derecho Penal en la cual por presión de los poderes económicos, la responsabilidad penal de las empresas ha concluido como responsabilidad administrativa que a la larga resulta más nociva a los intereses empresariales por cuanto no resulta lógico, ni jurídico que los jueces penales decidan en un proceso penal materias administrativas y que de manera *sui generis*, fuera de la responsabilidad penal y civil, exista otra responsabilidad (la administrativa) accesorias a las precitadas normas, por lo que *prima facie* resulta por el momento un imposible en nuestro sistema legal penal incluir a la persona jurídica como responsable penalmente, ya que convencionalmente el Derecho Penal se ha creado como un derecho abocado a castigar las conductas de la persona humana, creando con ella una dogmática penal que separó de dicha responsabilidad penal a la persona jurídica.

Durante los últimos años, como consecuencia de la diversificación acelerada de las empresas se han creado nuevas formas de criminalidad relacionados con el sistema económico y el sector empresarial a efectos de diversificar sus acciones en ámbitos tomados en cuenta como riesgosos para la sociedad o para el mercado por lo que es idóneo que dichas empresas voluntariamente opten por incorporar Programas de Cumplimiento Normativo. “Los sectores en cuestión son aquellos que corresponden a los siguientes ámbitos: i) Lavado de Activos; ii) Medio Ambiente y : iii) Seguridad y Salud en el Trabajo”. Por tanto, en estos sectores por la naturaleza de su campo de acción requiere una regulación estatal pues no es suficiente con la autorregulación de los privados y se prestan a cometer ilícitos penales.

Para efectos del presente trabajo de investigación y por la importancia que representa para la generación de divisas para el erario nacional y siendo el sector que

genera mayores puestos de trabajo ya sea directa o indirectamente a nivel nacional y en particular para la región de Pasco, nos centraremos, en el ámbito: Seguridad y Salud en el Trabajo; en la que el Estado ha considerado que la protección de los trabajadores en el sector minero representa un ámbito sensible debido a las situaciones riesgosas a los que están sometidos los trabajadores mineros.

Tal es así que, las empresas mineras de la mediana y gran minería han reportado a la Gerencia de Supervisión Minera (2019):

[...] 23 eventos con 25 víctimas mortales ocurridos en las diferentes unidades mineras, cuyo número de eventos fue mayor que el año anterior (2018) que fue 19 eventos con 23 víctimas mortales, los que fueron supervisados por la Gerencia de Supervisión Minera en cumplimiento de sus competencias de acuerdo al Reglamento de Supervisión, Fiscalización y Sanción de las Actividades Energéticas y Mineras aprobado por Resolución de Consejo Directivo del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería Osinergmin N.º 040-2019-OS-CD, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería aprobado mediante Decreto Supremo No 024-2016-EM, modificado por el Decreto Supremo No 023-2017-EM y de lo dispuesto en las Leyes No 28964 (transferencia competencia OSINERGMIN) y 29901.

Estos resultados de 25 accidentes mortales, es como sigue: 5 accidentes mortales (20.0%) por desprendimiento de rocas, 5 accidentes mortales (20.0%) corresponden atrapado por o golpes de maquinarias en movimiento, 3 accidentes mortales (12.0%) choques contra o atrapado en golpes por vehículo motorizado, 3 accidentes mortales (12.0%) corresponde por exposición a o contacto por inhalación de gases tóxicos/asfixiantes (ventilación deficiente) y 3 accidentes mortales (12.0%) corresponde a atrapado por derrumbe, deslizamiento, soplado de mineral o desmonte; de los cuales solo las 5 causas representan el 76.0% del total reportado.

De lo analizado líneas arriba, con referencia a la clasificación de accidentes por estratos, observamos que hay un ligero incremento de accidentes mortales en el año 2019 respecto al 2018, debido a diversos factores dentro de la explotación como son la profundización, estallidos de rocas y otros. Lo que demuestra que se tiene que

mejorar aún más el plan de gestión de seguridad por parte de los directivos y trabajadores de las diferentes unidades mineras y las empresas de la gran minería y mediana minería.

Con la investigación se plantea la necesidad de implementar disposiciones internas en las empresas como solución al problema de la falta de inspectores en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que hagan cumplir las disposiciones sobre seguridad e higiene industriales en las empresas mineras; y aportar también a la dogmática del Derecho Penal sobre el tema de autorresponsabilidad en el Criminal Compliance, armonizando la heteroresponsabilidad del Derecho Penal basado en la persona natural en la autorresponsabilidad en el Compliance que amplía las fronteras del Derecho Penal clásico para incluir a las personas jurídicas en el ámbito actual del Derecho Penal.

Si bien la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas se originó y evolucionó en el sistema del *common law*, lo cierto es que en los últimos años la mayoría de los países pertenecientes a la familia del *civil law*, han regulado también en sus ordenamientos jurídicos que las personas jurídicas también pueden responder penalmente con ello, naturalmente, se dejó sin efecto el axioma del *societas delinquere non potest*; consecuentemente se determinó que las personas jurídicas podrán ser autoras de delitos y, por tanto, se les podrá procesar y luego imponer penas de manera autónoma, tal como ocurre con las personas naturales.

Ante ello, conviene formular la siguiente interrogante: ¿las mismas reglas procesales para procesar a las personas físicas deben seguirse para con las personas jurídicas? Dicho de otro modo: ¿la forma en que se inicia y se prosigue con el proceso debe mantenerse tal como se encuentra en la actualidad? En definitiva, lo que se debe determinar es si la introducción de la responsabilidad administrativa autónoma de la persona jurídica a nuestro ordenamiento jurídico debe tener alguna implicancia en la legislación procesal. Al respecto, consideramos que la introducción de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas debe tener consigo necesariamente que se realicen cambios en la legislación procesal, pues la regulación actual no permite

una persecución eficiente contra aquellas y, además, al no otorgarles los derechos y garantías necesarias, la eventual sanción que se les imponga perdería legitimidad.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica porque nos permite actualizar conceptos, roles y funciones de la persona jurídica en relación al cumplimiento de obligaciones para no atentar contra las mínimas condiciones de seguridad y salud que deben contar los trabajadores en una empresa como la minera; así como también para mejorar la normatividad jurídico penal con el fin de alcanzar en justicia el restablecimiento del orden alterado, ya que nuestro vigente Sistema Procesal Penal se olvida de la persona jurídica, pues si bien existe una modificatoria o incorporación normativa en el Código Penal, también debería modificarse o incorporarse una normativa en el Código Procesal Penal, ya que este último busca mejorar el texto legal, en el que se debe prever el debido proceso, el derecho de legítima defensa, entre otros, de la persona jurídica diferente a la de las personas naturales.

Finalmente, porque permitirá normativizar criterios y actualizar conceptos de las funciones y roles que le asiste al trabajador cuando se atente contra sus condiciones de seguridad y salud; buscando solucionar los problemas latentes, generadas por las empresas jurídicas (compañías mineras) que vulneran los derechos de los trabajadores, existiendo la necesidad de una normativa penal y procesal efectiva que permita el cumplimiento de ciertas obligaciones de las personas jurídicas para con sus colaboradores.

Resulta también trascendente porque cautelará y protegerá a gran sector de personas que trabajan en los centros mineros en general y particularmente en Cerro de Pasco al trasladar el Estado la potestad de auto normarse, cumplir lo normado para proteger el derecho fundamental de la salud y la vida y asimismo, permitirá operar y desarrollar sus actividades económicas a las empresas mineras mejorando significativamente su productividad por ende su rentabilidad y reputación empresarial, dentro de los estándares de la referida actividad.

1.3. Viabilidad de la investigación

La realización de la presente investigación ha sido viable gracias a que se contó con el tiempo y los recursos, tanto humanos como financieros necesarios para haberlo culminado con denodado esfuerzo y dedicación. También debo hacer notar las limitaciones encontradas en el proceso de desarrollo de la investigación, básicamente halladas en la escasa disponibilidad de literatura a nivel local - nacional; que además de que no existen investigaciones específicas realizadas por Universidades u otros Centros de Investigación especializadas sobre todo en el Criminal Compliance, recurriendo más bien a fuentes en el ámbito multidisciplinario de los sistemas jurídicos y el derecho comparado; asimismo, otra de las limitantes fue la negativa mostrada por parte de algunos directivos de las empresas visitadas en cuanto a la autorización y facilitación en el recojo de información solicitada, aduciendo su confidencialidad y de carácter reservado.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

Surge de la realidad descrita previamente, la siguiente pregunta:

PG. ¿Cuán importante es el Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco, periodo 2018?

1.4.2. Problemas específicos

PE1. ¿La política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?

PE2. ¿Las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?

PE3. ¿La creación de dispositivos internos por las empresas, contribuyen al mejor control del Estado para prevenir el atentado a la seguridad y salud en el trabajo en Pasco?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

OG. Determinar cuán importante es el Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco, periodo 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Demostrar si la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

OE2. Comprobar si las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, garantizan seguridad y salud a sus trabajadores.

OE3. Evidenciar si la creación de dispositivos internos por las empresas, contribuyen al mejor control del Estado para prevenir el atentado a la seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

HG. La importancia de la aplicación del criminal compliance en el atentado contra las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo radica en la protección al trabajador y el respeto de sus derechos laborales, propiciando la autorregulación normativa en las empresas para prevenir los accidentes en el trabajo y el contagio de enfermedades, en Pasco, periodo 2018.

2.1.2. Hipótesis específicas

HE1. La política de prevención y control del Estado, es ineficiente porque no existen supervisores especializados que coadyuven a contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

HE2. Las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, brindan deficientes servicios de seguridad y salud a sus trabajadores, pues no se encuentran laborando en óptimas condiciones.

HE3. La creación e implementación de disposiciones internas por las empresas si contribuyen al mejor control por parte del Estado y supervisores para prevenir el atentado contra la seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 01. Variables, dimensiones e indicadores.

	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
INDEPENDIENTE	CRIMINAL COMPLIANCE	El CRIMINAL COMPLIANCE simboliza un programa de cumplimiento que ciñe su objetivo en “cumplir con la normativa penal de un ordenamiento jurídico en concreto” evitando con ello la comisión de ilícitos y detectando los que se hayan cometido para proceder a sancionarlo.	• Jurídico	- Adecuación de la Normativa vigente - Legislación comparada	• Encuesta (Cuestionario) • Fichaje (Fichas)
			• Económico	- Intereses de los grupos de poder.	
			• Dogmático	- Análisis dogmático	
DEPENDIENTE	ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	El delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encuentra regulado en el art. 168-A del Código Penal, “es un delito que forma parte de la nueva parcela del Derecho Penal Económico, denominada Derecho Penal Laboral, que evoca una generación de protección de bienes jurídicos”.	• Jurídico	- Incumplimiento del Art. 168-A del CP. - Legislación comparada.	• Encuesta (Cuestionario) • Fichaje (Fichas) • Observación directa (Guía de observación)
			• Económico	- Inversión en medidas de protección al trabajador.	
			• Social	- Informe de estado de salud de trabajadores mineros. - Accidentes laborales - Encuesta realizada a trabajadores.	

2.3. Definición operacional de las variables

Habiendo determinado la problemática de la investigación se realizó un conjunto de procedimientos que describen actividades específicas, los cuales nos indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado que se corrobora con la observación de campo, luego se trató de señalar como se va a manipular o medir las variables, mediante una serie de actividades y procedimientos. (Hernández Fernández-Collado Baptista. 2007 pág. 146).

Tabla 02. Definición operacional

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL
CRIMINAL COMPLIANCE	Está conformada por 7 ITEMS. Asimismo, el fichaje correspondiente a la normativa vigente sobre el Criminal Compliance en otras legislaciones.
ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Encuesta objetiva con 4 ITEMS que versa sobre las dimensiones jurídico (Incumplimiento del Art. 168-A del CP.), económico (Inversión en medidas de protección al trabajador) y social (Informe de estado de salud de trabajadores mineros). De la misma forma, de la recopilación de información sobre accidentes laborales en las empresas mineras (VOLCAN COMPAÑÍA MINERA y SOCIEDAD MINERA EL BROCAL).

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

A nivel local.

Gardiol Ferrer, M. A. (2016). En “*Relación entre el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y los accidentes de trabajo en construcción civil en el distrito de Lima en el 2015*”. Tesis para optar Título de Abogado – Repositorio de la Universidad de Huánuco.

En su investigación concluye; que sí repercute el incumplimiento de la ley de seguridad en la incidencia de los accidentes de trabajo en construcción civil en la ciudad de Lima en el 2015, por tanto, sugiere que se debe realizar supervisiones constantes para que se cumplan con la elaboración de programas de trabajo, actualización y adecuación oportuna de los sistemas, procedimientos de trabajo, y el seguimiento de evaluación y control de los planes, programas y obras de construcción. Asimismo, señala que se relaciona el incumplimiento por parte de las empresas constructoras a la “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” (SST) con los accidentes laborales en construcción civil; asimismo sugiere que se establezcan políticas que permitan evaluar costos-beneficios, entre otros, con el objetivo de brindar mayor seguridad al obrero. Por otro lado, señala que los costos añadidos a los accidentes en el sector de construcción corresponden a gastos directos e indirectos que no son visibles. Finalmente, determinó que; la mayoría de empresas constructoras, no cumplen con los Reglamentos que se encuentran en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) establecidas en las Normas Técnicas de la Construcción (NT G-50), lo que debería ser supervisado constantemente por los entes del gobierno, como el Ministerio de Trabajo y afines para la correcta aplicación de las sanciones.

Guevara Salazar, W. (2018). En “*Incumplimiento a las Normas de Seguridad Laboral y la afectación en la Salud de los trabajadores de limpieza pública - Distrito de José Leonardo Ortiz – Chiclayo*”. Tesis para optar Título de Abogado – Repositorio de la Universidad de Huánuco.

Con el trabajo, el graduando llega a concluir que:

Se incumple a las Normas de Seguridad Laboral por parte de la empleadora a consecuencia de la no dotación y utilización de Indumentarias de Protección Personal adecuada, el cual queda demostrado que los empleados de limpieza pública que han tenido algún tipo accidentes laborales están representados por un 97.09%. Además, concluye que el incumplimiento a las Normas de Seguridad Laboral, incide en la afectación en la Salud de los empleados de limpieza pública en la que el 75.58% de los empleados de limpieza de la institución, nunca utilizaron indumentarias de protección personal, exponiéndolos a riesgos al momento de realizar sus actividades diarias, como sufrir accidentes laborales y contraer enfermedades. Transgrediendo faltas a las Normas de Seguridad Laboral por parte de la empleadora que al mismo tiempo afecta a la salud de los empleados de limpieza pública de esta comuna; derechos plenamente estipulados en nuestro Código Civil Peruano (CCP), donde se regula el derecho a la vida, a la integridad física, psíquica y moral, a la salud, a la seguridad social, al trabajo, al respeto de los derechos fundamentales dentro de la relación laboral en concordancia con la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde establecen una política de mayor protección a los trabajadores en Normas de Salud la Ley N° 26842 Ley, General de Salud que establece la obligación de quienes conducen actividades deben adoptar medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones de trabajo; que las condiciones de higiene y seguridad deben sujetarse a lo que señale la autoridad de salud y que las mismas sean acordes a la naturaleza de la actividad. (págs. 61- 62)

A nivel nacional.

Oré Sosa, E. (2018). En “Prevención de riesgos laborales y derecho penal”. Revista de la Facultad de Derecho PUCP. N° 81, 197-225. Lima.

Con dicho trabajo concluye que; el delito previsto en el artículo 168°-A del CP carece de toda finalidad preventiva, ostentando solamente un valor simbólico. Si alguna vez se consideró que esta norma tenía por objeto reforzar el cumplimiento de las normas —extrapenales— sobre prevención de riesgos laborales, hay que decir que su configuración actual, así como la nula

aplicación a lo largo del tiempo —desde su formulación original— han tenido el efecto inverso. No cabe duda que estamos ante el más claro ejemplo de una norma simbólica que renuncia al efecto preventivo del derecho penal. El legislador ha conseguido, más que reforzar, debilitar las instancias de control extrapenal al excluir —en los hechos— la sanción penal incluso para los comportamientos más graves en los que se pone en juego la vida e integridad de los trabajadores. De este modo, habrá que apelar, como último bastión en defensa de la seguridad de los trabajadores, a los delitos contra la vida, el cuerpo y la salud. A pesar de ello, se considera que una cultura corporativa de respeto de la legalidad, a través de la implementación de un programa de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, tiene una importancia de primer orden no solo en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, sino también en la disminución de las tasas de criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo.

Fernández Vásquez, M. A. (2017). En “*El Delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*”. Tesis para optar Título de Abogado- Repositorio de la Universidad Privada del Norte, Trujillo.

Concluye; que, a través de la redacción típica de la condición objetiva de punibilidad de la notificación previa del delito de atentado contras las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, al ser genérico, abstracto e impreciso, genera una vulneración al principio de legalidad penal en su garantía de *lex certa* y a consecuencia de ello se produce una indebida aplicación de la condición objetiva de punibilidad por parte de los operadores jurídicos permitiendo la utilización del Derecho Penal como primer control social en materia de seguridad y salud en el trabajo, produciendo ello una vulneración al principio de mínima intervención penal. Ello se ve evidenciado en las 8 investigaciones fiscales analizadas desde el año 2014 al 2016 del Distrito Fiscal de La Libertad y de la opinión de los expertos en Derecho Penal Económico y de la Empresa. En la tipicidad del artículo 168°-A del Código Penal (CP), la doctrina y la praxis no llega a establecer claramente qué tipo de notificación previa por segunda vez debe realizar la autoridad competente para que se vea

consumado el delito citado. En la inspección a un centro de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, al concluir ello se puede generar 4 tipos de notificaciones como: a) advertencia escrita sin extender acta de infracción, b) requerimiento, c) ordenar paralización o prohibición de actividades, y d) acta de infracción que da inicio al procedimiento administrativo sancionador.

Clavijo Jave, C. (2014). En “Criminal Compliance en el derecho penal peruano”. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, 73 2014 625-647.

En el estudio se ha desarrollado la relación entre el derecho penal y el Compliance Program de forma general, señalando su origen, sus elementos constitutivos y su finalidad. Se ha constatado que, ante la creación de nuevos riesgos producto del desarrollo económico e industrial y el avance científico y tecnológico, el derecho penal establece una serie de medidas para aminorar o combatir riesgos. Así, se ha originado el Criminal Compliance, entendido como el dispositivo interno que las empresas implementan para cumplir con la normatividad vigente, así como para prevenir y detectar las infracciones legales que se produzcan dentro de las mismas o como parte de las actividades que estas realizan. En efecto, podemos mencionar los sectores vulnerables son el Lavado de Activos, la Seguridad y Salud en el trabajo y la protección del Medio Ambiente, como ejemplos en los cuales el Estado ha impuesto la obligación a las empresas de contar con Programas de Cumplimiento Normativo. En ese sentido, el Programa de Cumplimiento Normativo Penal debe ser capaz de adaptarse a distintos ordenamientos jurídicos para los casos de empresas que operan en distintos países. Asimismo, debe ser flexible en el sentido de poder adecuarse a los distintos rumbos que tome el giro del negocio de la empresa. La decisión de adoptar el Criminal Compliance debe partir de una decisión privada de la empresa, sobre la base de un análisis que tome en cuenta la actividad que desempeña, la normativa aplicable, la estructura organizacional, entre otros. Resulta peligroso que el Estado imponga indiscriminadamente y de manera general el deber a las empresas de contar con Programas de Cumplimiento Normativo en atención a los altos costos que esto podría generar.

A nivel internacional.

Neira Pena, A. M. (2016). En “La Efectividad del Criminal Compliance Programas como Objeto de Prueba en el Proceso Penal. Política Criminal”: Revista Electrónica Semestral de Políticas Públicas en Materias Penales, ISSN-e 0718-3399, N°. 22, 2016 Universidade da Coruña- España.

Concluye que; un programa de cumplimiento normativo eficaz es aquel adaptado a las características de la organización y a los riesgos propios de su actividad, efectivamente implementado en la estructura organizativa del ente, a través de la adaptación de la empresa y de sus actividades a los principios y protocolos de actuación del programa y eficazmente supervisado y actualizado, de forma periódica, por un organismo que actúe con autonomía en relación con el órgano de administración de la entidad. La empresa que cuenta con un modelo de prevención de delitos eficaz, de forma previa a la comisión del delito, pone de manifiesto que gestiona los riesgos propios de su actividad con la debida diligencia, en tanto que no incurre en riesgos excesivos desde el punto de vista penal y cuenta con mecanismos para controlar adecuadamente los riesgos en que incurre con su actividad, luego no debiera responder por los delitos cometidos por sus miembros. La relación que existe entre los deberes de supervisión y control de la entidad, como núcleo del injusto que se le imputa, y la implementación efectiva de un programa de cumplimiento penal, implica que las pruebas orientadas a acreditar la existencia, vigencia y efectividad del programa son pertinentes en un eventual proceso penal en el que se pretenda determinar la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica y que, además, tales pruebas pueden ser de gran utilidad para la defensa. Que, para introducir los programas de cumplimiento normativo como prueba en un proceso penal es necesario combinar la prueba documental, aportando no sólo el diseño del modelo, sino también todos los documentos generados con su implementación y su ejecución, junto con las pruebas testificales de los directivos y trabajadores de la entidad y, en su caso, con las periciales, ya del auditor del programa o del certificador externo.

García Figueroa, F. (2011). En *“Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo” - Especial consideración al Sector de la Construcción* - Tesis para Grado de Doctor - Universidad Carlos III de Madrid.

Llega a la conclusión de que; la intervención penal en la prevención de accidentes laborales es necesaria y legal, dada la importancia de los bienes jurídicos protegidos y los ataques a los que se enfrentan, que son especialmente peligrosos en el sector de la construcción. Además, no basta con utilizar herramientas distintas al derecho penal; Sin embargo, la afrenta más fuerte de las respuestas criminales en los últimos años al fenómeno de los accidentes de trabajo puede considerarse como una de las razones por las cuales las estadísticas recientes muestran un progreso significativo. Para ser sujeto activo de los delitos de los arts. 316° y 317° del Código Penal Español han de cumplirse tres requisitos:

- “Estar legalmente obligado por la normativa de prevención de riesgos laborales”.
- “Estar obligado a facilitar los medios precisos a los trabajadores para que acometan sus labores con las medidas de seguridad y salud previstas por esta misma normativa de prevención de riesgos laborales”.
- “Los medios que legalmente deben ser facilitados para proteger a los trabajadores deben ser aptos para poner en riesgo grave su vida, salud o integridad física”.

Por lo dicho, el tesista considera que si se quiere un mejor acomodamiento para los delitos contra la salud y la seguridad en el trabajo que el exigido por la ley penal en términos de legalidad, se debe reformar los términos que se acogen en ella y, que se debe “perfeccionar de taxatividad de las normas reglamentarias que lo integran”; por lo que en el sector de la construcción, solo los contratistas y subcontratistas pueden ser considerados autores idóneos, ya que son los únicos contratistas.

3.2.Bases teóricas

Responsabilidad penal de las personas jurídicas en EE. UU y Europa

Algunos países han reformado la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas; así se puede apreciar cómo el modelo básico de atribución de responsabilidad penal empresarial, que se originó en los tribunales ingleses, allá por el siglo XV, fue avanzando hasta la aproximación de sanciones a las personas jurídicas, como se puede ver en el siglo XIX, por infracciones de Responsabilidad Objetiva; ello explica como a lo largo del tiempo se siguió desarrollando en tierras norteamericanas, básicamente desde el año 1962, en los distintos Estados que fueron adoptando en su Código Penal Modelo. (Iñigo Ortiz de Urbina, 2014, pp. 41-43)

En Europa, progresivamente, han ido implementado la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, como se aprecia inicialmente en Holanda desde la introducción, hacia el año 1976, en el artículo 51º de su Código Penal, de la disposición según la cual las personas jurídicas son responsables penalmente cualquiera sea la infracción; Francia (1994); también en Eslovenia y Bélgica en (1999); Italia (2000/2001); Suiza (2003), Austria (2005/2006), entre otros.

En el caso español fue introducido mediante Ley Orgánica 5/2010, del 22 de junio del 2010, que tras seis meses de *vacatio legis*, entró en vigencia el 23 de diciembre del mismo año (fecha de entrada en vigor de la reforma del Código Penal español, y en especial sobre el nuevo artículo 31º, que, esta vez sí, introduce la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, para algunos delitos); desde la fecha indicada las personas jurídicas pueden cometer delitos por vez primera; sin embargo, hubo una reciente reforma del Código Penal mediante Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo del 2015, que introdujo como una novedad “establecer los Compliance Programas” en cuanto a la culpabilidad de la propia persona jurídica como una exención de responsabilidad penal. (Gómez-Jara Diez, 2010, p. 47)

Responsabilidad penal de las personas jurídicas en Latinoamérica

El crecimiento acelerado de la Responsabilidad Penal de las personas jurídicas en el ámbito legislativo de los Estados Unidos y la Unión Europea, y estas reformas penales se han venido trasladando a América Latina, tras reconocer los delitos económicos más graves cometidos por las personas jurídicas y en su beneficio, poniendo en práctica esencialmente la estructura de una persona jurídica.

Uno de los de los casos más notables de este fenómeno es Chile, que en el año 2009 adoptó a través de la Ley N° 20.393, el modelo de regulación específica de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas propuesto por el profesor Nieto Martín, tomando como modelo la normatividad italiana para determinados delitos (tales como podemos citar; lavado de activos, financiación del terrorismo y cohecho público).

Por otro lado, el hermano país de Colombia, ha desarrollado mediante el Proyecto de Ley N° 159 del 31 de octubre del 2014, grandes cambios logrando introducir con ello significativos avances en su concretización, apoyándose en la Ley 1778 del 02 de febrero del 2016, que regula la “Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas para prevenir el delito de soborno transnacional”.

Recientemente, el profesor Hoover W. Ruiz Rengifo ha trabajado con bastante detalle en el proyecto de ley “HOOWARR”, que regula la Responsabilidad Penal de manera más realista para las personas jurídicas en Colombia, aplicable a los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, cohecho transnacional y delitos contra la naturaleza, los recursos y el medio ambiente.

En el caso de la legislación peruana, es hora que deje su posición ambigua en nombre de las consecuencias accesorias o de la responsabilidad legal colateral en caso que un delito sea cometido por una persona física que utiliza a la persona jurídica; mencionado en el art. 105° del Código Penal vigente.

No cabe duda de que este modelo es actualmente un completo fracaso. Para comprender la razón, veamos un ejemplo. Si se desea suspender a una persona jurídica, o disolver a una persona ordinaria, creada específicamente con el propósito

de lavar activos, debe probarse el delito de la persona natural, y sancionar penalmente a la persona jurídica de los comportamientos que ocurren con mayor frecuencia al representante legal, dejando a veces la estructura y el capital de la persona jurídica tal como está, pero al final cambiando su nombre o a su representante.

El problema surge cuando se identifica un delito contra una persona física o simplemente no comparece ante el tribunal y se estipula que no puede ser condenado en rebeldía. Sin embargo, inesperadamente, el 21 de abril de 2016 se publicó la Ley 30424, mejor conocida como Ley que Regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el Delito de Cohecho Activo Extranjero (Artículo 397°-A del Código Penal), hecho con el cual el Perú se convierte en miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

La vigencia de esta ley se dio a partir del 1 de julio del 2017. No obstante, el 6 de enero 2017 se publicó el Decreto Legislativo 1352, siendo la característica principal de esta, “la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, para delitos de cohecho transnacional, doméstico, lavado de activos y financiamiento del terrorismo, que entró en vigencia el 1 de enero del 2018, y que modifica los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 11°, 12°, 13°, 14°, 16°, 17° y 18° de la Ley N° 30424”.

Así, tenemos un reglamento que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Como se ha demostrado en los sistemas de derecho consuetudinario o de derecho civil, no es nuevo que las personas jurídicas respondan por cargos penales, estén o no representadas por una persona natural, y deben demostrar organización y evaluación. Una persona jurídica en términos de prevención de posibles actos delictivos. Esto no es más que implementar programas de cumplimiento corporativo, como evidencia en posibles procesos penales.

El eje de sistema: Modelos de prevención

El responsable de prevención, designado por la máxima autoridad administrativa de la persona jurídica o cualquier persona que actúe en esa calidad, quien, en su caso, deberá ejercer sus funciones con independencia. Para las Micro,

Pequeñas o Medianas Empresa (MIPYMES), las agencias gestoras pueden asumir el rol de funcionario directo de prevención de delitos, tales como:

- “Identificación, evaluación y mitigación de riesgos para prevenir la comisión de los delitos previstos en el artículo 1° de la ley a través de la persona jurídica, implementación de procedimientos de denuncia, difusión y capacitación periódica del modelo de prevención, así como su evaluación y monitoreo continuo.
- **Los requisitos del modelo de prevención**

El encargado de prevención. – El Decreto Legislativo N° 1352 establece en el art. 17°.2.1 Como elemento mínimo necesario es un encargado de prevención designado por el máximo órgano de administración de la persona jurídica o quien haga sus veces según corresponda, quien ejercerá sus funciones con autonomía y responsabilidad siendo los siguientes:

- a) “Identificar los riesgos de Compliance y gestionar aquellos riesgos que, relacionados con terceras partes, tales como proveedores, agentes, distribuidores, consultores y contratistas”.
- b) “Proporcionar asesoramiento objetivo a la organización en materias relacionada con Compliance”.
- c) “Identificar las obligaciones de Compliance, con el apoyo de los recursos necesarios, y traducir esas obligaciones en políticas, procedimientos y procesos vitales”.

La identificación, evaluaciones y mitigación de riesgos para prevenir la comisión de los delitos previstos en la Ley. – El modelo de prevención de la nueva legislación peruana sienta una de sus premisas basales en el ámbito de gestión del riesgo. En la Organización Internacional de Normalización (ISO) 31000, que hace referencia a la: (1) identificación (2) análisis (3) evaluación y (4) tratamiento de los riesgos.

La difusión y capacitación periódica del modelo de prevención. – La legislación peruana subsume dos conceptos muy entrelazados en los sistemas de *Compliance*: por un lado, la difusión del modelo, habitualmente denominada comunicación del sistema

de *Compliance*, que se encuentra estrechamente vinculada con los conceptos de transparencia y responsabilidad social corporativa; por otro lado, la capacitación periódica, que, en términos generales, se comprende como la formación de los miembros de la organización en el modelo de prevención entrando a tallar en lo que corresponde a las obligaciones, evaluaciones, actualizaciones y la capacitación para una mejor comprensión sobre sus funciones.

Evaluación y monitoreo continuo del modelo de prevención. –Se pretende que el modelo de prevención no se entienda como un sistema estático, sino como un sistema dinámico que debe revisarse en forma continuada. Todo ello se refiere a la evaluación, así como autoevaluaciones a través de las correspondientes auditorías tanto internas como externas. A manera de síntesis el monitoreo del modelo de prevención es el proceso de recoger información con el objetivo de evaluar la eficacia del modelo y desempeño de la organización de conformidad con la Organización Internacional de Normalización (ISO) 19600, el monitoreo del modelo de prevención incluye lo siguiente: eficacia de la capacitación, eficacia de los controles, asignación eficiente de responsabilidades para cumplir con las obligaciones establecidas por el modelo, actualización de las obligaciones establecidas por el modelo y eficacia en la gestión de fallos del modelo previamente identificados.

La implementación de procedimientos de denuncia. – Ciertamente, este elemento mínimo no puede encuadrarse en sentido estricto como un elemento de prevención, sino que su naturaleza se asemeja más a elementos de detección. La legislación no especifica si, (como resulta en la práctica internacional recomendable), el procedimiento de denuncias puede ser anónimo ni deben establecerse, como igualmente recomiendan los estándares internacionales. El miedo a represalias por parte de la persona jurídica en caso de denunciar la comisión de un delito, de un hecho ilícito hace que los empleados de la misma no hagan uso de dicho procedimiento de denuncia. A consecuencia de esto resulta necesaria la protección tanto del denunciante (anónimo) como del denunciado, de tal manera que el primero se sienta con libertad de denunciar actuaciones ilícitas y el segundo vea salvaguardado sus derechos.

- **Deficiencias detectadas en los modelos de prevención.**

A continuación, se establecen los elementos mínimos, los cual serían conveniente que, de cara al futuro, se introdujeran como elementos mínimos los siguientes:

- **Actualización continua del modelo de prevención.**

La realidad organizativa y legislativa de una persona jurídica es cambiante. Por ello se torna necesario que se establezca como obligación, que cuando se produzcan cambios organizativos o legislativos materiales, el modelo de prevención debe adaptarse a la nueva realidad.

- **Evaluación del desempeño.**

El establecimiento de incentivos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones introducidas por el modelo de prevención se torna en un factor decisivo; esto es, que el performance de los empleados se mida, en parte, por la forma y el grado en que se cumplen con las obligaciones del modelo.

- **Sanciones disciplinarias para el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el modelo.**

Si bien las legislaciones laborales de cada país difieren unos de otros y en algunos casos resulta complicado establecer sanciones disciplinarias por el incumplimiento de las obligaciones en esta materia a su vez resulta cuestionable sostener la vigencia real de un modelo si no se establecen las consecuencias que se derivan del incumplimiento de las obligaciones del modelo, sobre todo en aquellos sectores que se consideran de alto riesgo que afectan a la sociedad.

- **Políticas del modelo de prevención.**

Resulta necesario establecer una política fundacional que delimite claramente cuáles son las obligaciones y consecuencias en materia de prevención de delitos. De la misma manera que el Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) fija como obligación de empleados “Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.

- **Dotación de recursos para el modelo de prevención.**

Como acontece en cualquier departamento de una persona jurídica, si no se asignan recursos suficientes para el desempeño de las funciones del mismo, difícilmente puede considerarse que dicha área de la persona jurídica ejerce adecuadamente las tareas encomendadas.

Características del modelo peruano de imputación de responsabilidad a las personas jurídicas

- **Ámbito subjetivo:** Así como lo advierte la legislación peruana, a la par también de otras legislaciones, vale recalcar que el sistema de responsabilidad se aplica principalmente a las personas jurídicas de derecho privado. Sin embargo, también incluye empresas estatales peruanas o empresas de economía mixta. Probablemente la diferencia es que en el sistema español. La sociedad mercantil estatal solo puede ser objeto de una pena de multa, a diferencia del resto de personas jurídicas sobre las cuales pueden imponerse el catálogo completo de penas. Debido a este tipo de diferencias se establecen reglas generales o mantenimiento de la responsabilidad en caso de cambio de nombre, denominación o denominación social, reorganización, conversión, escisión, fusión, disolución, liquidación o cualquier otro acto que pueda afectar la personalidad jurídica de la persona jurídica. Ya que si se diera uno de estos casos le sería más conveniente a las entidades de derecho privado debido a que no tendrían que tener un catálogo de sanciones como ya hemos mencionado en párrafos anteriores, pero al ejecutar este tipo de acciones también traerían consigo sanciones graves si se efectúa alguna modificación en cuanto a la personalidad jurídica. En este sentido, el código nos indica que la responsabilidad de las personas jurídicas no se detiene en la reanudación de su actividad económica y cobran mayor relevancia las identidades básicas de clientes, proveedores y personal directivo.
- **Sistema de atribución de responsabilidad a la persona jurídica:** En el esquema básico de atribución de responsabilidad consiste en hacer

responsable a la persona jurídica por los delitos de corrupción, lavado de dinero o terrorismo, cuando estos han sido cometidos por una serie de personas naturales en representación de las mismas, asimismo si el socio está actuando por cuenta propia o en nombre de la persona jurídica se está comportando como un administrador de hecho. La persona jurídica responde tanto por la acción directa de sus puestos directivos (administradores de hecho o de derecho que llevan a cabo una conducta o que ordenan que un subordinado lleve a cabo una conducta). Finalmente se recalca la importancia de la actuación en beneficio de la persona jurídica, excluyendo aquellas conductas donde la persona natural ha actuado en beneficio propio o de un tercero distinto de la persona jurídica. Cabe resaltar que, en caso de beneficiarse siquiera parcialmente la persona jurídica, no tendría exclusión de responsabilidad de esta última.

- **Autonomía de la responsabilidad de la persona jurídica:** De conformidad con otras legislaciones, la regulación peruana establece que la Responsabilidad de la Persona Jurídica es “autónoma” de la responsabilidad penal. Según, Jara-Diez (2016) “si la responsabilidad de la persona jurídica es autónoma respecto de la responsabilidad de la persona natural, entonces el fundamento para la punición de la persona jurídica no puede ser el delito cometido por la persona natural”.
- **Sanciones a imponer a la persona jurídica y su gradación:** De conformidad con otras legislaciones, el texto legislativo peruano establece un catálogo de sanciones entre las que se encuentran (art. 5° del Decreto Legislativo N.° 1352) la multa, la inhabilitación en diferentes modalidades; la cancelación de licencias, la clausura de locales e incluso la disolución. Asimismo, se prevé la posibilidad de imponer la sanción de intervención que se regula expresamente en el art. 6° del Decreto Legislativo N.° 1352. Cabe resaltar que la multa resultará la sanción de mayor aplicación a las personas jurídicas; asimismo el art. 7° de la norma en análisis, establece claramente que la sanción de la multa se establece en casos donde no se llegó a determinar el beneficio obtenido o que se esperaba obtener en la comisión del delito penal. Finalmente, en el art. 14° de ley, se establecen

una serie de criterios en cuanto a las sanciones de inhabilitación, dichas sanciones se aplican en hechos delictivos sumamente graves en donde todo ya está consumado y se llegó al objetivo correspondiente y en consecuencia de estas faltas conlleva a la cancelación de licencias y clausura de locales; dichos criterios que cabemos mencionar son los siguientes:

- a) La gravedad del hecho punible.
 - b) La capacidad económica de la persona jurídica.
 - c) La extensión del daño y peligro causado.
 - d) El móvil para la comisión del delito.
 - e) El puesto que en la estructura jurídica ocupa la persona natural u órgano que incumplió el deber de control. Y,
 - f) El beneficio económico obtenido.
- **Circunstancias atenuantes y agravantes:** En lo que se refiere a circunstancias atenuantes, el catálogo del art.12° del Decreto Legislativo N.º 1352 establece lo siguiente:
 - La colaboración con las autoridades.
 - Reparación del daño.
 - Impedimento de consecuencias dañosas del delito, reparación del daño, implementación tardía de un modelo de prevención (posterior al hecho delictivo pero anterior al juicio).
 - Acreditación parcial de los elementos mínimos del modelo de prevención. Y,
 - Se establece una regla especial para la confesión de la comisión del delito.

En lo que se refiere a las circunstancias agravantes, estas se circunscriben a la:

- Instrumentalización de personas jurídicas para la comisión de hechos delictivos.
- Finalidad delictiva de la persona jurídica. Y,
- Reincidencia en los cinco años posteriores a la imposición de una sanción.

Es necesario aclarar un aspecto importante en cuanto a las agravantes, puesto que, si una persona jurídica ha sido utilizada como instrumento para la comisión de delitos, no parece tener mucho sentido que se sancione más gravemente al instrumento ya que este se considera un objeto y no un sujeto por el hecho de que está siendo utilizado como instrumento. Parece más lógico sancionar gravemente a la persona natural que ha instrumentalizado a la persona jurídica.

- **Suspensión de las sanciones:** En el art. 16° de la norma se estipula que la: “Suspensión de la ejecución de las medidas” establece una serie de reglas para suspender la imposición de las sanciones que se asemejan al sistema estadounidense (*Organizational Probation*). Así en cuanto a ello se establece que el juez puede acordar “la suspensión de la ejecución de las medidas impuestas” a cambio de que se cumplan determinadas condiciones, dichas condiciones establecen la reparación del daño y la obligación de adoptar un modelo de prevención. Está claro que, la intención del legislador peruano es incentivar que las personas jurídicas reparen el daño y adopten modelos de prevención. No obstante, en los últimos dos años se ha comenzado a requerir a las personas jurídicas que lleguen a acuerdos con declaración expresa de responsabilidad, esta nueva política refleja de obligar a la persona jurídica a una admisión de la culpabilidad para llegar a un acuerdo determinado.

Autorregulación en el debate legislativo y doctrinal actual sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas

Fundamentos de la autorregulación del derecho penal empresarial.

- a) **Las relaciones entre sociedad, Estado, derecho y organización empresarial en la sociedad moderna:** Se da un lugar importante al tema de riesgos en cuanto a estos tres factores, para ello citamos a Günter Heine, quien tenía una visión global en cuanto a estos tres factores; señalaba que, en la era del riesgo, los avances técnicos suponían un “conflicto fundamental en la triada sociedad / Estado / empresa” Heine, dejaba en constancia de cómo el Estado estaba perdiendo el monopolio de la protección de bienes jurídicos, puesto que el Estado carecía de suficiente

información y competencia para poder desarrollarlas. Esta carencia hace que el Estado se distancie de la asunción de cualquier tipo de responsabilidad al respecto. De esta manera, existen motivos de peso para afirmar que ese déficit de responsabilidad estatal debe ser asumido por las empresas. En efecto son las grandes empresas las que llevan a cabo las correspondientes investigaciones tecnológicas y procedimentales; son las que disponen de sus propios departamentos jurídicos y de investigación de mercados. Son las grandes organizaciones empresariales las que tienen desarrollada una visión consiente de riesgos.

- b) El Estado supervisor:** El Estado se ve absolutamente incapaz de llevar a cabo las de antaño frecuentes políticas intervencionistas y busca nuevas vías de acceso a parcelas sociales cuya complejidad ya les desborda. En ese sentido el Estado se ve incapaz de cumplir con las complejas tareas asignadas.
- c) El derecho reflexivo:** A consecuencia de que el Estado ha modificado su rol social, también los sistemas funcionales se han visto alterados significativamente con respecto a su significado tradicional por las nuevas exigencias de la sociedad moderna, a mayor abundamiento, se corre el riesgo de no poder adaptarse a tal complejidad existente. Esta vez, con determinadas características fundamentales tales como:
- El control de la autorregulación
 - La estructuración y reestructuración. Y,
 - La orientación hacia el procedimiento

Del análisis anterior se deduce que se ha instaurado un nuevo planeamiento respecto de la configuración que debe mostrar el derecho en este nuevo escenario.

- d) Las organizaciones empresariales:** En este escenario bastante extremo, las organizaciones empresariales modernas emergen como un sistema social hecho a sí mismo que no reconoce ningún control directo o interferencia. De hecho, el Estado y la ley están obligados a permitir la autorregulación de los sectores de las organizaciones y corporaciones, para que puedan reclamar el control sobre

las condiciones en las que se llevarán a cabo dicha autorregulación. En el proceso de la descentralización organizativa, las empresas se han “convertido” en unidades autónomas de organización de tal manera que la única forma de garantizar el orden social, es imponiéndoles la tarea de procurarse la necesaria fidelidad al derecho. Es así que el Estado cede su monopolio regulativo en aras de una autorregulación por parte de las propias organizaciones empresariales. Ahora, eso no significa obligatoriamente dejar la regulación de asuntos públicos enteramente en manos privadas, el problema aquí consiste en determinar cómo puede llevarse a cabo una regulación estatal de la autorregulación privada.

*Ámbito de autorregulación del derecho penal empresarial.*

- A) Autorregulación (I): cesión a la empresa de la soberanía del castigo a sus empleados:** Primero, la capacidad del Estado de conceder completamente el *ius puniendi* a la propia organización empresarial por llevar a cabo la represión de los hechos delictivos que ocurren dentro de esa organización. Esto es gracias a la capacidad de la regulación autónoma del empleado y su mayor capacidad para detectar y sancionar los delitos. La facultad (material y procesal) de ejercer el derecho de sancionar a los propietarios de los bienes encomendados a la propia comunidad. Ha cedido parte de la soberanía a la organización empresarial (que ha sido revelada y sancionada) debido a la “incompetencia” del Estado, lo que significa que el resto de la soberanía fundamental del Estado tiene en cuenta el hecho de que el ejercicio de la cesión la soberanía estatal es “correcta”.
- B) Autorregulación (II): cesión a una entidad privada de la soberanía del castigo a las empresas:** Es la presencia de una gran variedad de entidades privadas que supervisan una actividad empresarial particular. Aquí, el poder sancionador del Estado no se asigna a una organización empresarial específica sino a una agencia que administra, controla y sanciona a las organizaciones comerciales dedicadas a una industria o profesión en particular. La misma labor que, en determinadas instancias,

desempeñan ciertas agencias Estatales, ha sido delegada en organismos privados que poseen un mayor poder supervisor y sancionador que el que estas pueden alcanzar. Ciertamente que existen ya en la actualidad la asunción de determinadas funciones sancionatorias por parte de estos organismos, pero el castigo penal, y lo que ello significa en el contexto de la sociedad moderna, no parece haber sido transferido, al menos por el momento a los mismos. Todo ello puede reconocer una relevancia que pueden implicar determinadas sanciones impuestas por los organismos privados de regulación a las empresas. Pero resulta cierto que los indicadores respecto a la regulación más adecuada en un determinado sector de actividad son tenidos en cuenta prioritariamente. Pero en cuanto a aplicar el *ius puniendi* a dichos organismos parece haber dado un salto cualitativo porque el Estado no está dispuesto a imponer dicha sanción, hoy por hoy.

C) Ámbito de autorregulación a cambio de responsabilidad por las consecuencias que de la misma derivan: La mencionada capacidad auto organizativa de determinadas organizaciones empresariales debe vislumbrarse como una determinada libertad a cambio de la cual se le exige responsabilidad a la propia organización empresarial. **Libertad de organización vs. Responsabilidad** por las consecuencias es el principio que sirve aquí de base y que debe orientar la conformación del derecho penal empresarial. Ello supone el reconocimiento de que no solo la conducta de los empleados de la organización empresarial puede cuestionar la vigencia de las normas del ordenamiento jurídico estatal, sino que la propia empresa, también, es capaz de cuestionar dicha vigencia estatal de las normas. Por ello no solo se trata de sancionar a la empresa por no haber impedido los delitos cometidos por sus empleados, sino que, asimismo, se le hace responsable por el *output* lesivo que se deriva a la actividad empresarial. Ello no significa que el Estado no reconozca ninguna relevancia a los fenómenos autoreguladores. Todas las anteriores observaciones efectuadas contienen diversos elementos que pueden

desplegar cierta influencia a la hora de determinar la responsabilidad penal empresarial.

*El modelo constructivista de autorresponsabilidad penal empresarial.*

El delito empresarial tiene su punto de partida en una propuesta muy esencial: Esto debido a que la gran variedad de organizaciones empresariales alcanza un nivel de complejidad muy alta, haciendo que comiencen a mostrar caracteres propios de auto referencialidad, autoconducción y autodeterminación.

Es decir, cuando las distintas personas jurídicas alcanzan un importante nivel en su autoorganización, lo cual desde el punto de vista del derecho penal es más que favorable ya que estas organizaciones empresariales estarán sujetas a responder por las consecuencias de sus acciones autoorganizativas; haciendo síntesis, debemos de tener en cuenta que la capacidad autoorganizativa de la persona jurídica nos permitirá a realizar un análisis y futura comprensión de la teoría del delito empresarial, y esto se explica en la similitud funcionalmente equivalente a la capacidad de acción de la persona jurídica. Por lo que se refiere a la imputación objetiva, no parece que se planteen a primera vista excesivos problemas, toda vez que tradicionalmente se ha considerado que las dificultades en el ámbito de la responsabilidad penal empresarial venían dadas por la vertiente subjetiva, no por la objetiva; así en cuanto a la vertiente de la imputación subjetiva (tradicionalmente la más problemática) el dolo/imprudencia empresarial se materializa en la existencia de un determinado conocimiento organizativo del riesgo empresarial y del mismo se pueden adquirir importantes perspectivas respecto de qué significa que una organización empresarial tenía/debía tener, en un momento concreto un determinado conocimiento organizativo. (Galán Muñoz, 2006, p. 239)

Las personas jurídicas y las normas penales

Para el jurista Bernd Schunemann; en “Debate en Torno a la culpabilidad de las Personas Jurídicas”, la configuración de las sanciones para personas jurídicas debe ser vista en cierto modo, como tercera vía independiente del derecho penal, como también son las medidas de seguridad. El fundamento de la responsabilidad penal de

la persona jurídica reside, en la peligrosidad de la persona jurídica, no en su culpabilidad. La condición aquí defendida considera más adecuado a la lógica jurídico – penal construir el edificio de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica sobre la culpabilidad de la persona jurídica.

Dos son las líneas generales del profesor Schunemann:

La primera, se centra en resaltar las diferencias normativo – estructurales entre empresa e individuo aduciendo que ello desempeña un papel fundamental de cara a la protección de los bienes jurídicos; la segunda, en que la empresa no puede realmente internalizar el valor intrínseco de las normas jurídicas, motivo por el cual tampoco podría cuestionarlo, ello conlleva la imposibilidad de plantear cualquier estatus de ciudadanía para la empresa; dada la profundidad de los elementos empleados conviene detallarlos algo más en aras de poder aprehender realmente el alcance de los mismos. (Gómez-Jara, 2006, p. 158-167)

La imputabilidad organizativa en la responsabilidad penal de las personas jurídicas

Con la entrada en vigor de la ley española mediante Ley Orgánica N° 5/2010, se introducía la “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”; en el ordenamiento jurídico se pudo observar que, en ciertos artículos el legislador penal español estaba guiado por una concepción en línea con las distinciones apuntadas.

Tipos de personas jurídicas:

- **Ciudadanos corporativos (imputable)**

Son aquellos entes, donde la actividad legal es mayor que la actividad ilegal. Se trata, en general, de las empresas que operan de conformidad con la legalidad y que se preocupan, en general, de instaurar programas de **COMPLIANCE** para desarrollar una cultura de cumplimiento de la legalidad.

Empresas ilegales (imputable)

Son aquellas personas jurídicas que, efectivamente, desarrolla una cierta actividad, es decir, tienen un mínimo de complejidad, pero, precisamente, cuando la mayor parte de dicha actividad es ilegal.

- **Sociedades pantalla (inimputable)**

Son aquellas personas jurídicas que son una mera pantalla, sin que tengan otra actividad que la aparentemente legal (de carácter residual) para los propósitos delictivos.

3.2.1. Delito Corporativo - responsabilidad penal

De conformidad con la posición del Tribunal Supremo español que, muestra estar a la vanguardia de esta materia, no solo a nivel nacional, sino también internacional, las personas jurídicas son también autoras de delitos (del delito corporativo) y deben ser hechas responsables por el delito cometido por ellas mismas; así, la persona jurídica responde por el delito –corporativo, la persona física, por el delito –individual. (Gómez-Jara, 2016)

- **Construcción del tribunal supremo español: presunción de inocencia de las personas jurídicas**

[...] la sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de marzo del 2016, como ya lo hiciera el pleno del Tribunal Supremo de 29 de febrero del 2016, parte de un principio discutido, el de presunción de inocencia para realizar su construcción argumentativa tanto de la vertiente procesal como la de material; en general, parece poder afirmarse que, si algo parecen indiscutido en la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo, es que las garantías procesales que asisten a las personas jurídicas en el proceso penal son exactamente las mismas que las de las personas físicas. (Ley 6573/ 2016)

En efecto, como ya indicaría el pleno del Tribunal Supremo:

[...] los derechos y garantías constitucionales a los que se refieren los motivos examinados, como tutela judicial efectiva, la presunción de

inocencia, al juez legalmente predeterminado, a un proceso con garantías, etc., ampararían también a las personas jurídicas de igual forma que lo hacen en el caso de las personas físicas, cuyas conductas son objeto del procedimiento penal y, como consecuencia, podrían ser alegadas por aquella y como tales denunciadas sus posibles vulneraciones. (Marchena Gómez, 2016)

- **Verdadera responsabilidad penal de las personas jurídicas**

Marchena Gómez, M. (2016), reafirma el contenido material anteriormente establecido en el pleno del tribunal supremo y, las conclusiones a extraer de la sentencia, son las siguientes:

- “La Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (RPPJ) es una verdadera responsabilidad penal, en la que se imponen penas, no medidas de seguridad a las personas jurídicas.
- Las personas jurídicas gozan del derecho a la presunción de inocencia en los mismos términos que las personas físicas.
- La imposición de una pena a una persona jurídica solo podrá efectuarse si se constata la comisión de un delito corporativo por parte de esta.
- El delito corporativo se fundamenta en el defecto estructural en los modelos de gestión, vigilancia y supervisión de la persona jurídica.
- La toma de declaración en calidad de investigada a una persona jurídica deberá llevarse a cabo con su representante especialmente designada, sin que sea suficiente la declaración de su representante legal.
- La imputación formal a la persona jurídica y consiguiente averiguación propia de la fase de instrucción debe centrarse en los elementos organizativo – estructurales que han posibilitado un déficit de mecanismos de control y gestión, con la influencia decisiva en la relajación de los sistemas preventivos llamadas a evitar la criminalidad en la empresa”.

Compliance y delito Corporativo

No puede desconocerse que gran parte de los procedimientos penales contra personas jurídicas desde su entrada en vigor han implicado a entidades con nula o mínima estructura organizativa. No en vano, el primer caso que llegó a la Sala II del Tribunal Supremo, y que dio lugar al conocido pleno jurisdiccional STS 613/2016-ECLI:ES:TS;20162016:616, Sentencia N.º 154/2016 de 29 de febrero del 2016 (ponente José Manuel Maza Martín), versaba en gran medida sobre cuestiones procesales vinculadas a sociedades pantalla que, por definición, no cuentan con mecanismos de prevención y detección del delito.

De hecho, el propio tribunal supremo ha indicado expresamente en que debe consistir la labor instructora respecto de las personas jurídicas, esta debe ser: “una indagación sobre aquellos elementos organizativa estructurales que han posibilitado un déficit de los mecanismos de control y gestión, con influencia decisiva en la relajación de los sistemas preventivos llamados a evitar la criminalidad en la empresa”.

La responsabilidad de la persona jurídica ha de hacerse descansar en un delito corporativo construido a partir de la comisión de un previo delito por la persona física, pero que exige algo más, la proclamación de un hecho propio con arreglo a criterios de imputación diferenciados y adaptados a la especificidad de la persona colectiva. De lo que trata, en fin, es de aceptar que solo a partir de una indagación por el juez instructor de la efectiva operatividad de los elementos estructurales y organizativos asociados a los modelos de prevención podrá construirse un sistema respetuoso con el principio de culpabilidad. (STS 514/2015)

Con la independencia de la ausencia de las citas a las resoluciones del máximo intérprete de la legalidad ordinaria, “resulta evidente que el instructor adopta la perspectiva estructural en el análisis del delito corporativo imputado originariamente a la persona jurídica, y determina que no hay indicios suficientes para encausar a la persona jurídica”.

Trabajo regulado por el Derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo no protege a toda forma de prestación de servicios, sino a una manera muy particular de brindarla. Al respecto, Neves Mujica (2007) precisa, “el desempeñado por el ser humano, con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado”.

Laborar por cuenta ajena significa que el trabajo tiene que ser realizado por encargo de otro, quien paga por la labor y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios producidos; asimismo, por trabajo libre se entiende, que la prestación del servicio debe originarse en un acuerdo de voluntades (es decir, que haya un libre consentimiento de las partes); esto implica que tanto la decisión de trabajar, así como la actividad a desempeñar y para quién, se origina -al menos en términos formales- en una decisión voluntaria; la subordinación implica, que la labor del trabajador es dirigida por el empleador, lo que permite determinar el tipo de trabajo regulado por el Derecho Laboral, y, constituye uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo. (Castillo, 2008)

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

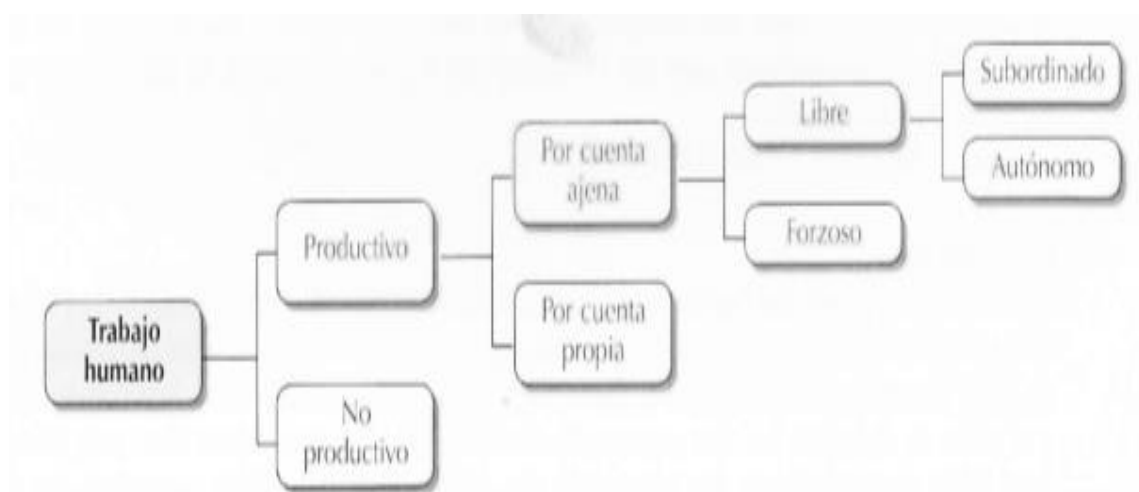


Gráfico No 03 Fuente: SlideToDoc

3.2.2. Elementos esenciales de la relación laboral

Desde el punto de vista de nuestra actual normativa, se establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

- **Prestación personal del servicio.** Se exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (Román y Alcca, 2020, p. 54)
- **Subordinación.** Se entiende como aquella situación jurídica en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, y esta facultad del empleador de dirigir la actividad del trabajador, se llama poder de dirección. (Román y Alcca, 2020, p. 55)
- **Remuneración.** La remuneración se encuentra definida como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición; el pago pudiendo ser en dinero o en especie, como lo analizado líneas arriba.

3.2.3. Principios del Derecho del trabajo

Los principios que han sido considerados en el Título Preliminar del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo son los siguientes:

1. ***In dubio pro operario:*** Este principio se utiliza cuando hay una norma aplicable al hecho o hechos, para una parte de la doctrina, sólo será posible que el intérprete escoja la interpretación más favorable para el trabajador, cuando no vaya en contra de la interpretación Literal y de la ratio *legis* de la norma; sobre el particular, Neves Mujica (2007), precisa que "cabem dos posiciones: o se rechaza el principio, porque las partes están equilibradas y ya no se justifica un favorecimiento interpretativo, o se admite, porque la paridad puede ser en ciertos países o períodos más teórica que real y, en todo caso, lo que beneficia al colectivo reincide sobre los individuos que lo componen. Nos inclinamos por esta segunda".

2. **Norma más favorable al trabajador:** “Se aplicará este principio, cuando dos o más normas regulen en forma incompatible un mismo hecho”; pero para entender mejor este principio, es mejor que se aclare el término incompatibilidad. De esta forma, el problema radica en determinar qué norma se escoge y porqué. Sobre el particular, la teoría general del Derecho, propone tres criterios, con el siguiente orden en su utilización: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad.
3. **irrenunciabilidad de derechos.**

“Consiste en que los caracteres mínimos de las normas laborales deben presumirse si no hay declaración expresa en tal sentido, porque es el que guarda mayor conformidad con la naturaleza protectora del ordenamiento laboral” (Neves Mujica, 2007, p. 78)
4. **Condición más beneficiosa:** Se define como aquel principio al que se recurre para mantener los beneficios obtenidos de actos o hechos no normativos, como pueden ser el contrato de trabajo, la concesión unilateral del empleador o la consolidación por el transcurso del tiempo.
5. **Primacía de la realidad.**

Este principio se fundamenta en otorgarle el privilegio a lo que sucede en la realidad, en vez de las manifestaciones de voluntades formales de las partes; se aplicará en los casos en que se quiera eludir los beneficios que le corresponden a los trabajadores por tener tal condición o cuando se quiera otorgarles derechos indebidamente. Castillo, 2001, p. 54)
6. **Fomento por parte del Estado de la autonomía colectiva:** “La autonomía colectiva se define como aquella facultad que poseen tanto los trabajadores como los empleadores de negociar y regular de manera consensual (mediante convenio colectivo) los beneficios y derechos, dentro de un ámbito específico”.
7. **Fomento de la formalidad.** “Más que un principio del derecho de trabajo lo que busca es incentivar la formalidad en las empresas mediante medidas tributarias, financieras, crediticias, entre otras, que favorezcan a los empleadores para conseguir que estas cumplan con otorgar a sus

trabajadores todos los derechos y beneficios que prevén las normas laborales de nuestro ordenamiento jurídico”.

3.2.4. Normas peruanas en seguridad y salud en el trabajo

- ❖ **Constitución Política del Perú**
- ❖ **Ley 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo**
- ❖ **LEY No 30222:** Con esta norma se ha modificado la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, introduciendo los principales cambios en los siguientes aspectos:
 - ✓ Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - ✓ Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - ✓ Licencias de los miembros del Comité.
 - ✓ Exámenes médicos.
 - ✓ Adecuación del trabajador al puesto de trabajo.
 - ✓ Responsabilidad penal.
 - ✓ Enfoque preventivo.
- ❖ **Ley No 26842 Ley General de Salud Capítulo VII: 100°, 101° Y 102°:** “Establece la obligación de quienes conducen actividades de adoptar medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo; que las condiciones de higiene y seguridad deben sujetarse a lo que señale la autoridad de salud y que las mismas sean acordes a la naturaleza de la actividad, dotación de uniformes sin distinciones de rango, categoría, edad o sexo”.

3.2.5. Accidentes laborales

El Artículo 2° del Decreto Supremo N.° 009-97-SA inciso k), denomina a accidente laboral, a “toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el lugar de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debido al esfuerzo del mismo”. Otras Legislaciones consideran como accidentes laborales:

1. “Accidentes de trayecto”.
2. “Los ocasionados por dirigentes sindicales a causa o con ocasión de su cometido gremial”.
3. “Los que experimenta el trabajador enviado al extranjero en casos de sismos o catástrofes”.
4. “El experimentado por el trabajador enviado a cursos de capacitación ocupacional”.

Son considerados accidentes laborales:

- a) “El que durante el cumplimiento del mandato del Empleador o bajo su dominio, se ocasione al trabajador asegurado, aun cuando se encuentre fuera del horario de trabajo o centro de labores”.
- b) “El que se produce en distintas situaciones laborales o antes, durante y después de la jornada de trabajo; si el empleado asegurado no se hallara realizando las actividades propias del riesgo de su puesto y se encontrara en cualquier centro de trabajo del empleador, aunque no se trate de un centro de trabajo de riesgo, por sus obligaciones laborales”.
- c) “El que durante el ejercicio de las actividades del trabajador sucede por mandato del empleador o sus representantes”.

Según González. (2006), en la Prevención de Riesgos Laborales, indica: “los riesgos generales son los riesgos a la posibilidad de que un trabajador sufra un daño determinado derivado del trabajo”. También se define al accidente laboral en la Ley General de la Seguridad Social, como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (art. 115° LGSS).

3.2.6. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley N.º 29783 (2011)– Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; de acuerdo al Art. 95°, se establece que el Sistema de Inspección del Trabajo, está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), pero actualmente con la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dicha función ha sido traspasada a esta; ella se encargará de dar cumplimiento a las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el

trabajo y de la prevención de riesgos laborales. (Fernández Vázquez, 2017, p. 62)

Así mismo el Art. 96° de la citada Ley dispone que, los inspectores de trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo, están facultados para realizar las siguientes acciones:

“Incluir en las visitas de inspección a los trabajadores, sus representantes, los peritos y los técnicos, y los representantes de los comités paritarios o aquellos designados oficialmente que estime necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

“Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, exámenes o prueba que considere para comprobar que las disposiciones legales sobre seguridad y salud en el trabajo se observan correctamente”.

“Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos y grabación de imágenes y levantes de croquis y planos”.

“Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

“Aconsejar y recomendar la adopción de medidas para promover el adecuado y estricto cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

“Requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas de sus instalaciones, en los equipos de trabajo o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores, de conformidad con las normas de la inspección de trabajo”.

“Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo”.

“Ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; de concurrir riesgos graves o inminente peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, se ejecutará con el apoyo de las fuerzas del orden público”.

“Proponer a los entes que gestionan el seguro complementario de trabajo de riesgo la exigencia de las responsabilidades que procedan en materia de seguridad social en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo”.

El art. 99º de mencionada Ley, precisa: “si con ocasión del ejercicio de la función de inspección en las empresas, se apreciase indicios de la presunta comisión del delito vinculado a la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo remite al Ministerio Público los hechos que haya conocido y los sujetos que pudieran resultar afectados”.

3.3. Bases conceptuales

- 1. Criminal Compliance:** Se define como un conjunto de herramientas de carácter preventivo, que tiene por objeto garantizar que las actividades que realizan las empresas y quienes la conforman y actúan en su nombre lo hagan con apego a las normas legales, políticas internas, Códigos Éticos Sectoriales y cualquier otra disposición que la misma esté obligada a cumplir o que haya decidido hacerlo de forma voluntaria, como parte de sus buenas prácticas. (Alejandro Cuevas, 2017)
- 2. Trabajador:** “Se refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo; el concepto de trabajador desde esta óptica está ligado a dos conceptos, uno es el de explotación y el otro el de alienación”.
- 3. Derecho Laboral:** El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de

asegurarle a quien trabaja pleno desarrollo como persona, y su integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

4. Derecho Penal:

Desde un punto de vista objetivo, el Derecho Penal es un Conjunto de reglas jurídicas establecidas por el Estado, que se asocian al crimen como hecho, la pena como legítima consecuencia. Desde un enfoque más amplio, es el sistema de normas jurídicas “que a determinadas conductas previstas como delitos se asocian penas o medidas de seguridad” estrictamente determinados por la ley, con el objetivo de proteger los bienes vitales fundamentales del individuo y de la sociedad. (Franz Von Liszt, 1881)

5. Derecho Procesal Penal: El derecho procesal penal es el conjunto de normas y principios jurídicos del derecho público que disciplina la forma y modo de la acción penal en la que deben tramitarse los procedimientos dentro de los órganos judiciales.

Para destacar la importancia de esta materia, es que el estudio del proceso jurisdiccional constituye el objeto propio de una rama del ordenamiento jurídico conocida con la denominación de Derecho Procesal Penal; teniendo en cuenta además en efecto, que el Derecho Procesal tiene por objeto el estudio de las normas reguladoras del proceso jurisdiccional y por proceso (del latín *procederé*- avanzar) no se entiende más que la marcha a seguir para hacer efectiva la función jurisdiccional, resultaría que dicha rama del ordenamiento jurídico sólo tendría por objeto el estudio de las formas procesales que los particulares deben observar para llevar a cabo la función jurisdiccional. (Lorca Navarrete, 2021)

6. Persona Jurídica: La personalidad jurídica no es más que la atribución por el ordenamiento jurídico de derechos y obligaciones a sujetos diversos de los seres humanos, son el producto abstracto del derecho que permite a comunidades jurídicamente organizadas cumplir los objetivos trazados por sus miembros.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo, describimos las características y metodologías utilizadas en la presente investigación, así como las técnicas e instrumentos, seguidos de procedimientos, procesamiento, análisis y descripción de los resultados.

4.1. **Ámbito de estudio**

Cuando para un estudio se toma la totalidad de la población; y en casos, como en nuestra investigación, no es necesario realizar un muestreo para el estudio o investigación que proyectamos; cuando esto ocurre se dice que se ha investigado en universo; en tanto, no todas las investigaciones se pueden hacer a partir de un universo; además, tampoco es necesario. (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 176)

Por la naturaleza de nuestra investigación de nivel descriptivo explicativo, el ámbito en el cual se llevó a cabo la presente investigación es la provincia de Pasco.

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

4.2.1. **Tipo**

Abouhamad (citada por Tamayo 2003, p. 44) “anota que de esto se desprende la totalidad de la gama de estudios investigativos que trajinan los investigadores”.

En nuestro trabajo abordado el tipo de investigación realizado fue el de tipo **aplicada (o tecnológica)**; investigación con el cual se pretende es establecer un criterio para el mejor funcionamiento del sistema jurídico penal con relación a los efectos que se suscitan del atentado contra las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, desde el Criminal Compliance en Pasco, un tema novedoso y de trascendencia actual en los últimos años en el Perú. Mediante la investigación he procurado identificar, establecer y proponer soluciones al problema realizando un análisis del derecho comparado, experiencias de otros países, y los diferentes criterios dogmáticos.

4.2.2. Nivel

Se presentan cuatro niveles, estos son: *exploratoria, descriptiva, explicativa y experimental* (Carrasco Díaz, 2007, p. 41). “El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio” (Arias Fidias, 2012, p. 23). Al realizar la investigación podemos ver que en su desarrollo se puede realizar cambios como sucede con el nivel que va ir tomando la investigación.

En este marco, nuestra investigación ha alcanzado el nivel **descriptivo-explicativo** debido a que me he permitido investigar mediante trabajos de campo, (encuestas-entrevistas-observación directa) utilizando técnicas e instrumentos, para luego describir las características de las variables; y, para finalmente; analizar, describir y contrastar la importancia del Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo en Pasco Periodo 2018.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

El término población se refiere a “...cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características.” Tal como afirma Balestrini Acuña (2006) “[...] de ese universo de personas que es imposible de utilizar, vamos a direccionar a una población (muestra) para poder aplicarla”.

En este marco, la población para el caso que he investigado estuvo conformada por; 40 abogados laboristas, 120 trabajadores de las mineras **VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.** y 132 trabajadores de la **SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A,** empresas que desarrollan sus operaciones en el ámbito de Pasco.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Conceptualmente la muestra se aplica a “partir de la población cuantificada para una investigación, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, representativa de la población” (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 176).

En nuestra investigación, la muestra lo conformó un total de 126 personas, me he basado en el **muestreo no probabilístico de tipo intencional**, en donde los elementos fueron elegidos a criterio mío (investigador), siendo así tenemos: 24 abogados laboristas, 48 trabajadores de la empresa **VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.** y 54 trabajadores de la empresa **SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A** del ámbito de Pasco.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los criterios de inclusión consideramos:

- Abogados laboristas de la sede de estudio (Pasco).
- Abogados con consentimiento informado.
- Trabajadores con consentimiento informado.
- Trabajadores de empresas mineras **VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.** y **SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A**

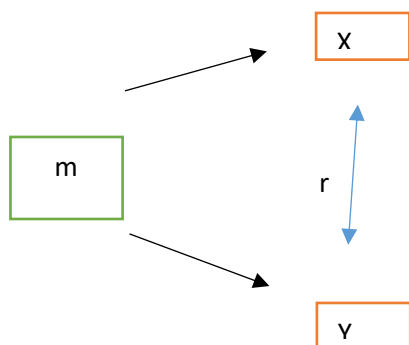
Criterios de exclusión:

- Abogados fuera de la sede de estudio
- Abogados no laboristas
- Trabajadores mineros de otras empresas

4.4. Diseño de investigación

- No experimental Transeccional Correlacional

Considerando la clasificación propuesta por Carrasco (2007), “el tipo de **diseño transeccional** se utilizó para la realización de la investigación, este diseño me ayudo investigar los hechos y fenómenos de la realidad en un determinado tiempo” (p. 72). Además, nuestra investigación se encuentra ubicada en el **diseño correlacional**, ya que se recogió más de dos conjuntos de datos de un grupo de sujetos con el fin de establecer entre ambos una relación. En ese sentido, la particularidad de este diseño es que nos permite “analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas procurando la determinación en el grado de relación entre las variables” (Carrasco, p. 73).

ESQUEMA:

Donde:

x=V1: CRIMINAL COMPLIANCE

Y=V2: ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

r= relación de variables x, y.

m = Muestra

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Las técnicas

- a) **Encuesta:** La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que nos permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz, las mismas que fueron aplicadas a los abogados laboristas y trabajadores de las empresas mineras en estudio.
- b) **La observación directa;** proceso por el cual nuestra intención fue el de captar las características y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad, a través de nuestros sentidos; por lo que se define como un proceso sistemático de obtención de datos de forma directa.
- c) **El fichaje:** Es una técnica que consiste en recolectar y almacenar información, el cual proporciona unidad y valor propio a nuestra base de datos; ya que esta permite realizar anotaciones de forma concisa,

lógica y organizada según la necesidad y calidad de información que se llegue a consolidar.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos que he utilizado para la elaboración de la presente investigación, son los que a continuación describo:

- a. **El cuestionario:** El cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve". Está conformada por un conjunto de cuestionarios o preguntas que han sido contestadas en un examen, prueba, test, encuesta, etc.; en nuestro caso se utiliza en la encuesta.
- b. **La guía de observación:** Una guía de observación, es un instrumento que permite encausar la acción de observar ciertos fenómenos. (relación; trabajador-empresa).
- c. **Las fichas:** las fichas utilizadas como instrumento nos ha permitido anotar una serie de datos de relevancia variada, pero todos referidos a nuestra investigación, lo cual le confiere unidad y valor propio al problema abordado. (ver tabla).

FUENTES	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	ITEMS
La realidad o entorno	Observación	Guía de observación	
Bibliográfica/ Hemerográfica	Fichaje	Fichas Bibliográficas	
Trabajadores	Encuesta	Cuestionario 01	01 al 11
Abogados laboristas	Encuesta	Cuestionario 02	01 al 11

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

El criterio de validez y confiabilidad del instrumento que utilizamos tuvo que ver con los ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación, respetando su consistencia y coherencia técnica. Para ello aplicamos el juicio de expertos y especialistas en la materia. Se inserta en el trabajo. (ver anexo 04).

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Hemos aplicado el Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Donde:

- $\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.
 σ_X^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).
 K : Es el número de preguntas o ítems.

El alfa de Cronbach es un coeficiente que nos ha servido para medir la fiabilidad de nuestra escala de medida, que ha permitido aproximarnos a la validación del constructo de forma sencilla para medir la consistencia de los datos obtenidos, entendiéndose como una medida de la correlación de los Ítems que forman nuestra escala. Cuando la fiabilidad es alta, es decir, cuando más se aproxime a su valor máximo 1. En cuanto al empleo de la confiabilidad de los instrumentos tenemos la siguiente escala que detallamos: (ver tabla).

CRITERIO	VALOR
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor a 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor a 0,9

En vista de los resultados obtenidos en la confiabilidad del instrumento, observamos que esta alcanzó en la escala el valor de **ACEPTABLE**, lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

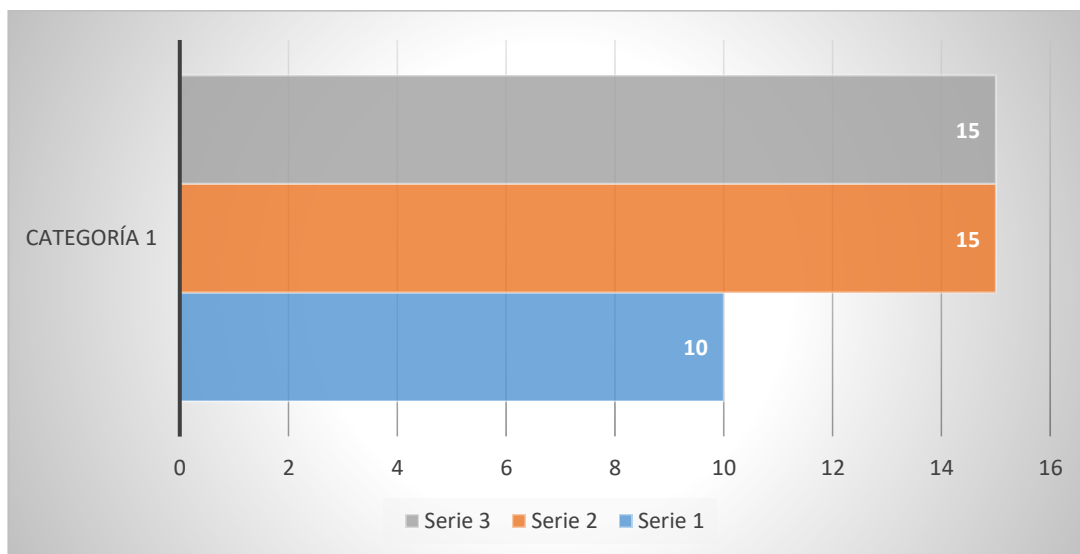
4.6.1 Procesamiento

En nuestra investigación, luego de haber culminado con las encuestas a las personas que conformaron la muestra, se pasó a realizar los siguientes procedimientos:

- **Recolección de datos.** La recolección de datos mediante el cuestionario previamente diseñado se aplicó a 126 personas entre ellos 102 trabajadores de las dos empresas mineras en estudio del ámbito de Pasco y 24 abogados laboristas. Asimismo, se seleccionó y analizó datos necesarios de fuentes bibliográficas; como tesis, investigaciones, publicaciones, reportes entre otros, a nivel local-regional, nacional y extranjera sobre la investigación; accedendo a ellos preferentemente a través de medios informáticos.
- **Revisión de datos.** Se examinó en forma crítica las respuestas obtenidas de los instrumentos empleados a fin de comprobar la consistencia de su valides.
- **El ordenamiento de la información.** Consistió básicamente en depurar y sistematizar la información recopilada, revisando los datos y contenidos en los instrumentos de campo y gabinete, con el propósito de ajustar a los llamados datos primarios.
- **La tabulación.** En esta fase se ha sistematizado, concentrado y codificado la información recopilada en campo, en cédulas diseñadas para tal efecto, estas han servido de base para tabular todos los datos tratados en la investigación, para luego proceder a elaborar las tablas y gráficos de barras/columnas con escalas valorativas, con los datos e indicadores establecidos en el marco teórico de la investigación; obviamente, “instrumentalizada”, ya que me he apoyado en medios instrumentales como cuestionarios de tipo cerrada, guías de entrevista y entre otros. Procediendo luego a su interpretación descriptiva de los resultados obtenidos, para ello hemos tomado como modelo la siguiente tabla: (ver tabla siguiente).

PREGUNTA		Ni	Fi
Escala Valorativa	SI	X	X°
	NO	Y	Y°
	NO OPINA	Z	Z°
	TOTAL	X+Y+Z	100%

- **Medición de datos.** En esta etapa, con la información obtenida hemos asignado un valor para procesar todos los datos en una escala de medición; para establecer una diferenciación entre los mismos obteniendo una valoración más objetiva del estudio. Como el trabajo de investigación presentada se orienta a un enfoque mixto, se utilizó un tipo de medición flexible, proponiendo una escala nominal.
- **Síntesis de datos.** El presente estudio por su orientación es de tipo *aplicada (o tecnológica)* ya que me he basado en la obtención de datos en principio no cuantificables, observadas en la realidad, la cual concibe el problema del cumplimiento normativo sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco en el sector minero, desde una perspectiva formalista, abordando en forma crítica el Criminal Compliance y su relación con el derecho penal. En ese escenario se presenta el estudio de manera idónea, resumida, ordenada y ágil; utilizando los modelos de gráficos de barra con base a la información obtenida en la investigación. (ver tabla).

Figura 01

4.7 Aspectos éticos

Siempre y cuando se esté hablando de investigación, es necesario considerar los aspectos éticos que la rigen, y que son: el respeto por las personas, la beneficencia y la justicia.

4.7.1 Consentimiento informado

En cuanto al aspecto ético, se procedió al consentimiento informado, pasando a realizar la encuesta a cada persona de la muestra (24 abogados laboristas y a un total de 102 trabajadores de las dos empresas mineras -en estudio- de Pasco), previamente habiéndolos motivado para lograr su consentimiento y aceptación explicando el motivo y la importancia de su participación para llevar a cabo la investigación

El formato de consentimiento informado, se encuentra contenida en la parte de los anexos de la presente investigación (anexo 02).

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

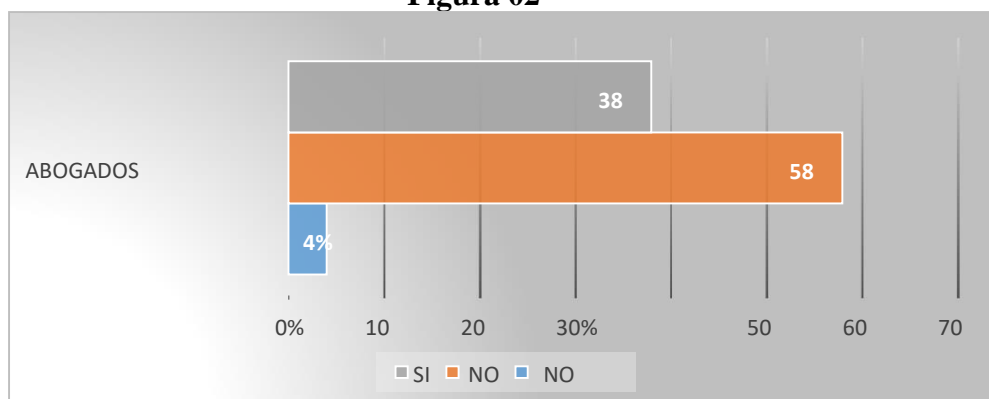
A continuación, se presenta los resultados de la encuesta de 11 preguntas debidamente formuladas, realizadas a una muestra de 126 personas, divididas en tres grupos: 24 abogados laboralistas, 48 trabajadores de la empresa minera VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. y 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. del ámbito de Pasco.

Tabla 03. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 01		Nº	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	9	38%
	NO	14	58%
	NO OPINA	1	4%
	TOTAL	24	100%

Figura 02



INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en el gráfico, de los 24 abogados laboralistas encuestados:

- 14 sujetos de la muestra consideran que la política de prevención y control del Estado, no es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco;

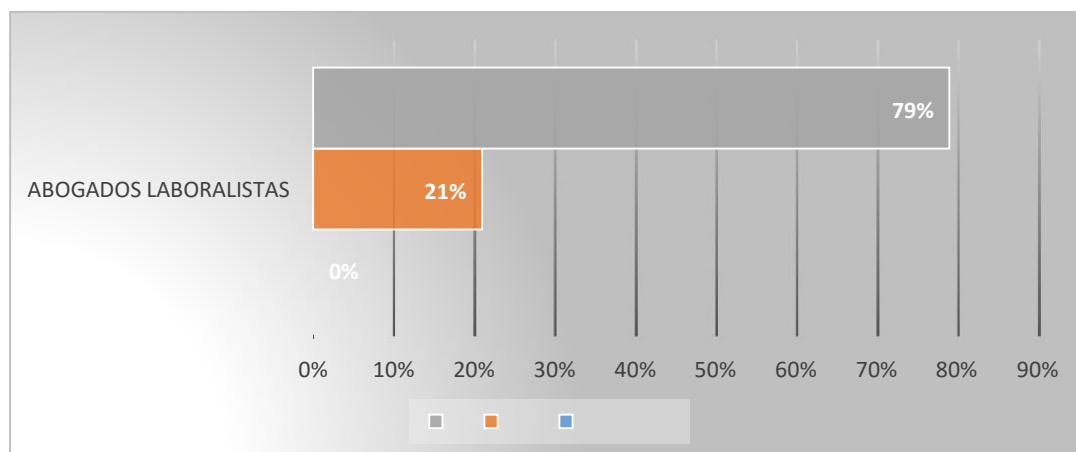
- por el contrario, un porcentaje de 38% (9) de los encuestados, consideran que si es eficiente las políticas de prevención y control del Estado. Y,
- Uno no opina.

Tabla 4. ¿Cree que las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 02		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	19	79%
	NO	5	21%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	24	100%

Figura 03



INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada a 24 abogados laboristas, se pudo obtener los siguientes datos:

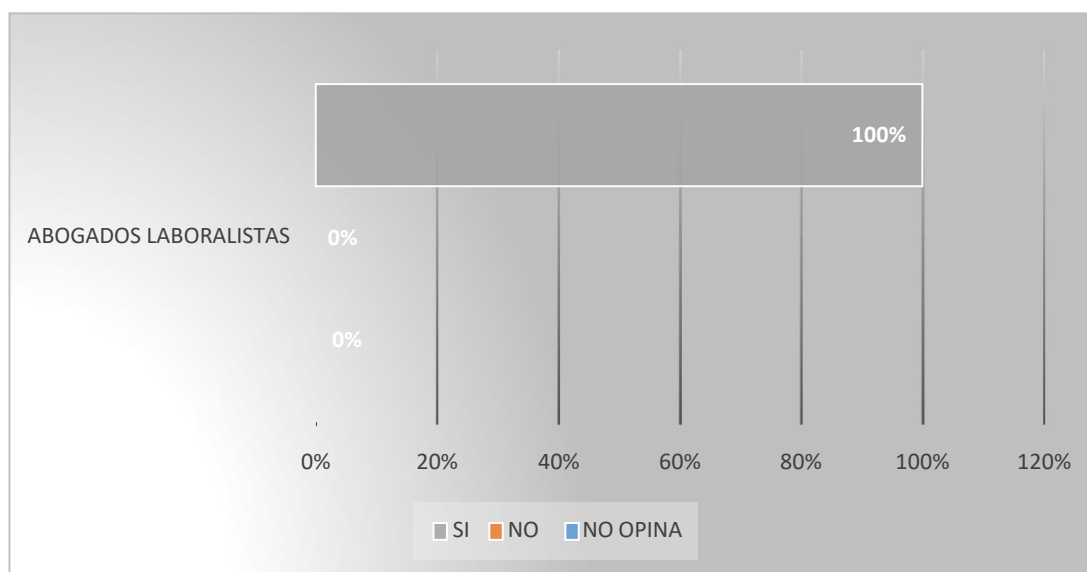
- El 79% de encuestados que representa a 19 abogados laboristas de Pasco, consideran que las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores. Y,
- Un 21% de encuestados, representando a 5 abogados laboristas, consideraron que no se garantiza seguridad ni salud a sus trabajadores.

Tabla 05. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 03		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	24	100%
	NO	0	0%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	24	100%

Figura 04



INTERPRETACIÓN:

A la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se pudo obtener los datos siguientes:

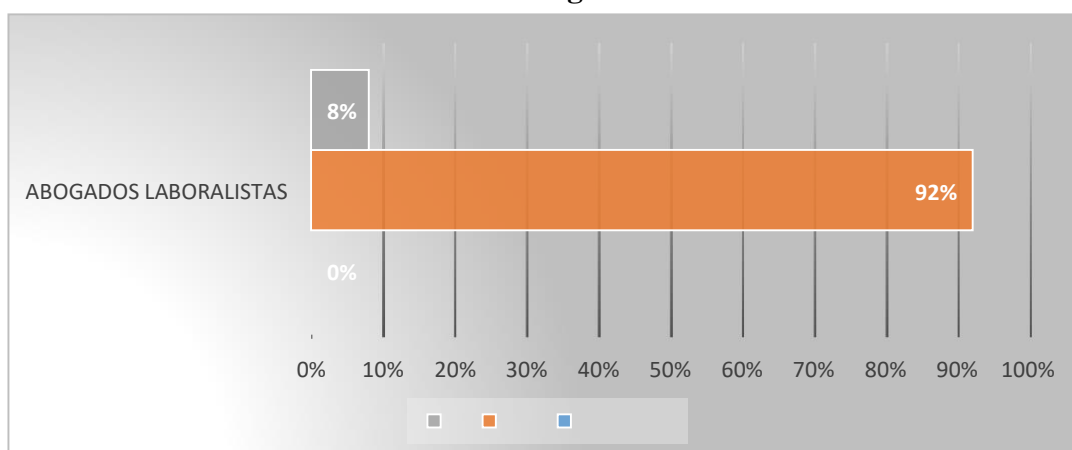
- El 100% de los encuestados respondieron que las empresas mineras si deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 06. ¿Ud. considera que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 04		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	2	8%
	NO	22	92%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	24	100%

Figura 05



INTERPRETACIÓN:

Como podemos apreciar en la gráfica, a la encuesta realizada:

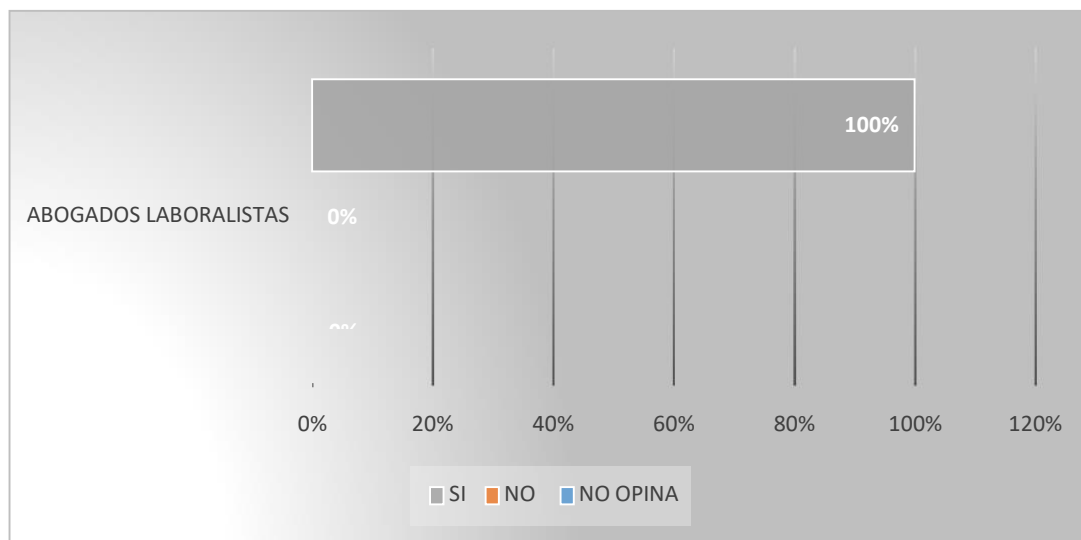
- El 92% de los encuestados consideran que SUNAFIL no está cumpliendo eficazmente sus obligaciones como ente supervisor. Y,
- Un 8% considera que SUNAFIL si está cumpliendo con sus obligaciones de supervisión.

Tabla 07. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 05		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	24	100%
	NO	0	0
	NO OPINA	0	0
	TOTAL	24	100%

Figura 06



INTERPRETACIÓN:

A la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se pudo obtener la siguiente información:

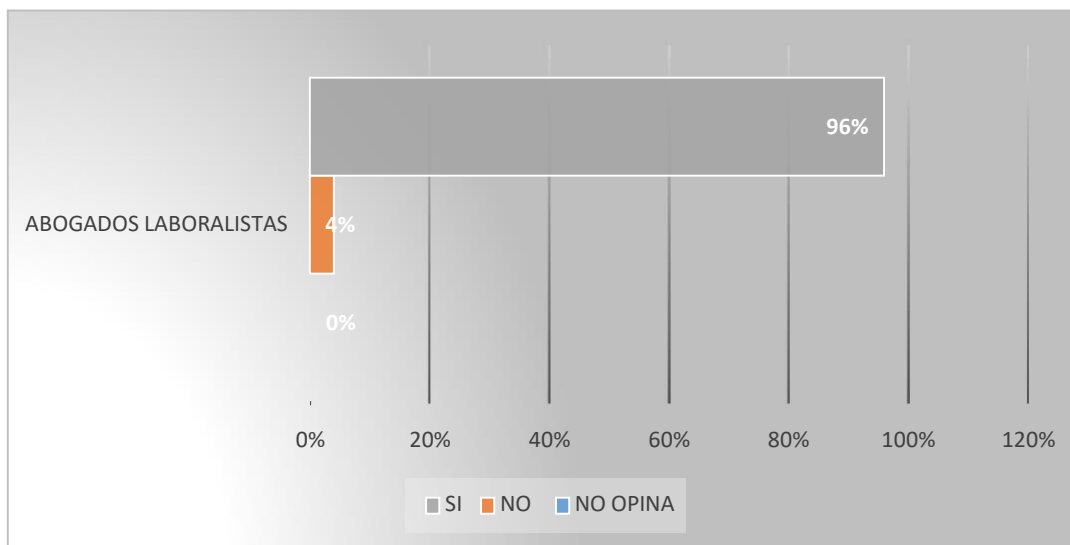
- El 100% de encuestados respondieron que si se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados.

Tabla 08. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 06		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	23	96%
	NO	1	4%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	24	100%

Figura 07



INTERPRETACIÓN:

A la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se pudo obtener la siguiente información:

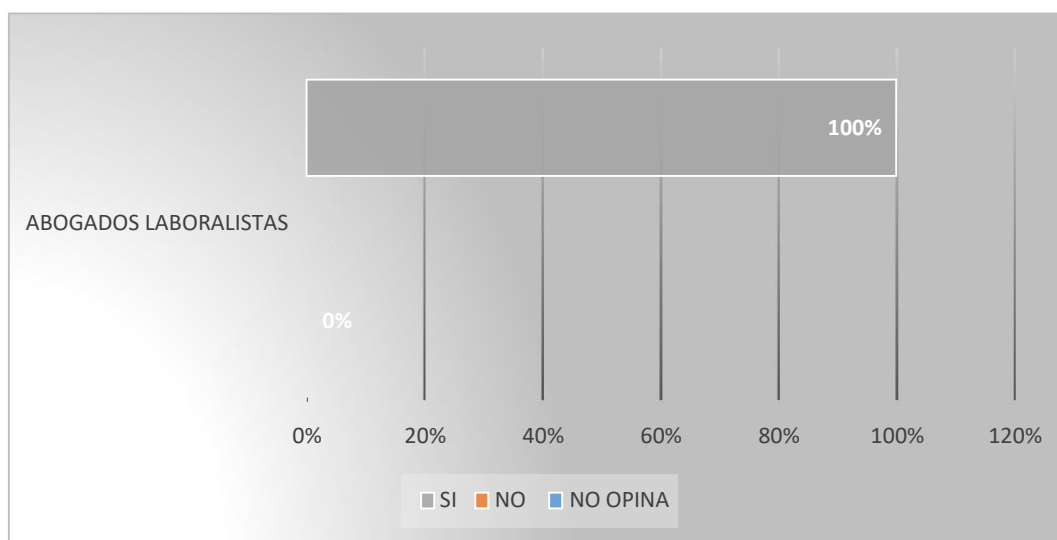
- 23 abogados laboristas, que representan al 96% del total, consideran afirmativamente que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales. Y,
- Un sujeto considera que no.

Tabla 09. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 07		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	24	100%
	NO	0	0%
	NO OPINA	0	0
	TOTAL	24	100%

Figura 08



INTERPRETACIÓN:

A la pregunta formulada a 24 abogados laboralistas, se pudo obtener la siguiente información:

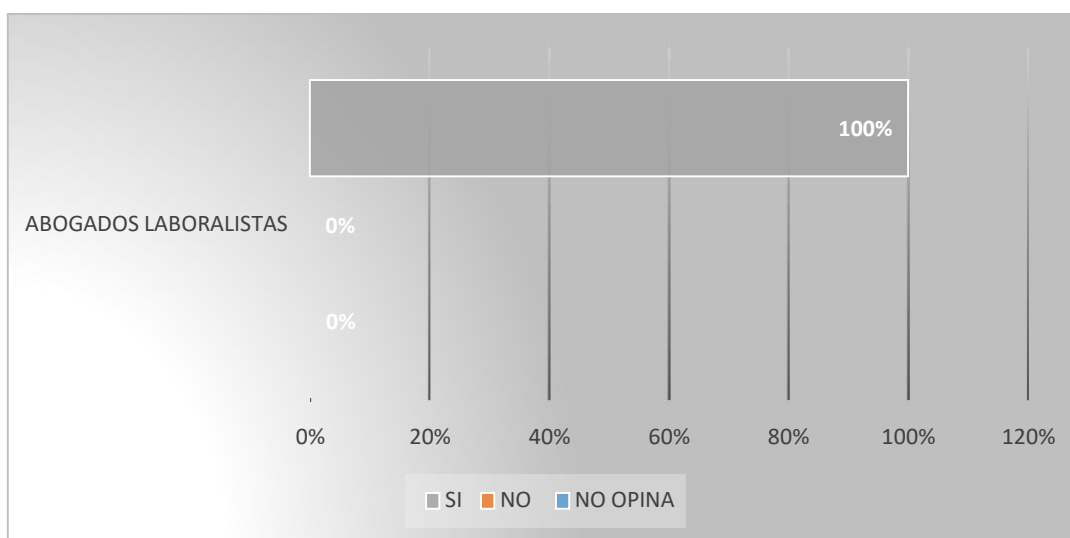
- El 100% de los encuestados consideran que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales.

Tabla 10. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL debe contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 08		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	24	100%
	NO	0	0
	NO OPINA	0	0
	TOTAL	24	100%

Figura 09



INTERPRETACIÓN:

A la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se pudo obtener la siguiente información:

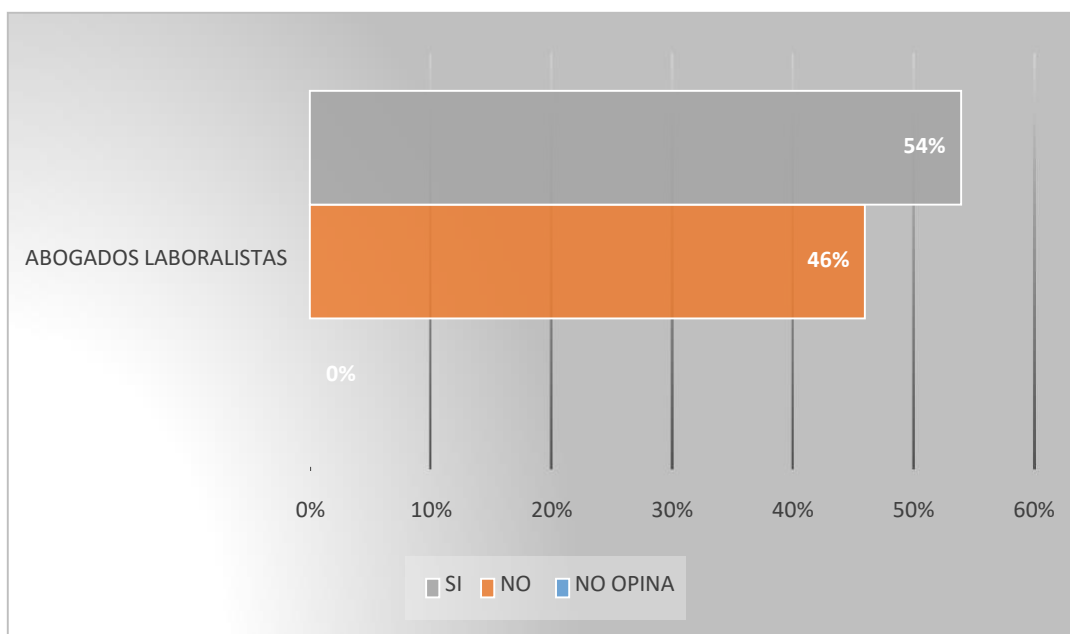
- El total de 24 abogados encuestados que representa el 100%, consideran necesario que, si SUNAFIL debe contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería.

Tabla 11. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 09		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	13	54%
	NO	11	46%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	24	100%

Figura 10



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se puede describir lo siguiente:

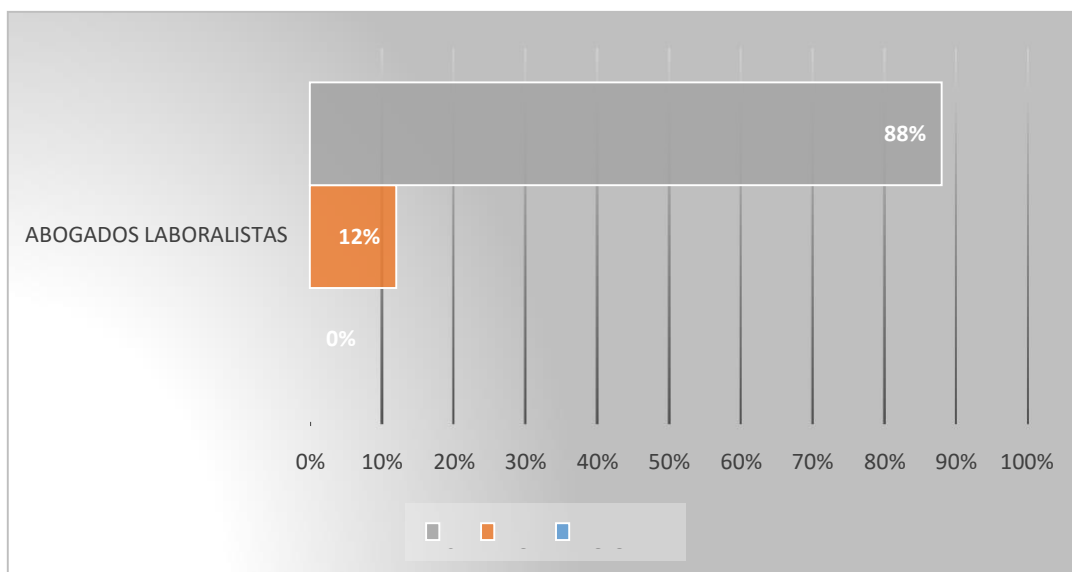
- Un 54% de encuestados consideran que los inspectores de SUNAFIL si supervisan solamente a empresas formales. Y,
- El 46% de los encuestados consideran lo contrario.

Tabla 12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 10		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	21	88%
	NO	3	12%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 11



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 24 abogados laboristas, se puede describir lo siguiente:

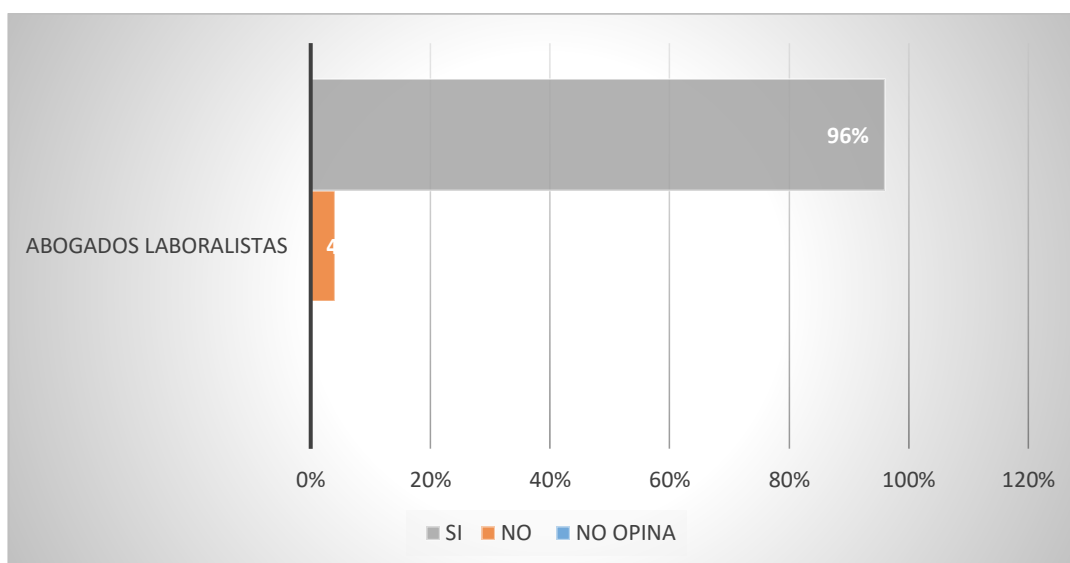
- El 88% de encuestados consideran que, el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral si ayudaría a disminuir la informalidad. Y,
- Un 12% de los encuestados consideran lo contrario.

Tabla 13. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 11		N	%
24 ABOGADOS LABORALISTAS	SI	23	96%
	NO	1	4%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 12



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 24 abogados laboralistas, se puede describir lo siguiente:

- Un total del 96% de los encuestados creen que si el exceso de normatividad trae consigo la informalidad, pues resulta costoso formalizarse en el Perú. Y,
- Un sujeto considera lo contrario.

5.1.1. Reporte de sostenibilidad y Encuesta realizada a 48 trabajadores de la empresa VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. de la provincia de Pasco.

En el 2019, la gestión de sostenibilidad ejecutada por Volcan Compañía Minera S.A.A., contribuyó a obtener los siguientes resultados:

No solo es posible evitar las fatalidades, las enfermedades y lesiones ocupacionales, sino también que es responsabilidad de todos mantener un lugar de trabajo seguro y saludable; la Compañía está comprometida a forjar una cultura sólida de seguridad que exige un liderazgo visible en todos los niveles de la estructura jerárquica de gestión, un alto grado de participación de los colaboradores y los contratistas, y un enfoque en la identificación de los peligros, así como en el análisis y gestión de riesgos. (Volcan Compañía Minera, 2019, p. 12)

Seguridad y salud

En Volcán Compañía Minera S.A.A la estrategia para asegurar una adecuada gestión en materia de salud y seguridad en el trabajo se define de la siguiente manera:

- Compromiso e involucramiento de la Gerencia a través de la Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
- Sistema de Gestión de Seguridad basado en “Evaluación de riesgos, condiciones, capacitación y comportamiento”.
- Implementación de herramientas de gestión.
- Involucramiento de las empresas contratistas en el conocimiento y cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad.
- La gestión de salud ocupacional establece estándares, procedimientos, programas preventivos y manuales, con la finalidad de estandarizar temas preventivos.

Evaluación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

- **Sistema de Gestión de Seguridad:** Auditorías internas y corporativas.
- **Condiciones:** Inspecciones enfocadas en riesgos críticos de seguridad.
- **Legal:** Fiscalizaciones externas (Sunafil y Osinergmin).
- **Salud:** Monitoreo de agentes y factores de riesgos, así como estudios ocupacionales.

Según el análisis de tendencia de los hallazgos y el análisis de accidentes y HPRI's (High Potential Risk Incident) ocurridos, el foco se centra en la atención de cinco Protocolos de Peligros Mortales:

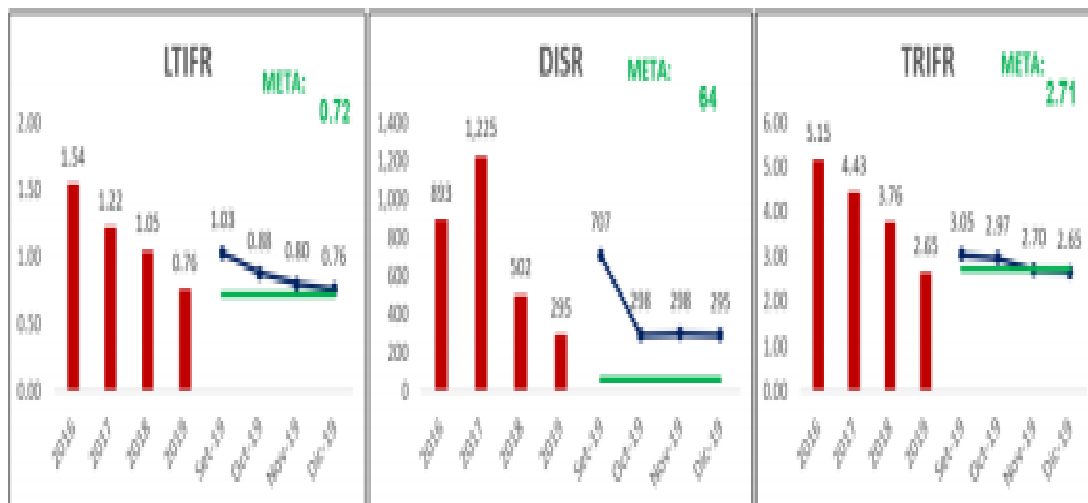


Los principales controles implementados han sido:

- **Aislamiento de Energía**
- **Trabajo en altura**
- **Equipos móviles**
- **Falla de macizo rocoso**
- **Seguridad eléctrica**

Los planes de acción asociados a la auditoría de estos Peligros Mortales fueron registrados al software risk manager de Glencore, en el cual se reportan todos los avances.

REPORTE DE SEGURIDAD HASTA EL AÑO 2019



FUENTE: reporte de sostenibilidad VOLCAN 2019.

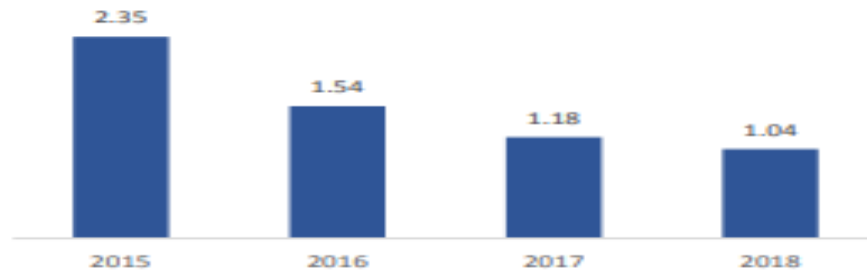
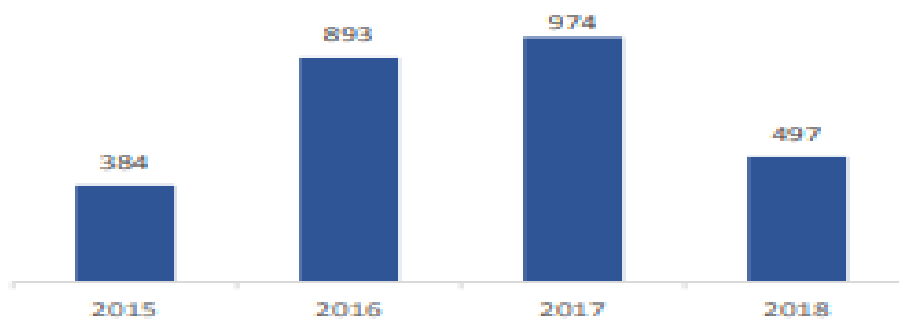
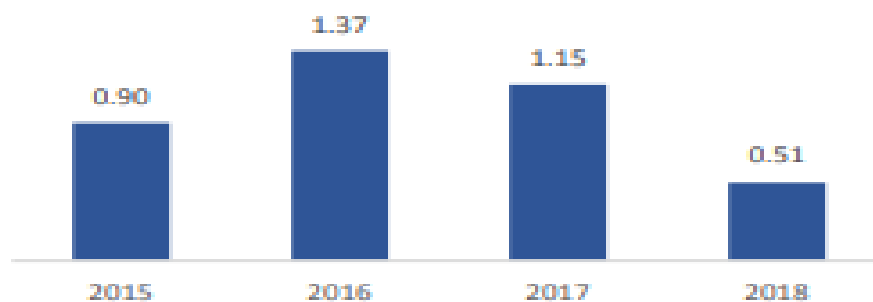
Reporte de accidentes 2018:

Los números al cierre del año fueron los siguientes:

- ✓ Un accidente mortal en la Mina Carahuacra.
- ✓ 26 accidentes incapacitantes (10% menor que en el 2017).
- ✓ 69 accidentes leves (22% menor que en el 2017).
- ✓ 34 accidentes con daño al patrimonio (42% menor que en el 2017).
- ✓ 27 HPRI's1, (Incidentes con alto potencial de riesgo) 16 de ellos asociados a falla del macizo rocoso.

Los indicadores de seguridad fueron los siguientes:

- LTIFR2 (Índice de Frecuencia): 1.04 (12% menor que en el 2017)
- DISR3 (Índice de Severidad): 497 (49% menor que en el 2017)
- TRIFR4 (Índice de Accidentabilidad): 0.51 (15% menor que en el 2017)

ÍNDICE DE FRECUENCIA (LTIFR)**ÍNDICE DE SEVERIDAD (DISR)****ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD (TRIFR)**

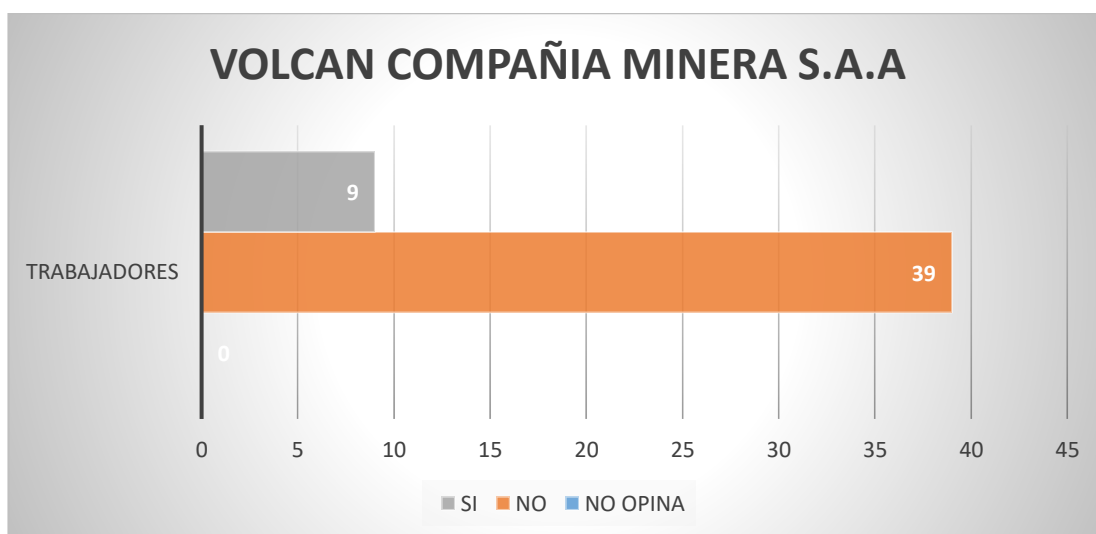
“La Compañía continúa con la implementación del Programa Trabajo Seguro, y es rigurosa en el cumplimiento de los protocolos para peligros mortales y la disciplina operativa”.

Tabla 14. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 01		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	09	19%
	NO	39	81%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 13



INTERPRETACIÓN:

De la pregunta formulada a un total de 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A., se obtuvo los siguientes datos:

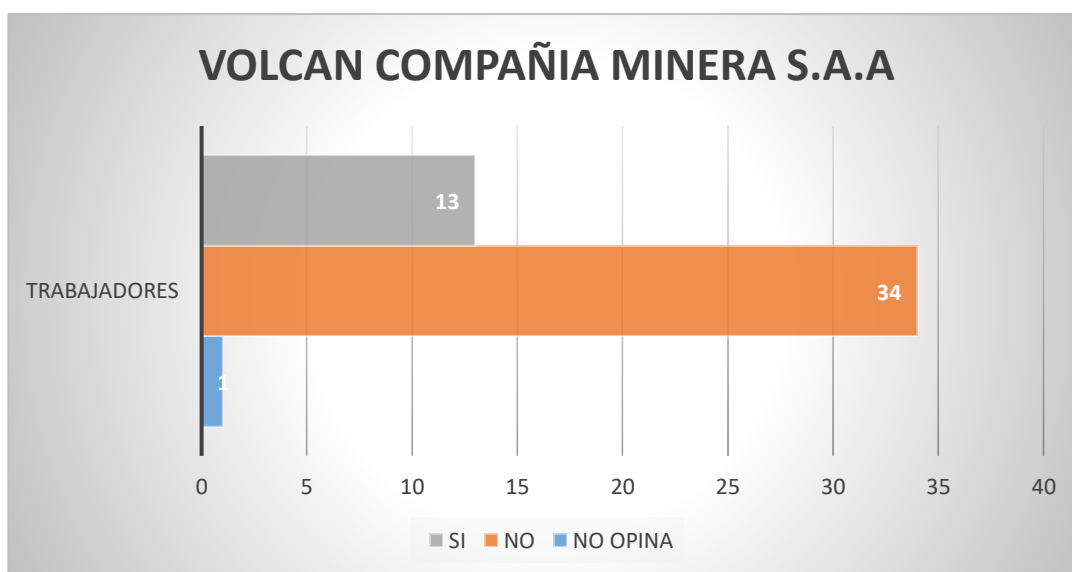
- Que, 39 encuestados que representan al 81% del total, consideran que la política de prevención y control del Estado, no es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.
- Asimismo, 9 trabajadores consideraron que la política de prevención y control del Estado si es eficiente para contrarrestar el tipo de problemática mencionado.

Tabla 15. ¿Cree que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 02		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	13	27%
	NO	34	71%
	NO OPINA	1	2%
	TOTAL	48	100%

Figura 14



INTERPRETACIÓN:

De la pregunta formulada se pudo obtener los siguientes datos:

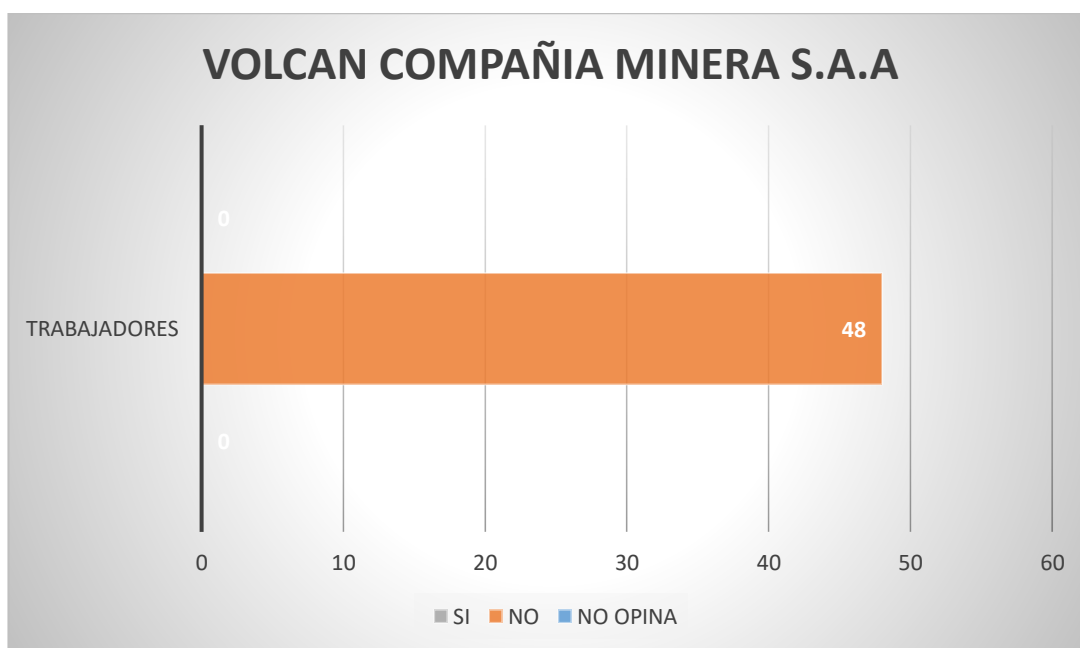
- Un total de 34 sujetos de la muestra, que representan el 71% de encuestados, creen que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas no garantizan seguridad y ni salud a sus trabajadores.
- 13 encuestados consideran que las mineras de Pasco si garantizan seguridad y salud a sus trabajadores. Y,
- Un trabajador de la muestra no opina.

Tabla 16. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 03		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	0	0%
	NO	48	100%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 15



INTERPRETACIÓN:

Formulada la pregunta a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A, se pudo obtener la siguiente información:

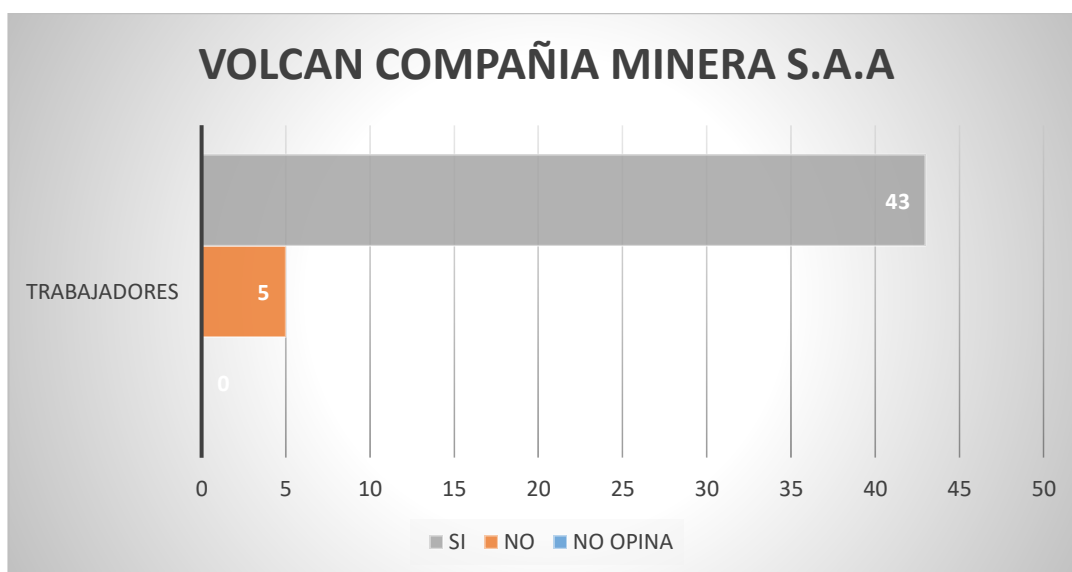
- El 100% de los encuestados manifestaron que, cuando laboraban en la empresa no fueron testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL.

Tabla 17. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 04		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	43	90%
	NO	5	10%
	NO OPINA	0	0
	TOTAL	48	100%

Figura 16



INTERPRETACIÓN:

De la pregunta planteada, se puede apreciar los siguientes datos:

- Un total de 43 trabajadores de la muestra que representa al 90%, si fueron testigos de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinados trabajos. Y,
- De la misma manera, 5 trabajadores de la empresa, no fueron testigo de algún tipo de accidente.

Tabla 18. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 05		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	48	100%
	NO	0	0
	NO OPINA	0	0
	TOTAL	48	100%

Figura 17



INTERPRETACIÓN:

Sobre la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A., se puede describir la siguiente información:

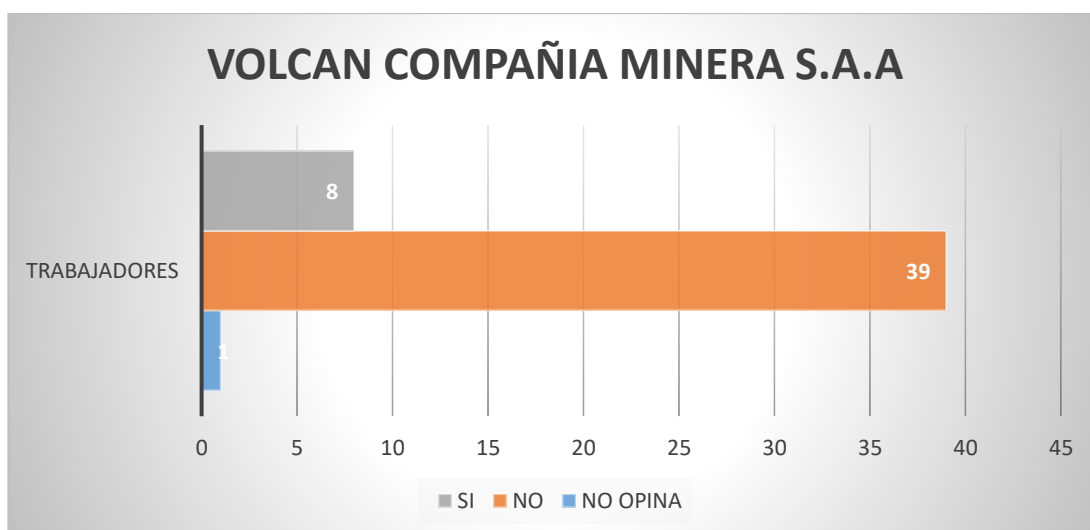
- El 100% de encuestados, que vienen a ser 48 sujetos de la muestra, creen que si las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 19. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 06		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	8	17%
	NO	39	81%
	NO OPINA	1	2%
	TOTAL	0	100%

Figura 18



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

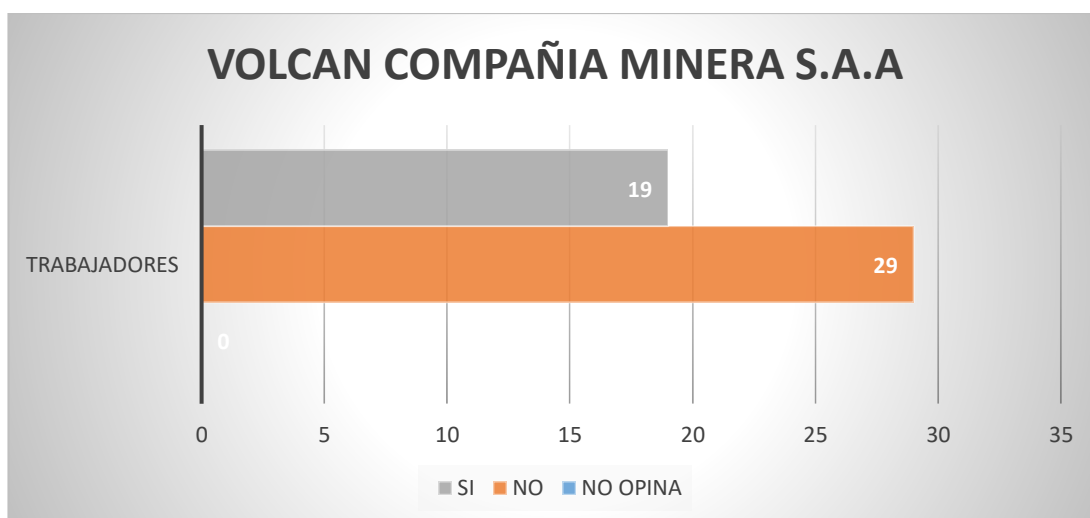
- Un total de 39 encuestados que representan al 81% consideran que SUNAFIL no está cumpliendo oportunamente sus obligaciones como ente supervisor.
- 8 encuestados consideran que SUNAFIL si está cumpliendo eficazmente sus obligaciones como ente supervisor. Y,
- Un encuestado no opina.

Tabla 20. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 07		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.	SI	19	40%
	NO	29	60%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 19



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

- 19 trabajadores de VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A. consideran que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera es adecuada. Y,
- 29 trabajadores de esta compañía minera consideran que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera no es adecuada.

Tabla 21. ¿Considera que debido a la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con cantidad suficiente de inspectores laborales especializados?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 08		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	45	94%
	NO	3	6%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 20



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

- 45 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. consideran que, debido a la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con cantidad suficiente de inspectores laborales especializados. Y,
- Solo 3 trabajadores de esta compañía minera, considera lo contrario.

Tabla 22. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL debe contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 09		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	48	100%
	NO	0	0%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 21



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

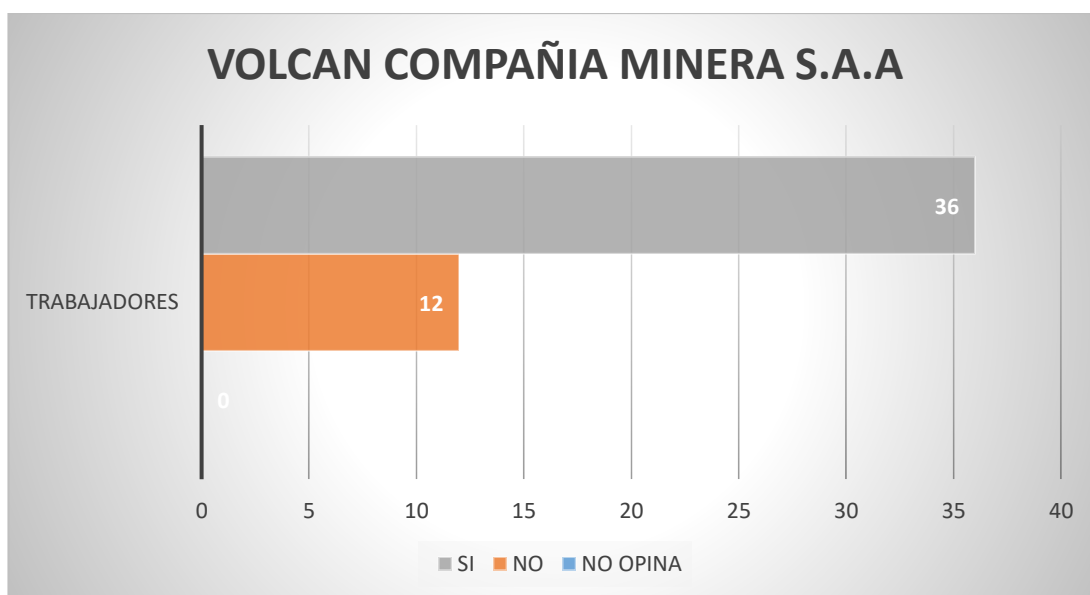
- El total de 48 trabajadores encuestados, que representan el 100% consideran necesario que SUNAFIL debe contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar para que no se produzcan atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería.

Tabla 23. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 10		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	36	75%
	NO	12	25%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 22



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, a la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

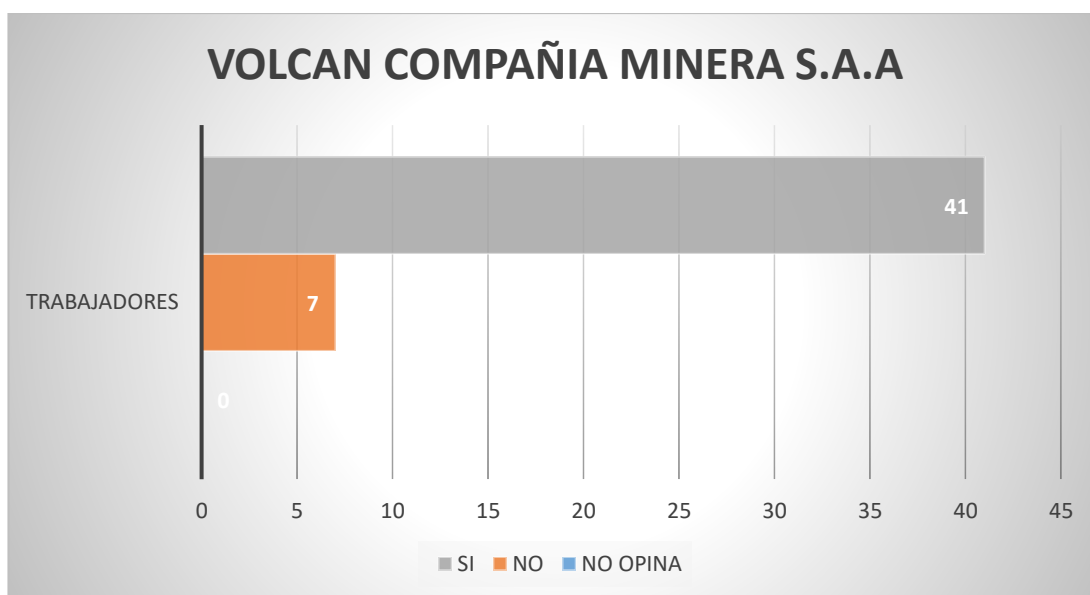
- 36 trabajadores de Volcan Compañía Minera S.A.A., creen que si los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales. Y,
- Por otro lado, 12 trabajadores que representan el 25% del total, consideran lo contrario.

Tabla 24. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 11		N	%
48 TRABAJADORES DE VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.	SI	41	86%
	NO	7	14%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	48	100%

Figura 23



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 48 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. se puede describir lo siguiente:

- 41 trabajadores de VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. cree que si el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú. Y
- 7 encuestados consideran lo contrario, que no resulta costoso formalizarse en el Perú.

5.1.2. Reporte de sostenibilidad y Encuesta realizada a 54 trabajadores de SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A. de la provincia de Pasco.

En el reporte de sostenibilidad en el año 2018 de la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. (Pág. 29) indica que la empresa contaba con 4,008 colaboradores entre compañía y contratistas, en el mencionado periodo.

La SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., en el año 2018 brindó capacitación de 89,840 horas a lo largo del año con la finalidad de minimizar accidentes e incidentes en el trabajo.

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST)

Debido a que el activo más importante es la fuerza laboral, idearon un sistema de gestión que permita implementar los controles tanto operacionales como administrativos como una necesidad prioritaria que se ubica en primer lugar.
(p. 31)

Actualmente, cuentan con un sistema de la gestión de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la prevención de los riesgos laborales. Asimismo, capacitan a todos los colaboradores en el cumplimiento de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, y en la normativa vigente (Anexo No 06 DS-024-2016-EM y su modificatoria el DS 023-2017-EM, incluyendo además capacitación en cursos específicos) y cuentan también con procedimientos y estándares de trabajo que permiten controlar los riesgos en las actividades diarias.

El Sistema Integrado de Gestión en Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional (SIGMASS) proporciona el marco para la gestión de los riesgos propios de la actividad minera y de actividades conexas. Actualmente, El Brocal mantiene su certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS) en la norma 18001, para lo cual se llevan a cabo auditorías internas y externas del sistema. Las auditorías externas se realizan en dos modalidades: la de seguimiento, que es anual; y la de recertificación, cada tres años, con auditores externos de la empresa Bureau Veritas. Las auditorías internas se realizan una vez por año en las áreas operativas y administrativas. En 2017, se ratificó la certificación de las normas OHSAS 18001 e ISO 14001 con una auditoría externa de seguimiento.

Medidas para gestionar la Salud y Seguridad en el Trabajo:

- La Seguridad y Salud Ocupacional debe gestionarse de la misma manera como se hace con la producción, calidad y costos.
- La Seguridad y Salud Ocupacional es parte de la actividad productiva.
- El cumplimiento de las normas de Seguridad es transversal a la unidad minera.
- El Liderazgo de los niveles de supervisión operativo y administrativo es clave en el éxito del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional.
- La implementación de las mejores prácticas de la industria minera es parte del proceso de mejora continua.
- El seguimiento de los controles operacionales ayuda a controlar los riesgos.
- El entrenamiento y capacitación constante ayudan a un cambio de conducta de los colaboradores.

Resultado de desempeño en seguridad y salud ocupacional

Durante 2018, se registró un lamentable accidente, en el cual falleció el trabajador de una empresa contratista. De acuerdo con las normas legales, el hecho fue debidamente reportado a las autoridades y se efectuaron un proceso de investigación destinada a identificar las causas del mismo para determinar e implementar acciones correctivas.

En general, se revisan los controles preventivos con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes e incidentes. A partir de estas medidas, se han ejecutado las siguientes actividades:

- Seguimiento del cumplimiento de un Indicador Básico de Involucramiento (IBI), basado en la ejecución de inspecciones planificadas, reuniones grupales, reporte de actitudes, condiciones, incidentes, auditorías y la Declaración de Conformidad (DECO); así como el seguimiento a los levantamientos de las acciones correctivas generadas de los reportes de actos, condiciones, incidentes; las inspecciones, investigaciones de accidentes y auditorías.

- Reunión de seguimiento y premiación mensual a las empresas contratistas con mejor desempeño en su gestión de seguridad.
- Desarrollo del proyecto de control de accidentes en actividades de mantenimiento.
- Implementación de señalización de tránsito en las vías de acceso interna (Plantas 1 y 2 Huaraucaca) y externas (Vía Colquijirca – Huaraucaca).
- Implementación de pórticos para líneas de media y alta tensión.

INDICADORES DE ACCIDENTES EN LAS OPERACIONES DE EL BROCAL

ITEM	U/M	2018	2017	2016	2015
Accidentes fatales	#	1	1	1	0
Accidentes incapacitantes	#	14	13	15	13
Accidentes leves	#	25	63	53	32
Incidentes	#	34	71	72	129
Días Perdidos	Días	9,540	6,757	6.305	955
Horas hombre trabajadas (miles)	HHT/mes	8575,686.44	8,559.49	6,778	465,19
Índice de frecuencia	#	1.75	1.64	2.21	2.33
Índice de severidad	#	1112.45	789.52	930.14	171.08
Índice de accidentabilidad	#	1.95	1.20	2.06	0.40

El registro de accidentes de trabajo, índices de frecuencia y severidad se basan en lo establecido en el DS 024-2016 EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y su modificatoria DS 023-2017-EM.

Descripción y Análisis de la Ocurrencia de un Accidente

El día 08 de mayo de 2019, a las 7:30 a.m., los trabajadores de la empresa contratista reciben la orden verbal del Ingeniero para que realicen los trabajos de instalación de mangueras trellex y el desmontaje del cajón distribuidor metálico en la planta concentradora; conformando un grupo de trabajo de cinco (05) trabajadores.

Luego de dirigirse al área de trabajo, los líderes del grupo de cinco trabajadores coordinaron y decidieron que la instalación de la línea de agua solo ameritaba dos trabajadores; por lo que los tres restantes (entre ellos el accidentado) tenían que desmontar el cajón metálico. El líder comunicó al capataz que su grupo procedería a desmontar el cajón metálico. Los trabajadores iniciaron los trabajos, uno de ellos limpiaba el cajón con un cincel, mientras que otro trabajador y el ex trabajador (accidentado) desmontaba las tuberías que unían al cajón metálico a desmontar con otro cajón metálico ubicado al lado izquierdo. Luego, procedieron a instalar una eslinga (2 t) y un tecele manual (1.5 t) en la viga superior horizontal sujetando al cajón de su lado superior frontal; posteriormente, uno de los trabajadores se dirigió a la parte posterior y colocó la segunda eslinga de 2 t en la unión de la viga superior con la viga vertical; seguidamente, instaló un tecele de 1.5 t de capacidad y colocó el gancho de izaje en el lado posterior superior del cajón y tensó el cable, mientras que otro trabajador cortaba la unión (soporte) de soldadura del cajón con la viga vertical en la parte posterior.

A horas 11:45 a.m., aproximadamente, al terminar de cortar la unión del cajón con la viga vertical, el trabajador salió del área de trabajo para cambiarse de ropa y dirigirse a comer, mientras que el ex trabajador ingresó debajo del cajón y procedió a continuar cortando la soldadura del soporte inferior en “H” que unía el cajón a la viga vertical, mientras que su compañero iba a la parte posterior del cajón para tensar el cable del tecele; en esas circunstancias, el cajón metálico empieza a inclinarse hacia el lado posterior, deslizándose hacia adelante, empujando a su compañero y, finalmente, cayendo y aplastando al ex trabajador contra el piso.

Causas del Accidente

- Falta de identificación del peligro potencial (cajón metálico soportado en altura) y de una evaluación rigurosa de riesgos (caída del cajón metálico) en la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) de línea base e IPERC continuo.
- Supervisión y liderazgo deficiente, debido a que no hubo supervisión permanente para realizar un trabajo de alto riesgo (trabajos en caliente e izajes).
- Falta de Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) específico para la realización de la actividad.
- Falta de inspección de los elementos de izaje (eslingas y tecles).
- Falta de cálculo del peso del cajón metálico más la carga de mineral fino que este contenía con un total de 4.5 toneladas aproximadamente.

Mejora que se debe tomar en cuenta

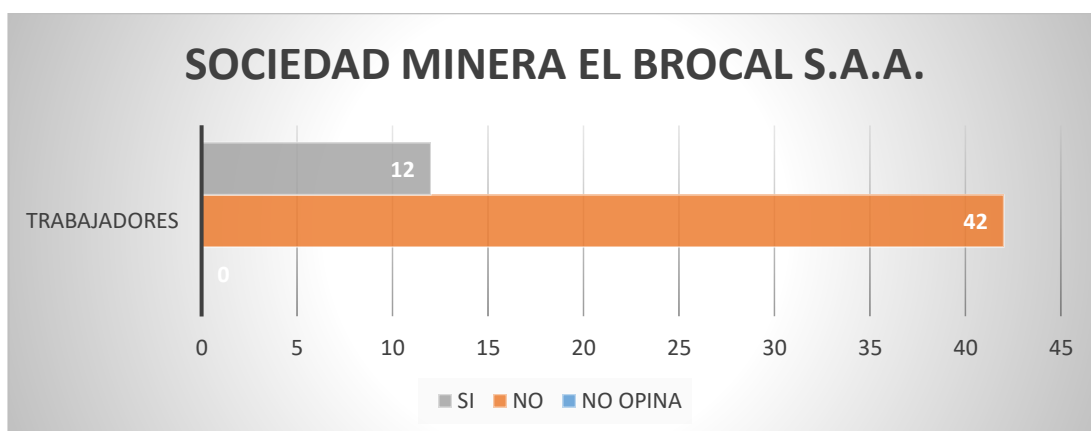
- Establecer inspecciones semanales para el enfoque de las tareas de alto riesgo.
- Supervisión constante y permanente para las tareas de alto riesgo (trabajo en caliente e izaje).
- Evaluación y revisión del sistema de proceso de izaje.
- Retroalimentación a todo el personal sobre la elaboración de la Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (IPERC) continuo.

Tabla 25. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 01		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	12	22%
	NO	42	78%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 24



INTERPRETACIÓN:

De la encuesta realizada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se puede describir la siguiente información:

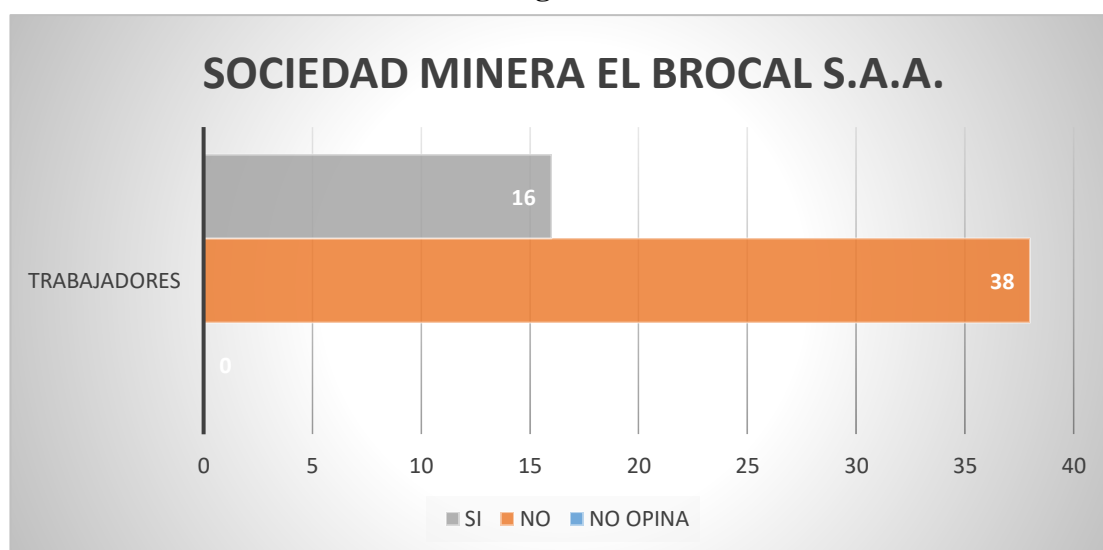
- 42 trabajadores de la muestra que representan al 78% de encuestados, consideran que la política de prevención y control del Estado, no es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco. Y,
- Un 22% de encuestados consideran que la política de prevención y control del Estado, si es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

Tabla 26. ¿Cree que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 02		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	16	30%
	NO	38	70%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 25



INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en la gráfica, a la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se puede describir los siguientes datos:

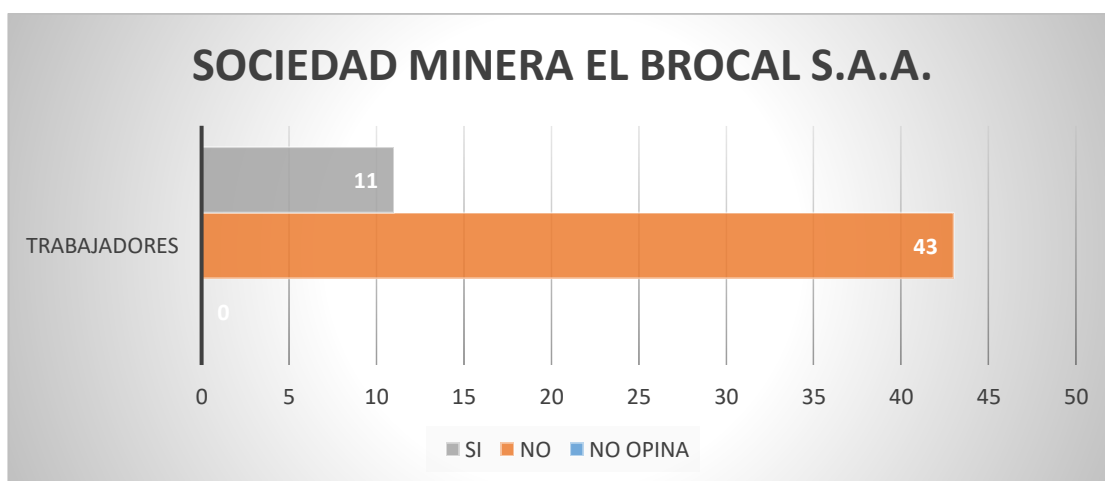
- 38 encuestados creen que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas no garantizan seguridad ni salud a sus trabajadores. Y,
- Del total de la muestra, 16 trabajadores consideran que las empresas mineras de Pasco si garantizan seguridad y salud a sus trabajadores.

Tabla 27. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 03		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	11	20%
	NO	43	80%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 26



INTERPRETACIÓN:

De la pregunta formulada, se pudo obtener la siguiente información:

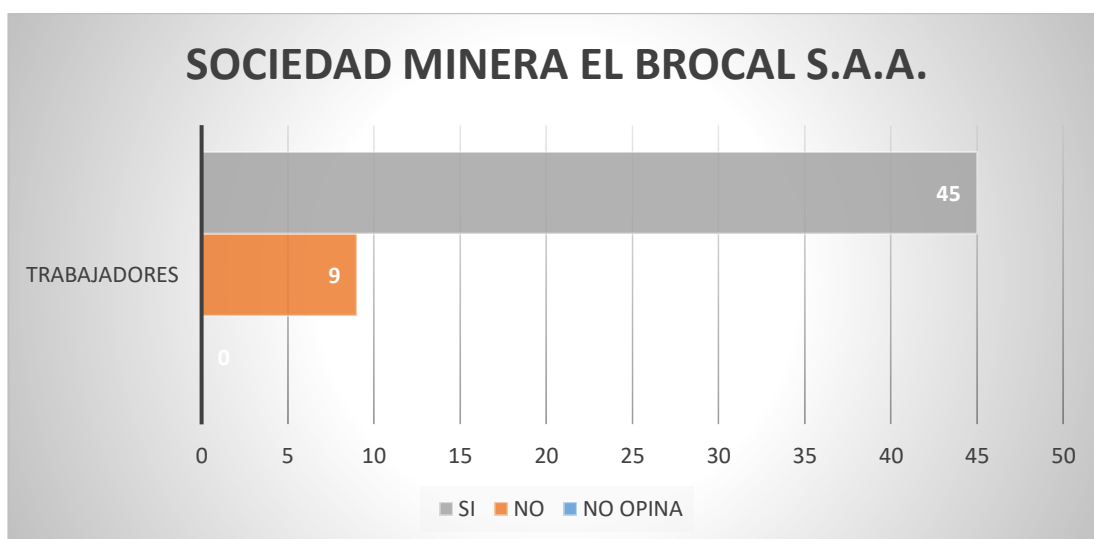
- 43 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., que representa a un 80% de los encuestados, indica que cuando laboraba en la empresa, los entes competentes SUNAFIL no realizaron supervisiones inesperadas. Y,
- 11 trabajadores encuestados mencionaron que cuando laboraban en la empresa, los entes competentes SUNAFIL si realizaron supervisiones inesperadas.

Tabla 28. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 04		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	45	83%
	NO	9	17%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 27



INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en la gráfica, a la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se describe lo siguiente:

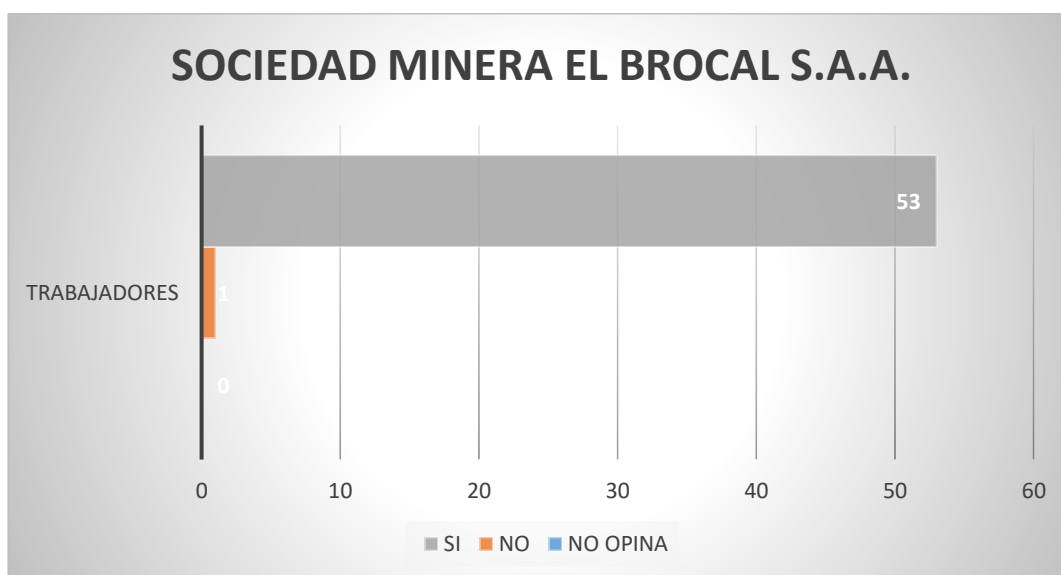
- Un total de 45 encuestados que representa el 83%, mencionaron que si fueron testigos de algún tipo de accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo. Y,
- Un numero de 9 trabajadores mencionan que no fueron testigos de algún tipo de accidente.

Tabla 29. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 05		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	53	98%
	NO	0	0%
	NO OPINA	1	2%
	TOTAL	54	100%

Figura 28



INTERPRETACIÓN:

De la pregunta formulada a un total de 54 trabajadores de la Sociedad Minera el BROCAL S.A.A., se pudo obtener los siguientes datos:

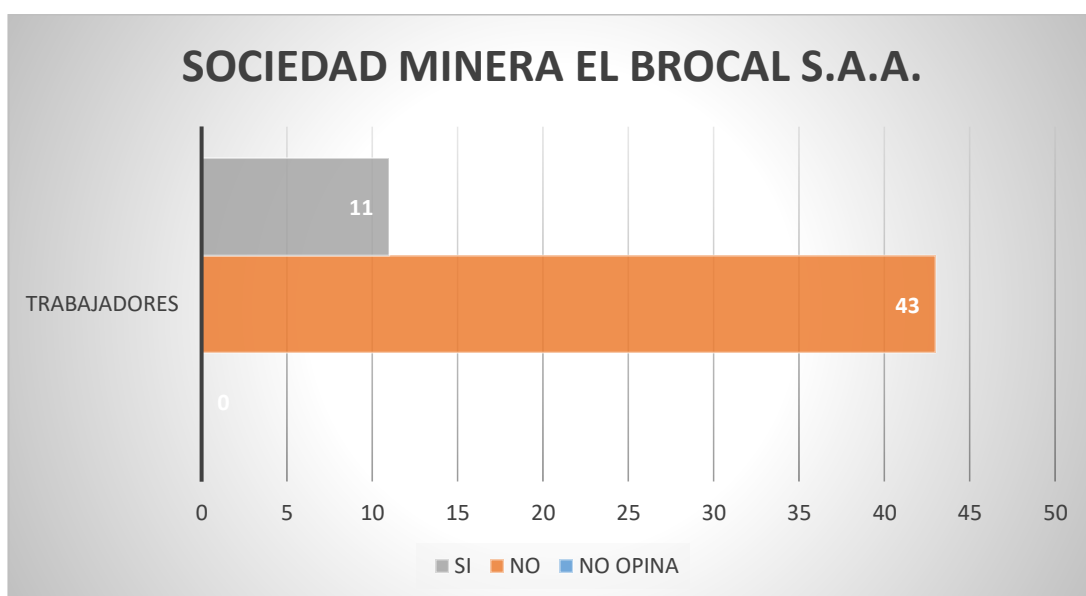
- Un total de 53 encuestados, representando el 98% de la muestra, consideran necesario que si las empresas mineras incorporen normativas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Y,
- A su vez, un trabajador no opina al respecto.

Tabla 30. ¿Usted considera que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 06		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	11	20%
	NO	43	80%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 29



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

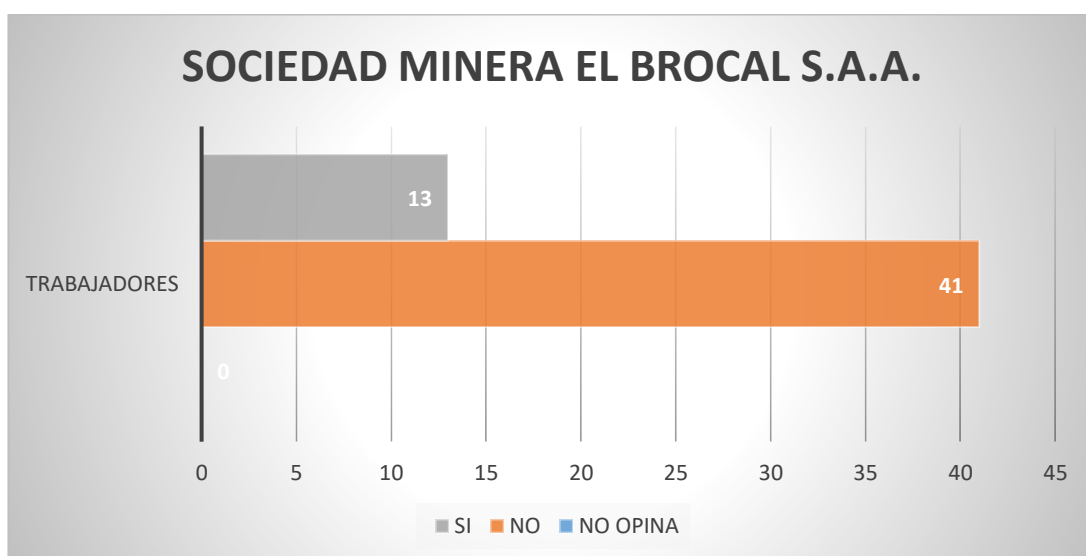
- 43 encuestados consideran que, SUNAFIL no está cumpliendo con sus obligaciones como ente supervisor. Y,
- De otro, 11 encuestados consideran que SUNAFIL si está cumpliendo con sus funciones de supervisor.

Tabla 31. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 07		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	13	24%
	NO	41	76%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 30



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, a la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

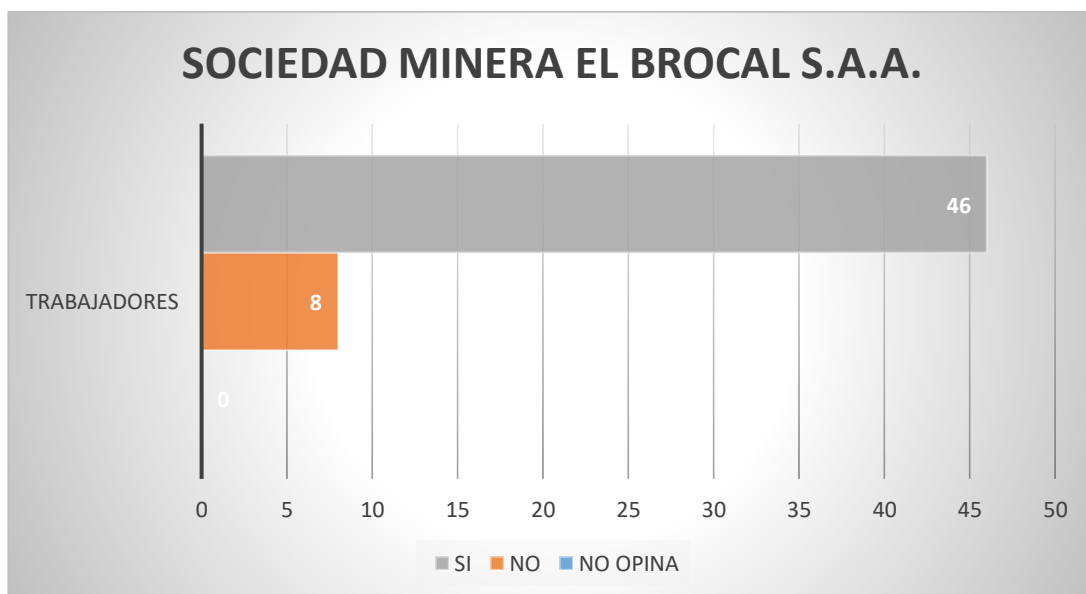
- Un total de 41 trabajadores de esta compañía minera consideran que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera no es la adecuada. Y,
- 13 trabajadores que representa 24% de los encuestados consideran que la inversión en las medidas de protección del trabajador si es el adecuado.

Tabla 32. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con cantidad suficiente de inspectores laborales especializados?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 08		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	46	85%
	NO	8	15%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 31



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

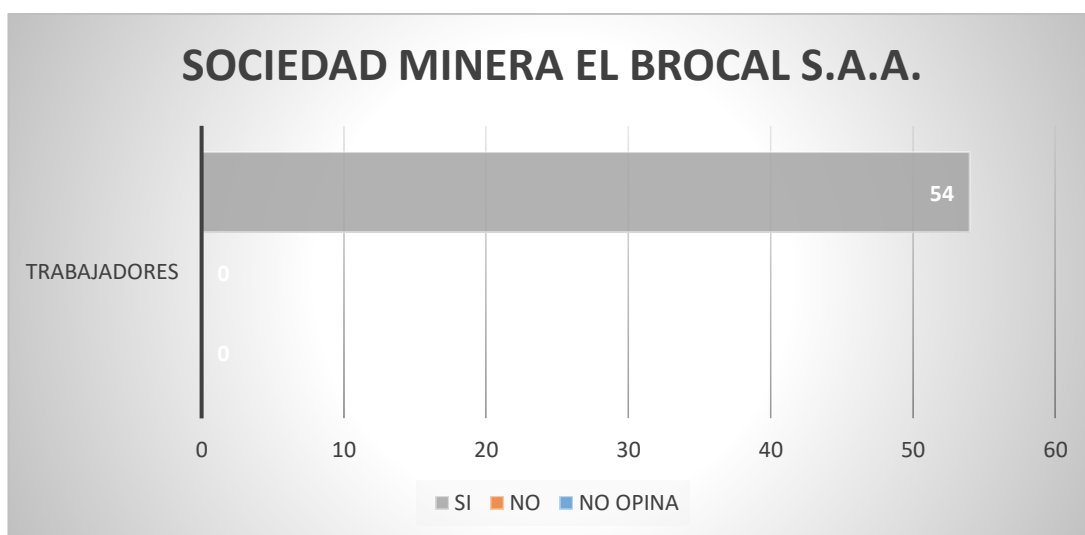
- 46 trabajadores que representa el 85% de encuestados consideran que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con cantidad suficiente de inspectores laborales especializados.
- Mientras que 8 encuestados, consideran lo contrario.

Tabla 33. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 09		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	54	100%
	NO	0	0%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 32



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

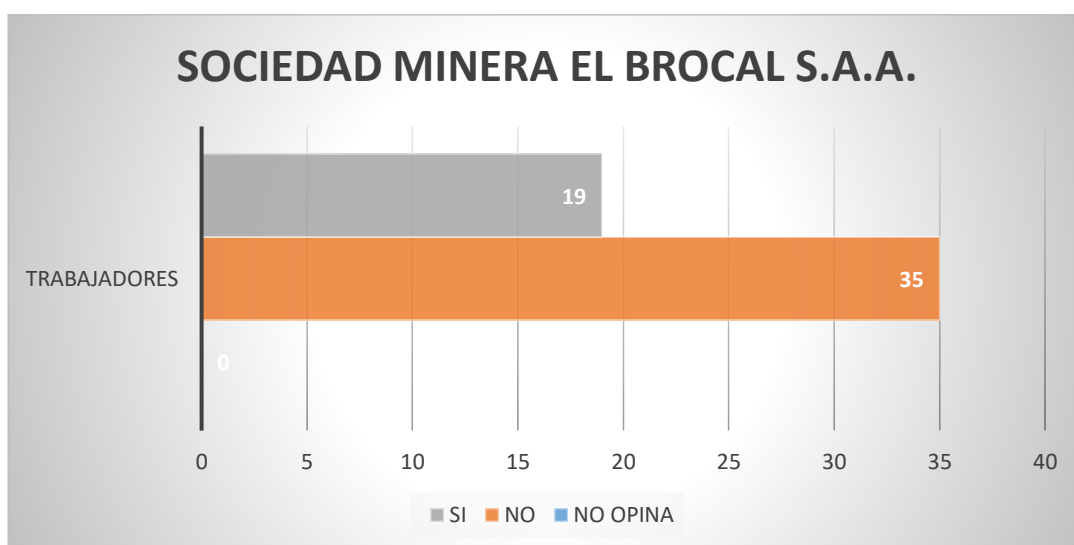
- Un total de 54 encuestados que representa al 100% de encuestados consideran necesario que SUNAFIL si debe contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería.

Tabla 34. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 10		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	19	35%
	NO	35	65%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 33



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

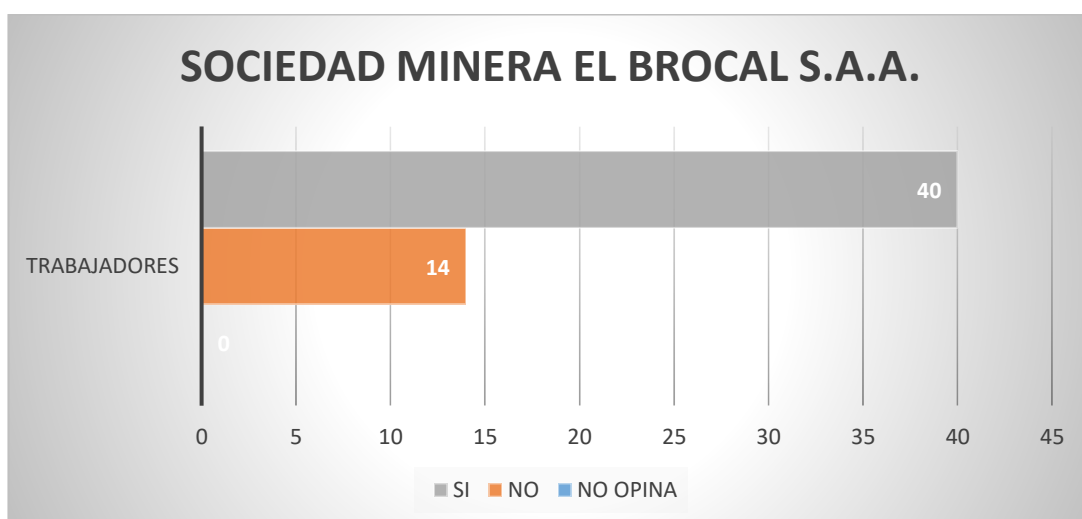
- 35 trabajadores encuestados consideran que los inspectores de SUNAFIL no supervisan a empresas formales. Y,
- 19 encuestados consideran que los inspectores de SUNAFIL si supervisan a empresas formales.

Figura 35. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

PREGUNTA: 11		N	%
54 TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.	SI	40	75%
	NO	14	25%
	NO OPINA	0	0%
	TOTAL	54	100%

Figura 34



INTERPRETACIÓN:

Como se puede apreciar en la gráfica, de la pregunta formulada a 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A., se obtuvo la siguiente información:

- 40 trabajadores encuestados que representa el 75% de la muestra si creen que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú. Y,
- Solo, 14 encuestados consideran lo contrario.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tomando como referencia a Pardo y San Martín (1998) explican que; la contrastación de hipótesis es el proceso mediante el cual se puede comprobar si una información sobre alguna propiedad poblacional puede ser sostenida a la luz de la información muestral disponible. Por ello deduzco que mediante la contrastación de la hipótesis se logró corroborar que la muestra evaluada ha dado conformidad al instrumento de aplicación sobre los datos mostrados a favor de la hipótesis planteada. Todo ello en base a las encuestas e informaciones recabadas sobre el tema en investigación.

- **Sobre la hipótesis general**

HG. La importancia de la aplicación del criminal compliance en el atentado contra las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo radica en la protección al trabajador y el respeto de sus derechos laborales, propiciando la autorregulación normativa en las empresas para prevenir los accidentes en el trabajo y el contagio de enfermedades, en Pasco, periodo 2018.

Con la investigación se ha podido contrastar la hipótesis general planteada al inicio de la investigación, ya que la aplicación del Criminal Compliance (cumplimiento de la normativa penal) es el deber de observancia y cumplimiento de las normas acorde al derecho; y en el atentado contra las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo radica en la protección del trabajador, así como la del respeto de sus derechos fundamentales.

El Compliance va a direccionar a la empresa con su deber especial de «supervisión» para que no se puedan cometer actos ilícitos o infracciones en el seno de la empresa por parte de sus empleadores o dirigentes. En ese sentido, es un manual de buenas prácticas de organización y funcionamiento orientado a la observancia jurídico-penal, en el que se establecen sistemas internos empresariales de gestión de riesgos a efectos de prevenir delitos. Podemos determinar que, a través de este mecanismo prevenir accidentes en el trabajo y el contagio de enfermedades, que, analizadas específicamente en el sector minero, son muy variadas y que con la

investigación se propone mejorar las condiciones laborales del trabajador minero de la Región de Pasco, y por qué no decir también de las otras regiones del país.

- **Sobre las hipótesis específicas**

HE1. La política de prevención y control del Estado, es ineficiente porque no existen supervisores especializados que coadyuven a contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

Con la investigación se puede contrastar la hipótesis y, corroborar que SUNAFIL, el ente supervisor del Estado en materia laboral, carece de supervisores especializados por lo que la política de prevención y control es deficiente y no contribuye a disminuir significativamente los accidentes laborales (mortales y no mortales) en vista de que los trabajadores mineros no se encuentran laborando en condiciones favorables de seguridad y salud.

Claramente podemos referirnos aquí, de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas por incumplir con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LEY N.º 29783), que no llega a ser una figura novedosa del Derecho Penal, ni constituye tan solo un tema de moda. “Su contenido corresponde a uno de los más viejos anhelos de la ciencia penal, a esa discusión dogmática jurídico-penal interminable como el abandono del principio *societas delinquere nec punire potest*, que a su vez se divide en dos subprincipios: *societas delinquere non potest* (la sociedad no puede delinquir) y *societas punire non potest* (la sociedad no puede ser castigado)”. Pues se afirma que, si bien la persona jurídica actúa mediante las conductas voluntariamente efectuadas por sus representantes, tampoco podríamos considerarla como no responsable penalmente de las mismas, puesto que, en ocasiones estos entes abstractos sirven como fachada mediante el cual se llevan a cabo delitos como lavado de activos, fraudes, y otros. Asimismo, se considera que las personas jurídicas si bien carecen de una verdadera capacidad de punibilidad en la actualidad, ya que la aplicación de penas a estas entidades no resulta adecuada para motivarlas, retribuir las o reeducarlas, por lo que deben optarse por medidas coercitivas como embargo del patrimonio mal habido y su posterior disolución; y para hacer efectiva estas medidas es necesario la creación

de la normativa procesal, específicamente para estas personas jurídicas, al igual que en países desarrollados como los Estado Unidos de Norte América, Europa y Asia.

HE2. Las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, brindan deficientes servicios de seguridad y salud a sus trabajadores, pues no se encuentran laborando en óptimas condiciones.

Si bien gracias a los reportes de sostenibilidad emitidos anualmente por las compañías mineras, y que fueron analizados en la investigación, señalan que se brindan capacitación constante a sus trabajadores con el fin de evitar accidentes, esta al parecer no está siendo efectivo, ya que sigue en incremento los accidentes no mortales, en las que el obrero minero queda muchas veces discapacitado. Ello, es un claro resultado de la inadecuada designación de presupuesto de las empresas mineras para brindar seguridad y salud a sus trabajadores.

Se sostiene que, la persona encargada del funcionamiento y mejoramiento del sistema de prevención de riesgos (laborales, de contaminación ambiental, de prevención de lavado de activos) y detección de bienes, recursos y derechos provenientes de actividades delictivas e ilícitas (como en riesgos de lavado de activos), que tienen el deber del control y vigilancia de la actividad empresarial, no vienen desempeñando efectivamente sus funciones. Consideramos que, con la implementación del Criminal Compliance se contribuirá a que las empresas estén organizadas y autorreguladas internamente, para exigir que las leyes que las regulen se cumplan adecuadamente.

Es preciso mencionar que, el bien protegido en el Art. 168°-A del código penal, artículo en análisis es el derecho de los trabajadores que el Estado y los empleadores les aseguren condiciones de trabajo digno, se desarrollen en un ambiente seguro y saludable; y al respecto el Art. 9° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, protege un bien jurídico colectivo y de naturaleza individual, como la vida y la integridad. Donde la conducta típica sería cuando el empleador al infringir las normas de seguridad y salud en el trabajo, pone en peligro inminente la seguridad y salud de sus trabajadores. Sin embargo, la norma exige que haya habido una notificación previa de la autoridad competente –SUNAFIL- en que haya advertido que la infracción de esta

normativa al empleador. Y que, la muerte del trabajador por alguna infracción a la normativa de seguridad, como muchas veces sucede en empresas mineras, puede devenir en un agravante del delito.

HE3. La creación e implementación de disposiciones internas por las empresas si contribuyen al mejor control por parte del Estado y Supervisores para prevenir el atentado contra la seguridad y salud en el trabajo en Pasco.

En la historia del derecho penal peruano por vez primera sale a la luz la Ley No 30424 introduciendo la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, y esta modificada a su vez por el Decreto Legislativo No 1352, que estableció “las medidas de responsabilidad para las personas jurídicas en una esfera penal con reglas de un proceso penal, aunque la norma se resista a llamarle «responsabilidad penal», y optando por nombrarla «responsabilidad administrativa» de las personas jurídicas autónomas, al margen de las personas físicas (naturales) que las integran, que también son pasibles a una responsabilidad penal”. Con el Decreto Legislativo N°1352 se convierte a las personas jurídicas en sujetos pasibles de sanciones administrativas, con un sin número de normas sancionables. “El nuevo sistema de sanciones aplicables a las personas jurídicas lo establece el Artículo 5° y está conformado por: multas, inhabilitaciones, cancelación de licencias, clausura de sus locales o establecimientos y la disolución de la persona jurídica”.

“El Artículo 17°.1 hace alusión a los compliance programs, normativas internas creadoras de una cultura de fidelidad al derecho, que pueden ser causas de eximentes de responsabilidad, como literalmente dice la Ley”: «La persona jurídica está exenta de responsabilidad por la comisión de los delitos comprendidos en el Artículo 1°, si adopta e implementa en su organización, con anterioridad a la comisión del delito, un modelo de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características, consistente en medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir los delitos antes mencionados o para reducir significativamente el riesgo de su comisión».

Con esto se contrasta la hipótesis, y se concluye que la hipótesis específica planteada es válida; porque la creación de un conjunto de normas internas, procesos, políticas, medidas, controles y evaluaciones, instaurados en y por las empresas con la

finalidad de implementar un modelo de organización y gestión idóneo para evitar las penas por incumplimientos legales o, al menos, mitigar este riesgo; ello ayudara a un mejor control por parte del Estado.

5.3. Discusión de resultados

Gardiol Ferrer, M. A. (2016), en su investigación, determina que “[...] sí repercute el incumplimiento de la ley de seguridad en la incidencia de los accidentes de trabajo en construcción civil, planteando con ello realizar supervisiones constantes para que se cumplan con la elaboración de programas de trabajo, actualización y adecuación oportuna de los sistemas, procedimientos de trabajo, y el seguimiento de evaluación y control de los planes, programas en obras de construcción”. De esta forma, con la investigación se plantea evaluar las políticas, análisis costo- beneficio, creación de nuevas normas jurídicas para la protección del trabajador, así como su integridad física y su salud y fiscalización efectiva por parte de SUNAFIL como ente supervisor que representa al Estado.

El sector minero, es uno de los rubros más importantes en el Perú y que brinda mayor aporte económico al erario nacional además de ser generadora de mayores puestos de trabajo; pero a su vez, también es uno de los sectores con el mayor índice de accidentabilidad. Se ha podido determinar que, si bien se brindan constantes capacitaciones a los trabajadores mineros, pero no cumplen con dotar de implementos necesarios para acometer sus labores diarias de alto riesgo y en condiciones adecuadas; además el de no contar con supervisores especializados y rutinarios que guíen el desarrollo del trabajo, que por lo general contribuyen a que se produzcan los accidentes laborales que les puede causar incapacidad física permanente e incluso la muerte en muchos casos.

Guevara Salazar, W. (2018), concluye que “el incumplimiento a las Normas de Seguridad Laboral, incide en la afectación en la Salud de los empleados, esto porque no utilizan indumentarias necesarias de protección personal, que expone a riesgos al momento de realizar sus actividades diarias, los mismos que conllevan a sufrir accidentes laborales y contraer enfermedades”.

Las empresas contratistas, que proveen de recursos humanos a la industria minera, muchas veces son los que no capacitan en la labor específica que desempeñan las personas que contratan. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), “como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, mediante visitas sorpresivas podrá contribuir a que muchas empresas cumplan con las normativas vigentes”.

Oré Sosa E. (2018) citando a Feijoo Sánchez, señala “lo que más desestabiliza la norma, no es su infracción, sino la infracción continuada sin respuesta” (2016, p. 967),

Solo se puede concluir que el delito previsto en el artículo 168°-A del Código Penal carece de toda finalidad preventiva, ostentando solamente un valor simbólico. Si alguna vez se consideró que esta norma tenía por objeto reforzar el cumplimiento de las normas —extrapenales— sobre prevención de riesgos laborales, hay que decir que su configuración actual, así como la nula aplicación a lo largo del tiempo —desde su formulación original— han tenido el efecto inverso.

Por su parte, **Fernández Vásquez (2017)** señala que, en la tipicidad del artículo 168°-A del Código Penal, la doctrina y la praxis no llega a establecer claramente qué tipo de notificación previa por segunda vez debe realizar la autoridad competente para que se vea consumado el delito.

El español **García Figueroa (2011)**, en su investigación “Los Sujetos Activos de los Delitos contra la Seguridad y Salud en el Trabajo”, precisa que “la intervención penal en la lucha contra la siniestralidad laboral es necesaria y legítima, por la relevancia de los bienes jurídicos tutelados y de los ataques a los mismos; además, el empleo de instrumentos distintos al Derecho penal resulta insuficiente, mientras que, sin embargo, la mayor intensidad de la respuesta penal en los últimos años al fenómeno

de los accidentes en el trabajo puede reputarse una de las causas por las que las estadísticas vienen mostrando últimamente un significativo avance”.

5.4 Aportes de la investigación

En el proceso del presente trabajo se ha desarrollado el vínculo entre la heteroresponsabilidad y la autoresponsabilidad en el derecho penal y conforme a la doctrina resulta factible la incorporación del Criminal Compliance denominado también cumplimiento normativo penal en el ámbito laboral, de tal manera que las empresas estructuren y desarrollen todas sus actividades aplicando los principios de buen gobierno corporativo.

Se demostró que la política de prevención y control del Estado, no es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco por el restringido número de inspectores de trabajo y el costo que implica incrementar significativamente su número, que termina siendo una carga más para el Estado a los que se suman costos por viáticos para realizar las inspecciones laborales y, que por el momento las inspecciones acaban solo levantando información documentada concluyendo que las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, cuentan con normas internas que garantizan la seguridad y salud de sus trabajadores y en los supuestos de no contar con las mismas, se les concede un plazo determinado para implementarlas, sin embargo, las programaciones para su verificación no se cumplen; por lo que consideramos que con la creación e implementación de dispositivos internos en las empresa, contribuirá al mejor control del Estado para prevenir el atentado a la seguridad y salud en el trabajo, porque las empresas no solo cuenta con la logística y recursos necesarios para autonormarse, sino que conocen perfectamente los posibles riesgos y amenazas previsibles, consecuentemente pueden autorregularse, habida cuentas de que el avance científico y tecnológico permite a las empresas aminorar o combatir riesgos.

En efecto, podemos mencionar que, en los temas de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Lavado de Activos y la protección del Medio Ambiente, el Estado ha impuesto la obligación a las empresas de contar con Programas de Cumplimiento Normativo, por lo que es factible también que las empresas mineras se autorregulen

para garantizar la Seguridad y Salud a sus Trabajadores, limitándose el Estado únicamente verificar el cumplimiento y sancionar aisladamente desde el tradicional derecho penal resultando así positivo la autorregulación.

CONCLUSIONES

De la investigación se concluye:

- I. Que el Criminal Compliance, debe buscar el cumplimiento de toda normativa penal que puede ser aplicable a las empresas, sea por la actividad en la cual se desenvuelven o por la compleja estructura que poseen. En ese sentido, el Programa de Cumplimiento Normativo debe ser capaz de adaptarse a distintos ordenamientos jurídicos para los casos de empresas que operan en el país y otros países. Debe ser flexible, es decir ser capaz de adecuarse a los diversos rubros o giros de actividad que desarrollan.

Se demuestra que las empresas mineras en Pasco en su mayoría, como personas jurídicas no garantizan seguridad y salud adecuada a sus trabajadores quienes se encuentran laborando en condiciones poco favorables, incumpliendo así lo establecido en sus códigos de Ética y Conducta de buen gobierno corporativo; precisamente por falta de la presencia del Estado a través de normas claras que regulen estas conductas reprochables. Esta situación se agudiza aún más por una ineficiente y esporádica labor de fiscalización y control por parte de los inspectores de trabajo. (SUNAFIL).

- II. Establecer e implementar el “Criminal Compliance Programa” o Programa de Cumplimiento Normativo; como un dispositivo interno de autorregulación que las empresas en general y en particular las mineras que operan en Pasco, deben implementar para cumplir con la normatividad vigente, a través de la implementación de sus propias normas internas, para prevenir y detectar las infracciones legales que se produzcan dentro de las mismas o como parte de las actividades que estas realizan. En relación a esta medida el Estado como ente protector de los bienes jurídicos, adoptara medidas de control en ciertos sectores sobre todo en aquellos que son sensibles de vulneración como es el caso de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre todo en los sectores, como el minero, donde ocurren con mayor incidencia accidentes de siniestralidad laboral con consecuencias fatales. El programa tendrá como objetivo principal el ordenamiento de las actividades empresariales acorde a los mandatos

normativos penales, a través de la implementación de un conjunto de medidas que busquen garantizar que todos los miembros de la empresa –sin importar su nivel jerárquico- cumplan con los mandatos y prohibiciones jurídico-penales, y en caso se produzca la comisión de un delito o falta sean pasibles de su detección y sanción.

- III. En consecuencia, no cabe duda que lo sostenido en nuestra investigación, solo es el inicio de abordar este tema controversial sobre el problema del Criminal Compliance, ya que puede ser materia de profundizaciones, cuestionamientos o incluso contradicciones o críticas que dará lugar a futuras polémicas o debates, como las que vienen ya discutiéndose en el seno de nuestra sociedad sobre la instauración de un modelo de responsabilidad penal de las personas jurídicas, a través de diversa propuestas legislativas o iniciativas privadas iniciado a principios del año 2014, cuando el Perú adquirió la condición de participante en el grupo de trabajo sobre cohecho en transacciones comerciales internacionales del Organismo para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), en reconocimiento a los avances de la adecuación del marco penal a los estándares internacionales (PCM 2014), así podemos encontrar diversos antecedentes Legislativos que pueden dar cuenta del contexto en el cual se produjo esta reforma penal finalmente a través de la publicación de la Ley N° 30424 el 21 de abril del 2016, denominada Ley que regula la Responsabilidad Administrativa de las Personas Jurídicas por el Delito de Cohecho Activo Transnacional, el cual debió entrar en vigencia el 1 de Julio del 2017. Sin embargo, contrariamente, el 6 de enero del 2017 se publicó el Decreto Legislativo No 1352 que amplía la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas que entró en vigencia el 1 de enero del 2018.

SUGERENCIAS

- I. Se sugiere; promover una cultura de cumplimiento de las normas por lo que se recomienda a las empresas mineras que operan en Pasco, previo a una evaluación costo-beneficio, voluntariamente se autoregulen con normas y reglas claras internas que garanticen la seguridad y salud de sus trabajadores tendientes a una mejora permanente de las condiciones laborales dentro de un ambiente laboral seguro y saludable con principios y valores corporativos.
- II. Modificar la Ley General de Sociedades en la parte destinada al Estatuto Societario Artículo 55° Inciso 10 de la Ley General de sociedades –Ley No 26887- con el texto siguiente: “Que luego de designado el Presidente del Directorio de la Empresa, éste en un plazo no mayor de dos días hábiles de asumido el cargo convocará a sesión extraordinaria de directorio para discutir y aprobar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, y una vez aprobado que fuera remitida para su cumplimiento a la Gerencia General.
- III. En lo referido a la Responsabilidad de las Personas Jurídicas, es prioritario e impostergable la necesidad de adoptar un modelo de responsabilidad penal de las personas jurídicas, para ello sugiero, que se debe retomar los Proyectos de Ley ya existentes y propuesto tanto por el Legislativo y el Ejecutivo en años anteriores tales como:
 - a) Proyecto de Ley 1627-2012-PJ, presentado por el Poder Judicial que propuso modificar el actual Artículo No 105° del Código Penal, para regular sobre la <<responsabilidad penal de las personas jurídicas>>;
 - b) El Proyecto de Ley 2225/2012-CR ley que modifica los artículos 27°, 104°, y 105° del Código Penal actual), que propuso la eliminación de la figura del <<actuar en nombre de otro>> recogida en el Artículo No 27° del Código Penal y que se centra en proponer una fórmula legal de responsabilidad penal de las personas jurídicas;
 - c) El Proyecto de Ley 3492/2013-CR (Proyecto de Ley del Nuevo Código Penal) que en las secciones VIII y IX, siguiendo el texto de la Ley N° 20.393 de Chile, incluyo artículos sobre la <<responsabilidad de las personas jurídicas>> y modelos de prevención aplicable a estas. Y;

- d) El Proyecto de Ley 4054/2014-PE (Responsabilidad Autónoma de las Personas Jurídicas) en <<delitos de corrupción>>, propuesto por el Poder Ejecutivo.

Del análisis de estos proyectos de Ley, se concluye que: en su contenido y motivaciones existen conceptos y fundamentos importantes que deben servir de base para el reordenamiento jurídico del actual Código Penal y Código Procesal Penal que en su contenido requieren urgentes cambios y modificaciones en cuanto a la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el contexto del Criminal Compliance Program. Indudablemente estas responsabilidades corresponden a los poderes del Estado en cumplimiento de sus funciones.

REFERENCIAS

- Adán Nieto, M. (2013). El Derecho Penal Económico en la Era del Compliance.
- Alejandro Cuevas J. (2017). Comentarios Concepto de Compliance.
- Arias, F. (2012). EL proyecto de investigación (Sexta edición ampliada y corregida: Julio de 2012 ed.). Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Bacigalupo Zapater (2012) “«Compliance» y derecho penal Prevención de la responsabilidad penal de directivos y de empresas”, Buenos Aires, Hammurabi, p. 138. Traducidos dichos conceptos al idioma español literalmente tendríamos: Programas de cumplimiento, Gestión de riesgos, Gestión de valor, Gobierno corporativo, Ética de negocios, Códigos de Integridad, Códigos de conducta y Responsabilidad Social Corporativa.
- Balestrini Acuña (2006). Como Se Elabora El Proyecto De Investigación. Consultores Asociados.
- Bernales, E. (1996). La Constitución de 1993: análisis comparado. Lima: ICS Editores.
- Caro Coria, C. (1995). El derecho penal laboral en el Perú. Themis, 31, 231-239.
- Caro Coria, C. (2011). El valor de la infracción administrativa en la determinación del riesgo permitido en el derecho penal económico. Anuario de Derecho Penal Económico y de la Empresa, 1, 15-23.
- Carrasco Díaz, S. (2008). Metodología de la investigación científica. Segunda edición, Ediciones San Marcos, Perú. Cegarra Sanchez, José. (2006).
- Clavijo Jave, C. (2014). Criminal Compliance en el derecho penal peruano. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, 73, 625-647. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/11321>
- Coca Vila (2013) ¿Programas de Cumplimiento como forma de autorregulación regulada? En Criminalidad de empresas y Compliance Prevención y reacción

corporativas. (Dir. Silva Sánchez, Jesús María; Coord. Montaner Fernández, Raquel). Barcelona: Editorial, Atelier, p. 54.

Cobo del Rosal, M. / Vives Antón, T. S. (s.f) Derecho penal. Parte general. Universidad de Valencia. Servicio de Publicaciones = Universitat de València. Servei de Publicacions / 978-84-370-0253-8

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

EL BROCAL (2019) Reporte de sostenibilidad 2018, Sociedad Minera El Brocal S.A.A. En:
[http://www.elbrocal.pe/facipub/upload/cont/1830/files/reportedesostenibilid_2018_web.pdf](http://www.elbrocal.pe/facipub/upload/cont/1830/files/reportedesostenibilid_d_2018_web.pdf)

FEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE BANCOS – FELABAN. El oficial de cumplimiento: la persona del oficial de cumplimiento, disponible en web: <http://www.latinbanking.com/lavado/cap6_persona.php>

Fernández Vásquez, M. A. (2017). El Delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo [Tesis para Título- Repositorio de la Universidad Privada del Norte, Trujillo].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12375>

Franz von Liszt (1881) Tratado de derecho penal alemán.

García Fernández, D. (2015). La metodología de la investigación jurídica en el siglo XXI. Capítulos (Biblioteca Jurídica Virtual).
<http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/36027>

García Figueroa, F. (2011). Los sujetos activos de los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo. Especial consideración al Sector de la Construcción [Tesis Doctoral - Universidad Carlos III de Madrid]. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/13997/francisco_garcia_tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gardiol Ferrer, M. A. (2016). Relación entre el incumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y los accidentes de trabajo en construcción civil en el distrito de Lima en el 2015 [Tesis para Título – Repositorio de la Universidad de Huánuco] <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/320>
- Gómez-Jara Díez (2010) Fundamentos modernos de culpabilidad empresarial. Esbozo de un sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Lima: Ara Editores, p. 47.
- Gómez-Jara Díez C. (2006). Teoría de sistemas, ciudadanía corporativa y responsabilidad penal de las empresas. ISBN 84-8004-763-1, pp. 158-167.
- Gómez-Jara Díez, C. (2016). Delito corporativo y responsabilidad penal de las personas jurídicas: un desarrollo coherente de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Editorial LA LEY.
- Guevara Salazar, W. (2018). Incumplimiento a las Normas de Seguridad Laboral y la afectación en la Salud de los trabajadores de limpieza pública - Distrito de José Leonardo Ortiz – Chiclayo. [Tesis para Título – Repositorio de la Universidad de Huánuco] <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1562>
- Guzmán Dalbora. «Filosofía y política de la atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas». En Responsabilidad de la empresa y compliance. Programas de prevención, detección y reacción penal. Op. cit., p. 15.
- Iñigo Ortiz de Urbina (2014) «Responsabilidad penal de las personas jurídicas: The american way». En Responsabilidad de la empresa y compliance. Programas de prevención, detección y reacción penal. Dir. Mir Puig, Santiago; Corcoy Bidasolo, Mirentxu; Gómez Martín, Víctor. Argentina. Buenos Aires: Editorial Montevideo, p. 41-43.
- Lascuraín, J.A. (2017). Pena, principios y empresa: estudios sobre los principios penales y sobre los delitos de empresa. Lima: A&C Ediciones.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. LEY N° 29783.

- Montoya, Y. (2013). Los delitos contra las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (art. 168 - A CP). En autores varios, Libro homenaje al Profesor José Hurtado Pozo: el penalista de dos mundos (pp. 537-553). Lima: Idemsa.
- Neira Pena, A. M. (2016). La Efectividad del Criminal Compliance Programs como Objeto de Prueba en el Proceso Penal. *Política Criminal: Revista Electrónica Semestral de Políticas Públicas en Materias Penales*, ISSN-e 0718-3399, N°. 22, 2016 Universidad da Coruña- España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6066551>
- Lorca Navarrete, A. M (2021). *Derecho Procesal*. Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Oré Sosa, E. (2015). Delito de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. *Gaceta Penal y Procesal Penal*, 69, 199-214.
- Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, 81, 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>
- Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería, Osinergmin (2029) *Análisis Estadístico de Seguridad y Compendio Ilustrativo de Accidentes en el Sector de Mediana Minería y Gran Minería 2018*. Lima, Perú. En: https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Compendio-Ilustrativo-Accidentes-Mineria-2018.pdf
- Pardo, A. y San Martín, R. (1998). *Análisis de datos en Psicología II* (2ª ed). Madrid: Pirámide.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Prittwitz C. (2013). La posición jurídica de los compliance officers. En Kuhlen, Montiel y Ortiz.
- Puentes Gómez, J. (2020). *Impacto De La Empresa En El Sistema De Cooperación Internacional Al Desarrollo Y En La Sostenibilidad: Análisis De Malas*

Prácticas Y Sus Efectos En La Agenda Mundial De Desarrollo. Universidad Autónoma De Madrid. España.

Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM y su modificatoria N° 023- 2019-EM.

Román Lezama J. A. & Alcca Corrales N. L. (2020). El Derecho Fundamental Del Trabajo Como Protector De Los Derechos Del Servidor Público Repuesto En El Gobierno Regional Del Cusco Periodo 2018. Universidad Andina del Cusco. Perú.

Rotsch (2012) «Criminal Compliance». Revista para el análisis del derecho. Barcelona: Universität Augsburg, p. 2. Disponible en web: [www. indret.com](http://www.indret.com). InDret 1/2012. <http://www.indret.com/pdf/876a.pdf>.

Silva Sánchez J. (2001). La expansión del Derecho Penal – Aspecto Político Criminales en las sociedades post industriales. España: Civitas.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Mexico : EDITORIAL LIMUSA, S.A. DEC.V.

Urbina (Eds.), Compliance y teoría del Derecho Penal, (pp.207 y ss.). Madrid: Marcial Pons.

Vega Centeno M. (2003). El Derecho Penal Económico como alternativa de solución de los llamados delitos económicos empresariales. En revista Gestión en el Tercer Milenio Año 06 N° 12, p. 36 y 37.

VOLCAN (2019) Reporte de sostenibilidad 2018, Volcan Compañía Minera S.A.A. En: <https://www.volcan.com.pe/wp-content/uploads/2019/02/190320-RdS-2018-vConvocatoria.pdf>

VOLCAN (2020) Reporte de sostenibilidad 2019, Volcan Compañía Minera S.A.A. En: <https://www.volcan.com.pe/wp-content/uploads/2020/07/RdS-2019-v5-Preliminar.pdf>

ANEXOS

<p>de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?</p> <p>PE2. ¿Las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?</p> <p>PE3. ¿La creación de dispositivos internos por las empresas, contribuyen al mejor control del Estado para prevenir el atentado a la seguridad y salud en el trabajo en Pasco?</p>	<p>condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.</p> <p>OE2. Comprobar si las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, garantizan seguridad y salud a sus trabajadores.</p> <p>OE3. Evidenciar si la creación de dispositivos internos por las empresas, contribuyen al mejor control del Estado para prevenir el atentado a la seguridad y salud en el trabajo en Pasco.</p>	<p>supervisores especializados que coadyuven a contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco.</p> <p>HE2. Las empresas mineras en Pasco, como personas jurídicas, brindan deficientes servicios de seguridad y salud a sus trabajadores, pues no se encuentran laborando en óptimas condiciones.</p> <p>HE3. La creación e implementación de disposiciones internas por las empresas si contribuyen al mejor control por parte del Estado y supervisores para prevenir el atentado contra la seguridad y salud en el trabajo en Pasco.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>:</p> <p>Jurídico</p> <p>Económico</p> <p>Social</p>	<p>así tenemos: 24 abogados laboristas, y 48 trabajadores de las empresas mineras VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A. y 54 trabajadores de la SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.AA. de la provincia de Pasco.</p>	
--	---	---	--	--	---	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



FECHA: _____

TÍTULO: “EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”.

OBJETIVO: Determinar cuán importante es el Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco, periodo 2018.

INVESTIGADOR: JULIO LUIS SORIA MOSQUERA

➤ **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

➤ **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2017

ANEXO 03

ENCUESTA PARA A LOS ABOGADOS LABORALISTAS DEL DISTRITO JUDICIAL DE PASCO.

Estimado colaborador:

Solicitamos, con fines de investigación, su colaboración respondiendo las preguntas de la encuesta que tiene por finalidad, la recopilación de información con respecto al Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco. Por favor, lea detenidamente las preguntas y responda a todas con honestidad. Marque con un aspa el casillero correspondiente al nivel que más se ajuste a su respuesta. El cuestionario tiene carácter de anónimo y confidencial.

Escala de respuestas:

SI	= 3
NO	= 2
NO OPINA	= 1

Cuestionario:

1. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?
SI () NO () NO OPINA ()
2. ¿Cree que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?
SI () NO () NO OPINA ()
3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?
SI () NO () NO OPINA ()
4. ¿Considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?

SI () NO () NO OPINA ()

6. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

7. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

8. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

9. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?

SI () NO () NO OPINA ()

10. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

11. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

ANEXO 04

ENCUESTA PARA A LOS TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.

Estimado colaborador:

Solicitamos, con fines de investigación, su colaboración respondiendo las preguntas de la encuesta que tiene por finalidad, la recopilación de información con respecto al Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco. Por favor, lea detenidamente las preguntas y responda a todas con honestidad. Marque con un aspa el casillero correspondiente al nivel que más se ajuste a su respuesta. El cuestionario tiene carácter de anónimo y confidencial.

Escala de respuestas:

SI	= 3
NO	= 2
NO OPINA	= 1

Cuestionario:

1. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?
SI () NO () NO OPINA ()
2. ¿Cree que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?
SI () NO () NO OPINA ()
3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?
SI () NO () NO OPINA ()
4. ¿Considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

5. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?

SI () NO () NO OPINA ()

6. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

7. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

8. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

9. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?

SI () NO () NO OPINA ()

10. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

11. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

ANEXO 05

ENCUESTA PARA A LOS TRABAJADORES DE EMPRESA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.

Estimado colaborador:

Solicitamos, con fines de investigación, su colaboración respondiendo las preguntas de la encuesta que tiene por finalidad, la recopilación de información con respecto al Criminal Compliance en el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco. Por favor, lea detenidamente las preguntas y responda a todas con honestidad. Marque con un aspa el casillero correspondiente al nivel que más se ajuste a su respuesta. El cuestionario tiene carácter de anónimo y confidencial.

Escala de respuestas:

SI	= 3
NO	= 2
NO OPINA	= 1

Cuestionario:

1. ¿Consideras que la política de prevención y control del Estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?
SI () NO () NO OPINA ()
2. ¿Cree que las empresas mineras de Pasco, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?
SI () NO () NO OPINA ()
3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?
SI () NO () NO OPINA ()
4. ¿Considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?

SI () NO () NO OPINA ()

5. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?

SI () NO () NO OPINA ()

6. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?

SI () NO () NO OPINA ()

7. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?

SI () NO () NO OPINA ()

8. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?

SI () NO () NO OPINA ()

9. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?

SI () NO () NO OPINA ()

10. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?

SI () NO () NO OPINA ()

11. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?

SI () NO () NO OPINA ()

ANEXO 06

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”.

Nombre del Experto: Dr. Erasmo Santillán Obispo ESPECIALIDAD: Derecho

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Jurídico	1. ¿Consideras que la política de prevención y control del estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?	4	4	3	4
	2. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?	4	4	3	4
	3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	3	3	4	4
	4. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?	3	3	3	4
	5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?	4	4	3	3
Económico	6. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?	2	4	4	3
	8. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?	4	4	4	4

Social	9. ¿Cree que las empresas mineras pasqueñas, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?	3	4	4	4
	10. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?	3	3	3	4
	11. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?	4	3	4	4
	12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?	4	3	4	4
	13. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?	4	4	4	4
	14. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?	4	4	4	3
TOTAL	14 ITEMS				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión de ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Buena

EL INSTRUMENTO DEBE DE SER APLICADO: SI (X) NO ()


 Firma del experto.....
 Dr. Erasmo Santillán Oliva
 ABOGADO
 Reg N° 755 CAH

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

"EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018".

Nombre del Experto: *Martín E. Saca Espinoza* ESPECIALIDAD: *Derecho*

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Jurídico	1. ¿Consideras que la política de prevención y control del estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?	4	4	3	4
	2. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	3	4	4	4
	4. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?	4	4	4	4
	5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?	4	3	3	4
Económico	6. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?	3	3	4	4
	8. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?	4	4	4	4

Social	9. ¿Cree que las empresas mineras pasqueñas, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?	4	3	3	3
	10. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?	4	4	4	4
	11. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?	4	3	4	4
	12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?	4	4	4	4
	13. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?	4	4	4	4
	14. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?	4	4	4	3
TOTAL	14 ITEMS	54	52	53	54

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión de ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Aplicable

EL INSTRUMENTO DEBE DE SER APLICADO: SI () NO ()


Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018".

Nombre del Experto: Dr. José Juan S. Seseo ESPECIALIDAD: Legista

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Jurídico	1. ¿Consideras que la política de prevención y control del estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?	4	4	3	4
	2. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?	3	4	3	4
	3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	4	4	4	4
	4. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?	3	3	4	3
	5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?	4	3	4	4
Económico	6. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?	4	4	3	3
	7. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?	4	4	4	4
	8. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?	4	3	4	3

Social	9. ¿Cree que las empresas mineras pasqueñas, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?	4	3	4	3
	10. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?	4	4	4	4
	11. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?	3	3	4	4
	12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?	4	4	3	4
	13. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?	4	4	4	4
	14. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?	3	3	4	4
TOTAL	14 ITEMS				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO En caso de Sí, ¿Qué dimensión de ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: Aplicable.....

EL INSTRUMENTO DEBE DE SER APLICADO: SI () NO ()


.....
Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”.

Nombre del Experto: **Abg. WALTER DURAN SIMÓN**

ESPECIALIDAD: DERECHO

*Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem a los criterios de relevancia, coherencia,
suficiencia y claridad”*


DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Jurídico	1. ¿Consideras que la política de prevención y control del estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?	4	4	3	4
	2. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?	3	4	2	3
	3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	4	4	3	3
	4. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?	4	3	4	3
	5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atenten contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?	3	3	3	4
Económico	6. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?	4	3	3	4
	7. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?	4	3	4	3
	8. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?	4	4	3	3

Social	9. ¿Cree que las empresas mineras pasqueñas, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?	4	3	4	3
	10. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?	3	3	3	3
	11. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?	4	4	3	4
	12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?	3	3	3	3
	13. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?	4	3	4	3
	14. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?	4	3	4	4
TOTAL	14 ITEMS				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión de ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: BUENO

EL INSTRUMENTO DEBE DE SER APLICADO: SI (X) NO ()



Walter Durand Simón
ABOGADO
Reg. C.A.H. 3947

Firma del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”.

Nombre del Experto: Abg. JHERSON F. PONCE PILLCO
DERECHO

ESPECIALIDAD: INVESTIGACIÓN –

Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Jurídico	1. ¿Consideras que la política de prevención y control del estado, es eficiente para contrarrestar el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Pasco?	4	3	4	4
	2. Cuando laboraba en la empresa minera ¿le comentaron o fue testigo de supervisiones inesperadas de parte de los entes competentes de la SUNAFIL?	4	4	4	4
	3. ¿Cree que las empresas mineras deben incorporar normativas internas para prevenir el atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?	4	3	3	3
	4. ¿Ud. considera Ud. que SUNAFIL está cumpliendo oportunamente con sus obligaciones como ente supervisor?	4	4	3	4
	5. ¿Considera que se debe incorporar medidas desde el derecho comparado para sancionar penalmente a las personas jurídicas que atentan contra la vida, el cuerpo y la salud de sus empleados?	3	3	4	4
Económico	6. ¿Considera que la inversión en medidas de protección al trabajador por la empresa minera está siendo adecuada?	4	4	4	4
	7. ¿Considera que por falta de presupuesto adicional de las empresas es que no se aplica adecuadamente el COMPLIANCE PROGRAM para disminuir accidentes laborales?	4	4	3	3
	8. ¿Considera que por la gran cantidad de empresas que existen en el Perú, SUNAFIL no cuenta con la suficiente cantidad de inspectores laborales?	4	3	4	4

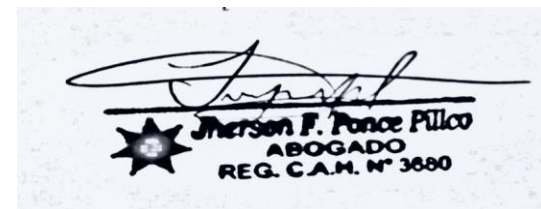
Social	9. ¿Cree que las empresas mineras pasqueñas, como personas jurídicas garantizan seguridad y salud a sus trabajadores?	4	3	4	3
	10. ¿Usted fue testigo de algún accidente de un trabajador de la empresa por no contar con los accesorios necesarios para determinado trabajo?	4	4	3	4
	11. ¿Usted considera necesario que SUNAFIL deba contar con supervisores especializados por áreas, para inspeccionar a que no se produzca atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en empresas tan complejas como son las del rubro de minería?	4	4	4	4
	12. ¿Considera usted que el CRIMINAL COMPLIANCE en el ámbito laboral ayudaría a disminuir la informalidad?	4	3	3	3
	13. ¿Considera que los inspectores de SUNAFIL supervisan solamente a empresas formales?	3	3	4	3
	14. ¿Cree que el exceso de normatividad nos arroja la informalidad, ya que resulta costoso formalizarse en el Perú?	4	3	3	3
TOTAL	14 ITEMS				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión de ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:APLICABLE.....

EL INSTRUMENTO DEBE DE SER APLICADO: SI (X)

NO ()



Firma del experto

NOTA BIOGRÁFICA



Julio Luis Soria Mosquera, nació en el distrito de La Unión Leticia, provincia de Tarma. Desde temprana edad desarrolló los valores de la responsabilidad y respeto por los derechos de los demás, se caracterizó por ser solidario, inquieto y espontaneo aspirando un futuro mejor en una sociedad justa e igualitaria. Estos valores lo aprendió de sus padres Dionicio y Leonarda, ejemplos de un buen papa con carácter firme y disciplinado y mama buena y amorosa y hoy ya fallecidos, a quienes le recuerda junto con mis hermanos con mucha nostalgia, pero a la vez reconfortados porque los frutos de sus sueños y esfuerzos, se ven concretizados por haber formado en nosotros sus hijos personas de bien que son hoy, y que, aún sin estar con ellos, sienten su presencia en todo momento guiando sus pasos en el quehacer diario de la vida.

En los últimos años, su inquietud por el estudio del derecho, despertó en el cuándo le asignaron el desarrollo de los cursos de Derecho, Derecho Penal Económico, Derecho Penal de la Empresa, entre otros, en la docencia universitaria y para ampliar sus conocimientos en el campo del derecho y jurisprudencia penal, opte por una segunda carrera de Derecho y Ciencias Políticas en 2014, luego iniciando la Maestría en Derecho y Ciencias Políticas, y para lograr este objetivo anhelado ha concluido sus estudios y desarrollado la tesis “El Criminal Compliance en el Atentado Contra las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Pasco periodo 2018” aspirando optar el Grado de Maestro en Derecho, mención en Ciencias Penales.

Hasta la actualidad tiene muchos elogios a su nombre y sigue con el incesante deseo de seguir cosechando otros lauros.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 19:30h, del día viernes 19 DE AGOSTO DE 2022 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN	Presidente
Dr. Hamilton ESTACIO FLORES	Secretario
Mg. VictorCiro TORRES SALCEDO	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRIA (Resolución N° 0660-2020-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Derecho, mención en Ciencias Penales, Don Julio Luis SORIA MOSQUERA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciséis (16) (Buena) por lo que se declara Aprobado (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:54 horas de 19 de agosto de 2022.

PRESIDENTE
DNI N° 4197305

SECRETARIO
DNI N° 22520887

VOCAL
DNI N° 22508415

Legenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02264-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018”**, realizado por el Maestría en Derecho, mención en Ciencias Penales, **Julio Luis SORIA MOSQUERA** cuenta con un **índice de similitud del 19%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 04 de agosto de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EN DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES
Grado que otorga	MAESTRO EN DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	SORIA MOSQUERA JULIO LUIS							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	963957000
Nro. de Documento:	21101457					Correo Electrónico:	lusomos01_31@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO			ORCID ID:	0000-0002-9889-8933			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22417860

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANDUJANO RUBIN JOSE LUIS
Secretario:	ESTACIO FLORES HAMILTON
Vocal:	TORRES SALCEDO VICTOR CIRO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
EL CRIMINAL COMPLIANCE EN EL ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PASCO, PERIODO 2018.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN DERECHO, MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.



6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2022	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	EMPRESAS MINERAS	PREVENCIÓN Y CONTROL	TRABAJADOR
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	SORIA MOSQUERA JULIO LUIS	Huella Digital
DNI:	21101457	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 15/12/2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.