R E V I S T A

IUSPOLIS

Nº01, 2022

Enero-Junio

FACULTAD DE DERECHO

Y CIENCIA POLÍTICA UNPRG

# Responsabilidad penal y la implementación del *compliance* en relación a la seguridad y salud en el trabajo

## Criminal liability and the implementation of *compliance*

in relation to occupational health and safety

#### DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS1

***Resumen.*** La presente investigación aborda un mecanismo legal de vital relevancia conocido como *compliance*, el cual tiene como objetivo la pre- vención de delitos en las personas jurídicas. En el Perú, la Ley 30424 que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas y modi- ficatorias, establece que una persona jurídica estará exenta de responsa- bilidad administrativa por la comisión de los delitos de cohecho, lavado y financiamiento del terrorismo, colusión y tráfico de influencias, cuando haya adoptado e implementado en su organización, con anterioridad a la comisión del delito, un modelo de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características. Sin embargo, no menciona su apli- cación en los delitos que derivan de una relación laboral, los cuales traen como consecuencia la violación o puesta en peligro la vida y salud de los trabajadores, por lo tanto al vulnerarse derechos fundamentales es que se requiere la aplicación de nuevas medidas para poder prevenir y generar un mejor control ante los riesgos creados dentro de un trabajo, todo ello con el fin de salvaguardar y garantizar el respeto a la dignidad y derechos de los trabajadores mediante la aplicación de un mecanismo capaz de identificar, prevenir, y minimizar los riegos que se puedan presentar en el mismo.

***Palabras clave:*** *Compliance*, responsabilidad penal, seguridad y salud en el trabajo, derechos fundamentales laborales.

***Abstract.*** This research addresses a vitally relevant legal mechanism known as *compliance*, which aims to prevent crimes in legal persons. In Peru, Law 30424, which regulates the administrative liability of legal and modifying persons, establishes that a legal person will be exempt from administrative

¹ Abogada por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: deyabeca22@gmail.com

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

liability for committing the crimes of bribery, laundering and financing of terrorism, collusion and influence peddling, when you have adopted and implemented in your organization, prior to the commission of the crime, a prevention model appropriate to its nature, risks, needs and characteristics. However, it does not mention its application in crimes that derive from an employment relationship, which result in the violation or endangerment of the life and health of workers, therefore, when fundamental rights are viola- ted, the application of new measures to be able to prevent and generate better control of the risks created within a job, all with the aim of safeguarding and guaranteeing respect for the dignity and rights of workers through the appli- cation of a mechanism capable of identifying, preventing, and minimize the risks that may arise in it.

**Keywords:** *Compliance*, criminal liability, occupational health and safety, fundamental labor rights.

**Sumario.** Introducción, 1. *Compliance*, 1.1 *Compliance* Laboral, responsabilidad penal y su aplicación en la seguridad y salud en el trabajo, 1.2 Tipología penal del *compliance* laboral en las personas jurídicas, 2. Seguridad y salud en el trabajo frente a los ilícitos laborales, 2.1 Sujetos vulnerados frente a los atentados contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, 2.2 Derecho al trabajo, y la ne- cesaria observancia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, 3. Breve discusión a propósito de una encuesta. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

**I N T R O D U C C I Ó N**

A nivel nacional es fácil percibir la precariedad en la que laboran los trabajado- res, ya sea porque aceptan trabajar en condiciones altamente riesgosas, con un salario muy por debajo del mínimo legal, con jornadas sin descanso, entre otros. No obstante, la sociedad lo ha aceptado, debido a la falta de flexibilización para obtener un puesto de trabajo y la carencia del mismo, por lo cual los trabajadores no suelen denunciar esta situación, ya que temen perder sus empleos.

Empero, constantemente se ha reforzado los riesgos laborales a través de una política de prevención, donde se llegue a evitar accidentes laborales. Por lo que, las personas jurídicas tienen la obligación de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ello, elaborar un verdadero *compliance* laboral, que contenga deberes y funciones.

Asimismo, este modelo de prevención, reacción y detección debe poder identifi- car, evitar la creación y neutralizar o minimizar las consecuencias de los peligros en materia de riesgos laborales.

Por un lado, que en el presente artículo analizamos acerca de la aplicabilidad del

*compliance* en materia laboral, ya que éste actuaría como un mecanismo eficaz

frente algún ilícito como una lesión o delito que vaya en contra de la seguridad o la salud, por otro lado, se toma en consideración que esta actividad se llega a tomar dentro de un riesgo permitido a través de la exclusión de responsabilidad penal de la empresa, por ello, se aplicaba a un caso fortuito, o la imprudencia propia de un tercero.

Asimismo, ante el problema que acontece frecuentemente en las personas jurídicas, se requiere la investigación sobre la implementación de un *compliance* laboral, con el propósito de determinar la responsabilidad penal que recae en el empleador, con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales y la integridad del trabajador, por lo que a continuación analizaremos conceptos jurídicos y la factibilidad que tendrían en el ámbito laboral, así como distinguir varias posiciones y tendencias sobre el tema de la presente investigación.

1. **. *C O M P L I A N C E***

El *compliance* también denominado “obediencia”, “cumplimiento de reglas” o “control mediante reglas”. Es el conjunto de “medidas que deben exigir un com- portamiento conforme a reglas, precisamente, desde la perspectiva de los mandatos y las prohibiciones del Derecho Penal” (Kudlich, 2013, p. 257) a los directivos y trabajadores de una empresa.

Es un grupo de procesos con el propósito de garantizar el cumplimiento de reglas jurídicas y éticas por la compañía, sus líderes y sus empleados. De esta forma, el *compliance* vincula una transformación de la concepción del cumplimiento nor- mativo que se plantea con claridad en el derecho de la competencia (Sanclemente, 2021).

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Del mismo modo, según Goñi (2014), indica que el *compliance* “identifica los ries- gos de comisión de ilícitos y establece las estrategias de prevención y control de los mismos” (p. 375). Por eso, los *compliance* a la fecha, son los componentes más importantes del sistema de control interno.

En tal sentido, el *compliance* se considera un mecanismo legal por excelencia, ya que tiene el objetivo de adaptarse o adecuarse a la parte endógena de las actua- ciones de las personas jurídicas sin o con fines de lucro. De tal manera que, dicho mecanismo jurídico tiene sus orígenes en el sistema judicial de los Estados Unidos en 1970 el gobierno de Richard Nixon (expresidente) esto surgió mediante el caso internacional de Watergate que tuvo como sede primordial el Partido Demócrata (Malariano, 2015).

50

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Por otro lado, el *compliance programs* nace a partir del derecho anglosajón, como una situación emergente del sui generis, que tiene como objetivo prevenir y combatir estos tipos de delitos. Básicamente, lo que se busca es una conviven- cia social pacífica. La palabra *compliance* proviene de la palabra obediencia, que significa “obedecer”. Se inició en el campo de las ciencias de la salud, en particular, en el campo de la medicina para adherirse a las terapias médicas y terapéuticas, es decir, el pleno cumplimiento de las recomendaciones médicas. El sector empresarial, que se caracteriza por un óptimo cumplimiento de las leyes, lo tomó como modelo a seguir (Carrión, 2014).

Según Gómez (2006) establece que: Es necesario y adecuado que una empresa sea un verdadero ciudadano corporativo fiel a la ley, de acuerdo con el com- promiso de sus miembros en relación con las normas internas establecidas por su organización y de acuerdo con los valores éticos organizacionales, como los activos tangibles e intangibles de la organización en cuestión. En este sentido, el *compliance* tiene por objeto prevenir actos delictivos (corrupción, soborno, lavado de activos, etc.), especialmente aquellos dirigidos a intereses sociales, económicos o políticos.

Por lo que según Peña (2016) en su investigación titulada “Programas de *Com- pliance*: Análisis de la prevención normativa Penal en Chile”, para optar el título profesional de abogado de la Universidad de Chile, concluye que: Esta investiga- ción analiza la adecuación de un fenómeno que se enfoca en la autoorganización preventiva de las personas jurídicas para prevenir los delitos cometidos en ellas, y también determina cómo se han implementado las razones políticas internaciona- les de acuerdo con la norma y la responsabilidad penal de las personas jurídicas, cumplimiento dentro de las empresas para excluir o reducir su responsabilidad.

En conclusión, el *compliance* programs ataca los delitos empresariales produci- dos en diversos contextos y en las áreas en las que se desarrollan las unidades organizativas. Esto se debe a que, cuando una empresa está orientada hacia pará- metros de cumplimiento, efectivamente está sujeta a un mecanismo legal para el control preventivo de delitos, de esta forma evita que sus integrantes y afiliados incurran en conductas delictivas ya sea en esquema criminal u horizontal.

##### *Compliance* laboral, responsabilidad penal y su aplicación en la segu- ridad y salud en el trabajo

Anteriormente mencionado, el *compliance* tiene un significado parecido a obe- diencia o el cumplimiento de reglas, así como también el control, esto exige que a través de las reglas o principios se prevalezcan lo que manda y prohíbe la norma dentro de la empresa.

De conformidad con los autores Pazmiño y Pozo (2020), la responsabilidad pe- nal laboral, es una consecuencia jurídica resultante de la realización de un acto tipificado en el derecho penal por un sujeto inmutable. La responsabilidad penal puede ser excluida por alguna de las causales de exención previstas en el Código

Penal. De esta forma, no se impondrán sanciones a la persona que comete el acto ilícito.

Conforme a ello Kudlich (2013), manifiesta que, las personas directivas y direc- tores de una empresa, identifican que los riesgos generados en una empresa, son riesgos que generan violaciones de derechos laborales y constitucionales, por ello se requiere que se aplique nuevas medidas para poder prevenir y generar un mejor control ante los riesgos creados dentro de un trabajo.

De esta forma se interpreta que la Ley N.º 29783, “Ley de seguridad y salud en el trabajo”, que es el empleador quién debe de garantizar mejor los medios y las condiciones de poder proteger la vida, salud y bienestar de los trabajadores, estas medidas sujetas a una protección deben de salvaguardar un vínculo laboral, en re- lación a su centro de laborales y su bienestar personal.

Según Ruíz (2015), considera que toda empresa posee una gran responsabilidad en la implementación de un modelo de gestión de seguridad y salud, por lo que real- mente necesita desarrollar una plantilla adecuada y con responsabilidades. Asimis- mo, este modelo de prevención, respuesta y prueba debe ser capaz de identificar, evitar y minimizar los factores de riesgo de los riesgos laborales.

También es útil, determinar el número de delitos como asesinato o lesiones. Es- tos puntos son consistentes correspondientes de acuerdo a la Ley 29783, donde se menciona que uno de sus inicios es poder establecer una mejor seguridad laboral.

##### Tipología penal del *compliance* laboral en las personas jurídicas

Con respecto a la sanción penal por parte de la empresa, se genera una responsa- bilidad en relación a las personas jurídicas y la responsabilidad administrativa. Es decir, las empresas son responsables penalmente porque la Ley 30424 es ejecu- table; sin embargo, originalmente se cometió únicamente en el delito de actos de provocación (artículo 397-A CP). Esta ley fue enmendada por D. Leg. N. ° 1352, así extendido al pago de sobornos (artículo 1106) y al financiamiento del terrorismo (Cancio, 1998, p. 281).

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

De tal manera, que existen sanciones específicas o consecuencias de red para las personas jurídicas por cometer cualquier delito, por lo que es poco probable que se impongan sanciones por infracciones o empleados delictivos.

De acuerdo a lo que hace mención el autor Calcina (2020), las sanciones, impuestas por Sunafil, están dañando la reputación de la empresa. Si bien las infracciones

52

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

están sujetas a sanciones separadas para las empresas, los resultados de la comu- nicación se establecen que, se prestará asistencia en estos casos si se identifica un error organizativo que el agente ha utilizado para facilitar u ocultar el incumpli- miento o es el resultado de una gestión inadecuada de los riesgos derivados del desempeño de sus actividades.

Según Blanc (2017), en su investigación titulada “La responsabilidad penal del *compliance* officer”, para optar el Grado de Doctor en Derecho de la Universidad de Lleida, concluye que:

*La responsabilidad Penal de una entidad jurídica ha adoptado un modelo de res- ponsabilidad por extradición. Aunque hay algo en el preámbulo de la ley antes mencionada, con respecto al término “supervisión adecuada”; en el que se basa la entidad jurídica, así como algunos elementos de la regulación que incluyen esta responsabilidad distorsionan el modelo puro. La responsabilidad individual y autónoma de una entidad legal (independientemente de si se puede identificar a una persona que cometió el delito), así como una declaración de responsabi- lidad penal, incluso si el individuo no es declarado culpable o es removido de la acción de la justicia. Lo mismo puede decirse de nuestro catálogo único de factores atenuantes.*

El *compliance* penal surge como una herramienta preventiva indispensable en la lucha contra el delito en una organización profesional y es con recién con la ley 30424, “Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas”, que se incorpora en nuestro sistema, regulando solo los delitos eco- nómicos, tales como los delitos de lavado de activos, cohecho, financiamiento al terrorismo, colusión y tráfico de influencias, por lo que ésta ley señala que estará exento de responsabilidad de cometer los delitos ya mencionados cuando haya adoptado e implementado en su organización, con anterioridad a la comisión del delito, un modelo de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características.

Por lo tanto, está destinado al cumplimiento específico del derecho penal nacio- nal e internacional, ya que esta herramienta técnica se introduce sistemáticamen- te en cualquier organización pública o privada como un componente separado del cumplimiento general. Para no caer en el ámbito de los peligros de los delitos penales y el alcance de los hechos penales importantes, el cumplimiento impeca- ble de los requisitos de la doctrina y el cumplimiento de las normas penales que se orienta hacia el cumplimiento de las normas jurídicas penales.

Por ello, definimos al *compliance* penal como un medio técnico-legal de exce- lencia aplicado en el sistema organizativo de una persona jurídica para prevenir la conducta delictiva de sus integrantes seguido de la alta dirección por parte del empleado, bajo la debida aplicación de la ley penal.

Además, del *compliance* penal debe dirigirse a otras disciplinas y ciencias para fortalecer con mayor fuerza su base preventiva, y en la medida de fortalecer su

sistema de alerta en la detección inmediata del delito en la constitución de una per- sona jurídica, ya que esta herramienta se basa en una prevención especial. En este sentido, cuando se implementa el cumplimiento penal en una organización, debe tener un paquete completo; por ejemplo, en criminología, un profesional, gerente de política criminal, administrador, gerente público, economista, auditor interno, investigador privado y asistente técnico de un abogado criminalista especializado en programas de cumplimiento preventivo. Porque la empresa debe tener el máxi- mo interés en perseguir y prevenir todos los delitos cometidos en su estructura corporativa

En el año 2016 el 21 de abril por medio de la Ley N° 30424 el cual permite regu- lar las responsabilidades administrativas de toda persona jurídica ante el delito de cohecho activo, es por ello que, se estableció que mediante las personas jurídicas pueden ser responsables de la comisión de alguno de estos delitos como es el cohe- cho activo genérico y especifico, el delito de colusión agravada y simple, el tráfico de influencias entre otros delitos que se encuentran delimitados por el *compliance* penal que se encuentra amparado por el art. 17.

Mientras que, en el año 2017, La Ley N° 30424 fue modificada por primera vez, mediante el Decreto Legislativo N° 1352 donde se llega ampliar la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. Este cambio permitió obtener un panora- ma más amplio de la responsabilidad autónoma de las personas jurídicas que han sido procesadas o han participado en hechos delictivos controlados por la ley.

En este sentido Lascuráin, (2017), señala que: *El compliance penal requiere el cumplimiento de parámetros de ejecución y la protección directa de los activos. Por ello, en línea con la prevención, se busca incorporar una política con una es- trategia para neutralizar los hechos delictivos y establecer una estructura regular en la que la empresa adopte la autoorganización de acuerdo con la ley.*

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Esto significa no solo respetar el derecho penal, sino también crear mecanismos técnicos legales que garanticen una reparación específica. Cuanto mayor sea el ries- go de que las personas jurídicas queden bajo control, mayor será la vigilancia de la prevención, se rige por los reclamos de principios de precaución en las orientacio- nes de coordinación, planes, programas y estrategias de una organización pública o privada.

### . S E G U R I D A D Y S A L U D E N E L T R A B A J O F R E N T E A L O S I L Í C I T O S L A B O R A L E S

Seguridad y salud en el trabajo, implica necesariamente el incumplimiento de

54

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

cualquiera de estas disposiciones. En otras palabras, quien sigue las normas de seguridad en su trabajo no está poniendo en peligro a nadie, porque eso sería una infracción penal extra. Sin embargo, esto no quiere decir que cualquier infrac- ción de las normas de seguridad y salud en el trabajo signifique necesariamente la consumación del delito, incluso en caso de accidente de trabajo (Mila, 2018).

Ante la realidad expuesta contra los atentados generado por la seguridad y la salud en el trabajo, se han evidenciado casos, donde es posible imputar al repre- sentante, tal es así el caso suscitado en McDonald’s, a través de lo estipulado en el art. 168-A del CP denominado “Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, se evidenció que la empresa realizaba malas praxis, las cuales no cumplían con brindarles a sus colaboradores una seguridad y salud en el trabajo, es por ello que, la importancia de la implemente un *compliance* laboral, para poder determinar la responsabilidad penal que va a recaer sobre el empleador, pues la finalidad de todo es hacer respetar los derechos laborales y la integridad del trabajador.

Antes de desarrollar este crimen, analicemos el caso desde una perspectiva doc- trinaria, donde el gobierno peruano ha decidido criminalizar este delito en el Có- digo Penal. Con respecto a la violación de libertad de trabajo se comprende que la persona viola la ley de protección laboral, por el hecho de que el empleador pone en peligro la vida y la salud de sus trabajadores.

Pues tal y como lo menciona Calcina (2020), este delito fue legalizado en el artí- culo 168 del CP, el cual permitía que, cualquier persona que obligara o intimidara a otras personas a trabajar sin la seguridad en el lugar de trabajo y las normas de higiene establecidas por la administración. Entonces, a raíz de ello la conducta que aplica el empleador se ve violentada contra la obligación laboral del trabaja- dor, pues estas condiciones son ilegalmente inseguras las cuales muchas de estas logran hasta generar la muerte de la persona, es por ello que el autor Caro (1995), hace referencia que esta práctica fue claramente ineficaz, ya que no se ajustaba a la realidad e incluso quedaba fuera del marco legal, como el estado de derecho y la democracia.

La protección Penal de la “seguridad y salud en el trabajo” se incorpora como parte de la política laboral diseñada en la Ley N.º 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, del 20 de agosto del 2011. Esta regulación legal requiere que se incremente un programa que ayude a prevenir riesgos conforme se encuentra manifestado en el art. 50. Sin embargo, antes de la modificación, la conducta no se configuraba cuando se incumplía con implementar las medidas previstas en esta ley o se infringía sus disposiciones, sino cuando el agente desobedecía la

disposición ordenada por la autoridad de trabajo.

La Ley N.º 29783 promueve una cultura de prevención de riesgos laborales basa- da en la implementación de medidas de seguridad, sobre la base de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, de un comité y del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo. Este sistema se rige por los principios de pre- vención, responsabilidad, cooperación, información, capacitación, participación y atención integral de la salud.

De este modo, se precisan las obligaciones que asumen los empleadores son: La identificación de riesgos, elaboración del mapa de riesgos, el deber de informarlo a sus trabajadores, el deber de capacitar, deber de proporcionar equipos de protec- ción, etc. La norma extrapenal pretende que la protección penal de las condiciones de trabajo y las actividades laborales se desarrollen en ambientes que mantengan las condiciones de seguridad e higiene laboral que eviten o disminuyan los riesgos. Asimismo, la infracción de las normas extrapenales de prevención supone un incre- mento en el riesgo, el cual es la base de la imputación.

Sin duda la conducta infractora conforme señala el punto anterior puede calificarse como doble homicidio imprudente; no obstante, las características que rodearon al hecho relatado ponen sobre el tapete las dificultades para encuadrarlo también en el delito de peligro, esto es, el “atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”, previsto en el art. 168-A del CP peruano.

A nivel Latinoamericano se analiza que en el Perú se cometen riesgos laborales que generan cambios a largo de los años dentro de las estructuras empresariales, frente a estos cambios se han presentado diferentes tipos de delitos, uno de ellos es la coacción laboral, la cual se encuentra estipulada a través del artículo 168 del Código Penal, la cual sanciona a toda persona que trabaja bajo las obligaciones del empresario y no teniendo los implementos de seguridad necesarios, como es el caso de la seguridad y la higiene dentro de las industrias, es decir que, tanto la vida como la salud, deben de ser vinculadas laboralmente como un ente de protección; como segunda opción se determina que se incorpora el art. 168-A, el cual se encar- ga de sancionar el empleador frente a las medidas de protección, las cuales deben de ser idóneas y que busquen proteger la integridad física de los trabajadores y los elementos de coacción, esto guarda una similitud normativa respecto al art. 316 del CP quien considera que se debe implementar mejor seguridad.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

El delito previsto en el art. 168-A del CP peruano, cuya última modificación se ha- bía realizado en el 2014, establecía en la versión vigente al momento del accidente laboral de McDonald’s lo siguiente:

56

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

*Quien infrinja intencionalmente las leyes de seguridad y salud en el trabajo y esté regulado y que haya sido notificado previamente por la autoridad compe- tente no ha aceptado los accidentes previstos y dentro del ámbito laboral y, en consecuencia, directamente las acciones incumplidas se encuentran en peligro inmediato podrá poner en peligro la vida, la salud o la integridad física de los empleados, y será reprimido con pena privativa de libertad de al menos uno y máximo de cuatro años.*

Si, como resultado del incumplimiento de las leyes de seguridad y salud, del trabajador o un tercero causa la muerte o lesiones graves y el agente puede ver este resultado, la pena será en función a no menor de cuatro ni mayor de ocho años, pero si el actuar ha sido de manera negligentemente causando lesión grave la pena será no menor de tres ni mayor de seis años.

Como puede verse, la Ley N.º 30222 dejó de lado la amplia protección otorgada a la seguridad de los trabajadores en la redacción anterior del art. 168-A, pues es- tableció ciertas exigencias adicionales para la configuración del delito, que con- virtieron a este precepto en una norma casi imposible de aplicar. En este sentido, los grupos empresariales analizan que el legislador peruano, tiene que tomar en cuenta los obstáculos de sujeción para que sean aplicados.

En ese contexto, y luego del “accidente laboral” ocurrido en McDonald’s, el 29 de diciembre del año 2019, se publicó el Decreto de Urgencia N.º 044-2019, el cual se encarga de otorgar mejores medidas de protección al trabajador, con la fi- nalidad de cumplir la norma de seguridad y salud, ya que de esta manera se puede efectuar la defensa de la vida de los trabajadores.

Más allá de lo acertada que resulta la decisión de eliminar esos dos requisitos tí- picos, lo cierto es que, el tenor literal del precepto vigente al momento del hecho (muerte de los dos jóvenes trabajadores en el local de comida rápida) impide en- cuadrar la conducta empresarial infractora de las normas de seguridad que generó el infortunio laboral en el art. 168-A del CP.

La doctrina considera que, la seguridad no es un delito autónomo, sino que única- mente puede ser aceptado si está vinculado a la vida o salud. Así, se entiende que la seguridad busca de manera condicional generar una mejor protección a la vida o a la salud, mayormente por que se encuentra vinculado a la vida e integridad de la persona.

Así mismo, el deber de seguridad que tiene el empresario es de poder ejecutar legalmente los derechos de los trabajadores en función a su seguridad y a la pro-

tección del derecho a la vida.

Aunque se asuma la naturaleza colectiva del bien jurídico, ello no impide la refe- rencia a intereses como la vida y la salud, pues justamente con las condiciones de seguridad se busca proteger aquellos bienes.

La Casación Laboral N.º 1225-2015 Lima, reconoce en el caso de la protección en el sector del transporte, la asistencia de la empresa de publicidad en términos de asistencia al mercado y la integración de productos de la asistencia, la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores destacado de la perturbación pública ”puede verse como un factor del derecho a la vida y la integridad física para ga- rantizar la seguridad y la salud en el trabajo, que reconoce el derecho de todos los empleados al derecho a trabajar en las condiciones laborales. El respeto a su salud, seguridad y dignidad “

También se considera que, es un delito pluriofensivo, pues afecta la libertad de trabajo, la vida, el cuerpo y la salud, y el sistema de prevención de accidentes en el ámbito laboral.

##### Sujetos vulnerados frente a los atentados contra las condiciones de

**seguridad y salud en el trabajo.**

Cuando se llega a localizar un delito especial propio; únicamente puede ser sujeto activo aquel que se encuentre legalmente o tiene el deber jurídico impuesto por la ley: Los reglamentos laborales bajo la jurisdicción de la ley les confieren, pero no están regulados por un reglamento o por el derecho consuetudinario, a quienes están obligados a cumplir o hacer cumplir el Reglamento de la Ley N.°29783 “Ley de seguridad y salud en el trabajo”. El deber jurídico atañe al empresario o a otros funcionarios que poseen la capacidad de decisión en los aspectos de seguridad o salud en el trabajo.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

La obligación legal surge de lo dispuesto en el título preliminar, art. II, de la Ley N.º 29783 respecto al principio de responsabilidad, a saber: “El empresario tomará las decisiones legales económicas y de cualquier otro tipo de accidentes o enfer- medades que sufra el trabajador durante o como consecuencia del desempeño de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en su cumplimiento”. Esto concuerda con lo expuesto en el art. 48 y siguientes, que establecen el rol y las obligaciones del empleador.

El sujeto activo es el garante de la implementación de las medidas de seguridad y salud, es decir, será, además del lugar de trabajo, el empleador tiene control previo

58

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

sobre la retribución de los activos legales del empleado, de manera que pueda ser transferida y asegurada a la integración de la función laboral actividad de esta calificación. Sin embargo, no podrán ser sujetos activos los “encargados de ejecutar” o implementar una medida de seguridad porque no tienen el poder de decisión, sino que simplemente se les encarga una tarea específica. Solo aquellos que están obligados a cumplir con un deber de cuidado son necesarios para de- sarrollar sus propias acciones y pueden ser procesados por las consecuencias ad- versas que puedan resultar de un incumplimiento de ese deber, pero no un riesgo. El sujeto activo debe incluir, además del empresario, al delegado y al organizador de hecho, quienes asumen la competencia de cautelar la seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de que el obligado sea una persona jurídica, corresponde aplicar la regla del art. 27 del CP, que permite imputar a una persona natural como autor del hecho cuando la represente. Por cierto, para ser considerado autor no es suficiente con tener la condición de representante legal, sino que además haya realizado la conducta típica.

Es el sujeto obligado que puede ser el propio empleador u otro encargado espe- cíficamente del cumplimiento de las medidas preventivas de seguridad. El sujeto obligado es usualmente el gerente general u otro representante que estatutaria o funcionalmente o de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponda la gestión directa del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Este puede ser tanto un funcionario público como un traba- jador de una empresa privada, pues la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se aplica a todos los sectores económicos e incluso a trabajadores independientes. En rigor, la condición de sujeto obligado la ostenta la persona que tenga la obli- gación normativa de adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con la redacción del tipo base, el sujeto pasivo únicamente será el trabajador que pueda ser afectado directamente por la acción; esto es, como con- secuentemente ante la infracción directa de las normas de seguridad en el trabajo. Es indiferente la condición o vínculo laboral que tenga con su empleador. En el tipo agravado el sujeto pasivo puede ser también un tercero que no tenga vínculo laboral alguno.

##### Derecho al trabajo, y la necesaria observancia de los derechos funda-

**mentales en el ámbito laboral.**

El trabajo es un valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es conce- bido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno

empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio.

Castro (2020), concluye, que todas las nuevas formas y modalidades de trabajo, precarizan de alguna manera las condiciones de protección al trabajador y su es- tabilidad laboral, unas porque a pesar de estar reguladas, se le incluyen variables perjudiciales para los trabajadores, tales como la contratación a través de terceros, las empresas de servicios temporales, cooperativa de trabajo asociado, y otras por- que infortunadamente ni siquiera están reguladas en el ámbito laboral, tales como las actividades informales.

Los derechos fundamentales laborales también definidos como los derechos de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que posee toda persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitu- ción y las leyes respectivas, por lo que deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral.

Son derechos, que se derivan de la dignidad humana y son la esencia de la naturale- za. Por ello, los bienes, capacidades o derechos de propiedad del público deben ser continuamente identificados y protegidos conforme a los procedimientos legales, que permitan a los propietarios reclamar el cumplimiento de sus respectivas obli- gaciones (Quevedo y Cáceres, 2021).

Ugarte (2020), plantea la realidad de dos tipos de derechos fundamentales del tra- bajador, el primero habla sobre los derechos fundamentales inespecíficos, del cual se basan en la titularidad individual, por el que tiene como objetivo defender el espacio ante terceros. Mientras tanto que, los derechos fundamentales específicos, son derechos de carácter colectivo o particulares, sin embargo, de ejercicio colec- tivo.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Es decir, los derechos fundamentales no laborales o inespecíficos buscan precisar el poder empresarial, a favor de la independencia y la soberanía personal. A medida que, los derechos primordiales propiamente laborales o específicos buscan distri- buir aquel mismo poder, en razón de la estabilidad o de nuestra independencia.

El problema de la informalidad laboral necesita de la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido, la Declaración de la OIT de 1998 es esencial para garantizar un trabajo protegido con carácter universal. Ello asegura un trabajo declarado y tutelado por los poderes públicos, que preserve la libertad de asociación, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo

60

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El trabajo en el sector informal no es más que un régimen de actividad impuesto por la realidad social. Las personas sumidas en este sistema de trabajo carecen de capacidad de decisión y, por tanto, se encuentran privadas de la libertad de trabajo. No pueden desarrollar libremente una actividad personal legítima para la obtención de recursos económicos, que permitan asegurar las necesidades de la persona y su núcleo familiar.

Se encuentran excluidos de la posibilidad de poder desarrollar un trabajo en con- diciones dignas y justas. Ciertamente, este es un modelo que debe ser atendido por los Estados, en la medida que el trabajo se presenta en virtud de las Cons- tituciones latinoamericanas como un derecho fundamental, del que surgen unas obligaciones o responsabilidades para los poderes públicos.

Ahumada y López (2020), concluyen que “El trabajo en el sector informal no es más que un régimen de actividad impuesto por la realidad social. Las personas sumidas en este sistema de trabajo carecen de capacidad de decisión y, por tanto, se encuentran privadas de la libertad de trabajo. No pueden desarrollar libremen- te una actividad personal legítima para la obtención de recursos económicos, que permitan asegurar las necesidades de la persona y su núcleo familiar. Se encuen- tran excluidos de la posibilidad de poder desarrollar un trabajo en condiciones dignas y justas”.

En concreto, nos referimos a la obligación de promover las condiciones necesa- rias para que las personas con capacidad de trabajar puedan acceder y conservar el empleo en virtud de una serie de garantías formales y en condiciones de estabi- lidad laboral. Se trata, pues, de un modelo acorde con las declaraciones formales de las Constituciones de la región, que postulan la protección del trabajo y la garantía del respeto por los derechos humanos.

### 3 . B R E V E D I S C U S I Ó N A P R O P Ó S I T O D E U N A E N C U E S T A

En un trabajo anterior véase la tesis de mi autoría denominada “La responsabi- lidad penal del empleador y la implementación del *compliance* en relación a la seguridad y salud en el trabajo”, donde realicé una encuesta producto de la cual se obtuvo los siguientes resultados, información relevante que avala el presente trabajo y de la cual recopilamos la siguiente información.

##### Incorporar el *compliance* laboral, para evaluar una responsabilidad penal

**en el delito de atentado contra la seguridad y salud en los trabajadores.**

Tomando en cuenta el objetivo general que busca incorporar el *compliance* laboral para la adecuada evaluación de la responsabilidad penal en el delito que atenta contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el cual al contrastarlo con lo sustentado por Contreras (2018), el cual investiga la existencia de teorías que ge- neran responsabilidad civil, teniendo como principal la que relaciona al trabajador con el empleador mediante las relaciones contractuales, sin embargo las teorías no toman en cuenta el bienestar y seguridad de los trabajadores en circunstancias en que la persona responsable de alguno daño causado es el empleador al no cumplir con una adecuada prevención de riesgo.

Por lo que, se evidenció en el estudio ante los resultados arrojados que el 50% de los especialistas que fueron encuestados expresan estar de totalmente acuerdo en que el *compliance* laboral es una práctica moderna que brinda una adecuada segu- ridad al trabajador y evita responsabilidad al empleador, así mismo como resultado positivo se tiene que el 42% de los encuestados expresan estar de acuerdo que me- diante el *compliance* laboral se podrá generar una mejor mecanismo de seguridad y protección laboral, sin embargo existe un 2.0% de la población que prefieren no expresar su opinión manteniendo al margen de la pregunta y por otro lado como último resultado se tiene al 6.0% de la población que está en desacuerdo.

Conforme a lo obtenido por la encuesta y lo sustentado por Contreras se puede dar un claro favorecimiento hacia la investigación por el tan solo hecho que el autor antes mencionado da a conocer que en el rubro de construcción civil existe una relación contractual, sin embargo, los empleadores no brindar una adecuada pre- vención de riesgo generando así ponen en riesgo a sus trabajadores, es por ello que nace la necesidad de incorporar el *compliance* como mecanismo de seguridad de los trabajadores y responsabilidad al empleador.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

##### Analizar doctrinalmente el *compliance* laboral y su aplicación en la legislación

**peruana.**

Busca el análisis doctrinal del *compliance* laboral y su adecuada aplicación en la legislación peruana, la cual fue contrastada con lo investigado por el investigador Peña (2016), el cual da a conocer que mediante la falta de un adecuado mecanismo que prevenga correctamente los riesgos laborales en el estado chileno, la legisla- ción creyó dable implementar los programas de *compliance*, el cual genera que las empresas puedan prevenir cualquier delito que se pueda cometer, como es entrar en una responsabilidad penal frente a una situación de riesgo no prevista por el empleador.

62

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Esto al ser comparado con los resultados arrojados se determina que el 84% de los especialistas en el derecho penal expresan estar de acuerdo en que se deba aplicar una responsabilidad penal al empleador por el tan solo hecho de existir una falta de seguridad y prevención de riesgo laboral frente al bienestar de sus trabajadores, sin embargo existen tres resultados distintos, el cual el primero es el 4.0% de la población que prefieren no expresar su opinión sobre la responsabili- dad penal de los empleadores, por otra parte se tiene que 6.0% de los encuestados expresan que no debería existir la responsabilidad penal por actos de seguridad y prevención y como último resultado se tiene al 6.0% de la población que está en total desacuerdo. Se puede dar a conocer que a nivel internacional los estados ya vienen aplicando el *compliance*, Sin embargo, el estado peruano tiene la necesi- dad de aplicarlo en el ámbito laboral por el tan solo hecho del aumento del índice de accidentes laborales por la falta de una prevención adecuada de riesgos.

##### Identificar los delitos que atentan contra las condiciones y la seguridad en

**el trabajo.**

Busca identificar que delitos atentan contra las condiciones y la seguridad de los trabajadores en un ámbito laboral, para ello se tomara en cuenta lo sustentado por Pardo (2012), el cual establece que los derechos laborales del trabajador no se encuentran protegidos correctamente, ya que puede ser evidenciado por el gran aumento de los accidentes laborales, teniendo presente que las empresas puede realizar prevenciones de riesgo para evitar ocasionar algún daño irreversible a los trabajadores.

Es por eso que al compararlo con lo obtenido en el estudio, se señala que el 48% de los expertos en la materia penal demuestran estar totalmente de acuerdo la seguridad y la salud de los trabajadores se encuentra afectada por la mala pre- vención de riesgos por parte de las empresas, así mismo el 40% de la población señala lo mismo que estando de acuerdo que el bienestar de los trabajadores se ve afectado por la falta de prevención de riesgos, sin embargo existe un 4.0% de los encuestados que prefieren mantenerse al margen y no expresar su opinión, como último resultado faltante se tiene al 8.0% de la población que demuestran estar en desacuerdo.

Es importante dar a conocer que la gran mayoría de empresas no realizan una adecuada prevención de riesgos laborales, como es lo que sucedió en el caso Mc- Donald’s, el cual el empleador tenía conocimiento que las máquinas presentaban ciertos defectos, así mismo ya se había advertido que ciertas labores generaban riesgo a los trabajadores sin embargo no se realizaron medidas adecuadas ocasio- nando así la muerte de dos trabajadores.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

##### Establecer el uso obligatorio del compliance laboral frente a los delitos que atenten contra la seguridad y salud del trabajador.

Para finalizar tendremos en cuenta el último objetivo específico, el cual busca es- tablecer el uso obligatorio del *compliance* laboral frente a los delitos que atenten contra la seguridad y salud del trabajador, el cual al contrastarlo con lo investigado por Casas (2017), el cual da a conocer que dentro del Hospital Regional de Lam- bayeque, los trabajadores no pueden acceder a un adecuada protección laboral, es por ello que creemos que esta carga debe considerarse como una inversión porque ayuda a prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y ayuda a crear una cul- tura de prevención y negociación, normas y capacitación, que es beneficiosa para el hospital regional.

Por lo que, al compararse con los resultados de la investigación anterior, el estu- dio señala que 56% de los especialistas en el derecho penal demuestran estar de acuerdo que mediante la implementación del *compliance* laboral se lograra ejecutar una adecuada responsabilidad penal por la falta de seguridad y salud en el trabajo, de igual forma otro resultado favorable para la investigación es el 36% de la po- blación que expresa estar de acuerdo mediante la adecuada implementación de la figura jurídica del *compliance* laboral, sin embargo, existe un 2.0% que prefieren no expresar su opinión y como último resultado se tiene 6.0% que expresan estar en desacuerdo. Mediante la existencia de una adecuada responsabilidad penal a los empleadores que no protejan el bienestar de sus trabajadores, se logrará evidente- mente una gran reducción del alto índice de accidentes laborales. (Benavides D. , 2022).

### C O N C L U S I O N E S

Al incorporar el *compliance* dentro del sector laboral se va a ejercitar mejores me- didas de control que va a permitir delimitar la responsabilidad penal de las personas jurídicas y de sus directivos, frente a los delitos de atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, porque esta medida jurídica va a influir como un control normativo frente a los mandatos y prohibiciones del derecho laboral, con el fin de brindar un mejor sistema de control interno.

El *compliance* dentro de la legislación peruana se determina como un sistema de control que ayuda al cumplimento de reglas, sin embargo, dentro del ámbito laboral se puede identificar como un sistema de identificación de riesgos en la comisión de delitos en donde analiza que tipo de gestión de seguridad y salud tienen que tener las personas jurídicas frente a sus trabajadores, con el fin de prevenir y minimizar cualquier tipo de riegos en la realización de sus actividades laborales.

64

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Al establecer la obligatoriedad del uso del *compliance* laboral se generará un sistema de protección legal frente a los delitos que atentan la seguridad y la salud en el trabajo, pues de esta manera el sistema jurídico permitirá tener un mejor control para la protección constitucional de los derechos laborales.

De los datos obtenido en la discusión, podemos concluir que gran parte de los operadores jurídicos coinciden que existe la necesidad de implementar el *com- pliance* laboral con la finalidad de crear mecanismos de prevención de riesgos que ayuden a reducir el alto índice de accidentes y, en consecuencia, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en nuestro país.

### R E F E R E N C I A S B I B L I O G R Á F I C A S

Arévalo, J. (2013). La protección penal del trabajo, en Revista Oficial del Poder Judicial, año 6-7, N.º 8 y 9, Lima.

Blanc, C. (2017). La responsabilidad penal del *Compliance* officer.

Calcina, A. (2020). ¿Homicidio imprudente o doloso? La importancia de im- plementar el *compliance* laboral. Caso McDonald’s, Actualidad Penal, Instituto Pacífico.

Caro, D. (1995). El derecho penal laboral en el Perú, en Themis. Revista de De- recho, N.º 31, Lima.

Carrión, A. (2014). Criminal *compliance*. De la Ley de EE. UU. de Prácticas Corruptas en el Extranjero, el riesgo de las empresas de acción internacional y la trascendencia de los programas de cumplimiento, Lima, ECB ediciones.

Casas, N. (2017). Nivel de cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en el hospital regional de Lambayeque – 2016.

Contreras, L. (2018). Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabili- dades en las empresas de construcción de Lima Sur.

Gómez, C. (2006). Autoorganización empresarial y autorresponsabilidad empre- sarial: hacia una verdadera responsabilidad penal de las personas jurídicas, Lima, Revista Electrónica de Ciencias Penales y Criminología.

Goñi, J. (2014). Programas de cumplimiento empresarial (‘*compliance* pro-

grams’): Aspectos laborales, Madrid: B de F

Hernández, R. (2004). Metodología de la investigación. Editorial Feliz Varela, La Habana.

Kudlich, H. (2013). *Compliance* mediante la punibilidad de sanciones, Revista Pe- ruana de Ciencias Penales, N.º 26, Lima.

Lascuráin, J. (2017). Pena, principios y empresa. Estudio sobre los principios pena- les y sobre los delitos de empresa, Lima, A&C Ediciones.

Malariano, E. (2015). Lavado de activos y *compliance*. Perspectiva internacional y derecho comparado, Lima, Jurista Editores.

Sabastizagal, I., Astete J., Vidarte, A., Benavides F. (2020). Condiciones de tra- bajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú, Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pu- blica, N°.1, Lima. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pi-> d=S1726-46342020000100032&lang=es

Pardo, F. (2012). La responsabilidad penal empresarial y los delitos laborales.

Mila, F. (2020). La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el derecho ecuatoriano, Revista de Derecho Penal y Criminología, N°109. https://www.scielo. cl/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0718-00122020000100149

Peña, D. (2016). Programas de *Compliance*: Análisis de la prevención normativa penal en Chile.

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Quevedo, G. y Cáceres R. (2021). Régimen, derechos fundamentales y sociales en Latinoamérica, 2019.Revista TELOS,N°.1. [https://www.redalyc.org/articulo.](http://www.redalyc.org/articulo) oa?id=99365404005

Ruiz, H. (2015). La necesidad del contenido propio del deber de las personas jurí- dicas delineados por un más allá de la eficacia de los programas de cumplimiento. Hacia una diligencia debida, revisada y mejorada, en Actualidad Penal, N.º 12, Lima.

Saco, C. (2017). La responsabilidad penal del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Análisis del artículo 168-A del Código Penal, en Gaceta Penal & Procesal Penal, t. 94, Lima.

66

RESPONSABILI- DAD PENAL

Y LA IMPLE- MENTACIÓN DEL *COM- PLIANCE* EN RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DEYSI YANETH BENAVIDES CAMPOS

Sanclemente, J. (2021). *Compliance* y derecho de la competencia, Revista Justicia, N° 39. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pi-> d=S0124-74412021000100233

Ugarte, J. (2020). Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tec- nologías, Revista IUS, N°. 45. [https://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-](http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-) 2147-rius-14-45-81.pdf

Ahumada, J. Eduardo López. (2020). Economía informal, laboratorio de insegu- ridad y trabajo digno. CONSINTER Revista Internacional de Derecho - Publica- ción Oficial del Consejo Internacional de Estudios Contemporáneos de Posgrado, (11), 285-304. Epub 18 de diciembre de 2020. https://doi.org/10.19135/revista. consinter.00011.13

Castro Guiza, Omar Ernesto. (2020). La reconceptualización del derecho del tra- bajo en el siglo XXI. Justicia, 25(38), 53-76. Epub octubre 02, 2020. https://doi. org/10.17081/just.25.38.4400

Artaza, Osvaldo. (2022). Una «estrategia restaurativa» en el ámbito de la respon- sabilidad penal de personas jurídicas: una aproximación teórica. Derecho PUCP, (88), 125-153. Epub 00 de junio de 2022. https://dx.doi.org/10.18800/derecho- pucp.202201.005

Benavides, D. Y. (2022). La responsabilidad penal del empleador y la implemen- tación del *compliance* en el sector laboral en relación a la seguridad y salud en el trabajo. [Tesis de grado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/10426?show=full