



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“*Compliance* laboral y la Responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Anthony David Velásquez Alva

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

*A mi madre por tu paciencia,
a mi padre por tus palabras reconfortantes,
a mi abuela Lola por la pureza de tus palabras
y para las pocas personas que se quedaron a mi lado,
creyeron en mí y jamás dudaron.*

AGRADECIMIENTO

AGRADECIMIENTOS:

En especial a Dios por tu lealtad en la adversidad.

A Mireyra S. Y. C. por ser el motivo de mis latidos y mi cielo azul desde el primer día que te conocí.

Al Dr. Johan R. quien con sus conocimientos metodológicos y predisposición constante me orientó en cada una de las etapas de esta investigación.

A las personas que me entregaron momentos de empatía y deseos de superación.

*¡Gracias!
!*

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Pregunta general.....	13
1.2.2. Preguntas específicas	13
1.3. Objetivos.....	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Hipótesis	13
1.4.1. Hipótesis general.....	13
1.4.2. Hipótesis específicas	14
1.5. Justificación de la investigación	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA DEL EMPLEADOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	31
2.2.1.1. Definiciones del accidente de trabajo.....	31
2.2.1.2. El deber de prevención del empleador previsto en la Ley N.º 29783	33

2.2.1.3. Doctrina jurisprudencial sobre la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo.....	35
2.2.1.4. Teoría de la responsabilidad objetiva.....	41
2.2.1.5. Teoría de la responsabilidad subjetiva.....	42
2.2.2. COMPLIANCE LABORAL.....	44
2.2.2.1. Definiciones del <i>compliance</i>	44
2.2.2.2. Estándares internacionales.....	46
2.2.2.3. Evolución normativa en el Perú.....	48
2.2.2.4. Vinculación con el derecho del trabajo: <i>labour compliance</i>	52
2.2.2.5. <i>Compliance</i> y la prevención de riesgos laborales.....	54
2.2.2.6. <i>Compliance</i> como herramienta de autorregulación regulada.....	58
2.3. Definición de términos básicos.....	59
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	63
3.1. Tipo de investigación.....	63
3.2. Niveles de investigación.....	63
3.3. Diseño metodológico.....	63
3.4. Método lógico de la investigación.....	64
3.5. Población y muestra.....	64
3.6. Operacionalización de variables.....	65
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	66
3.8. Procedimiento.....	67
3.9. Aspectos éticos.....	68
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	70
4.1. Caracterización de sujetos.....	70
4.2. Análisis e interpretación de resultados sobre la aplicación del instrumento de guía de preguntas realizada a expertos.....	75
4.2.1. Resultado del objetivo general.....	75
4.2.2. Resultado del primer objetivo específico.....	85
4.2.3. Resultado del segundo objetivo específico.....	88
4.2.4. Resultado del tercer objetivo específico.....	98

4.3. Contrastación de las hipótesis	108
4.3.1. Contrastación de la hipótesis general	108
4.3.2. Contrastación de la primera hipótesis específica	109
4.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica	111
4.3.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica	115
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	122
5.1. Limitaciones	122
5.2. Discusión de los resultados	122
5.2.1. Respecto al objetivo e hipótesis general	122
5.2.2. Respecto al primer objetivo e hipótesis específico	124
5.2.3. Respecto al segundo objetivo e hipótesis específico	127
5.2.4. Respecto al tercer objetivo e hipótesis específico	130
5.3. Implicancias	134
5.4. Conclusiones	136
5.5. Recomendaciones	138
REFERENCIAS.....	139
ANEXOS	151

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n.º 1. Matriz de consistencia cualitativa correlacional	14
Tabla n.º 2. Operacionalización de variables.....	65
Tabla n.º 3. Técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos	66
Tabla n.º 4. Caracterización de sujetos	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación realizado en Lima Metropolitana trata acerca de la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales cuyo objetivo principal fue buscar la relación con el *compliance* laboral. Se utilizó una metodología cualitativa con un diseño descriptivo correlacional y se emplearon entrevistas a expertos, así como el análisis documental con el uso de los instrumentos de fichajes para la recolección y análisis de datos, obteniendo como resultado que la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales está íntegramente correlacionada con el *compliance* laboral, siendo esta la única institución jurídica que permitirá al empleador diligente alcanzar su deber de prevención y de protección consiguiendo una atenuación o exoneración de la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo.

Palabras clave: Responsabilidad objetiva, prevención, accidentes de trabajo, *compliance* laboral, autorregulación regulada.

ABSTRACT

The present research work carried out in Metropolitan Lima deals with the objective civil liability of the employer in the prevention of occupational risks whose main objective was to seek the relationship with labour *compliance*. A qualitative methodology was used with a correlational descriptive design and interviews with experts were used, as well as documentary analysis with the use of the registration instruments for the collection and analysis of data, obtaining as a result that the objective civil liability of the employer in the prevention of occupational risks is fully correlated with labour *compliance*, this being the only legal institution that will allow the diligent employer to achieve its duty of prevention and protection, obtaining an attenuation or exoneration of the civil responsibility derived from an accident at work.

Keywords: Objective responsibility, prevention, work accidents, labour *compliance*, regulated self-regulation.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo, todos los días se registran miles de víctimas por accidentes de trabajo que generan como consecuencia diversas responsabilidades legales hacia el empleador, en específico, el de la responsabilidad civil patronal en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo campo de acción se ha venido adaptando a los múltiples cambios y evolución hacia nuestros tiempos en donde cada vez la normatividad y la jurisprudencia pretende ser más rigurosa con el empresario en la disuasión de determinadas conductas dañosas que se generan hacia el trabajador afectado, minimizando de este modo una posible atenuación o liberación de responsabilidad del empleador.

En España, esta realidad sobre la siniestralidad laboral no es ajena, en vista que el deber de seguridad del empresario regulado en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, busca garantizar la seguridad y salud en el centro de trabajo que permita reducir o eliminar los riesgos a lo que está expuesto todo trabajador, atribuyendo al empleador en calidad de titular de la relación laboral este deber de seguridad por ser quien controla la fuente del riesgo y en la eventual situación en que el empresario no cumpla con el mencionado deber, pues las consecuencias recibidas serían de índole administrativa, civil o penal.

En el Perú, durante los últimos años, lamentablemente el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo ha cobrado mayor relevancia para los empleadores sobre todo para el sector privado, en tanto que siempre serán responsables frente a los accidentes laborales de sus trabajadores, aun así cuando el empleador ha cumplido con la normativa sobre la materia y estos eventos dañosos hayan sido derivados de actividades que no constituyen alto riesgo o ya sea por causa del actuar imprudente o negligente del propio trabajador sobre las obligaciones dispuestas en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Tales situaciones colocan al empleador en una situación sin escapatoria de una posible exoneración de responsabilidades legales ante la autoridad administrativa de trabajo y frente al pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas de la responsabilidad civil contractual en sede jurisdiccional laboral.

Existen múltiples causas que pueden generar esta problemática, sin embargo, para objeto de la presente investigación se ha considerado como causa principal el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017 y la reiterada posición de la Corte Suprema de Justicia como doctrina jurisprudencial laboral durante los últimos cinco años como por ejemplo, la controvertida Casación Laboral N.º 4258-2016-Lima y entre otras en las que se resuelve que sólo basta que el trabajador acredite el daño para que se le atribuya al empleador de manera automática el incumplimiento de su deber de prevención y en consecuencia asumir su responsabilidad civil.

En ese sentido, si los empleadores siguen sometidos a un régimen de responsabilidad civil objetiva, inclusive derivado de actividades que no constituyen alto riesgo, se generarían consecuencias tales como la afectación del derecho a la defensa del empleador demandado ya que se vería imposibilitado de acreditar el cumplimiento de su deber de prevención o la diligencia debida en tanto que para la judicatura solo importará la existencia del daño y del nexo causal; situación que genera entre otras numerosas consecuencias la real desincentivación de los empleadores a adoptar medidas necesarias de prevención en razón de que no existirá reconocimiento alguno de su debida diligencia en los decisiones administrativas y fallos judiciales, la afectación económica empresarial debido al *quantum* indemnizatorio por daños y perjuicios ordenado por mandato judicial, lo que conllevaría a poner en peligro la suspensión o paralización de las actividades económicas de forma temporal o permanente de las empresas constituidas en el sector privado; por otro lado, el riesgo y consecuente daño reputacional a la marca o nombre comercial de la empresa; aumento de la informalidad por el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, siendo este un factor directamente proporcional al incremento de los riesgos laborales poniendo en peligro la vida, el cuerpo y la salud de los trabajadores.

Por todo lo expuesto, este trabajo de investigación tiene por objetivo plantear una solución a estas situaciones, proponiendo la regulación de un sistema de programa de cumplimiento normativo laboral o *labour compliance* (en adelante, *compliance* laboral) en materia de prevención de riesgos laborales por encima del actual sistema de gestión de prevención de riesgos laborales promovido por la normativa de seguridad y salud en el trabajo vigente, a fin de acreditar la eficiencia de un programa de *compliance* preventivo dentro de la organización, debidamente implementado y como incentivo del actuar diligente, permita constituir al empresario empleador una causal válida de atenuación o eximente de la responsabilidad civil en sede judicial, permitiendo que los jueces laborales resuelvan en aplicación de la teoría de la responsabilidad cuasi objetiva y no sobre la base de una responsabilidad objetiva o absoluta.

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Desarrollo sostenible y Gestión empresarial y como sublínea, en los sistemas integrados de gestión en donde el problema general de este estudio es conocer si existe o no correlación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral. Para ello, el estudio se derivó desde el punto de vista de los accidentes de trabajo, sobre la base del deber de prevención del empleador y la necesidad de regular el *compliance* laboral en nuestro país, cuyo objetivo general es demostrar que la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.

Este estudio se justifica sobre la base de doctrinas, trabajos de investigación, análisis de la jurisprudencia laboral, fichas bibliográficas y videográficas, y entrevistas a expertos nacionales e internacionales especializados en derecho laboral, específicamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así también entre otros expertos de nivel internacional en

compliance laboral y corporativo. Con ello, es de suma importancia demostrar la necesidad de una regulación estatal de la figura del *compliance* laboral cuyo principal ámbito de aplicación en primer lugar debe empezar a manifestarse en materia de prevención de riesgos laborales.

El alcance de los resultados, a pesar de las limitaciones presentadas con el itinerario temporal, entorno a la muestra y de las consultas realizadas, se pudo lograr de manera correcta, esto en virtud de las contrastaciones de la hipótesis general y específicas.

A través de una metodología cualitativa con un diseño descriptivo correlacional, se realizaron las mencionadas entrevistas a abogados expertos complementadas con los instrumentos de fichas bibliográficas y videográficas que comprueban la situación problemática entorno a la responsabilidad objetiva que se observa en los procesos laborales por accidentes de trabajo y como esto persiste debido a la falta de regulación estatal en *compliance* laboral en nuestro país. Por la naturaleza de la investigación la muestra fue igual a la cantidad de la población.

Este presente estudio consta de 5 capítulos: El primero de ellos, con la presente introducción, donde se describe el planteamiento del problema que sirve como base para la formulación del problema, objetivos de la investigación y de las hipótesis establecidas, pues a pesar del método cualitativo empleado, se estudian dos variables, por lo que amerita respuesta sobre la base de su correlación.

El segundo capítulo es el marco teórico, donde se estudian los antecedentes de investigación de las variables de los últimos cinco años, tanto nacional como internacional, que brindan un panorama del desarrollo sobre el tema. Además, se desarrollan las bases teóricas sobre las variables bajo el mismo criterio temporal y por ultimo las definiciones de términos básicos.

El tercer capítulo consta de la metodología de la investigación que explica el tipo y niveles de investigación, diseño metodológico y el empleo del método hipotético, población y muestra, operacionalización de variables, el procedimiento de la recolección y análisis de datos que se emplearon y los aspectos éticos que se siguió en el desarrollo del presente estudio.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos, agrupándolos según cada participante por cada uno de los objetivos de estudio y su vinculación con el problema de investigación. Las entrevistas realizadas a expertos se plasman sobre la base de una evaluación cualitativa con la finalidad de contrastar las hipótesis planteadas.

En el quinto capítulo, se discuten a manera de interpretación comparativa nuestros resultados con los antecedentes de investigación, bases teóricas y el uso de las fichas bibliográficas y videográficas para medir de qué manera coinciden o disciernen, tomando en cuenta las limitaciones encontradas e implicancias de los resultados con el fin de corroborar los aspectos relevantes del estudio.

Finalmente, en el mencionado capítulo se señalan las conclusiones y recomendaciones que buscan responder de manera puntual las preguntas y objetivos resultantes de la investigación,

elaborándose además como aporte a este estudio la elaboración de un proyecto de ley, estableciendo la forma de cómo debe ser aplicado, ello con la intención de brindar un soporte en el caso de su análisis ulterior o posible regulación legislativa a nivel nacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral?

1.2.2. Preguntas específicas

- a. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo?
- b. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención?
- c. ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.
- b. Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención.
- c. Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a. La responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.
- b. La responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.
- c. La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.

Del mismo modo, con el propósito de evaluar el grado de coherencia y conexión lógica que existe entre el título y las variables con sus dimensiones o indicadores, con respecto de los problemas, objetivos y las hipótesis de investigación planteadas, se propone el siguiente instrumento metodológico con el fin de estructurar de manera comprensiva y flexible el diseño de investigación con un enfoque cualitativo (Giesecke, 2020).

Tabla n.º 1. Matriz de consistencia cualitativa correlacional

TÍTULO: COMPLIANCE LABORAL Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA DEL EMPLEADOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el <i>compliance</i> laboral?	Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el <i>compliance</i> laboral.	La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el <i>compliance</i> laboral.	

Problema específico 1	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 1	Responsabilidad civil objetiva en prevención de riesgos laborales:
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el <i>compliance</i> laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo?	Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.	La responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el <i>compliance</i> laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accidentes de trabajo 2. El deber de prevención del empleador
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis específica 2	Compliance laboral:
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el <i>compliance</i> laboral sobre la base del deber de prevención?	Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención.	La responsabilidad civil sobre la base del deber de prevención se relaciona significativamente con el <i>compliance</i> laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidad de su regulación a nivel nacional
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3	
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el <i>compliance</i> laboral en el Perú?	Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el <i>compliance</i> laboral en el Perú.	La responsabilidad civil en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la necesidad de regular el <i>compliance</i> laboral en el Perú.	

Fuente: Elaboración propia

1.5. Justificación de la investigación

El presente estudio debe ser realizado porque el aporte teórico del análisis documental de los autores que se encuentran en las fichas de bibliografía y de videografía profundizan sobre las

variables estudiadas de manera que permiten confrontar con los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a expertos y también con los autores que forman parte de los estudios previos y las bases teóricas, todo ello con la finalidad de crear nuevos conocimientos que permitan intermediar las decisiones judiciales sobre responsabilizar objetivamente a los empleadores en materia de accidentes de trabajo, generando consecuencias a su derecho a la defensa e igualdad procesal por la imposibilidad de probar su deber de prevención cuando estamos ante la evidencia de un empleador diligente. En ese sentido, considero relevante el presente estudio porque busca demostrar que la existencia sobre esta problemática se puede correlacionar con el eventual establecimiento de un programa de *compliance* laboral y la necesidad de su regulación estatal en esta rama del derecho, en esencia en materia de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo), a modo de reducir el riesgo por accidentes de trabajo y en ese sentido permita a la empresa o entidad adoptar medidas y políticas acorde a su tamaño, complejidad y tipo de actividad económica, bajo la supervisión autónoma del *compliance officer* como parte del programa y que este sea el responsable de asegurar la eficiencia de la implementación del programa de *compliance* en la organización.

Por lo tanto, a partir de las teorías desarrolladas en esta investigación nace la propuesta de brindar una autorregulación regulada sobre *compliance* laboral en nuestro país por las razones que se detallaran en los capítulos de resultados y discusiones.

Así también, el presente estudio se justifica desde el punto de vista social por la trascendencia y utilidad hacia el sector empresarial como a favor de los trabajadores, quienes se beneficiarán a partir de los resultados de la presente investigación en la medida que el *compliance* laboral en nuestro país permite mitigar los efectos negativos de la actual tendencia judicial objetivadora de la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo, situación negativa se extiende afectando no únicamente al empleador diligente, desincentivándolo a ser formales en seguridad y salud ocupacional para el restablecimiento de una verdadera cultura de prevención de riesgos laborales, sino también de forma colateral hacia los trabajadores por la ausencia justamente de esta cultura preventiva que no hace más que poner en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, en cuanto a su justificación metodológica, para lograr los objetivos del presente estudio se acudió al empleo de las técnicas de investigación, de entrevistas a expertos, y análisis documental conforme se detallan cada uno de ellos en la Tabla 3 de las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos con intención de brindar mejor orden y claridad.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Para el presente título debe tenerse en cuenta que en el derecho laboral peruano si bien es cierto se promueve un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales contenida en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, no existe norma tal que regule de forma expresa la adopción de este sistema bajo el modelo de un programa de *compliance* laboral con la finalidad de prevenir, identificar y mitigar los accidentes de trabajo, y que logre la acreditación del deber de prevención del empleador generando como incentivo la atenuación o eximente de responsabilidad civil.

Al respecto, la situación legal vigente de nuestro país entorno a la figura del *compliance* gira entorno a su regulación en materia penal para un determinado catálogo de delitos económicos regulado en la Ley N.º 30424 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 002-2019-JUS; la Ley N.º 30737 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 096-2018-EF; y paralelamente se aprueba el Decreto Supremo N.º 044-2018-PCM, mediante el cual se establece un plan nacional de cultura de integridad y ética pública en los servidores civiles y en la ciudadanía, fomentándose la implementación de programas de prevención o *compliance* contra la corrupción y otras prácticas en el sector empresarial, indistintamente de su tamaño o giro de negocio; por otro lado, y no tan mucho tiempo, en materia de derecho de la competencia, en lo referido a la publicidad comercial regulado mediante el Decreto Supremo N.º 185-2019-PCM, así como lo relacionado a la libre competencia mediante Resolución N.º 006-2020-CLC-INDECOPI. A todo ello como se observa que no existe una institución jurídica que regule el *compliance* laboral en nuestro país, razón que justifica la escasez de estudios previos sobre esta figura en seguridad y salud en el trabajo.

A continuación, se presentan los antecedentes que corresponden a estudios previos sobre las variables de investigación, cuyo criterio de búsqueda que se eligió corresponde a partir de los últimos cinco (5) años, obteniéndose la información a través del Repositorio Nacional Digital de ALICIA Concytec, Google Académico y repositorios de tesis extranjeras de prestigiosas universidades.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Corrales (2016) en su estudio en Colombia acerca de la culpa del empleador y también sobre la correcta administración de justicia sobre la valoración de aquel empleador que actuó de forma diligente en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y seguridad, dicho estudio se titula: “La responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo en Colombia”, cuyo objetivo general de dicha investigación se centró en determinar las implicancias de la conducta culposa del empleador y su responsabilidad frente a los accidentes de trabajo.

Según su aporte, propone la realización de un análisis de la responsabilidad del empresario frente a las situaciones de accidentes de trabajo dentro del centro de trabajo, además de demostrar la crisis nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El tipo de investigación que empleó fue básica, con un diseño analítico o interpretativo partiendo sobre la base del análisis documental de jurisprudencia proveniente de la Corte Suprema de Justicia vinculado a la culpa patronal atribuido al empleador sobre los accidentes laborales de sus trabajadores y, asimismo, del análisis de doctrina relacionada al mismo tema y la solidaridad.

Por otro lado, el autor desglosa a partir de la jurisprudencia colombiana que la responsabilidad asumida por las Administradoras de Riesgos Laborales es de naturaleza objetiva, sin embargo, no excluye la responsabilidad subjetiva del empleador atendiendo a que la conducta del empleador debe estar dotada también del elemento de culpa y en la eventual situación que este quiera eximirse de responsabilidad civil, deberá de demostrar la diligencia y cuidado debidos.

Reyes (2017) en su estudio acerca de las distintas responsabilidades que se derivan de un accidente de trabajo, que se titula: “Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales” cuyo objetivo general busca elaborar un análisis técnico-jurídico en materia de responsabilidades que se generan de un accidente laboral y como asume este riesgo por las partes intervinientes dentro de la empresa, las consecuencias económicas a favor del trabajador afectado y las sanciones a las que se ve perjudicado el empresario como consecuencia de la falta de cumplimiento de su deber de protección. Asimismo, se plantea la cuestión de si se excluye o no la responsabilidad objetiva que impone la sanción al empresario por el mero resultado sin importar su conducta diligente, en el caso de que se plantee su exclusión el autor propone establecer límites al deber de vigilancia.

En cuanto a la metodología empleada por el autor se ha llevado a cabo a través de materiales jurídicos, acceso a medios informáticos, bases de datos, selección de artículos de revistas especializadas, consultas a organismos europeos especializados, y por otro lado se ha consultado jurisprudencia a fin de dilucidar determinadas interrogantes de carácter interpretativo referente a la base legal o de la doctrina correspondiente.

Chávez (2017) en su investigación sobre las responsabilidades del empresario en PRL, titulado: “La responsabilidad del empresario en materia de prevención de riesgos laborales” nos habla sobre los antecedentes históricos de las diferentes responsabilidades del empresario en PRL de la mano con la normativa vigente sobre esta materia regulada no solo en España sino también en concordancia con las normas internacionales. Asimismo, el autor en dicho estudio describió el control y gestión de los riesgos laborales que se puedan generar por parte del empleador, haciendo principalmente énfasis en las responsabilidades por el recargo de prestaciones y en los daños y perjuicios, con el debido sustento de la jurisprudencia estatal. Por otro lado, se consignó en dicho estudio la postura del Tribunal

Supremo de Justicia de España en un determinado pronunciamiento, mediante el que se recoge la inaplicación de una responsabilidad plenamente objetiva del empleador, previa acreditación del agotamiento de toda diligencia exigible.

Marqués (2018) estudió la responsabilidad civil del empresario derivada exclusivamente sobre hechos de sus dependientes, denominado: “La Responsabilidad Civil del Empresario. Responsabilidad en Materia de Riesgos Laborales”. Trabajó con sustento en la jurisprudencia española y doctrina, planteando como objetivos para su estudio conocer el fundamento de la responsabilidad civil en sus dos modalidades, contractual y extracontractual, asimismo, en el análisis de su vinculación con el empresario por los actos cometidos por sus empleados y los medios de resarcimiento sobre estos últimos, el análisis de la tendencia de responsabilidad civil objetiva del empresario como consecuencia de los accidentes de trabajo y que da pie a responsabilidades de índole, administrativa, laboral, penal, civil y el recargo de las prestaciones de la seguridad social, concluyendo que resulta imposible la exoneración de responsabilidad civil por el elevado nivel de diligencia que exige los tribunales, amparado por la fuerte tendencia de la responsabilidad objetiva.

La autora empleó una metodología interpretativa recurriendo a la revisión bibliográfica de fuentes, realizándose una revisión de la literatura correspondiente a la responsabilidad civil del empresario a través del uso de libros y manuales del derecho civil, así como también como el uso de artículos académicos, entre otros, entre cuyas consultas bibliográficas han sido extraídas de fuentes formales y otras de procedencia de recursos online.

Pérez (2019) realizó su investigación sobre la responsabilidad administrativa del empresario y su deber de seguridad frente a los trabajadores a su servicio en España, titulado: “La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales”, trabajó sobre la base de la responsabilidad administrativa de prevención de riesgos laborales, en la que se expone no solo la responsabilidad del empresario sino también respecto de la imprudencia del trabajador y como repercute, en determinados casos, en la exoneración de responsabilidad empresarial del empleador anulando de esta manera su culpabilidad.

También su trabajo se centró sobre la base de las infracciones, sanciones y otras medidas. El objetivo general del estudio fue responder a distintas interrogantes respecto a la responsabilidad administrativa en prevención de riesgos laborales en cuanto a su naturaleza jurídica en España, resaltando la responsabilidad objetiva a través de la práctica jurisprudencial, sosteniéndose en la STS de 26 de enero de 2002. Por otro lado, la autora planteó propuestas para futura reforma de ley en cuanto a la reforma del sistema de responsabilidades en adaptación a las infracciones y sanciones a nivel administrativo sobre la realidad vigente.

El tipo de investigación que empleó la autora fue básica, con un diseño interpretativo netamente jurídica con la utilización de doctrina y jurisprudencia del derecho laboral y administrativo de forma integrada, cuyas conclusiones se resuelven dentro del marco de la

sociedad del riesgo y su extensión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que desencadenan, para dicho objeto de estudio en una responsabilidad administrativa.

Rodríguez (2020) en su estudio en España acerca de la responsabilidad empresarial en prevención de riesgos laborales, titulado: “Las Responsabilidades en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su Perspectiva desde la Doctrina Judicial”, trabajó los aspectos esenciales de la responsabilidad administrativa, penal, civil o patrimonial y de Seguridad Social, haciendo relativo énfasis en la falta de cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales que generan como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales, evidenciando la responsabilidad objetiva del empresario propia de la Seguridad Social, siendo el objetivo de dicho exhaustivo estudio determinar los puntos a favor y en contra sobre la regulación y aplicación de la legislación relacionada con la responsabilidad empresarial en prevención de riesgos laborales, a fin de proponer su mejoría a partir de las consecuencias legales que se generan en perjuicio de la empresa.

Para el estudio y análisis del tema se ha seguido la metodología propia de las ciencias jurídicas, partiéndose del análisis de las fuentes del Derecho, que en este caso es de elevada complejidad, puesto que la seguridad e higiene en el trabajo es un tema multidisciplinar, que compete a varias áreas del Derecho con principios y fines diferenciados y cuya regulación se lleva a cabo a través de normas de muy distinto rango e incluso por medio de las denominadas normas en blanco (Rodríguez, 2020, p. 31).

Como puede verse, la autora empleó una metodología esencialmente jurídica, acopiándose la normativa sobre seguridad y salud laboral a fin de comprobar el objeto del estudio, partiendo sobre la base de dicha investigación una exhaustiva indagación judicial y análisis de más de trecientas sentencias.

Espín (2017) en su tesis doctoral titulado “El Canal de Denuncias Internas en la Actividad Empresarial como Instrumento del *Compliance*” además de haberse analizado los canales internos de denuncias o el *Whistleblowing*, se analizó la figura del *compliance* o cumplimiento normativo y su relación con el buen gobierno corporativo, la vinculación con la responsabilidad social corporativa y la incidencia con la ética empresarial. Asimismo, la autora resalta la importancia del canal de denuncias interno y como esta forma parte integrante de un programa de *compliance* de una empresa y como esta figura cada vez cobra mayor relevancia que permite prevenir o reducir la comisión de actos ilícitos, resultando cada vez más necesaria su implantación para el fortalecimiento del buen gobierno corporativo y una adecuada ética empresarial. Por otro lado, el ámbito de aplicación del *compliance* en España es transversal abarcando no solamente a la corrupción o en materia de mercado de valores o temas relacionados con la normativa de defensa de

la competencia o protección de datos o sobre nuevas tecnologías, o en materia ambiental, sino también en materia de prevención de riesgos laborales por su alto grado de relevancia.

Molina (2017) en su trabajo de fin de grado titulado: “*Compliance*. Los programas de cumplimiento normativo y la contratación pública” fundamenta que la figura del *compliance* es el acatamiento de la norma aplicable a cada tipo de empresa, esto es en sus distintos ámbitos de aplicación, por ello señaló que esta figura abarca su importancia en la prevención de riesgos laborales, en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o en protección de datos personas e inclusive la ética de la empresa. Molina concluyó que resulta necesario la regulación de los programas de *compliance* dentro de una empresa a fin de convertirse en una obligación para todas las compañías de diferentes dimensiones, micro, mediana y gran empresa a fin de reducir el mayor número de riesgos legales.

López (2017) en su tesis doctoral titulada “Acoso Laboral: Perspectiva penal y *compliance* en la prevención de riesgos laborales” propone que la implantación de medidas de prevención lograría prevenir la excesiva judicialización de las relaciones laborales vinculados con el acoso laboral en virtud de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales regulado, norma que tutela la seguridad y salud de los trabajadores en España, estableciendo que la implantación del programa de *compliance* en las empresas, la misma que debe ser delegado con la designación de un *compliance officer* quien dará control y seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales, permitirá solucionar el problema de fondo de la empresa con altas posibilidades de exención de responsabilidad.

Sobre este punto el autor sostuvo que dicha exención corresponde a una cuestión estratégica para la persona jurídica ya que para lograrlo esta debe someterse a un control de las conductas de sus propios trabajadores en tal sentido que podría repercutir en una responsabilidad civil en sede jurisdiccional, por lo tanto, la consecuencia no debe limitarse exclusivamente a una jurisdicción penal.

Hermoso de Mendoza (2018) realizó un trabajo de fin de master denominada “*Legal Compliance*: El manual de prevención de riesgos penales” en la Universidad Pública de Navarra. En ella desarrolló el concepto del *compliance*, la posición del derecho penal español en la responsabilidad criminal de las personas jurídicas y su implicancia en las empresas en cuanto a su autorregulación, asimismo, abordó un análisis del Manual de *Compliance* o Manual de Prevención de Riesgos Penales, como herramienta idónea para lograr una atenuación o liberación de responsabilidad de la persona jurídica. Por otro lado, se analiza la estructura básica de un Manual de *Legal Compliance* y el ámbito de aplicación a través de su metodología a fin de llevar a cabo los efectos jurídicos frente al Estado a partir de su implementación. Finalmente, Hermoso de Mendoza (2018) concluye que:

El contenido de la función de *Compliance* abarca principalmente cinco conjuntos de actuaciones. La identificación de los riesgos, a los que se enfrenta la empresa o

persona jurídica teniendo en cuenta su severidad e impacto y la probabilidad de que se den. La prevención, una vez conocidos los riesgos, se deben diseñar e implementar procedimientos de control que protejan a la empresa. La monitorización y la detección, para lograr la efectividad del control, de modo que exista supervisión y se informe a la dirección de la empresa, la resolución, en caso de que se de algún problema de cumplimiento. Y, por último, el asesoramiento, tanto a directivos como a trabajadores para que lleven a cabo el trabajo de acuerdo con la normativa vigente (p. 46).

Bermeo (2018) en su disertación previa a la obtención del título de abogada, denominada “El *compliance* program como atenuante frente a la responsabilidad penal de las personas jurídicas” la investigadora tuvo como objetivo analizar la finalidad y utilidad del *compliance* program, así como la creación de una propuesta normativa bajo el respaldo de ciertos requisitos. Asimismo, precisó que el *compliance* program no solo busca garantizar prevenir la comisión de determinados delitos por parte de la persona jurídica, sino también contribuye en la mejora de la reputación de ética empresarial puesto que su finalidad es cumplir con la normativa laboral, financiero, ambiental, ético y penal. Finalmente, la autora concluye con la necesidad de incorporar una atenuante de responsabilidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano con la previa implementación de programas de cumplimiento y en ese sentido establecerse una cultura de responsabilidad corporativa.

En una primera aproximación, el *compliance* laboral, se podría definir como la función que comprende un conjunto de procedimientos y sistemas de control internos, elaborados de una forma sistemática y objetiva, para la prevención, identificación y gestión de los riesgos por incumplimiento de la normativa socio-laboral, tanto interna como externa, de una determinada organización, como parte del conjunto de riesgos legales generales de la empresa (*Legal Compliance*) (Rojas y Gutiérrez, 2017, como se citó en Bermeo, 2018).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Martinez (2018) en su estudio en Arequipa sobre las obligaciones de medios y de resultado y su influencia en la responsabilidad civil, titulado: “Efectos de la clasificación de las obligaciones en función al contenido de la prestación en la responsabilidad civil médica”, cuya justificación del problema que se plantea son los efectos negativos en cuanto a su aspecto probatorio, partiendo de que las obligaciones desde el punto vista de los médicos (deudor) es una de medios, en ese sentido, correspondería acreditar su debida diligencia, en

tanto sólo correspondería la carga de la prueba de dicho actuar diligente, o por otro lado en el caso que la obligación sea de resultado la carga de la prueba del deudor correspondería en la acreditación del caso fortuito o fuerza mayor y que modo de ver del investigador también comprendería el hecho provocado por un tercero ajenos a la relación contractual o la implicancia de la propia víctima a fin de liberarse de la responsabilidad objetiva.

El autor propone en su investigación en el traslado de la carga de la prueba no imputable al deudor con la previa clasificación de las obligaciones en función a su contenido variando los efectos jurídicos y a través de la doctrina anglosajona denominada "*res ipsa loquitur*" o también denominado como "*la cosa habla por sí misma*".

La metodología empleada en su estudio se da con el análisis de diferentes sentencias emitidas por la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a fin de comprobar la hipótesis planteada.

Entre los varios supuestos de responsabilidad objetiva contractual que Martínez (2018) desarrolla en su investigación son las siguientes:

- a) la responsabilidad del deudor que se vale de un tercero para ejecutar la obligación, (...).
- b) la responsabilidad en las denominadas obligaciones de resultados,
- c) en materia de derecho del consumidor el artículo 101 del Código de Protección y Defensa del Consumidor establece que la responsabilidad del proveedor es objetiva por los daños y perjuicios ocasionados por los defectos en sus productos, verbigracia, si es que un consumidor adquiere un producto de un establecimiento y el producto es defectuoso, responde el proveedor no pudiendo liberarse de responsabilidad indicando que no ha elaborado el producto, la responsabilidad es objetiva; (...).
- d) En el contrato de transporte la Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre ha indicado categóricamente que la responsabilidad civil derivada de los accidentes de tránsito causados por vehículos automotores es objetiva; y,
- e) Alguna jurisprudencia, en materia de salud, sostiene que el segundo párrafo del artículo 48 de la Ley General de Salud contiene un supuesto de responsabilidad objetiva de la estructura sanitaria por los daños y perjuicios que se ocasionan al paciente (...) (pp. 54-56).

En esta misma línea el autor, desde un enfoque doctrinario, refiere que la responsabilidad objetiva por causa no imputable, los ha clasificado en relativa o semiobjetiva y absoluta, señalando que el primero se refiere a la liberación de responsabilidad con la acreditación del caso fortuito o fuerza mayor, y en el segundo punto, ante la imposibilidad de liberación de responsabilidad bajo ningún supuesto o situación, tal y como ocurre en aquellos casos en donde cuyas actividades constituyen ultra riesgo.

Ordoñez (2019) estudia la situación de la responsabilidad contractual de los empleadores y la lógica de los jueces laboristas en materia de accidentes de trabajo, titulado: “La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo”, cuya finalidad de su estudio se centró en el análisis de esta problemática de la mano con la doctrina relacionada a la responsabilidad contemplada en el derecho civil y su vinculación en el ámbito del derecho laboral.

La problemática que desarrolla la autora se extiende hasta los diversos pronunciamientos judiciales que en donde desde un bando se evalúa la responsabilidad subjetiva basándose en verificar si el empleador cumplió o no con la normativa en seguridad y salud en el trabajo y que debido a ello desencadenó el daño al trabajador y del otro bando en base a una responsabilidad objetiva del empleador en donde siempre será responsable civilmente a favor de sus trabajadores por el daño ocasionado, omitiéndose el análisis de los demás elementos de la responsabilidad civil.

Al respecto, Ordoñez (2019) sostuvo que:

Las diversas sentencias que se pronuncian al respecto generan una incertidumbre jurídica sobre la predictibilidad jurisprudencial en cómo se aplica el análisis de responsabilidad: si debe ser vista desde una visión subjetiva u objetiva. En ese sentido, la pregunta clave para el desarrollo del presente informe es: ¿Cuándo existe responsabilidad patrimonial ante un accidente de trabajo? (p. 4).

Sobre la base de esta idea, la autora determina desde el fundamento del derecho civil los dos tipos de responsabilidad, y desde el desarrollo jurisprudencial donde se evidencia el apartamiento del derecho civil para los casos de accidentes laborales, por lo tanto, la autora propone la aplicación de la teoría de la responsabilidad cuasi objetiva con el fin de exonerar la responsabilidad civil al empleador.

Bazan (2019) en su estudio en Chiclayo acerca de la carga probatoria y la imputación de la responsabilidad en los procesos laborales, llamado: “La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo” trabajó con criterios jurisprudenciales sobre la base de este tema en donde busca evidenciar las falencias en los fallos judiciales que vulneran diversos derechos constitucionales, como la tutela jurisdiccional efectiva, cuyo objetivo general de esta investigación fue proponer criterios para

la aplicación de la carga probatoria y a la imputación del pago de la indemnización en los procesos sobre accidentes de trabajo, y asimismo la metodología empleada por la autora es cualitativa, básica y con un diseño descriptivo, planteándose como hipótesis la aplicación de distintas herramientas legales especiales y generales relacionada a la carga probatoria.

La posición de la autora sobre la responsabilidad objetiva señala que esta no se debe confundir con la responsabilidad sin culpa, porque esta última genera una injusticia para el empleador ya que se considera arbitraria porque solo queda supeditada al resultado y no al agente que provocó el daño.

El empleador al desarrollar sus actividades empresariales asume diversos riesgos, los que pueden ser previsibles o no. Pero él, en virtud de los deberes que le son atribuidos en materia de prevención de accidentes de trabajo, deberá establecer mecanismos para mantener a salvo a sus subordinados. El determinar que la responsabilidad del empleador es objetiva, a nuestro criterio, podría desincentivar al cumplimiento de las políticas de prevención de riesgos, pues haciendo un análisis económico costo – beneficio, no resultaría conveniente tener un negocio donde los costos de implementación de protocolos de seguridad y salud serán superiores a la rentabilidad de la actividad económica (Bazan, 2019, p. 20).

Al respecto, la autora concluye que para atribuir responsabilidad al empleador y consecuentemente el pago de una indemnización a favor del trabajador, debe antes acreditar el incumplimiento del deber de prevención conforme a lo establecido en la normativa de SST, de la misma forma con los presupuestos de responsabilidad dispuestos por el Código Civil peruano, en ese sentido la carga de la prueba recae en que el trabajador acredite la existencia del daño y por parte del empleador la acreditación del cumplimiento de su deber de prevención.

Bravo (2019) en su estudio en Chiclayo acerca de la problemática de la responsabilidad objetiva desarrollado en perjuicio de los empleadores en sede jurisprudencial que se titula: “El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales”, trabajó con los jueces especializados en materia laboral del sector privado de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Su objetivo general fue “determinar los efectos del debido cumplimiento del deber de prevención como causal eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores” (Bravo, 2019, p. 91) frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales suscitados dentro de la relación laboral.

El tipo de investigación que empleó fue el diseño descriptivo no experimental con un enfoque doctrinario y jurisprudencial comparado y se utilizaron como instrumentos para la

recolección de datos un cuestionario de preguntas cerradas que fueron obtenidas de la operacionalización de variables. Asimismo, los resultados de su investigación indican que el ochenta por ciento de los encuestados consideran que tanto la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo como el deber de prevención resulta poco adecuada; mientras que por otro lado el sesenta por ciento señala que necesario modificar dicha normativa, y finalmente el ochenta por ciento que las conductas deben evaluarse a cada situación o caso en concreto.

A lo largo de su estudio el autor pretendió determinar los efectos del debido cumplimiento en materia de prevención de determinados riesgos laborales a fin de generar la causal eximente de responsabilidad civil, proponiendo además de una participación triple y conjunta entre el empleador, el trabajador y el propio Estado.

En los procesos judiciales originados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales es necesario que el Juez lleve a cabo el juicio de responsabilidad y el examen de imputación, esto es, debe determinar si las acciones u omisiones de los empleadores le merecen la calificación de responsable (con un formal análisis de los elementos de la responsabilidad civil). El juzgador debe, de igual modo, evaluar la conducta de los trabajadores, dado que estos pueden haber sido los generadores del evento dañoso en su propio perjuicio. Por tales consideraciones, al ser necesario evaluar las conductas de las partes en cada caso en particular, el sistema de responsabilidad civil idóneo para la resolución de controversias surgidas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es el subjetivo, si bien sujeto a ciertas exigencias objetivas (inversión de la carga de la prueba) (Bravo, 2019, p. 135).

Una de las conclusiones a que arribó el presente autor se da con respecto al cumplimiento del deber de prevención del empleador es que esta comience a ser desarrollada por parte del Estado dirigiendo sus disposiciones hacia los empleadores, para que estos últimos sean quienes repliquen a sus trabajadores, de esta manera se establecerá una cultura preventiva entre el empleador y los trabajadores.

Alvarez (2020) en su estudio en Lima acerca de la responsabilidad civil de la empresa ante los accidentes de trabajo desde una mirada jurisprudencial, titulado: "Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú" título que corresponde objetivo general de su investigación y señalando que el deber de prevención constituye, de cierta forma, una obligación de medios pero con la imposibilidad de asegurar el resultado deseado de que no ocurran accidentes de trabajo. Asimismo, la

autora hace bien en señalar que la responsabilidad civil del empresario corresponde a una de naturaleza contractual laboral cuyo ámbito de aplicación corresponde al incumplimiento de obligaciones regulado en el Código Civil y desde ahí donde deberá determinarse la exoneración de responsabilidad a favor de quien actúa con la diligencia ordinaria.

Sobre esta idea, la autora parte del análisis de la jurisprudencia emanada por la Corte Suprema en donde se evidencia la adopción de una responsabilidad objetiva, dejando de lado si hubo o no incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales por parte del empleador, limitándose única y exclusivamente a probar la relación laboral pre existencia entre las partes y la existencia del daño a fin de atribuir la responsabilidad empresarial, en ese sentido, la autora deja entrever su postura en cuanto esta figura de la responsabilidad objetiva, en el sentido de que aun así el empleador haya sido diligente, siempre será responsable siempre será responsable de cualquier accidente de trabajo, para culminar con una breve comparación con la responsabilidad subjetiva y porque demuestra que el elemento de la culpa resulta ventajoso para la prevención de riesgos laborales y en ese sentido podría exonerarlo de responsabilidad civil.

La metodología empleada por la autora corresponde a una de carácter jurisprudencial debido a que esta problemática se ve discutida en sede judicial sobre la responsabilidad civil empresarial frente a las demandas de indemnización por daños y perjuicios derivadas de accidentes laborales ocasionados a los trabajadores.

Clavijo (2016) en su estudio sobre la criminalidad empresarial en el Perú denominado: “*Criminal compliance* y sistema penal en el Perú” explica la situación de la falta de implementación del *criminal compliance* en las empresas en nuestro país señalando que fue consecuencia del sistema de responsabilidad penal individual vigente en ese entonces que no permitía un correcto desempeño del *criminal compliance* dado que la falta de defensa de la empresa ante determinados delitos, la cual constituía una de sus principales funciones, generando así incremento en la criminalidad empresarial por la baja probabilidad de detección de delitos. Asimismo, el autor refiere que la figura del *criminal compliance* se establece como un mecanismo idóneo y eficiente no solo para hacer frente a la lucha contra la comisión de delitos económicos sino también busca generar una cultura de cumplimiento y buen gobierno corporativo en las empresas, resaltando la necesidad de su implementación en el sector privado en donde el Estado genere incentivos concretos para dicha finalidad. Finalmente, después del marco doctrinal y jurisprudencial nacional e internacional el autor desarrolla los elementos mínimos que un programa de cumplimiento de contener a fin de que se reconozca como causal eximente o de atenuación de responsabilidad, tomándose en cuenta el establecimiento de un sistema de certificaciones ya la valoración ex-post. La metodología utilizada por el autor en su trabajo de investigación fue el método exegético-dogmático a nivel nacional e internacional, método analítico y el método deductivo.

En cuanto al avance sectorial del criminal *compliance* en el Perú, específicamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, el autor sostiene que no es suficiente y a la vez contraproducente el hecho de que el Estado deje a libre decisión de los empleadores el cumplimiento de la normatividad en dicha materia. El autor también sostiene que si una empresa cuenta con un criminal *compliance* laboral podría constituir un medio de defensa eficaz a favor del empleador frente a las imputaciones de responsabilidad penal que se realicen, esto quiere decir que si el empleador acredita la implementación de un sistema de gestión de riesgos laborales que cumpla con la normativa de seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y aun así estos se produjesen el empleador quedaría excluido de imputación objetiva penal.

En cuanto a que la adopción de los programas de prevención se remite a la exclusiva facultad de las empresas, Clavijo (2016) sostuvo que:

En el Perú se ha dado un avance sectorial, pero no es suficiente. Los sectores de Lavado de Activos y los relacionados con el Medioambiente, la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Protección de Datos han sido identificados como de alto riesgo de comisión de delitos, por lo cual el Estado, mediante un sistema de autorregulación regulada, obliga a los sujetos privados que desarrollan en ellos sus actividades a implementar un sistema de gestión de riesgos, e, incluso, determina ciertos elementos que deberá contener dicho sistema. Esperar a que voluntariamente los privados decidan implementar medidas de prevención de riesgos que generen sus actividades resulta peligroso y, a veces, ilusorio. Sin embargo, los efectos aún son limitados (pp. 193-194).

En cuanto a los accidentes de trabajo, el autor agrega que si el empleador ha implementado un sistema de gestión de riesgos laborales que cumple con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, pues no habría forma de que le genere responsabilidad penal en tanto que se mantendría dentro del riesgo permitido. Clavijo (2016) “De esta manera, contar con un Criminal *Compliance* laboral resulta un medio de defensa eficaz que tiene el empleador, como persona natural, frente a las imputaciones de responsabilidad penal que se realicen.” (p. 63).

García (2019) en su trabajo de investigación en Puno sobre el manejo de información por parte de empresas públicas en el Perú, titulado: “*It compliance*, privacidad y protección de datos para empresas públicas en el Perú” cuyo objetivo general fue describir el *It Compliance*, Privacidad y Protección de Datos para las empresas del sector público en el Perú y la metodología utilizada fue cualitativa con aplicación de los métodos comparativo y propositivo, partiendo de un tipo de investigación jurídica dogmática.

El autor sostiene que la autorregulación no es una figura nueva y pone como ejemplo la normativa relacionada a la prevención de riesgos laborales, contenidas en el artículo 1 de la Ley N.º 29783, sin embargo, solo se limita promoviéndose una cultura del deber de prevención del empleador y con la participación del Estado y los trabajadores y de ser el caso el de las organizaciones sindicales.

Trillo (2019) en su trabajo de investigación estudia sobre la relevancia del *compliance* laboral en la protección de datos personales, que se titula: “*Compliance* laboral en materia de protección de datos personales”, cuya problemática fue la incurrancia en malas prácticas en materia de protección de datos personales por parte de la empresa empleadora, esto a partir del incumplimiento de la normativa sobre dicha materia, derivado de la no asumir una autorregulación en la gestión de riesgos y al cumplimiento normativo laboral.

La metodología empleada por la autora se dio a través del método comparado y riesgos legales, partiendo del análisis práctico de casos nacionales e internacionales y estableciéndose múltiples propuestas con el objetivo de que las empresas logren prevenir o mitigar determinados riesgos que podrían desencadenar en perjuicios de índole legal, económico y reputacional. Asimismo, resalta la importancia de la integración de la protección de los datos personales como parte de los sistemas de gestión en las empresas y como efecto el establecimiento de una cultura de cumplimiento normativo empresarial a través de la figura del *compliance* laboral como claro reflejo de la ética y la responsabilidad social empresarial.

Aguilar (2019) en su estudio sobre el incumplimiento de la normativa laboral de los clubes de fútbol profesional peruanos, titulado: “*Compliance* laboral como herramienta de gestión deportiva, en los clubes de fútbol profesional peruanos” cuyo objetivo principal fue buscar responder la necesidad de implementar un programa de *compliance* laboral o *compliance* program en los clubes de fútbol profesional a fin de reducir riesgos de incumplimiento normativo laboral. Referente a los riesgos, el autor señaló que el mejor control de riesgos que se ha venido dando por determinadas empresas, se realizó sobre la base de un modelo de “autorregulación regulada” donde es la propia empresa encargada de regularse con la intervención del Estado. Es así, que el *compliance* constituye un instrumento del buen gobierno corporativo con un mejoramiento de la calidad ética empresarial a fin de prevenir la comisión de infracciones o en su defecto minimizar los riesgos legales de acuerdo con el tipo de actividad económica y características de cada empresa. En ese sentido, el autor resalta la importancia de reconocer los riesgos legales en materia laboral y la implementación de un sistema de *compliance* laboral como mecanismo o herramienta eficaz a fin de minimizar los riesgos que se deriven del incumplimiento normativo y del mismo modo resaltó la necesidad de contar con un *compliance officer* o también conocido como oficial de cumplimiento responsable de la implementación del *compliance* laboral dentro de la empresa.

Dasso (2019) en su trabajo de investigación sobre el corporate *compliance* en la regulación nacional titulado: “Análisis de los programas de cumplimiento contemplados en la legislación peruana” donde establece la pertinencia de regular los programas de cumplimiento que inicialmente nació como una autorregulación pero que hoy en día busca convertir esta figura en una obligación por mandato legal. Asimismo, el autor precisa que la realidad legislativa nacional busca sancionar al empresario que no cuente con un programa de cumplimiento.

El objetivo general del autor fue analizar las dos regulaciones vigentes sobre programas de cumplimiento en nuestro país a fin de que ambos modelos resulten complementarios entre sí. La metodología empleada por el autor se versó en la revisión del concepto, orígenes, funciones, utilidades, la acogida de otros sistemas legales de la figura del *compliance* y sus comentarios sobre la regulación de dicha figura con la legislación comparada extranjera.

Sin perjuicio de que la legislación peruana se limite a los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho, nada limita a las empresas a contar con un programa de cumplimiento que cubra tantos aspectos como estas deseen y prevenir los riesgos de incumplimiento legal en otras materias que no sean las reguladas por la legislación nacional. De hecho, existen empresas que cuentan con áreas de ética que cumplen funciones similares a las de un área de cumplimiento en un espectro mucho más amplio, que incluye, pero no se limita a temas como lucha contra la discriminación racial, prevención del acoso sexual y laboral, etc. (Dasso, 2019, p. 69).

Talavera (2020) en su estudio en Lima acerca del cumplimiento normativo de las empresas, titulado: “Necesidad De Implementar Programas De Cumplimiento Normativo En Empresas Públicas Del Sector Financiero Frente A Actos De Corrupción. Análisis En El Marco De La Ley N° 30424”, cuyo objetivo general fue demostrar si resulta necesario la implementación de programas de cumplimiento normativo en las empresas estatales que se comprenden dentro del sector financiero. Asimismo, resalta la importancia de la adopción de mecanismos preventivos y eficientes a fin de prevenir determinados riesgos legales a partir de la actuación de los trabajadores y que podrían repercutir en responsabilidades en detrimento de la imagen y reputación de la empresa.

El análisis utilizado por el autor en su trabajo de investigación se enmarca entre otras normativas y doctrinas, en la vigente Ley N.º 30424, ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, así como en la teoría y otros dispositivos legales que abordan la figura del *compliance*, precisando, claro está, que dicha normativa no constituye una obligación para que la empresas incorporen programas de prevención en esta materia, no obstante, el incentivo de su adopción e implementación a fin de prevenir

los actos de corrupción podrían eximir de responsabilidad a la empresa, siempre y cuando esta demuestre su implementación de forma eficiente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. RESPONSABILIDAD CIVIL OBJETIVA DEL EMPLEADOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A efectos de brindar un mayor entendimiento sobre la presente investigación, se debe precisar que la categoría de “riesgos laborales” que hace referencia el título se limita exclusivamente sobre la base del estudio de los accidentes de trabajo, por ser este tipo de eventos dañosos los más recurrentes en la práctica y por tanto han cobrado mayor relevancia en las decisiones jurisdiccionales que a su vez fueron objeto de múltiples controversias.

2.2.1.1. Definiciones del accidente de trabajo

En primer lugar, es importante precisar que, en los procesos laborales de responsabilidad civil del empleador derivados de accidentes de trabajo, la Corte Suprema ya ha fundamentado en numerosas oportunidades sobre la base de su definición. Por tal motivo, partimos de la definición contenida en el Diccionario de la Real Academia Española (2021) a través de su plataforma web que la define actualmente como la “lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta.” Por otro lado, desde un punto de vista doctrinario, Cabanellas (2006) dice que el accidente de trabajo es un suceso o acontecimiento imprevisto proveniente de una actividad laboral que genera una lesión física o psicológica temporal o permanente al empleado y que impida continuar con habitualidad sus funciones, agregando además que las causas que originan el siniestro pueden ser por culpa del propio trabajador, del empleador, de ambos, de un tercero o por cualquier otra circunstancia determinable o indeterminable.

Siguiendo con el hilo de la doctrina, Sánchez (2017) establece tres elementos configuradores del accidente de trabajo, condicionando el cumplimiento copulativo de estos a fin de determinar su existencia, estos elementos son: i) objetivo, el cual constituye todo acontecimiento repentino que genera una lesión a la víctima; ii) subjetivo, que consiste que el ámbito de aplicación se limite única y exclusivamente a los trabajadores de la empresa; y finalmente iii) causal; en la que se determina la necesidad de que el trabajador se encuentre en la plena realización de sus labores durante el acontecimiento dañoso.

Por otro lado, recurriendo a la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015), del cual Perú es miembro desde el año 1919, define de manera puntual como accidente de trabajo a toda “situación que se deriva o sucede durante el curso del trabajo, y que da

lugar a una lesión, sea o no mortal, por ejemplo, la caída de una altura o el contacto con una maquinaria móvil.” (p. iv).

Por su parte la Decisión 584 de la Comunidad Andina, define a este tipo de siniestro laboral como:

(...) todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa (pp. 3-4).

Conforme se describe, dicha situación o suceso se produce durante la ejecución de órdenes o de una determinada labor bajo el mando del empleador, indistintamente si ocurre durante el horario dentro o fuera del lugar del centro de trabajo, esto es, que el escenario de labores que realiza el empleado puede ser dinámica, pudiendo trasladarse fuera de su entorno habitual de acuerdo con la naturaleza propia de dichas labores, a esto último de producirse el evento, se le denomina como accidente *in itinere*.

En el ordenamiento jurídico peruano una definición legal es la establecida en el literal k) del artículo 2 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 009-97-SA, define que el accidente de trabajo es toda lesión corporal que se produce en el centro de trabajo o con ocasión de las labores contratadas y que puede ser ocasionada por factores fortuitos, externos de forma repentina y violenta que obra sobre la persona. Del mismo modo, y en concordancia con el reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR define el accidente de trabajo como: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte” (Decreto Supremo 005-2012-TR, 2012. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 25 de abril de 2012. Diario Oficial El Peruano No. 464871).

De las múltiples definiciones, se puede concluir entonces que la concepción del accidente de trabajo tiende a ser favorable al trabajador en virtud de que nuestra legislación regula el principio protector del empleador lo cual ha generado controversia en los magistrados, más aún cuando en la definición se menciona “con ocasión del trabajo” asumiéndose de manera automática como accidente de trabajo a cualquier evento dañoso (verbigracia,

aquel causado por terceros como delincuentes, o que haya sido derivado de un infarto), aun así este no configure nexos causales con las labores realizadas de la víctima (Alvarez, 2020). Esta controversia se agrava en cuanto a sus consecuencias jurídicas se refiere, en el sentido de que todo siniestro laboral que produzca algún daño e indistintamente del responsable, el empleador siempre asumirá la carga económica de dicho evento, según el principio de responsabilidad dispuesto en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, el mismo que se abordará más adelante con mayor detenimiento.

Un punto de vista interesante proviene de García (2020) cuando dimensiona el accidente de trabajo en dos características principales en la que señala que la definición de accidente no se limita exclusivamente al siniestro propiamente sino también es un riesgo, en el sentido de que el accidente además de producir un resultado dañoso a la víctima, a su vez también produce una situación de peligro que será de vital necesidad atender.

2.2.1.2. El deber de prevención del empleador previsto en la Ley N.º 29783

La obligación del deber de prevención que se le atribuye exclusivamente al empleador ha generado múltiples discusiones a nivel doctrinario en nuestro país como en el extranjero, en el sentido de que de ello dependerá si la empresa es o no imputable una responsabilidad por el accidente laboral suscitado en el centro de trabajo.

El deber de prevención se funda en la obligación de todo empleador de garantizar las condiciones necesarias que busquen proteger la vida, la salud, y el bienestar del trabajador, obligación que se encuentra regulado como principio en el Primer Título Preliminar de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, la LSST), estableciendo que la empresa en su rol de empleador constituye un garante de la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, indistintamente sobre aquellas personas que no guarden una relación con el empleador pero que sin embargo prestan servicios o se encuentran dentro de dicho centro de trabajo a fin de evaluar y prevenir los riesgos en la salud de la persona.

En este orden de ideas, dicha obligación patronal extiende sus efectos a otras circunstancias laborales del trabajador, conforme a lo previsto en el artículo 54 del mismo cuerpo normativo cuando regula que este deber de prevención también abarca a “toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo.” (Ley 29783 de 2011. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano No. 448694). Al respecto, como se observa de lo anteriormente citado, se desprende que el empleador no solo debe garantizar las condiciones adecuadas a fin de salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores y de los que no lo son en el lugar de trabajo, sino que también fuera de este o durante su desplazamiento, siempre y cuando el siniestro *in itinere* que se pueda producir sean bajo su mando y facultad directriz.

Cabe enfatizar que uno de los deberes intrínsecos del deber de prevención y tomando en cuenta el giro de la empresa corresponde a la implementación de una política del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SST), así como la instalación de un comité o supervisor según corresponda y con la elaboración de un Reglamento Interno de SST cuyos empleadores cuenten con más de veinte trabajadores dentro de la empresa.

Al respecto, en palabras de Bazan (2019), ella sostuvo que:

La Ley ha buscado contribuir con la eliminación o disminución de riesgos, pero lamentablemente, no basta con esta imposición normativa. Porque a pesar de ello, el empleador que cuenta con esta documentación muchas veces no ejecuta el plan anual de seguridad y salud. Consecuentemente, cuando se realiza una inspección, se verifica la existencia de los documentos, pero también la inexistencia de ejecución de dichos planes (p. 14).

Por otro lado, es evidente que la figura preventiva dispuesta en la normativa sobre SST se observa que la figura de prevención se regula no solo como un deber sino también se establece como un principio en tanto que aquel empleador negligente que no cumpla con esta obligación legal de prevenir será justamente sancionado ante la autoridad administrativa de trabajo y responsabilizado civil como penalmente de darse este último el caso. Sin embargo, la problemática surge para aquellos empleadores que si cumplieron con las disposiciones legales establecidas en la LSST acreditando su deber de prevención y que a pesar de ello se les atribuyen tales responsabilidades. En esta línea, Bravo (2019) señala que este problema es común en la práctica cuando de igual forma se atribuye tales responsabilidades hacia aquel empleador que si observó y puso en marcha la normativa en cuestión dentro de lo exigible y posible, constituyendo de tal situación para aquel empleador diligente en un grave perjuicio.

Por tal motivo, el deber de prevención se analiza doctrinariamente desde un doble enfoque o punto de vista como quiera llamárselo, como obligación de medios o como obligación de resultados, y dependiendo de cualquiera de ellos se llegará a determinar la responsabilidad del patrono, pero antes será necesario señalar las nociones de cada una manera puntual.

Se entiende por obligación de medios cuando el deudor a través de su conducta diligente y razonable procura lograr el resultado esperado, pero que no necesariamente existe seguridad de ello, mientras que en la obligación de resultados el deudor se compromete a cumplir el objetivo asegurando el logro de este.

En ese sentido, la responsabilidad del patrono se suscita cuando en materia de SST se considera que el deber de prevención constituye una obligación de resultados y no de medios, generando que el empleador no se libere del pago de una indemnización por daños y perjuicios con el solo hecho de acreditar su deber de diligencia.

De acuerdo con Lengua (2019) citado por Alvarez (2020) considera que:

El deber de prevención establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo no es una obligación de resultados, es una obligación de medios, toda vez que no se puede satisfacer la expectativa o interés de que no se produzca algún accidente de trabajo (p. 16).

Al respecto, si recae sobre el empleador la obligación legal dispuesto en la normativa de SST de adoptar e implementar las medidas de prevención de riesgos laborales que se susciten dentro del centro laboral, lo haría responsable por si se llegase a sustentar este incumplimiento legal, es por esta razón que la naturaleza jurídica relativa al deber de prevención dispuesta en la normativa de SST constituye una obligación de medios en el sentido de que solo bastará que el empleador con base a su conducta diligente cumpla con ejecutar determinadas acciones a las cuales está obligado, por lo tanto si incumpliera dicha obligación de medios entonces debería juzgarse sobre la base de la responsabilidad subjetiva, en cambio si la ley sanciona por el simple hecho de su comisión (responsabilidad objetiva o por riesgo) como se viene manifestando en la práctica judicial, pues entonces la existencia de la normativa de SST resultaría inútil porque de nada sirve que el empleador adopte las medidas necesarias de seguridad que le exige la ley para mitigar estos riesgos, si se sabe que estos siempre van a estar presentes y aun cumpliendo con todas ellas, de igual forma terminarían siendo sancionados como si fueran un empleador negligente.

Entonces, queda más que claro que este problema tiende a desnaturalizar la razón de ser de la normativa de SST, por lo que resulta necesario una reforma en cuanto a su *ratio legis* a fin de que se sancione al empleador, pero siempre y cuando se acredite con medios probatorios suficientes tales responsabilidades y no por la sola existencia del daño y del nexo causal entre el trabajador y el empleador como se viene manifestando en el actual tratamiento jurisprudencial que se le da a la responsabilidad civil del empleador, conforme se describirá en los párrafos siguientes.

2.2.1.3. Doctrina jurisprudencial sobre la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo

En el marco de las relaciones laborales, la responsabilidad civil aplicable en el derecho del trabajo es de naturaleza contractual, conforme así ha sido reconocida a lo largo de los pronunciamientos judiciales, en sustento a que el deber de SST se deriva del contrato laboral y en ese sentido le son atribuibles lo dispuesto en los artículos 1321 y 1322 del

Código Civil aplicables a los accidentes laborales y enfermedades profesionales u ocupacionales, no obstante, a efecto de brindar un mejor entendimiento sobre las decisiones judiciales que originaron la problemática de este estudio, es necesario recordar que cuando se publica la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el 15 de enero de 2010, uno de sus cambios sustanciales es la incorporación expresa de la competencia exclusiva de los jueces laborales por conocer la responsabilidad civil derivada de una relación laboral, la misma que va de la mano de la jurisprudencia unánime de que el juez laboral es competente para conocer la responsabilidad civil contractual, porque en cuanto a la responsabilidad extracontractual este último se mantiene como competencia del juez civil.

Esta situación ha generado una peculiaridad en el derecho laboral peruano y es que desde la emisión del I Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral en el año 2008 habilitó la competencia del juez laboral de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados de un contrato laboral y que desde el punto de vista de Ávalos (2021) este señala que se creó una especie de “responsabilidad civil laboral” que al día de hoy es sumamente represiva y desmesurada, llegándose a tal punto de que acreditándose el cumplimiento de los elementos de la responsabilidad civil, el empleador será responsable por todo accidente que ocurra e inclusive cuando acontezca un suicidio en el centro laboral.

Por esta razón es que considero que esta parte es importante aclararla porque la judicatura laboral peruana ha creado su propia tendencia, corriente y definición de la responsabilidad civil para estos casos laborales, es por ello por lo que a continuación se analizarán las sentencias casatorias de la Corte Suprema más relevantes en estos últimos cinco años cuya problemática se centra en la disparidad de criterios y en algunas ocasiones contradictorias entre sí.

A comienzos del año 2016 con fecha 07 de abril se emitió la Casación N.º 1225-2015 Lima, que sostiene como en muchas otras decisiones anteriores que el incumplimiento de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales dispuestas en la normativa de seguridad y salud en el trabajo genera como consecuencia el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivado del dolo o negligencia del empleador conforme al artículo 1321 del Código Civil.

La Casación Laboral N.º 16050-2015 De Santa, emitida el 15 de junio de 2016 sostiene que la responsabilidad civil contractual del empleador abarca las indemnizaciones por daño emergente, lucro cesante y daño moral, de conformidad con el artículo 1321 del Código Civil, derivándose del incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, concretamente en lo referido al Principio de Prevención, siempre y cuando estas obligaciones estén relacionadas con el accidente de trabajo producido.

Asimismo, refiere que la responsabilidad del empleador sólo se generará siempre que se pruebe la negligencia por el incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y el principio de prevención y que a partir de dicha conducta se haya producido el accidente laboral.

Otro aspecto interesante que rescatar de la presente sentencia casatoria se debe al análisis subjetivo sobre el responsable del daño dispuesto en el artículo 1969 del Código Civil que expresa que: “Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo.” (Código Civil [CC]. Decreto Legislativo 295 de 1984. 24 de julio de 1984. (Perú)) y que a la misma vez denota una responsabilidad cuasi objetiva establecida en que: “(...) el descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor”. A partir de ello, se colige que el empleador deberá demostrar su ausencia de culpa con el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional en relación con el accidente de trabajo sufrido por el trabajador. (Código Civil [CC]. Decreto Legislativo 295 de 1984. 24 de julio de 1984. (Perú)).

Del mismo modo, bajo análisis de esta sentencia, el colegiado supremo analiza la responsabilidad objetiva regulada en el artículo 1970 del Código Civil bajo la denominación de responsabilidad por riesgo, que establece que es: “aquel que mediante un bien riesgoso o peligroso, o por el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa, causa un daño a otro, está obligado a repararlo.” (Código Civil [CC]. Decreto Legislativo 295 de 1984. 24 de julio de 1984. (Perú)). Al respecto, se entiende que no es necesario probar la existencia de la culpa como causa del daño puesto que solo importará que este perjuicio haya sido derivado de una actividad riesgosa, lo cual torna automáticamente a su autor en responsable. Sobre este acápite, añadido que la teoría del riesgo corresponde a un tipo de responsabilidad extracontractual, que no corresponde dentro del marco de una relación laboral por ser este una de naturaleza contractual.

Finalmente, en esta sentencia casatoria se dejó en claro que la responsabilidad objetiva derivada de actividades riesgosas o peligrosas establecidas en el anexo 5 del Decreto Supremo N.º 003-98-SA no existirá liberación alguna de responsabilidad a través de los supuestos de caso fortuito o fuerza mayor por accidentes laborales.

Por otro lado, en la sentencia de Casación Laboral N.º 3591-2016 Del Santa, de fecha 12 de enero de 2017, sobre el particular se produjo el fallecimiento de un trabajador por las causas naturales propias de un infarto, sin embargo, el colegiado supremo resolvió declarar el pago de una pensión de sobrevivencia a favor de la viuda del trabajador fallecido constituyéndolo como accidente de trabajo debido a que la empresa empleadora no cumplió con acreditar su deber de garante, fundamento que fue referido sobre la base de dos principios establecidos en la LSST:

Sétimo: Conforme a lo expuesto, la obligación esencial de todo empleador es cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de

riesgos laborales, garantizando la protección, la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos (Principio de prevención). Caso contrario, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de este (Principio de responsabilidad) (p. 7).

Del mismo modo, otro de los argumentos que la Sala Suprema esgrimió para concluir que el presente hecho constituya un accidente de trabajo fue que el trabajador se encontraba en plena ejecución de las funciones impartidas por su empleador demandado.

Posteriormente, en la Casación Laboral N.º 4258-2016, Lima, emitida con fecha 30 de setiembre de 2016 y publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de enero de 2017 y que a su vez adquiere la calidad de precedente de obligatorio cumplimiento para las instancias previas, la Corte Suprema fijó como criterio vinculante a partir de aquí que para los casos de accidentes de trabajo sólo bastará que el trabajador pruebe el daño sufrido para que deba atribuirse el incumplimiento del deber de prevención del empleador y como consecuencia la imputación del pago de una indemnización por daños y perjuicios a la víctima o a sus derechohabientes, todo esto sobre la base de la interpretación que el colegiado le dio al artículo 53 de la LSST.

Sin embargo, en la Casación Laboral N.º 18190-2016 Lima, emitida el 06 de febrero de 2017 y publicada en el diario oficial El Peruano el 2 de mayo de 2017, se evidencia una contradicción con el precedente vinculante anteriormente mencionado, mediante el cual se reconsidera la importancia de los elementos de la responsabilidad contractual en virtud de su concurrencia como son i) la antijuricidad, ii) el daño, iii) el nexo causal, y iv) el factor de atribución, por tanto se establece que ante el acontecimiento de un accidente laboral no deberá atribuirse al empleador un comportamiento antijurídico, si esta no ha sido probada debidamente.

Esta conclusión del órgano supremo se sostuvo principalmente en que si bien es cierto se constituyó el accidente de trabajo por que el trabajador probó la existencia del daño por consecuencia de la realización de sus funciones, por otro lado, no se pudo probar que el empleador haya tenido alguna conducta antijurídica, en tanto que dicho accidente sufrido no se derivó por causa de la negligencia del empleador.

Tal es así que, en el contexto de estas posiciones dispares, el 21 de diciembre de 2017 se publica a través diario oficial El Peruano, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, en cuyo primer debate se acordó por unanimidad que el empleador

siempre será responsable por un daño ocasionado a la vida y salud del trabajador, en tanto que el primero le reviste su calidad de garante de la SST en el centro laboral.

Uno de los criterios que conllevaron al mencionado acuerdo se deriva de la atribución del deber de seguridad del empleador frente a sus trabajadores, la cual no solo comprende el cumplimiento objetivo de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sino que también será exigible la debida diligencia del empleador –*due diligence*– con la adopción de medidas que permitan reducir al mínimo los riesgos laborales, verbigracia, con la capacitación de los trabajadores de dicha normativa como de ponerlos a conocimiento de las posibles consecuencias en la salud a partir de la realización de sus labores, asimismo con haber efectuado un plan de identificación de determinados riesgos que se produzcan por consecuencia de las labores de los trabajadores y al mismo tiempo haber adoptado las medidas adecuadas para fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y en ese sentido lograr minimizar o de ser el caso la eliminación de dichos riesgos.

En esta misma línea de ideas sobre el comportamiento del *empleador diligente* el cual hace referencia los jueces supremos integrantes del pleno, señalan que se encuentra intrínseco la figura del deber de prevención conferido por el artículo 53 de la LSST estableciendo que, ante un daño producido a la salud del trabajador, el empleador deberá indemnizarlo o en su defecto a sus derechohabientes. En ese sentido, conforme sostiene el pleno, si el empleador no cumple con sus obligaciones relativas a la seguridad y salud en trabajo y a la misma vez no acredita haber actuado con la debida diligencia no será posible una liberación indemnizatoria por parte del empleador.

En la Casación Laboral N.º 5741-2017 de fecha 18 de octubre de 2018, además de fijarse como nuevo precedente vinculante laboral sobre accidentes de trabajo el otorgamiento del lucro cesante a pesar de que el vínculo laboral se haya extinguido por mutuo disenso, también el supremo tribunal se pronunció sobre el deber de garante del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo derivado de una responsabilidad contractual debe analizarse de forma conjunta con los artículos 1321, 1322 y siguientes del Código Civil. Además, el colegiado también se pronunció sobre uno de los elementos de la responsabilidad civil contractual que corresponde al nexo causal el cual supone la vinculación entre la conducta antijurídica del empleador (incumplimiento de su deber de protección) y las labores que ejecutaba el trabajador en el centro de trabajo.

Por si ello fuera poco, la Casación Laboral N.º 19747-2018 Del Santa, emitida el 03 de diciembre de 2019 y publicada por el diario oficial El Peruano el 05 de febrero de 2020, en cuanto a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo la sala suprema sostiene que el empleador es el deudor de la seguridad y salud del trabajador, que constituye una obligación intrínseca del contrato laboral, por esta razón todo accidente de

trabajo le será atribuible la responsabilidad dado que existe una presunción de culpa patronal cuya carga de la prueba recae sobre el empleador demostrar lo contrario. No obstante, en cuanto a la carga de la prueba por parte del trabajador, a este solo le corresponde acreditar la relación laboral y el daño sufrido mas no la culpa de su empleador.

Si bien es cierto, en la sentencia casatoria el colegiado supremo manifestó entre líneas de una posible liberación de responsabilidad civil del empleador, sin embargo, esta se limita a la acreditación de que el daño resulte como consecuencia de un factor ajeno al contrato de trabajo, argumento que la Corte Suprema no desarrolla y continúa generando mayores dudas en su aplicación, ello aunado a una contradicción cuando luego sostiene que el empresario empleador debe responder por todo accidente ocasionado, sin importar si haya sido provocado por alguna causa fortuita ajena a toda culpa del empleador, justificando que al ser propietario de la empresa automáticamente lo haría responsable por el riesgo generado.

En la Casación Laboral N.º 25875-2018, Tacna, emitida con fecha 24 de octubre de 2019 resalta obligación esencial del todo empleador en cuanto al cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales con la finalidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo, lo cual implica evaluar, evitar y atacar estos riesgos, caso contrario el empleador deberá responder la indemnización por daños y perjuicios. Además del análisis de la concurrencia de los elementos de la responsabilidad civil en el caso en concreto se llegó a probar que el empleador no otorgó los implementos de seguridad previstos en la normativa para las labores propias de la construcción civil, conducta que el patrono no pudo desvirtuar con la presentación del algún medio de prueba que acredite dicha entrega, lo cual pone en evidencia el incumplimiento de su deber de prevención.

Por otro lado, si bien es cierto, en este caso se detectó una negligencia por parte del trabajador por haber desempeñado una función distinta a la asignada, la sala sostiene que ello no es suficiente para que el empleador se libere de su responsabilidad en el sentido que éste es quien asume el rol de dirección y liderazgo de su empresa y además es sobre quien recae la obligación de fiscalizar y vigilar las labores en el centro de trabajo, a fin de verificar el cumplimiento de los deberes de los trabajadores, más aun considerando la actividad riesgosa como el de construcción civil y en ese sentido bajo la potestad sancionadora del patrono debió haber aplicado medidas correctivas para adecuar la conducta del trabajador.

En esta misma línea, el colegiado supremo, establece que en este caso el empleador incurrió en una conducta antijurídica (antijuricidad) al contravenir el Principio de Protección que consiste en la atribución que tiene todo empleado para dirigir y controlar al trabajador asumiendo su deber de cuidar la salud y la integridad física del trabajador, es así que ante

tal incumplimiento deberá de asumir las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole (principio de responsabilidad) como consecuencia del evento dañoso del trabajador.

2.2.1.4. Teoría de la responsabilidad objetiva

Como ya se ha venido analizando, pero en esta oportunidad haciendo un mayor detenimiento para entender esta figura, hay que comprender su surgimiento y el contexto que vivimos debido a que nos encontramos en una sociedad de riesgo, por lo tanto, es entendible que en el ámbito de la responsabilidad civil del empleador quien crea el riesgo (fuente del riesgo) es quien por ende lo debe asumir, es decir respondiendo por los daños generados a la víctima pese a que se hayan adoptado la diligencia y los cuidados para prevenirlos.

Por tales efectos, se le conoce como responsabilidad objetiva o también conocida como responsabilidad sin culpa, en tanto que se va a prescindir del análisis de la conducta del responsable sin importar las medidas que se hayan adoptado, lo único relevante será el resultado dañoso, por ende, será necesario que la víctima acredite el daño para que pueda ser resarcido por el agente.

Sin embargo, para Bazan (2019) la autora señala que no debe confundirse la responsabilidad objetiva con la responsabilidad sin culpa, porque esta última se da cuando se genera un injusto o un acto arbitrario que no depende de la actuación del empleador sino exclusivamente al resultado para asumir el pago por los daños y perjuicios.

En el marco de una relación laboral la teoría de la responsabilidad objetiva ha cobrado suficiente presencia empezando con la adopción de la teoría del riesgo como fundamento de la responsabilidad del empleador, la cual consiste en aquella alta probabilidad de que el trabajador sufra un accidente por las actividades riesgosas o peligrosas generadas, por lo tanto, será imputable el empleador por ser el titular del riesgo asignado por el contrato de trabajo.

Como se había mencionado con anterioridad sobre la responsabilidad por riesgo prevista en el artículo 1970 del Código Civil, limitándose el elemento del factor de atribución en este tipo de responsabilidad objetiva en la sola existencia del riesgo y no del dolo, culpa leve o culpa inexcusable. En esta misma línea, Le Tourneau (2004) como se citó en Sáenz (2015) considera que:

“(...) toda actividad que provoque un riesgo para otro torna a su autor en responsable del perjuicio que dicha actividad pueda causar, sin que tenga que probar la culpa como origen del daño. Impregnada por el valor moral de la solidaridad, la teoría del riesgo para fundamentarse sobre todo en una idea de justicia elemental: por su actividad, el hombre puede procurarse un beneficio (o

un placer); como contrapartida, él debe reparar los daños que provoca (...)" (p. 39). *[el énfasis es propio]*.

Al respecto, se puede afirmar entonces que en el marco del desarrollo de las actividades riesgosas o peligrosas del empleador y como consecuencia el trabajador haya resultado lesionado, el primero se verá obligado a indemnizar al segundo de forma objetiva, sin previo análisis de la existencia de culpa.

A ello merece la pena subrayar que existen actividades que no constituyen alto riesgo de peligrosidad, como las labores de oficina, por ejemplo, no obstante, la imposición de la responsabilidad objetiva por actividades anormalmente peligrosas se debe justificar toda vez que el empleador conozca que dicha actividad constituye en alto riesgo. En esta línea Lubomira (2015) indica que el hecho de que el agente reconozca la probabilidad de que su conducta pudiese causar el daño se constituye en un riesgo previsible.

En ese sentido, en respuesta al fundamento de algunos laboristas en el supuesto que el empleador de igual forma es responsable civilmente por contratar a un trabajador negligente que se autolesiona, ante esto la gran mayoría de los laboristas intentan crear su propia definición de responsabilidad civil laboral de manera forzada, puesto que dicho fundamento no se podría dar por un especialista en materia civil porque la responsabilidad es objetiva.

No se puede dejar de lado la trascendencia de esta problemática en el ámbito de un proceso laboral, pensándose muchas veces que este ha sido diseñado para tutelar los derechos del trabajador y esto no es verdad, el proceso laboral está diseñado para tutelar los derechos de las partes, porque tanto el empleador y el trabajador tienen igualdad de protección de derechos fundamentales, como por ejemplo el irrestricto derecho a la defensa y debido proceso.

Asimismo, Ávalos (2021) señala que en una relación sustantiva laboral el empleador y el trabajador tienen una relación desigual, sin embargo, en un proceso no es así, porque en aplicación del criterio de defensa cautiva (patrocinio judicial con intervención de un abogado) y reconocer que el trabajador sigue siendo la parte débil implicaría reconocer que el abogado del demandante es inferior que el abogado del demandado y esto es un sofismo porque en realidad no necesariamente es así. En ese sentido, a veces forzamos los conceptos para intentar identificarnos y crear nuestras propias maneras en el ámbito laboral.

2.2.1.5. Teoría de la responsabilidad subjetiva

Para ahondar en el desarrollo de la responsabilidad subjetiva, en primer lugar, considero pertinente precisar que esta se deriva de la responsabilidad civil, en ese sentido, partimos de su definición. En palabras, de Bravo (2019) define a la responsabilidad civil como:

Aquella institución jurídica en virtud de la cual las acciones u omisiones de un sujeto gozante de capacidad, a las que éste se había comprometido contractualmente o a las que éste debía atender por imperativos morales, desembocan, por participación directa o indirecta de aquél, en un acto dañino para un tercero, generándose así la obligación legal de resarcir el mismo. Es precisamente esta imposición la que diferencia a la responsabilidad civil de las obligaciones civiles y de las obligaciones de naturaleza moral (p. 50).

Ante lo expuesto, se colige que la finalidad de la responsabilidad civil busca indemnizar los daños provocados por el incumplimiento de un deber derivado por un acto involuntario o aquella nacida por la vulneración de algún deber genérico proveniente de un tercero, por lo tanto, resulta necesario señalar que, para la configuración de la existencia de la responsabilidad civil, deben concurrir todos sus elementos, que son la antijuricidad, el daño, el nexo causal y el factor de atribución.

Sobre el elemento del daño, esta consiste en toda lesión producida a un interés jurídicamente protegido, en nuestra legislación civil vigente, se divide en dos categorías, aquellos que afectan la esfera patrimonial del sujeto y aquellos que afectan la esfera personal del afectado denominados como daños extrapatrimoniales. En cuanto al primero, constituye un menoscabo sobre los derechos patrimoniales del afectado que originan el daño emergente y el lucro cesante, y en lo relativo a la naturaleza extrapatrimonial, es toda lesión a la integridad física y psicológica de una persona como al de su proyecto de vida y así también a los sentimientos legítimos que originan los supuestos del daño moral. Esto justifica porque esta última categoría siempre ha sido un dolor de cabeza para los juzgadores en lo que refiere a su cuantificación, que en la mayoría de las veces resulta desproporcionadamente elevados.

Ahora bien, Paredes (2015) para que el daño sea indemnizable debe cumplir con determinadas características: (i) el daño debe ser cierto, esto quiere decir que sea verificable y que tenga correlación con el hecho generador, (ii) este daño debe ser un menoscabo que vulnere un interés específico, (iii) que el daño subsista y que en ese sentido no haya tenido que ser reparado, y (iv) que este daño sea ilegítimo, es decir que no debe estar eximido de responsabilidad por el ordenamiento jurídico.

En cuanto a la antijuricidad, esta tiene que ver con la conducta contraria al ordenamiento jurídico, en el caso de la responsabilidad civil por accidentes de trabajo la antijuricidad se manifiesta en el incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad que permitan ejercer sus labores al trabajador de forma eficiente, es por esta razón que existe una presunción de responsabilidad patronal.

El nexo causal no es otra cosa que la relación causa - efecto que existe entre la conducta antijurídica y el daño producido a la víctima, en ese sentido, ante la inexistencia de esta vinculación, dicha conducta no generaría la obligación legal de indemnizar.

Del mismo modo en la Casación N.º 4321-2015, Callao, se expresa que, de no existir el presente elemento de causalidad, tal comportamiento no generaría la obligación legal de reparar el daño. En la mencionada sentencia casatoria se sostiene también que, en el ámbito laboral, la relación causal exige la existencia del vínculo laboral y que el daño (accidente de trabajo) se haya producido como consecuencia de la ejecución de las labores realizadas. Por lo tanto, para que se cumpla el elemento del nexo causal laboral, debe primero que tal accidente haya devenido de una omisión por parte del empleador en materia de SST otorgados al trabajador demandante.

Por último, en lo referido al factor de atribución, esta se clasifica en factores subjetivos que comprenden el dolo o culpa, y en factores objetivos que comprende la obligación de reparar por la sola existencia del daño, constituyéndose la responsabilidad objetiva. Es decir, existen criterios por los cuales al causante del daño se le puede atribuir responsabilidad, como son los criterios subjetivos y objetivos señalados (Indigoyen, 2020).

En cuanto al factor de atribución subjetivo, en palabras de Mariño (2015) esta derivación consiste en que la responsabilidad recae sobre el análisis de la conducta del deudor frente a su obligación. Por lo tanto, si el sujeto no hubiese actuado en virtud de un comportamiento debido y razonable, pues entonces será atribuible su incumplimiento, esto quiere decir que se haya omitido la diligencia ordinaria. En ese sentido, esta conducta contraria al ordenamiento puede derivarse tanto del dolo como la culpa leve o culpa inexcusable.

A lo anteriormente expuesto, la sola existencia del daño como el hecho de acreditar una relación causal no serían suficientes para acreditar la responsabilidad civil del empleador, puesto que se necesita de todos sus elementos sustanciales para determinar la configuración, por cuanto estos deberían constituirse copulativamente y debiendo ser interpretada de manera aislada.

2.2.2. COMPLIANCE LABORAL

2.2.2.1. Definiciones del *compliance*

En una primera aproximación, el cumplimiento normativo o conocido en su término anglosajón *compliance* es una institución legal moderna que cada vez viene tomando mayor fuerza en la regulación a nivel mundial cuya principal característica evidente es que suele ser figura multidisciplinaria, es decir transversal a diferentes áreas, materializándose a través de programas de cumplimiento o *compliance* programs consistentes en la identificación, evaluación y control de diversas situaciones que podrían generar algún tipo de riesgo legal sobre la normativa aplicable a la empresa, lo cual podrían devenir en

múltiples consecuencias, entre ellas las más relevantes de naturaleza económica y reputacional.

Sobre el aspecto reputacional, este es relevante para el mercado puesto que se suele ver buena cara a un empresario cumplidor cuya organización cuente con los principios éticos acorde a una cultura de cumplimiento (Ayala, 2018).

Desde un punto de vista ético se considera al *compliance* como un conjunto de elementos que configuran el respeto y correcto proceder de una persona jurídica o natural frente al ordenamiento jurídico que en algunas ocasiones estas normas están vinculadas a los sistemas de *hard law* como de *soft law*, orientados con principios y valores que guarden relación con la ética (Antich, 2017).

Del mismo modo, en palabras de Robiglio (2018) define al *compliance* de forma genérica como aquellas medidas que una empresa adopta en el marco de sus actividades, adecuándolas con la exigencia del ordenamiento jurídico aplicable y que van a estar orientadas al fomento de valores de orden ético con el pleno respeto de las leyes y procurando un sistema de prevención, control y detección de riesgos penales.

Sobre la materialización del *compliance* como ya se había adelantado, es importante tener en cuenta que un programa de cumplimiento cuente con determinados elementos esenciales para conseguir su efectividad, en ese sentido para Enseñat (2016) estos elementos son i) el liderazgo y cultura de cumplimiento; ii) función de cumplimiento; iii) evaluación de riesgos; iv) políticas y controles; v) comunicación, formación y sensibilización; vi) supervisión y verificación; y vii) consecuencias de los incumplimientos.

De acuerdo con Antich (2017), el primer elemento consiste en el compromiso firme de la alta dirección, con la manifestación formal de su compromiso e involucración para el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento el mismo que debe ser puesta a conocimiento por todos, en cuanto al segundo elemento, este consiste en la centralización del cumplimiento a cargo del *compliance officer* estableciendo inclusive un comité especializado y multifuncional que permita coordinar con las demás áreas de la organización sobre las actividades puestas en marcha por este oficial del cumplimiento, sobre el tercer elemento consiste en el análisis de determinados riesgos proporcional al tamaño, tipo de actividad y áreas de toda la organización, el cuarto pilar implica a todos los procesos operativos y demás controles utilizados para la gestión de los riesgos que deben conocer todos los trabajadores, que justamente guarda relación con el quinto elemento por la necesidad de que la comunicación y formación sean efectivas de manera que todos se encuentren preparados y sepan actuar ante una eventual contingencia, el sexto elemento se trata de revisar de forma periódica si el programa funciona correctamente, monitorizando los controles, evaluando la efectividad, implementando un canal de denuncias dentro de la organización para poner a conocimiento las conductas irregulares y como último elemento sobre las consecuencias de los incumplimientos, se

deben aplicar medidas disciplinarias que incumplan las políticas y procedimientos con la finalidad de que sean corregidas, del mismo modo generando incentivos para favorecer y promover el desarrollo del programa de *compliance* por las personas implicadas.

En general, los programas de cumplimiento incluyen todo un sistema integrado de acciones que van a ir destinadas a que la empresa genere una verdadera cultura de cumplimiento sobre sus obligaciones legales, pero asumiendo a su vez una gobernanza voluntaria castigando posibles conductas que atenten con dicha cultura.

Por otro lado, “el *compliance* va dirigido a todos los *stakeholders*, desde accionistas a departamentos de soporte, pasando por alta dirección, departamento de control y cualquier otra área en la empresa, así como a terceros y partes interesadas.” (Wegmann, 2020, p. 14), asimismo destacando relativo a su cumplimiento, el autor menciona tres tipos de ventajas:

Ventajas comerciales, ya que aporta confianza, crea una buena reputación, ayuda a la sostenibilidad de la compañía y a su mejora continuada; las legales, que eximen o mitigan responsabilidades y sanciones; y, por último, la creación de una cultura corporativa, que define los valores y la ética de la organización, y aporta previsibilidad y sistemas de control adecuados (p. 14).

Por lo tanto, es importante dejar en claro que debe entender que el *compliance* busca ir más allá de solo cumplir la legalidad, su función es también autorregularse de forma eficiente de manera que previene los riesgos legales en aras de obtener un buen manejo de reputación empresarial, no obstante, la sola medida de autorregulación interna no necesariamente llega a cumplir su efectividad, pero de esto se hablará más adelante.

2.2.2.2. Estándares internacionales

En la mayoría de los países en el mundo los poderes estatales otorgan a entidades privadas la capacidad de emitir normativas técnicas de ser aplicables en la jurisdicción respectiva, esto con el propósito de crear voluntariamente estándares en las diversas materias. Por esta razón es que existen organismos internacionales de normalización en diferentes partes del mundo que entre ellos por ejemplo son la Asociación Española de Normalización (UNE) en España, *American National Standards Institute* (ANSI) en Estados Unidos, *British Standards Institution* (BSI) en el Reino Unido, *Deutsches Institut für Normung* (DIN) en Alemania, *Association française de Normalisation* (AFNOR) en Francia, *Ente Nazionale Italiano di Unificazione* (UNI) en Italia, o en el caso nuestro a través del Instituto Nacional de Calidad (INACAL) en Perú, entre muchos otros de las cuales forman parte de una de las organizaciones no gubernamentales más relevantes como es la Organización Internacional de Normalización (en adelante, comúnmente conocida por su abreviación en inglés como ISO) fundada el 23 de febrero de 1947 con sede en Ginebra,

Suiza y que en la actualidad cuenta con 165 países miembros (*International Organization for Standardization, 2021*).

Ahora bien, la ISO por el ser el mayor desarrollador mundial en cuanto a estándares internacionales se refiere, la organización promueve estas creaciones a través de procedimientos que son regulados, transparentes y facilita la participación en común entre sus miembros, principalmente tomando como punto de partida los estándares nacionales que tuvieron aceptación y consenso en la comunidad internacional que terminan por publicarse como un estándar, tal y como ocurrió con el primer estándar nacional sobre programas de *compliance* que recibió el nombre de AS 3806, publicado en el año 2006 en Australia, norma con trascendencia internacional que sirvió de base para la elaboración del primer estándar internacional sobre *Compliance*, la norma ISO 19600 (Casanovas, 2018).

a) ISO 31000 – Sistemas de Gestión de Riesgos (SGR):

Se trata de un estándar internacional que guía y proporciona principios que buscan ayudar sobre el análisis y evaluación de riesgos a favor de cualquier tipo de empresa, por lo tanto esa norma en su versión más reciente del año 2018 nos dice que estos principios establecen que el sistema de gestión debe ser integrado en la organización, estructurado, adaptable, inclusivo, dinámico, una mejora en la información disponible, factores humanos que influyen dentro y fuera de la organización y finalmente una mejora continua proveniente de la experiencia (ISOTools *excellence*, 2018).

b) ISO 19600 – Sistemas de Gestión de Compliance (SGC):

Esta norma internacional publicada en el año 2015 establece una serie de directrices que van a definir no un simple programa de cumplimiento sino también todo un sistema integrado de gestión. La utilidad que despliega esta norma es que sirve como una guía orientadora para cualquier tipo de organizaciones con la finalidad de implementar, mantener y evaluar eficazmente un sistema de gestión del *compliance* como objetivo de que la empresa cumpla con sus obligaciones legales para favorecer a la cultura de cumplimiento, de tal manera permita disminuir los riesgos legales que pueden acarrear en sanciones administrativas, delitos y daños. Palacios (2019) concluye que, “en esta norma, las obligaciones de *Compliance* pueden provenir de obligaciones impuestas por leyes, reglamentos o contratos, así como de obligaciones asumidas voluntariamente cómo lo son códigos de conducta y políticas internas” (pp. 32-33).

c) ISO 37301: Sistemas de Gestión de Compliance (SGC):

En vista que en la actualidad la norma ISO 19600 no se encuentra bajo revisión, es decir no se emitirá una nueva edición, se entiende que el que será su sustituyente es la norma ISO 37301, que por cierto se espera su publicación a finales del presente año y que promete a diferencia de la primera que esta última si será certificable.

Trinidad (2020) explica que esta norma tendrá como principal propósito otorgar una guía de uso similar a su futura antecesora norma ISO 19600, cuyas principales novedades será su carácter certificable, el sistema de gestión de *compliance* tendrá un alcance en partes localizadas dentro de la organización, identificación del contexto legal y regulatorio en el que se encuentra inmerso la organización y la necesidad de establecer un sistema de gestión de *compliance* completo e integrador con los demás sistemas utilizados en la organización.

d) ISO 45001 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):

El 12 de marzo de 2018 se publicó la norma ISO 45001 con el propósito de establecer los presupuestos necesarios para implantar o de ser el caso mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la idea de que las organizaciones otorguen lugares de trabajo seguros y saludables de manera tal que se prevengan lesiones y daños a la salud de los trabajadores. Este estándar internacional voluntario incorpora un enfoque de mejora continua que por ejemplo no se encontraba presente en su antecesora OHSAS 18001.

Por otro lado, la eficacia de la implementación de este estándar con meta de alcanzar los resultados pretendidos dependerá, conforme se detalla en la guía práctica de la norma ISO 45001 que mejorara la seguridad de los trabajadores editada por ISOTools ([ISOTools], 2018), de los siguientes factores: i) el liderazgo, compromiso, desarrollo y fomento de la alta dirección; ii) la comunicación interna y externa con la participación activa entre los trabajadores y sus representantes si los hubiera; iii) la implantación de políticas de seguridad y salud compatibles con los objetivos de la empresa; iv) establecer procesos para vigilar los riesgos de SST; v) la mejora continua del sistema y su integración con los demás procesos de la organización; vi) cumplimiento de los requisitos legales y no legales dispuestos.

2.2.2.3. Evolución normativa en el Perú

Es sabido que uno de los motivos de la adopción de la figura del *compliance* en nuestro país se debe al tan ansiado intento, hasta hoy, por pertenecer a la prestigiosa Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), conocida por diseñar políticas públicas y establecer estándares y normas internacionales relacionados con la mejora del desempeño económico, fomento al empleo y la lucha contra la evasión tributaria con el propósito de lograr un bienestar en las personas. Las ventajas de formar parte de este organismo internacional son múltiples y van desde la generación de una credibilidad internacional sirviendo de buena imagen frente a los inversionistas internacionales, permite acceder a mercados competitivos y a ingresar a una red de contacto permanente con países desarrollados en temas relacionados con la educación, ambiente, comercio, tecnología e innovación, asuntos fiscales e inversión.

La aspiración de varios países como el nuestro para incorporarse a la OCDE no se hizo esperar, siendo así que en el mes de noviembre de 2012 el entonces vigente presidente de la República del Perú visitó la sede de la OCDE a fin de oficializar su solicitud de incorporación a esta organización internacional, pedido que fue reiterado años después. Asimismo, durante el año 2013, la OCDE establece un mecanismo novedoso denominado “Programa País” con el que se busca ayudar a un número limitado de países a alcanzar los estándares requeridos por esta organización. Es en este contexto en el que el 18 de abril del año 2014 se invitó al Perú para participar en el “Programa País”, mediante el cual meses después nuestro país acepta dicha invitación, comprometiéndose a través del mencionado programa la adopción de una serie de recomendaciones, sugiriéndose reformas relativas al medio ambiente, lucha anticorrupción, políticas fiscales y comerciales, entre muchas otras áreas que formaron parte del contenido del programa (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2014).

Es en este contexto que el 21 de abril de 2016 se aprobó la Ley N.º 30424, norma que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas primigeniamente por el delito de cohecho activo transnacional prevista en el artículo 397-A del Código Penal, y que posteriormente fue actualizándose hacia un catálogo de delitos como la colusión simple y agravada, cohecho activo genérico y específico, tráfico de influencias, también el delito de lavado de activos y otros delitos a la minería ilegal y el crimen organizado dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1106 y el delito de financiamiento del terrorismo establecido en Decreto Ley N.º 25475.

Si bien esta figura no es originaria de nuestro país, no obstante, debido a la gran cantidad de casos de corrupción empresarial que parten del continente hacia nuestro país, se vio en la necesidad de que el *compliance* se introduzca en el ordenamiento jurídico peruano con la intención de regular la función del cumplimiento normativo (Espinoza, 2017).

Ahora, ciertamente, existe un marco legal que obliga a las empresas desarrollar programas de cumplimiento en materia de *criminal compliance* a fin de ser atenuados o liberados de su responsabilidad penal, por otro lado también se observa la existencia del desarrollo de estos programas para la obtención de una gradualidad en la sanción en materia de protección y defensa del consumidor y derecho de la competencia que si bien es cierto no generó el mismo impacto mediático como si lo fue en materia penal, pero que si coincide en la voluntariedad de su adopción, en este caso para el proveedor, no obstante para obtener efectos positivos a su favor, resulta imprescindible la obligatoriedad de su desarrollo, conforme se versa en las siguientes legislaciones sobre la materia en cuestión.

El artículo 112, inciso 4 del Código de Protección y Defensa del Consumidor, aprobado por la Ley N.º 29571, durante el año 2010, expresa lo siguiente:

Artículo 112.- Criterios de graduación de las sanciones administrativas.

Se consideran circunstancias atenuantes especiales, las siguientes:

(...)

4. Cuando el proveedor acredite que cuenta con un programa efectivo para el cumplimiento de la regulación contenida en el presente Código, para lo cual se toma en cuenta lo siguiente:

a. El involucramiento y respaldo de parte de los principales directivos de la empresa a dicho programa.

b. Que el programa cuenta con una política y procedimientos destinados al cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el Código.

c. Que existen mecanismos internos para el entrenamiento y educación de su personal en el cumplimiento del Código.

d. Que el programa cuenta con mecanismos para su monitoreo, auditoría y para el reporte de eventuales incumplimientos.

e. Que cuenta con mecanismos para disciplinar internamente los eventuales incumplimientos al Código.

f. Que los eventuales incumplimientos son aislados y no obedecen a una conducta reiterada (...) (Código de Protección y Defensa del Consumidor, Art. 112, inc. 4, 2010).

El artículo 49.1 literal e) y artículo 49.4 del T.U.O. de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, aprobado mediante D.S. N.º 030-2019-PCM, expresa que:

49.1. Además de la sanción que se imponga por infracción a la presente Ley, la Comisión podrá dictar medidas correctivas conducentes a restablecer el proceso competitivo o prevenir la comisión de conductas anticompetitivas, las cuales, entre otras, podrán consistir en:

(...)

e) El desarrollo de programas de capacitación y de eliminación de riesgos de incumplimiento de la normativa sobre libre competencia.

(...)

49.4. La Comisión podrá expedir Lineamientos precisando los alcances del presente artículo, para su mejor aplicación (T.U.O. de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas, Art. 49.1 lit. e) y Art. 49.4, 2019).

El artículo 12 del Reglamento que promueve y regula la implementación voluntaria de programas de cumplimiento normativo en materia de protección al consumidor y publicidad comercial, aprobado mediante D.S. N.º 185-2019-PCM, del mismo modo expresa que:

Los proveedores pueden implementar programas de cumplimiento respecto de la normativa de publicidad comercial establecida en el Decreto Legislativo N.º 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal, los cuales consideran lo señalado en el presente reglamento, en lo que resulte aplicable. La existencia de programas de cumplimiento podrá constituir una circunstancia atenuante para la graduación de la sanción derivada de las eventuales infracciones al Decreto Legislativo N.º 1044, Ley de Represión de la Competencia Desleal (Reglamento que promueve y regula la implementación voluntaria de programas de cumplimiento normativo en materia de protección al consumidor y publicidad comercial, Art. 12, 2019).

Ahora bien, ante la normativa expuesta que recae sobre la figura del cumplimiento normativo que contempla nuestra legislación nacional para el funcionamiento de determinadas materias, ha servido de influencia para otras áreas del ordenamiento jurídico que tienen como propósito de atribuir a los representantes legales y propietarios de la empresa en responsabilidad por la negligencia de su actividad económica, de tal manera que se han venido regulando normas en materia tributaria y societaria.

En ese sentido, observamos que el *compliance* ha evolucionado de tal manera que se ha consolidado en una herramienta eficiente para la gestión de riesgos legales para el empresario, tomando en cuenta su trascendencia fuera del ámbito penal, por lo tanto es importante que la compañía desarrolle un adecuado programa de *compliance* dentro de su sistema de organización con el objetivo contrarrestar los riesgos legales, generando incentivos positivos como por ejemplo en la prevención de responsabilidades frente a terceros (Suyón, 2019).

2.2.2.4. Vinculación con el derecho del trabajo: *labour compliance*

Es obvio que a partir de publicada la legislación del *compliance* en el ámbito penal, se le haya asociado la figura a esta rama durante varios años, esto es por la atribución de responsabilidad penal de la persona jurídica y de los altos mandos directivos que conforman la misma, sin embargo, durante los últimos años está cobrando mayor presencia legislativa en diferentes áreas del derecho corporativo como lo son en el derecho de la libre competencia, derecho financiero, de cierto modo en el ámbito tributario (*tax compliance*) y a manera de autorregulación en materia laboral.

Si bien hasta el momento no hay una definición oficial del *compliance* laboral, no obstante, de todas la que a mi perspectiva mejor se aproxima es la concebida por Rojas (s.f.) como aquella “función que comprende un conjunto de procedimientos y sistemas de gestión y control internos, elaborados de una forma sistemática y objetiva, para la prevención, identificación y gestión de los riesgos por incumplimiento de la normativa socio-laboral” (p. 25). Al respecto, sobre la normativa sociolaboral que se hace referencia gira entorno a las obligaciones legales internas y externas como parte de los riesgos legales de la empresa.

La función del *compliance* laboral busca gestionar y prevenir los riesgos que guardan relación con el incumplimiento de la legislación laboral dentro de una empresa donde las consecuencias trascienden en pérdidas económicas por las sanciones administrativas o mediante los pagos de una indemnización civil que inclusive pueden llegar afectar la imagen reputacional de la empresa.

Rojas, Moraleja y Gutiérrez (2017) consideran que cuando se habla de *compliance* laboral, nos estamos refiriendo concretamente a la prevención de incumplimientos en materia de obligaciones legales en el ámbito laboral como los relacionados a las condiciones de trabajo, derechos fundamentales de los trabajadores, protección de datos personales en el marco de la relación laboral, seguridad y salud en el trabajo, entre muchos otros, por esta razón es necesario que la organización empresarial realice un análisis, previsión y gestión de riesgos para no acarrear en incumplimientos normativos.

En este sentido, el *compliance* laboral se revela, pues, como un instrumento eficaz, capaz de asegurar una óptima vigilancia y cumplimiento por parte de las organizaciones no sólo de las normas laborales nacionales, sino también de las normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral, tales como los Convenios de la OIT en materia de derechos humanos sociales (Rojas, 2017, en Trillo, 2019).

Visto desde una perspectiva humanista, el principio rector número 15 contemplada en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas,

señala que las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias a fin de establecer la debida diligencia en materia de derechos humanos, en ese sentido es de suma relevancia para los litigios, la acreditación de un programa de *compliance* laboral con el propósito de acreditar la inexistencia de responsabilidad (González, 2020).

Desde el punto de vista coyuntural con la aparición cada vez más frecuente de las herramientas tecnológicas y el uso constante de las redes sociales, sumado a ello la reaparición de la modalidad de trabajo a distancia han traído consigo una serie de retos para los empleadores en cuanto a la protección de datos personales de los trabajadores se refiere, situación a su vez genera el incremento de los riesgos legales a merced de los posibles incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa sobre esta materia, las cuales pueden conllevar la imposición de sanciones económicas.

Es así como se colige que la estrecha vinculación que existe entre el tema de la protección de datos personales en materia laboral y su relevancia con el *compliance* laboral en tanto que el sistema de gestión del cumplimiento va a tener la misión de no únicamente prevenir y gestionar este tipo de riesgos legales sino también consolidar las buenas prácticas por parte de la organización (Trillo, 2019). A partir de allí, los programas de cumplimiento normativo laboral han jugado un papel trascendental para ejecutar el plan, el mismo que deberá involucrarse las demás áreas de la empresa, entre ellas, conforme describe Rojas (2017), las que necesitan principal atención: “igualdad y no discriminación; condiciones de trabajo; nuevas tecnologías de la información y comunicación en el ámbito laboral; PDP y propiedad intelectual; prevención de delitos en el ámbito laboral; prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, etc.” (Rojas, 2017, p. 3).

Sobre este punto un programa de cumplimiento normativo en el ámbito laboral “no solo permitirá minimizar los riesgos, sino también implantar un código ético que sepa tratar diferentes áreas laborales, tales como: prevención de riesgos, condiciones de trabajo, acoso laboral, protección de datos, entre otras” (Pañella, 2018, como se citó en Trillo, 2019).

Ahora bien, como parte de los programas de *compliance* laboral, el oficial de cumplimiento o *compliance officer* es el eje central para llevarlo a cabo, identificado y analizando los riesgos legales a los que pudiera estar sometido la organización, teniendo en cuenta no solo el cumplimiento de las obligaciones legales dispuestas por la legislación laboral nacional aplicables (*hard law*), sino también aquellas normas o recomendaciones internacionales emitidas por la OIT, OCDE, ISO, etc. (*soft law*) con el objeto de acercarse a las buenas prácticas laborales, luego el *compliance officer* deberá clasificar oportunamente los riesgos de mayor o menor gravedad, una vez hecho esto procederá con el diseño y ejecución de las políticas, protocolos y medidas de control, como son por ejemplo, el canal de denuncias, para finalmente darle seguimiento y monitoreo continuo,

corrigiendo algunas deficiencias en el camino, todo como parte del sistema de gestión (Rojas, s.f.).

En definitiva, el sistema de *compliance* laboral permite ser una herramienta esencial y eficaz para la prevención y gestión de los riesgos legales en el marco de una relación laboral, basando sus logros a través de políticas internas con el fin de interiorizar la cultura de cumplimiento y consolidación ética por parte de los empleados que conforman la empresa, capaz de asegurar la óptima vigilancia y el cumplimiento de la legislación nacional y normas internacionales en materia laboral (Trillo, 2019).

2.2.2.5. Compliance y la prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es entendida como aquella disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través de la implantación de medidas desarrolladas por técnicos especialistas en la materia, cuyas medidas son necesarias para prevenir los riesgos provenientes de las condiciones de trabajo. En ese sentido, llamamos riesgo laboral a la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de la realización de sus labores, es decir como consecuencia de un accidente de trabajo o por haber contraído alguna enfermedad profesional u ocupacional.

La legislación española regula La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) dispuesto en la Ley 31/1995 entrada en vigor el 8 de noviembre de dicho año, el cual establece una serie de garantías y responsabilidades que buscan asegurar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, cuyo ámbito de aplicación se desenvuelve dentro del marco de una relación laboral, administrativo o estatutario del personal del sector público, en ese sentido el derecho de los trabajadores de recibir una protección eficaz sobre la materia se encuentra regulada el artículo 14.1 de la LPRL, cuyo deber de protección de los trabajadores recae en el empresario frente a los riesgos laborales, sin embargo en el artículo 29 del referido cuerpo normativo también se disponen las obligaciones de los trabajadores y en lo relativos a sus deberes de prevención regulada en el artículo 29.2 (Chávez, 2017).

Chávez (2017) cita la afirmación de Fernández (2014), cuando señala que en la LPRL de España existen cuatro tipos de responsabilidades del empresario en materia:

Las responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud laboral pueden clasificarse en cuatro: administrativa, penal, de seguridad social y civil/patrimonial. Todas ellas tienen una finalidad común: la represión de los comportamientos infractores y la prevención con carácter general de nuevos incumplimientos. Pudiendo agruparse de un lado, las que ostentan naturaleza pública y sus fines son puramente sancionadores: la responsabilidad

administrativa y la penal, y de otro, las que, como la responsabilidad civil y la responsabilidad en materia de seguridad social, pretenden fundamentalmente resarcir a la víctima por el daño y los perjuicios ocasionados, sin que ello no obste a que en el fondo pueda suponer una forma de disuasión para el empresario infractor (p. 27).

Respecto a lo que nos interesa, sobre la responsabilidad civil o patrimonial cumple la finalidad de reparar y atender a los daños y perjuicios sufridos por la víctima proporcionándole una compensación a cargo del sujeto responsable las cuales tienen fines puramente sancionatorios por los gastos o defectos de los ingresos que genera en la víctima (García, 2003, en Rodríguez, 2020). En ese sentido, la responsabilidad patrimonial establecida en la LPRL denota su naturaleza reparadora por el hecho de tener que afrontar el pago de las indemnizaciones lo cual expresa su efecto disuasorio para el empresario proveniente de la inobservancia de las normas preventivas (Chávez, 2017).

Corresponde agregar que la línea jurisprudencial judicial española rechaza la responsabilidad objetiva cuando la controversia se resuelve en vía administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, juzgando el comportamiento del empresario a través de la concurrencia de dolo o culpa. Al respecto, se nota claramente que no se puede prescindir del criterio subjetivo y reemplazarlo por un sistema de responsabilidad objetiva o sin culpa, que no aplica. (Rodríguez, 2020).

Por último, se debe tener presente que un accidente de trabajo no depende exclusivamente del incumplimiento del empresario quien será responsable económico por las medidas disuasorias como consecuencia de las sanciones en el ámbito administrativo y penal, sino también es necesario observar la conducta del trabajador en tanto que puede darse el caso de que este contribuya con la producción de su propio daño, ante ello es importante que la autoridad administrativa de trabajo fomente e incentive al empresario una cultura de prevención de riesgos laborales concientizando a aquel trabajador sobre estos riesgos laborales, en ese sentido, con el empleo de los *compliance programs* puede llegarse a eludir de la responsabilidad del empresario en el ámbito penal, atenuándose la cuantía indemnizatoria objeto de la responsabilidad civil o de darse el caso la exención de dicha responsabilidad (Rodríguez, 2020).

Por otro lado, en el caso peruano, la prevención de riesgos laborales conocida en nuestro país como la normativa de seguridad y salud en el trabajo (SST) se encuentra regulada en la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR y demás normas conexas, cuyo objeto principal del legislador es el deber de implementar las medidas de prevención y gestión de riesgos laborales en tanto que la vida y la salud constituyen un derecho humano intrínseco de las personas.

En ese sentido resulta necesario conocer algunos principios relevantes de la normatividad, las cuales son el deber de prevención del empleador contenida en el artículo I del Título Preliminar de la LSST bajo la denominación de principio de prevención que constituye la obligación por parte del empleador de garantizar los medios y condiciones adecuadas que protejan la salud e integridad de los trabajadores, por otro lado, el principio de protección cuya obligación recae en el Estado y los empleadores asegurar que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro, por lo que el empleador será encargado de promover e integrar la SST a la gestión general de la empresa, conforme al principio de gestión integral contenida en el artículo V de la LSST, y por último el principio de responsabilidad en las que el empleador asumirá las cargas económicas, legales y de cualquier otra índole que sean derivados del accidente laboral (Clavijo, 2016).

En lo referido al principio de responsabilidad, tanto la autoridad administrativa de trabajo como la autoridad judicial han establecido que en vista que el empleador es quien ejerce el liderazgo de las actividades relacionadas con la SST, garantizando la misma, en merito a este principio el empleador deberá asumir su responsabilidad, pese a que el accidente se haya producido por negligencia del propio trabajador, conforme ha sido resuelto en la Resolución 807-2020-SUNAFIL.

Asimismo, uno de los principios que no fue mencionado se trata sobre el principio de cooperación que establece que los mecanismos garantizadores la colaboración y coordinación en SST debe estar a cargo no solo del Estado y el empleador, sino también se involucra al trabajador, por lo tanto, la obligación entre el empleador y trabajador es bilateral.

El artículo 26 de la LSST regula de forma expresa que el empleador deberá asumir la responsabilidad de ejecutar un sistema de gestión de riesgos laborales, señalando a su vez que tal delegación normativa no lo eximirá al empleador de su deber de prevención y tampoco del monto indemnizatorio por daños y perjuicios.

En este orden de ideas, el artículo 3 del Reglamento de la LSST, expresa lo siguiente:

(...) Por decisión unilateral del **empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley.** Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional (Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 3, 2012). *[el énfasis es propio].*

De lo expresado se colige que la normatividad de seguridad y salud en el trabajo faculta al empleador de adoptar medidas de protección por encima de lo establecido en la

legislación laboral, esto quiere decir con la implementación de programas de *compliance* laboral que permita dar cumplimiento con dicha normatividad estatal y al mismo tiempo con la adopción de medidas, protocolos y políticas de gestión de prevención de riesgos laborales a través del mecanismo de autorregulación, ello con intención de crear y consolidar la cultura de prevención al interior de la organización empresarial, por lo tanto se entiende que la implantación de estos programas pueden formar parte de un sistema de *compliance* laboral que integre el sistema de gestión de riesgos laborales dispuesto en el mencionado artículo 26 de la LSST.

Al respecto, la Casación N.º 11947-2015, Piura se pronuncia sobre la base de la obligación de adoptar medidas preventivas para la prevención de accidentes, entendiéndose que debe llevarse a cabo a través de un programa de *compliance* laboral, conforme se colige a continuación:

No se debe soslayar el papel importante que juega la adopción de medidas de prevención frente al conocimiento de factores de accidente en el lugar donde se prestan los servicios y el máximo de seguridad y eficacia que se debe implementar para proteger la vida y salud de los trabajadores, analizando los posibles siniestros y factores de riesgo con el fin de establecer estrategias preventivas adecuadas a la actividad que desarrolla la empresa, suministrando no solo los implementos necesarios para la protección de los trabajadores en la labor que ejercen, sino también asegurar un ambiente seguro en el lugar de trabajo (...) (Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. Casación Laboral 11947-2015. 30 de noviembre de 2015.).

Ante ello, es altamente relevante que las empresas consoliden una cultura de respeto de la legalidad mediante la implantación de un programa de cumplimiento en materia de riesgos laborales puesto que no solo se logrará reducir los elevados índices de accidentes laborales, sino que también traerá consigo una disminución en las tasas de criminalidad (Oré, 2018), asimismo como efecto múltiple la atenuación de los montos indemnizatorios civiles, no obstante, el hecho de que las jurisdicciones no otorguen ningún tipo de incentivo para el empleador que implementó los *compliance programs* ha generado que algunos autores opinen que tal situación constituye la principal causa del porque no tiene éxito esta figura, en cambio si el Estado otorgue mayores incentivos entonces el *compliance* laboral obtendría ese valor significativo (Abel, 2014).

Por otra parte, debe recordarse que en materia de prevención de riesgos laborales tanto los trabajadores como sus representantes tienen el deber de contribuir con esta materia y

a su vez el derecho de acceso a la evaluación, planificación y a toda la documentación, entre otros (Rojas, Moraleja y Gutiérrez, 2017).

En resumen, el adecuado sistema de *compliance* empresarial no es un cúmulo de páginas con gráficos multicolores y esquemas dinámicos que detallan los deberes y derechos de los trabajadores pegados en forma de murales por los pasillos dentro del centro laboral, sino más bien la conformación de un grupo de personas con determinadas funciones designadas a materializar el programa de *compliance* laboral con el propósito de ejecutarlas, aplicando las medidas disciplinarias correspondientes a trabajadores y directivos que las contravengan, por consiguiente, “sin estos mínimos el *compliance* es una quimera o incluso una simple moda” (Guerrero, 2018).

2.2.2.6. Compliance como herramienta de autorregulación regulada

A lo largo de las últimas décadas observamos que la regulación de las normas jurídicas emanadas por el Estado han resultado en muchas ocasiones ineficientes en cuanto a su rapidez para el sector económico, perdiendo cada vez más su rol monopólico y cediendo el paso a este mecanismo de autorregulación por parte del empresario, estableciendo estándares y medidas de control en el seno de la organización empresarial con no solo con la única necesidad de cumplir con las obligaciones legales estatales de su aplicación, sino también para prevenir y de ser el caso sancionar conductas que atenten contra la cultura de cumplimiento aplicable, ante ello es necesario que el estado peruano se enfoque en el contenido y exigencias que toda autorregulación empresarial debería tener con miras a convertirse en una autorregulación regulada o *enforced self regulation*.

Esta nueva figura de autorregulación regulada permite que el aparato estatal controle de alguna manera el comportamiento empresarial generando la eficiencia que pretende obtener, fusionando la voluntariedad de la autorregulación con la coerción del Estado a través de la creación de normas y generando efectos de trascendencia jurídica sobre la empresa o entidad que haya adoptado voluntariamente la autorregulación de una o varias conductas.

Al hablar del valor de ambos fenómenos sobre la base de uno de los modelos de cumplimiento, Montiel (2018) explica que se debe:

Establecer qué contenidos del programa de integridad son libremente disponibles por la empresa (i.e. la empresa tendría la posibilidad de elegir libremente de qué modo regular internamente un determinado elemento del programa, algo que se conoce como autorregulación en sentido estricto) y cuáles otros deben regularse internamente, aunque cumpliendo con unas pautas fijadas externamente por el Estado (autorregulación regulada o corregulación) (p. 83).

Al respecto, cabe precisar que la autorregulación significa dejar amplia potestad a las empresas para crear y aplicar sus propias normativas internas dentro de su organización, mientras que la autorregulación regulada consiste que el Estado regula determinados presupuestos legales que servirán para estimular la autorregulación del empresario, por ejemplo, cuando se les otorga a través de una norma jurídica un beneficio a modo de incentivo para que sea incorporado en la normatividad interna de la empresa o entidad.

Suyón (2019) demostró que la autorregulación regulada constituye el cimiento de desarrollo del *compliance* en los ordenamientos jurídicos de los demás países, cuyos efectos positivos han generado que el Estado pueda exonerar o atenuar de responsabilidad legal sin importar el tipo y tamaño de empresa. Finalmente, la autora concluye que:

El *compliance* o “cumplimiento normativo” es parte de la evolución del procedimiento regulatorio y se ha convertido en una herramienta voluntaria de gestión, que le permite a todo tipo de empresa cumplir con su normatividad, evitando que la misma salga de aquellos umbrales normativos que le han sido impuestos por el marco legal o por su propia voluntad (p. 47).

Ahora bien, por otro lado, somos conscientes que la implantación de un modelo preventivo podría generar un costo económico y administrativo elevado para la micro, pequeña y mediana empresa, por ello es necesario tomar en cuenta también que la complejidad organizacional resulta mínima. Al respecto, la adopción de cada uno de los elementos del modelo preventivo aplicable en este tipo de empresas debe estar a cargo de un accionista o responsable que esté realmente involucrado con la organización y que este se encuentre debidamente capacitado en la implementación de dicho modelo, generando como efecto positivo el ahorro de costos respecto a la contratación de asesoría externa para llevar a cabo la gestión (Palma, 2020).

2.3. Definición de términos básicos

En este apartado se explican aquellos términos y frases que a juicio del investigador permiten el esclarecimiento de los preceptos leídos y estudiados sobre la base de las variables de investigación.

- *Compliance*: Este término puede entenderse a primera vista como cumplimiento normativo, es decir como el hecho de comportarse conforme a derecho a través del funcionamiento de un mecanismo interno de supervisión continua por parte de la empresa, esto es con la implantación de un conjunto de procedimientos de gestión interna y externa en la organización de la entidad de prevenir, identificar y gestionar los riesgos de incumplimiento de normas y la conservación de la buena reputación empresarial.

- Programa de *compliance*: Constituye la materialización del *compliance* llevado a cabo en la práctica a través de un plan de prevención de riesgos contenidos de principios, medidas y políticas debidamente implementadas dentro de la organización, así como el establecimiento de un mapa de riesgos, identificación, control y evaluación de estos, entre otros.
- *Compliance officer*: Es la persona, por lo general con poder de independencia, responsable de llevar a cabo el desarrollo del programa de *compliance* dentro de la organización empresarial, cuyas funciones que son de su competencia y que son comunes en los programas de *compliance* en toda organización son la del deber de identificar y controlar la ejecución de las obligaciones legales dispuestas por la empresa en concordancia con la legislación estatal aplicable.
- Derecho laboral: Es un conjunto de principios y normas jurídicas consistentes en regular las relaciones que nacen dentro del marco de una relación laboral entre trabajadores y empleadores cuyos efectos trascienden frente al Estado constituida por la autoridad administrativa de trabajo, en ese sentido constituye una herramienta destinada a proteger los derechos de los trabajadores por ser esta la parte débil de la relación de trabajo. El campo de estudio se desarrolla a través de un régimen laboral individual, colectivo e internacional.
- *Compliance* laboral: Se le conoce como la función de gestionar y prevenir los riesgos vinculados al incumplimiento de la legislación laboral a través del establecimiento de herramientas de gestión interna que tienen como objetivo prevenir sanciones administrativas y judiciales que involucren alguna responsabilidad administrativa, penal o civil y de ser el caso generar como efecto la atenuación o liberación de estas.
- Responsabilidad: La capacidad que se le atribuye a todo sujeto de derecho para el cumplimiento de una determinada obligación con el reconocimiento y aceptación de las posibles consecuencias que se generan a partir de una situación, cuando esta ha sido realizada de manera consciente e intencionada.
- Responsabilidad civil: La obligación legal y económica que se le atribuye a una persona para restituir el bien jurídico protegido objeto de lesión o reparar el daño causado, por lo general con el pago de los daños y perjuicios causados a la persona o en su patrimonio.
- Responsabilidad contractual: Constituye uno de los tipos de la responsabilidad civil que consiste en aquel conjunto de obligaciones legales derivados de un contrato celebrado por las partes y que tiene fuerza de ley, mediante el cual se comprometen a pagar una a la otra la indemnización por daños y perjuicios causados por el incumplimiento de una o más de dichas obligaciones, sea por la incurrencia de dolo o culpa.
- Responsabilidad objetiva: Es un régimen de la responsabilidad civil que no exige como requisito la atribución de una conducta dolosa o culposa por parte del sujeto responsable,

mas solo basta la existencia de un resultado dañoso y el nexo causal para su configuración. La naturaleza de este criterio nace a partir de la creación del riesgo o peligro en la víctima, por lo tanto, quien provoca el daño está obligado a repararlo, salvo que el responsable pruebe la ruptura de dicho nexo causal.

- Empleador: Persona natural o jurídica que forma parte de un contrato de trabajo quien ofrece el puesto de un empleo, asumiendo la obligación de pagar una remuneración a favor del trabajador contratado, ello a cambio de la prestación de servicios bajo subordinación de las directrices establecidas por el contratante, siempre y cuando no sean oponibles a los derechos laborales.
- Riesgo: Es la probabilidad o proximidad de que una amenaza se concrete sufriendo una contingencia o daño, esto porque el sujeto se encuentra frente a una situación de desventaja frente a algo o hacia a alguien.
- Riesgo legal: Pese a que la definición se limita al área o disciplina en el ámbito de su aplicación, se puede decir que el riesgo legal consiste en la probabilidad de asumir una consecuencia de naturaleza jurídica que pone en perjuicio la atribución de alguna responsabilidad de carácter administrativo, penal o civil en perjuicio de la persona jurídica o persona natural respecto al desarrollo de sus actividades.
- Prevención: Es la elaboración de medidas y disposiciones que se realizan de forma anticipada con el objetivo de evitar o disminuir un riesgo o algún acontecimiento desfavorable.
- Prevención de riesgos laborales: Disciplina que se encarga de promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo a través de la implementación de medidas técnicas desarrolladas por especialistas sobre la materia con la finalidad de prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, por lo tanto, debe entenderse por riesgo laboral con la posibilidad de que un trabajador sufra algún evento dañoso con ocasión del trabajo o en función de sus labores, como pueden ser los accidentes laborales o alguna enfermedad profesional y ocupacional contraída.

De lo expuesto, resulta necesario precisar que la categoría de “riesgos laborales” a que hace referencia el tema del presente trabajo de investigación se ha preferido delimitarlo sobre la base del estudio de los accidentes de trabajo por ser los más frecuentes en la práctica laboral y que mayores críticas judiciales ha desencadenado a partir del criterio jurisprudencial casi uniforme sobre la responsabilidad civil objetiva.

- Accidente de trabajo: Lesión o menoscabo que sufre una persona dentro del ámbito laboral como consecuencia de las labores que ejecuta por cuenta ajena dentro o fuera del lugar y horas de trabajo, produciendo daños en la salud del trabajador que lo incapacita de forma temporal o permanente e incluso produciéndole la muerte.

- Autorregulación: Es la capacidad que tiene una entidad para organizarse, regulándose a sí misma de forma voluntaria y estableciendo medidas internas con el propósito de prevenir alguna conducta inapropiada o ilegal, por consiguiente, se busca generar un alto nivel de compromiso y mejor detección de las áreas que necesiten ser supervisadas por el empresario.
- Autorregulación regulada: Es la coerción que brinda el Estado a través de la regulación de herramientas legales que por lo general sirven de incentivo para el empresario a fin de que sea incorporado dentro de la normatividad de su organización y de alguna manera constituye una de las expresiones más puras de la figura del *compliance*.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio cumple el propósito de ser uno de tipo básico con contenido jurídico, porque busca analizar la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales, específicamente en los accidentes de trabajo y su relación con el *compliance* laboral en nuestro país, sin realizar algún procedimiento experimental con la situación estudiada.

Zenteno y Osorno (2015), respecto al tipo de investigación pura o básica señalan que tiene como objetivo el incremento de la teoría relacionándose con nuevos conocimientos, por lo tanto, no depende de la práctica para realizar el análisis de la teoría. De lo expuesto, se entiende no es de tipo aplicada porque no necesita realizar un experimento.

3.2. Niveles de investigación

- **Nivel descriptivo:** En cuanto se refiere al estudio y descripción del problema, las variables se describen tal como se presentan y se observan, sin ser necesario manipularlas, detallando las características y tendencias no establecidas de un fenómeno sobre la base de una bibliografía ya existente. De acuerdo con Zenteno y Osorno (2015) este diseño descriptivo se vale del elemento cualitativo, describiendo alguna realidad determinada.
- **Nivel relacional:** Al relacionar las variables de estudio a fin de responder la formulación del problema con los objetivos de la investigación.

Al respecto de ambos niveles y que forman parte sustancial metodológica del presente estudio, Hernández (2011) citado por Cortés y Álvarez (2017) considera que el nivel descriptivo consiste en detallar situaciones de forma precisa y sin llegar a inmiscuirse o a explicarlos y por otro lado en cuanto al nivel correlacional, esta se encarga de medir dos o más variables o conceptos a fin de que se determinen si están relacionados o no en un determinado contexto.

- **Nivel exploratorio:** Debido a que la investigación sobre el *compliance* laboral, exclusivamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, es escueta, se pretende realizar este trabajo a manera de aporte a la comunidad jurídica.

3.3. Diseño metodológico

- **Diseño de enfoque cualitativo:** Se utiliza este tipo de enfoque en virtud de que los resultados en este estudio analizan y describen las cualidades de cada situación de la realidad problemática percibida. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostienen que las metas de investigación de un enfoque cualitativo buscan describir y comprender los

fenómenos, a través de las percepciones que se produzcan por las experiencias de los participantes, conforme se desprende de las entrevistas a expertos que se observan como parte de población y muestra.

- **Diseño descriptivo correlacional:** En esta investigación se realiza una descripción de la realidad encontrada, esto a través de la correlación entre las variables estudiadas que buscan dar respuesta a la formulación del problema. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que el alcance descriptivo tiene como finalidad especificar las características de los conceptos, fenómenos o variables, pero con el propósito de conocer la relación que existen entre estos, es por esta razón que los estudios descriptivos son la base de las investigaciones correlacionales.

3.4. Método lógico de la investigación

- **Método hipotético:** Hasta la fecha que escribo esta investigación, no existe una norma expresa que regule en nuestro país un sistema de *compliance* laboral, específicamente, en materia de prevención de riesgos laborales, cuya eficiente implementación se obtenga como incentivo hacia el empresario empleador, la atenuación o exoneración de responsabilidad civil, por lo tanto, con este estudio deseo aportar una propuesta legislativa que busque dicha finalidad.

Al respecto, es necesario precisar que la lógica busca determinar las causas y consecuencias básicas de la vida mediante un estudio propio, en ese sentido uno de los métodos lógicos más comunes y el elegido para la presente investigación cualitativa es el método hipotético que en palabras de Rios (2020) consiste en “crear una “hipótesis” a un problema del cual aún no se tiene respuesta. El propósito es cerrar “con broche de oro” una problemática, en otras palabras, generar un APORTE pero que, obviamente, será una respuesta tentativa.” (p. 192).

3.5. Población y muestra

Para el presente estudio, la población está compuesto por (19) diecinueve profesionales en derecho, entre ellos nacionales y extranjeros expertos en Derecho Laboral, específicamente en materia de prevención de riesgos laborales, así como también expertos en *compliance* laboral y *compliance* corporativo.

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) señalan que la muestra cualitativa “no busca generalizar resultados sino profundizar en el fenómeno bajo estudio” (p. 425). Por tal motivo, se decidió trabajar con el total de la cantidad de expertos, es decir la muestra será igual a la cantidad de la población, por lo tanto, la muestra estuvo conformado por el número total de expertos descritos en el párrafo anterior.

- **Muestreo No Probabilístico por Cuotas:** Como ya se señaló, en la muestra del presente estudio se entrevistaron a todas las personas, asegurándose de que estos aparezcan en la misma proporción que la población

Al respecto, se afirma que este tipo de muestreo versa en la elección de elementos que se tienen en común con la población con sustento al criterio razonable del investigador (Arias, 2006; Ñaupas-Paitán y colegas, 2014; Salkind, 1999 en Gallardo, 2017), verbigracia: si la meta fue entrevistar a 19 personas, entonces el investigador deberá reclutar esta cantidad hasta cumplir con la cuota de 19, criterio que se utilizó en el presente estudio con la propósito de recoger el mayor número de opiniones de expertos (manteniendo el enfoque cualitativo) a fin de cumplir con los objetivos de la investigación y de aproximarse a la precisión de las hipótesis planteadas.

- **Diseño transversal:** Se utilizó este diseño para la toma de la muestra por lo que esta se realizó en una sola oportunidad por cada entrevistado, por consiguiente, no hubo necesidad de repetir el procedimiento en diferentes ocasiones. Al respecto, Calderón y Alzamora (2018) sostienen que “este tipo de diseño se caracteriza por que mide una sola vez a la muestra, no importa cuánto tiempo nos demoremos para ello o en que tiempo lo hagamos, incluso existen estudios transversales que podrían durar muchos años.” (p. 73).

3.6. Operacionalización de variables

Tabla n.º 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales	La autora Ordoñez (2019) define la responsabilidad objetiva como la prescindencia del análisis de la conducta del supuesto responsable, en vista que no importan las medidas que se hayan adoptado, sino más bien el resultado que se traduce en daño.	Accidentes de trabajo	Principio de responsabilidad	1
			Existencia del daño	2
		Deber de prevención del empleador	Imposibilidad de su acreditación	3 y 4

Compliance laboral	El autor Rojas R. (2017) define al <i>compliance</i> laboral como aquella función que constituye una herramienta eficaz contenida de mecanismos y sistemas de control internos y externos que van a buscar prevenir o minimizar riesgos legales de ámbito laboral.	Necesidad de su regulación a nivel nacional	Procedimiento de implementación	5
			Cultura de prevención	6
			Atenuante y eximente	7

Fuente: Elaboración propia

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Tabla n.º3. Técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	JUSTIFICACIÓN
Entrevistas a abogados expertos	Guía de preguntas	El uso de las entrevistas semiestructurada realizada a abogados expertos, entre ellos hombres y mujeres, corresponden a un trabajo de campo, en este caso mediante el uso de medios electrónicos que buscan proporcionar de manera eficaz datos útiles y necesarios orientados a responder los objetivos de la presente investigación. En tal sentido, se justifica para contrastar los aspectos teóricos y prácticos de las variables involucradas.
Análisis documental	Fichas bibliográficas	Se utilizó la presente técnica a efectos de consignar toda la data recolectada de expertos de corte nacional como internacional, sobre las fuentes que fueron materia de consulta, las mismas que

Fichas videográficas guardan amplia relación con las variables de investigación, sobre todo respecto al *compliance* laboral, de tal manera que estos instrumentos utilizados se justifican porque permitirá interpretar comparativamente con la hipótesis general y específicas de los resultados.

Fuente: Elaboración propia

3.8. Procedimiento

Sobre las entrevistas realizadas a abogados expertos, se ha demostrado que esta técnica es una de las que más destacan en los estudios cualitativos (Gallardo, 2017), cuyas entrevistas son de tipo semiestructurada o mixta, la cual permite al sujeto de estudio matizar sus respuestas profundizando sobre temas que inicialmente no fueron planteados pero cuidando que se respondan sobre la base de los objetivos de la presente investigación, asimismo, es posible relacionar las respuestas del entrevistado con otras preguntas contenidas en la guía de preguntas (Mejía, 2020).

En la primera etapa el investigador contactó a los expertos vía correo electrónico, red social profesional de LinkedIn y otras redes sociales con el propósito de hacer extensiva la invitación formal para llevar a cabo la entrevista virtual.

En la segunda etapa, se fijó la programación de fecha y hora a través de la herramienta de Google Calendar a fin de llevar a cabo dicha entrevista virtual de campo con el uso de los siguientes recursos: i) programas de videollamada Google Meet y Zoom y ii) programa de grabación de captura de audio y video Wondershare Filmora, con el previo envío de la guía de preguntas consignada en el contenido de los correos electrónicos a cada uno de los participantes.

En la tercera etapa, se llevó a cabo la entrevista en la fecha y hora programada por cada experto, con el previo recordatorio que la entrevista será grabada bajo su autorización y consentimiento, dejando en claro que se utilizará para fines exclusivamente académicos y no será divulgado públicamente.

Sobre la técnica de análisis documental de fichas bibliográficas, estas se realizaron a través de un estudio prospectivo, conforme indican Calderón y Alzamora (2018) que este tipo de diseño busca reunir la información del presente al futuro, de tal manera que la primera etapa consta en la recolección de toda la información obtenidas a través de artículos científicos, revistas de derecho, bibliotecas virtuales y consulta de sitios web especializados como vLex, EBSCOhost, Dialnet y Google Académico desde enero del año 2020 hasta febrero del año 2021.

En la segunda etapa, se hizo una discriminación de toda la data recolectada de nivel nacional e internacional y únicamente se conservaron aquellas que se vinculan con el objeto de la presente investigación.

Como tercera etapa, se procedió a consignar los datos de los autores, títulos, fecha de publicación, referencias según norma APA sexta edición y acto seguido se procedió a ordenarlas bajo el criterio doctrinario nacional e internacional, respetando el orden de las variables de investigación sobre la base del mencionado criterio.

En cuanto a la técnica de análisis documental de fichas videográficas, este tipo de instrumentos pertenece al proceso de investigación científica independientemente del tipo de investigación que sea, al respecto, en palabras de Robledo (2006) este instrumento se elabora para registrar los datos correspondientes obtenidas de programas televisivos o cualquier otro medio de video.

La primera etapa, consta de la visualización de materiales de videoconferencias, seminarios y webinars a través de la plataforma de alojamiento de videos de YouTube, sobre temas relacionados con la responsabilidad civil objetiva por accidentes de trabajo, así también como en *compliance* laboral y *compliance* corporativo.

En la segunda etapa, se procedió a transcribir los fragmentos más relevantes vinculados con los objetivos de la investigación y además se ofrecen los datos del autor, título, lugar y fecha de publicación y la referencia conforme a la norma APA sexta edición.

3.9. Aspectos éticos

En el desarrollo de la presente investigación se ha ceñido meticulosamente los aspectos éticos basando la data sobre fuentes confiables de selección de información internacional y nacional, de conformidad con el artículo 44 de la Ley sobre el Derecho de Autor, aprobado mediante Decreto Legislativo N.º 822, durante la realización de los citados y referencias bajo el sistema de redacción dispuesta por la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) en paralelo con el estricto cumplimiento del Manual de redacción académica 2016 y en adaptación con el formato de tesis proporcionados por la Universidad Privada del Norte. En cuanto al formato, este no sufrió alteraciones o modificaciones sustanciales, salvo aquellas permitidas que mejoran la comprensión del presente estudio.

Del mismo modo, en el caso de las entrevistas de campo realizadas a abogados expertos y tomando en cuenta la actual coyuntura del covid-19 mediante el cual se desarrolló el presente tema de investigación, dichas entrevistas de campo se efectuaron a través del uso de medios electrónicos de servicios de videollamadas a través de Google Meet y Zoom, mediante las cuales, durante el desarrollo de estas, el investigador solicitó de forma expresa la autorización y consentimiento sobre la videograbación de dichas reuniones con el propósito de que sean utilizadas para fines académicos, exclusivos al presente trabajo de investigación y en ese sentido no sean divulgados públicamente, recibiendo la aceptación y conformidad de todos.

Asimismo, en cuanto a la elaboración del Proyecto de Ley N.º 0777/2021-PE que se ofrece en anexos de la presente tesis, se utilizó como referencia para su adaptación la vigente Ley N.º 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, y la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, los cuales fueron debidamente reconocidas en las referencias del presente estudio, cumpliéndose de esta manera, con lo dispuesto en el artículo 3 del Código de Ética del Investigador Científico UPN, aprobado mediante Resolución Rectoral N.º 104-2016-UPN-SAC.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Caracterización de sujetos

Como se explicó, se tomó en cuenta las opiniones de juicio de diecinueve (19) entrevistados de abogados expertos en derecho laboral, concretamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de forma complementaria, a diversos abogados expertos en *compliance* laboral y corporativo, todos de talla nacional e internacional. A continuación, se detallan los participantes del trabajo de investigación sobre la base de las siguientes categorías: nombres y apellidos, cargos, formación profesional y nacionalidad:

Tabla n.º 4. Caracterización de sujetos

Nombres y apellidos	Cargos	Formación profesional	Nacionalidad
Armando Sánchez Málaga	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor del Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en las Maestrías en Derecho de la Empresa y en Derecho Bancario y Financiero (2014 a la fecha). • Consultor externo para la Organización Internacional del Trabajo – OIT. • Socio en Yon Ruesta, Sánchez Málaga & Bassino Abogados. • Miembro afiliado de la International Compliance Association. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctor en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad de Barcelona. • Master en Derecho Penal y Ciencias Penales por la Universidad de Barcelona y Universidad Pompeu Fabra en España. • Magíster en Criminología y Sociología Jurídico Penal por la Universidad de Barcelona. • Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). • ICA Certificate in Compliance de la International Compliance Association (2017). • ICA Certificate in Financial Crime Prevention de la International Compliance Association (2017). 	Peruana

Carlos Fernández Gates	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor en la escuela de posgrado ESAN Business School de los cursos de Derecho Corporativo Comparado y Corporate <i>Compliance</i>. • Consejero comercial de Nueva Zelanda en Perú, así como asesor de la Oficina Comercial de la Xunta de Galicia en Perú y consultor experto para Business Finland. 	<ul style="list-style-type: none"> • Máster en Derecho Comercial Internacional por la Universidad de Buckingham, Inglaterra, graduado con mérito. • Abogado egresado de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 	Peruana
Claudia Patricia Tenorio Pineda	<ul style="list-style-type: none"> • Consultora Externa en Estudio Jurídico Raúl Tenorio Fernández S.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abogada titulada con mención por la Universidad de Lima y con estudios en la Universidad de California, Davis. Candidata al Master in Occupational Safety and Health por la Universidad de Turín, Italia. Miembro de la ICOH. • Cuenta con más de 10 años de experiencia en las ramas de Derecho Laboral, y Seguridad y Salud en el Trabajo. • Fue beneficiaria de la beca "2018 Baker McKenzie Summer School Scholarship" en la Universidad de California, Davis. • Participó en el "Course on Labor Inspection" dictado por el International Training Centre of the International Labour Organization (ITC-ILO). • SGS Academy en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Miembro de la International Commission on Occupational Health (ICOH) y de la Asociación Peruana de Prevencionistas de Riesgos (APDR). 	Peruana

Edith Lapa Cervantes	<ul style="list-style-type: none"> Abogada con especialidad en las áreas de Derecho Laboral y Seguridad Social, perteneciente al Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Ono, Castro & Herrera Abogados. 	<ul style="list-style-type: none"> Abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú (2014) 	Peruana
Enrique Armando Mora Patiño	<ul style="list-style-type: none"> Abogado con especialidad en las áreas de Derecho Laboral y Seguridad Social y Derecho Colectivo. Docente de Derecho del trabajo por la Universidad Privada del Norte. 	<ul style="list-style-type: none"> Abogado por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 	Peruana
Frank Mayhuasca Mejia	<ul style="list-style-type: none"> Miembro asociado de la Word <i>Compliance</i> Association (WCA). Especialista en Derecho laboral - procesal laboral, derecho empresarial y corporativo, seguridad ocupacional, y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> Master en Corporate <i>Compliance</i>. Abogado Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 	Peruana
Jorge Luis Cáceres Neyra	<ul style="list-style-type: none"> Propietario de la Firma Legal Cáceres Ramírez Abogados, especializada en prevención de riesgos laborales. Director Legal SST-SSOMA en Instituto de Prevención de Riesgos Laborales IPER. Especialista en Prevención y Seguridad y Salud en el trabajo. Técnico en Prevención (España). Se ha desempeñado como Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). 	<ul style="list-style-type: none"> Master en Leyes por la Universidad de Minnesota. Master en Prevención y Riesgos Laborales por la Universidad de Alcalá. Becario Fulbright en Derecho Ambiental y Gestión de Conflictos. Becario del IM4DC en Política Minera y Economía de Minerales en la Universidad de Western Australia. Miembro Abogado por la PUCP y profesor en la misma universidad. 	Peruana
Luis Martin Bravo Senmache	<ul style="list-style-type: none"> Abogado asociado del Estudio Palomino Guerra & Abogados S.R.L. especialista en Derecho Procesal Laboral. Consultor legal en materia laboral y gestión de talento humano. Miembro ordinario de la Comisión de Derecho Laboral de la Sociedad Peruana de Derecho. 	<ul style="list-style-type: none"> Especialización en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca. Abogado por la Universidad Señor de Sipán (Chiclayo). 	Peruana

Oxal Víctor Ávalos Jara	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado Laboralista y Asociado Senior en el Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Ono, Castro & Herrera Abogados. • Docente en los cursos de Derecho del Trabajo Individual y Colectivo por la Universidad San Martín de Porres (USMP). • Presidente de la Comisión de Estudio de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de Lima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Magíster en Derecho del trabajo y de la seguridad social. • Abogado por la Universidad de Lima. • Estudios avanzados en Derecho social, Derecho del Trabajo, Proceso laboral y Seguridad Social por la Universidad de Lima, UNMSM y la Universidad de Salamanca (España). • Autor de diversos libros y artículos sobre Derecho del trabajo y Derecho procesal del trabajo. 	Peruana
Ricardo José Catter Esteban	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado especialista en Laboral y Seguridad Social, Derecho Procesal y otros; y Asociado en el Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Ono, Castro & Herrera Abogados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado por la Universidad San Martín de Porres (2004). 	Peruana
Tino Vargas Raschio	<ul style="list-style-type: none"> • Consultor Especialista en Derecho Laboral, Relaciones Laborales y Compliance Laboral Corporativo en Tino Vargas Raschio Legal. • Experto en Negociación Colectiva y Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Segunda Especialidad en Derecho Laboral y la Seguridad Social por la Universidad Católica del Perú (PUCP). • Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). 	Peruana
Yegros Martínez Luna	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado Laboralista y de la Seguridad Social y Asociado Senior en el Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Ono, Castro & Herrera Abogados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). 	Peruana
Caridad Molina Ortega	<ul style="list-style-type: none"> • Fundadora y Gerente General en LimaLaw Consulting. • Profesora en IEB. • Directora de Cumplimiento Normativo (Compliance) en CPB Abogados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Máster en Asesoría Jurídica Empresarial (LLM) por el IE Business School. • Abogada por la Universidad Católica San Antonio de Murcia en España. 	Española

Eduardo Olivares del Castillo	<ul style="list-style-type: none"> • Miembro asociado de la Word <i>Compliance</i> Association (WCA). • Socio en Olivares del Castillo Legal & <i>Compliance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diplomado en <i>Compliance</i> (Escuela Libre de Derecho). • Egresado de la Maestría en Ciencias Jurídicas por la Universidad Panamericana. • Licenciado en Derecho por la Universidad Panamericana. 	Mexicana
Francisco Israel Colunga Becerril	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente de la Consultora <i>Compliance</i> Laboral. • Presidente de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE). • Socio Director del Estudio Colunga Abogados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación en Ética y Cumplimiento, <i>Compliance</i> por Tecnológico de Monterrey. • Abogado por la Universidad Panamericana con especialidad en Derecho de la Empresa y otros. • Licenciatura en Derecho Laboral por la Universidad del Valle de México. 	Mexicana
Francisco José Santamaría Ramos	<ul style="list-style-type: none"> • Docente universitario en Derecho y del Máster de Acceso a la Profesión de Abogado en la modalidad presencial y On-Line. • Tutor en ADR Formación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctor cum laude en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. • Máster en Informática y Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. • Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. 	Española
Íñigo Ortiz de Urbina Gimeno	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor contratado doctor interino en la Universidad Complutense de Madrid. • Docente de postgrado, máster y doctorado de Estructura y elementos del <i>Compliance</i> penal; Curso de especialización en cumplimiento normativo –“<i>Compliance</i>” y análogos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctor en Derecho Penal por la Universidad Complutense de Madrid. • Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. • Publicaciones de libros (edición) “<i>Compliance</i> y Teoría del Derecho penal” y diversos artículos relativos a los programas de <i>compliance</i> empresarial. 	Española

José Francisco Castro Castro	<ul style="list-style-type: none"> • Expositor en <i>Compliance</i> laboral en Chile ante el COVID-19 en el Seminario internacional “<i>Compliance</i> Laboral: Prevención de contingencias laborales antes el COVID-19”. • Jefe de Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo. • Profesor del Magíster en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. • Profesor del Diplomado de Relaciones Laborales en la Empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctor en Derecho por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. • Magíster en Derecho de la Empresa por la Pontificia Universidad Católica de Chile. • Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile. 	Chilena
Víctor Gómez Martín	<ul style="list-style-type: none"> • Profesor Titular de Derecho Penal de la Universidad de Barcelona (UB). • Codirector del Curso de Experto en <i>Compliance</i> de la UB. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doctor en Derecho Penal. • Master de Especialización en Derecho penal de la UB. • Licenciado en Derecho. • Participación en “<i>Compliance</i> y derechos de los trabajadores. Responsabilidad penal de la empresa y del <i>Compliance officer</i>” Argentina 2015. 	Española

Fuente: Elaboración propia

4.2. Análisis e interpretación de resultados sobre la aplicación del instrumento de guía de preguntas realizada a expertos

4.2.1. Resultado del objetivo general

“Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral.”

Se les preguntó a cada entrevistado sobre:

¿Cuál es su posición sobre el criterio jurisprudencial en materia de SST cuando se resuelve sobre la base de la responsabilidad objetiva (obligación no de medios sino de resultados del deber de prevención) en contra del empleador?

Bravo (2021) menciona que, el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral de 2017, antes que generar predictibilidad (que entre comillas es la misión de los plenos), no hace sino extender la confusión generalizada en cuanto a si el empresario debe o no responder necesaria, automática u objetivamente por los daños de sus dependientes, es así que este pleno tiene una serie de críticas a mi juicio fundadas en los que yo participé en principio porque se

adjudica la labor del legislador en vista que un Pleno no puede imponer la responsabilidad objetiva así como así, doctrinariamente nosotros conocemos que la responsabilidad objetiva, distinta a la responsabilidad por riesgo, es aquella que el legislador expresamente a dispuesto en que supuestos se aplica automáticamente la obligación de reparar, pero no se está en ese supuesto y en ese sentido si el Pleno lo intentó a mi juicio va a tener que fracasar porque en la práctica forense los juzgados desconocen la naturaleza verdadera de un Pleno Jurisdiccional que no es un Pleno Casatorio y lo aplica sin más ni más de tal suerte que a nivel de juzgados el Pleno Jurisdiccional si tiene una vinculación de hecho que nosotros los litigantes desde la academia debemos desacreditar por supuesto pero no podemos negar lo que sucede en la realidad. Por otro lado, no se ha encontrado uniformidad doctrinaria sobre la cuestión, no obstante, algunos autores han señalado que el texto de la ley juega un papel importante, por ejemplo, el autor Francisco Javier Calvo Gallego en su libro de *“La obligación general de prevención y la responsabilidad civil o contractual del empleador”* del año 1998 de la editorial Aranzadi Thomson Reuters, en la que la ley española cuando atribuye al empleador el verbo *“garantiza”* (que por cierto nuestra normativa de seguridad y salud en el trabajo también la acopla) no es gratuito sino que importa una autentica obligación de resultados, es decir no hay garantía si es que al final de la prevención el trabajador ha sufrido un menoscabo en su integridad física de tal suerte que este verbo por si misma supone que la naturaleza de la obligación de prevención es de resultados, en ese sentido, no se acopla aseverando sino asegurando que al final de la relación laboral no le ha sucedido nada a la integridad del trabajador. Es un razonamiento que podemos extrapolarlo al caso peruano porque la legislación nacional también contempla este verbo, pero es muy peligroso porque si lo hacemos a raja tabla desconoceríamos de los intentos preventivos y también desconoceríamos la naturaleza del problema que tenemos al frente. Es imposible abarcar todas las problemáticas que sucedan en el marco de una relación de trabajo. Es verdad que el contrato de trabajo es origen de una enormidad de direcciones y entre ellas la de *“procurar”* la integridad y salud de los trabajadores, sin embargo, hay supuestos que señaladamente el empresario no tiene como prevenir y por tanto no tienen la obligación de resarcir. Citando al autor Fernández Marcos, L. cuando afirma que *“el empresario se encuentra obligado a adoptar todas las medidas de prevención, aun las no previstas reglamentariamente, siempre que no resulten imposibles. Las posibilidades o no de su aplicación, marca, bien que, de forma imprecisa, los límites de la obligación. El empresario no puede garantizar que el accidente laboral no se va a producir, bien por la interferencia de otros agentes en la gestación del daño”*. A todo esto, quiero decir que van a ver ciertas situaciones naturalmente imposibles de prevenir y no por ello al empresario se le debe juzgarle objetivamente, porque esto significaría que esas situaciones no previsibles son atribuidos a su conducta antijurídica gratuitamente. El VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral termina generando una confusión porque si se hace una lectura unitaria pero sistemática de la Ley N.º 29783 va a arrojar indefectiblemente que es una norma que busca la prevención a través del análisis subjetivo, no en balde el artículo I del Título Preliminar de

esta ley, es el principio de prevención, ni si quiera como deber u obligación, sino está regulado como un principio, es decir irradia ideológicamente a todos los demás dispositivos legales.

Ávalos (2021) desde su perspectiva explica que si el empleador cumple diligente y razonablemente con todas sus obligaciones no es posible pues que sea responsable. Por ejemplo, cuando la SUNAFIL en materia de seguridad y salud en el trabajo resuelve que el empleador no ha capacitado al trabajador en todos los riesgos ordinarios y posibles que puede suceder en el centro de trabajo, en este caso la pregunta razonable es: ¿Cuáles son todos los riesgos ordinarios y posibles? Se deduce como respuesta a esta pregunta que si es así entonces estos riesgos nunca terminarían y serian infinitos. A modo de ilustración, cuando un trabajador está caminando, se resbala, cae y se genera un daño, en este supuesto, ¿acaso el empleador tendría que haber capacitado al trabajador en caminar? Esto resultaría en un absurdo, por lo tanto, hay riesgos que son ordinarias y escapan fuera del ámbito de acción del empleador. En este sentido, cuando hablo de ser diligentes y razonables, me refiero también de establecer reglas de sentido común realmente razonables, es decir, que no se deba sancionar al empleador por todo, sino que se pueda sancionar cuando el empleador realmente incumplió con su obligación sobre la base de los principios de prevención y protección. En conclusión, estos principios no pueden ser utilizados por la autoridad administrativa o judicial para imputar responsabilidad objetiva y objetivamente tenga que establecerse esta situación, por lo tanto, si es un problema que hoy en día se apliquen estos principios para justificar el establecimiento de indemnizaciones cuando en algunos casos no corresponde.

Martinez (2021) refiere que desde su punto de vista es una posición que no guarda sintonía con nuestra vigente regulación de SST, porque el actual marco normativo está pensado en una responsabilidad que supone un análisis del grado de cumplimiento en el empleador, por lo tanto, nació de una responsabilidad y para mi contraviene el marco normativo laboral, porque además de ello si el criterio que utiliza la autoridad judicial para determinar la responsabilidad no versa en el análisis del grado de cumplimiento entonces para que sirven las obligaciones legales o el sistema de gestión de seguridad o el sistema de mejora continua. En ese sentido, considero que todos estos principios y disposiciones serian fútiles y no tendrían ninguna validez práctica y solamente pueden ser responsables por el solo hecho de tener una objetivación laboral. Por tanto, estas posiciones contravienen lo previsto en la normativa de SST.

Catter (2021) indica que en materia jurisprudencial los jueces tienden a ser demasiado proteccionistas y buscan elevar la valla y los estándares razonables siempre son elevados, por lo tanto, no hay forma de cumplir las expectativas de un juez laboral o de un inspector de trabajo, en ese sentido, el proteccionismo se vuelve un poco arbitrario porque las situaciones en la que el juez laboral es proteccionista son muy limitadas o en determinados casos, sin embargo, los jueces recaen en costumbrismo. Entonces, estamos ante alto grado

de subjetividad en las decisiones judiciales y donde hay subjetividad también hay arbitrariedad.

Según Vargas (2021) señala que debemos ser conscientes que los accidentes de trabajo se pueden dar inclusive por hechos ajenos a la relación con el empleador, por lo tanto, esta situación no debe generar una responsabilidad en el patrono solo porque este tiene una capacidad económica mejor que la otra parte.

Por otro lado, Cáceres (2021) desde un enfoque neutral, el expositor menciona que tal posición sería interesante evaluarla a cada caso en concreto. En el Código Civil para efectos de la responsabilidad extracontractual se ha fijado algunos criterios de responsabilidad objetiva (artículo 1970) por ejemplo para actividades que constituyen prácticas peligrosas. Entonces, creo que, si se hizo bien proponer uno de responsabilidad objetiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero considero que debe establecerse solo para algunos casos que así lo ameriten porque finalmente lo que se debe proteger es la seguridad y salud del trabajador.

Según Santamaría (2020) señala que en España existe una responsabilidad objetiva en la que un empresario responde de los posibles daños y perjuicios que pueda causar a un trabajador, sin embargo, esto no es un derecho absoluto porque hay situaciones en la que el empresario se puede eximir de dicha responsabilidad, por ejemplo, si el conductor de una compañía de autobuses trasgrede el límite legal de circulación a sabiendas que el empleador le informó y capacitó de manera correcta y a pesar de ello el trabajador va a mayor velocidad de lo permitido, pues es el conductor quien debe responder por su acción. Desde la perspectiva del empresario este tiene el deber de informar, sensibilizar y otorgar todos los instrumentos o materiales a sus trabajadores a fin de garantizar un entorno de seguridad, pero también es cierto que, desde la perspectiva del trabajador, este tiene el deber de cumplir con la normativa y de no hacerlo también deberá responder por tales situaciones tanto a su persona con terceras personas si fuera el caso. Ese es el camino, porque se necesita empleados concienciados y que respeten las normas.

Ortiz de Urbina (2020) sostiene que la normativa de responsabilidad administrativa deben ser normas basadas en negligencia, no hay duda en esto. Ahora bien, el problema es que si uno intenta operar en un ámbito solo con las normas de responsabilidad basada en negligencia entonces llegará un momento en que el nivel de actividad sea excesivamente elevado porque una vez que el empresario cumple con las normas que le permitan decir que ha sido diligente, entonces la actividad hará todo lo que sea. En materia de seguridad y salud en el trabajo, el dejar la responsabilidad objetiva en manos del empresario tiene sentido porque el empresario tiene una mayor capacidad de distribución del riesgo, por ejemplo, mientras que para cada trabajador sería difícil conseguir un seguro personal de seguridad y salud en el trabajo, para el empresario es fácil negociar con las aseguradoras un seguro colectivo de seguridad y salud en el trabajo para sus empleadores. Lo malo de

las normas de responsabilidad objetiva es que generan nichos de lo que se denomina el riesgo moral, que significa que, si tengo asegurado el 100% un evento, entonces no me preocupa que se produzca el evento. Y esto no siempre es así porque si yo tengo un seguro contra incendios en mi casa y si se incendia mi casa, aunque me devuelvan el dinero de todos mis libros no vuelven mis libros con sus subrayados y valor emotivo de cuando los leí. Pero ciertamente, el riesgo moral es una cuestión que hay que tomar muy en cuenta. Por tanto, en estos supuestos lo que se propone desde el análisis económico del derecho y coincido que esto es necesariamente correcto, es que si bien hay una norma de responsabilidad objetiva para el resarcimiento civil de los daños, esta norma se vea corregida a la baja por la culpa contribuyente del empleado en este supuesto, por ejemplo, si un empleado se sube ebrio a un andamio y se cae producto de su imprudencia, pues entonces habrá que bajar sustancialmente la indemnización que tiene que pagar el empresario, porque estar embriagado encima de un andamio no es una conducta que sea aceptable por parte de dicho trabajador.

Adicionalmente, Castro (2020) señala que no es partidario de la responsabilidad objetiva en materia de riesgos laborales porque el trabajador pasa mucho tiempo en la empresa y el accidente puede suceder por causa de la prestación de sus servicios, pero también van a existir situaciones personales que se van a desarrollar por parte del trabajador, exponiéndose irresponsablemente al riesgo, las cuales tendrán que acreditarse en el proceso laboral.

¿Qué opinión le merece la figura del *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Ahora bien, Sánchez (2021) señala que en primer lugar, el *compliance* es una rama del derecho que es transversal a las ramas tradicionales, segundo y por otro lado esta figura no se limita exclusivamente a cumplir la ley, sino significa algo mayor como es la prevención, y es en este sentido que este elemento preventivo tiene que ver con tres procesos que es: i) identificar los riesgos; ii) evaluar los riesgos (*risk assessment*) y por último iii) tomar medidas o procedimientos efectivas para la prevención frente al riesgo por incumplimiento de normas estatales, estándares internacionales y las normas internas de la empresa. Es así como el objeto del *compliance* es prevenir los riesgos de incumplimiento legal. Los requisitos del *compliance* (cumplimiento normativo) y el compromiso de *compliance* (ir más allá de lo dispuesto en la ley), esto último con el fin de contar con estándares de calidad más altos, mejorar la reputación en el mercado, para una mejora en la venta de las acciones de la empresa, etc.

Cuando se habla de *compliance*, no se limita a prevenir un delito en específico o para una falta laboral. Lo que sucede es que en nuestro país la cuestión de esta figura se ha comenzado a conversar y discutir a partir del año 2016 cuando se establece la Ley N.º 30424 que regula la responsabilidad de las empresas básicamente por siete delitos vinculados a

la corrupción, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. En mi opinión, lo que regula esta ley es establecer (lo que denomino) un incentivo negativo que consiste en la no obligatoriedad de contar con un modelo de prevención, pero en caso de si contarlos se generaría como resultado la exoneración de responsabilidad penal conforme al artículo 17 de esta ley, en ese sentido, en *contrario sensu* significaría que en caso de no tenerlo la empresa no lograría dicha exoneración, por esta razón constituye en un incentivo negativo de índole normativo, por lo tanto, en lo personal considero que la ley va a comenzar abarcar otros delitos e infracciones de otra materia como por ejemplo normas del código ético o vinculadas al buen gobierno corporativo (porque quien puede lo más puede lo menos). Por lo tanto, la figura del *compliance* vinculado al ámbito del derecho laboral es plausible y absolutamente viable puesto que el *compliance* es una herramienta de prevención de riesgos legales en general, pudiendo enfocarse en cualquier otro tipo de problemáticas de diferentes áreas, es decir el *compliance* es una herramienta que se puede utilizar para prevenir riesgos de diferente naturaleza.

Para Fernández (2020) la idea principal del *compliance* es cultura de prevención, es decir desarrollar practicas internas y procedimientos trabajados para que se prevengan incumplimientos legales en determinada materia, como es en el derecho laboral, ocurra. Efectivamente, el *compliance* laboral está más enfocado en el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo porque son las más prácticas y son las que se pueden capacitar y educar al personal, además que se tiene un alto impacto en cuanto a su cumplimiento. En muchas otras ramas del *compliance*, lo que se busca es tener un programa robusto, bien desarrollado y lo más importante es que se encuentre atado a la realidad porque se sabe que el papel aguanta todo, porque la idea es adecuar a la cultura empresarial y al interés comercial. En ese sentido, a nivel conceptual el *compliance* busca limitar o reducir responsabilidades dependiendo de la materia, porque sería imposible para el empresario empleador tomar la mano del trabajador y evitar que haga cosas que lo pongan en peligro, pero lo que si puede hacer es ir más allá de la norma y tomar una real precaución midiendo que la persona efectivamente haya sido capacitado, porque la norma simplemente dice dar charlas, sin embargo, en la realidad si es que se dan estas charlas y los trabajadores no los entienden el efecto es igual a no haberlas dado, por lo tanto, cuando el empleador cumple con todas esas posturas la lógica nos dice que ello constituiría o una limitante o una atenuante de cualquier sanción que fuera a tener la empresa, siempre y cuando el *compliance* no sea cosmético (para la redes sociales o que el *Community Manager* tome las fotos a los trabajadores haciendo el curso) sino haciendo que realmente los trabajadores lo interioricen y mostrando esfuerzos reales en que esto ha sido aprendido.

Para Tenorio (2021) sostiene que sin perjuicio de que el *compliance* es óptimo para todos porque tiene una serie de ventajas, en el ámbito del derecho del trabajo, considero que podría apoyar e ir de la mano con la gestión del área de recursos humanos, es decir el oficial de cumplimiento o la persona encargada del *compliance* podría ser alguien del área de

recursos humanos o alguna persona que tenga contacto con el personal y así también con la gerencia de seguridad y salud en el trabajo, y esto es óptimo porque de alguna manera previene posibles contingencias o riesgos laborales y además se busca mejorar las competencias del personal y en ese sentido ante un proceso laboral o una determinada inspección de trabajo el empleador sabrá cómo actuar de forma adecuada frente a estas instituciones. Ahora, soy consciente que no siempre la empresa va a cumplir con todas las obligaciones de manera perfecta, no obstante, lo ayuda a afrontar alguna eventual contingencia y, por otro lado, respecto de las personas encargadas al momento de capacitarlas sobre el *compliance* laboral, estas deben tener pleno conocimiento sobre determinados riesgos laborales. Lo lamentable, en mi opinión es que en la práctica el *compliance* laboral no está muy desarrollado como si lo está desde el punto de vista penal.

Olivares del Castillo (2021) señala que es totalmente indispensable y necesaria, aunque no sea una tendencia que exista un programa de cumplimiento normativo en materia laboral porque hasta cierto punto no se ha visto obligado el empresario a contar con ello por medio de legislación. El tema de responsabilidad ha pasado más por un tema probatorio, por lo tanto, es muy complicado acreditar para el empleador el nexo causal y esta situación ha originado que el trabajador tenga la carga de la prueba. En este sentido el legislador no se ha enfocado en un aspecto preventivo, sino por el contrario, en un aspecto impositivo de consecuencia jurídica. Muchas veces las legislaciones nacionales no cumplen con los parámetros internacionales, como es el caso de los tratados internacionales con la Organización Internacional del Trabajo, afectándose la vulneración del derecho al trabajo. Si no hay acceso a un derecho humano al trabajo de manera integral, existe una afectación indirecta a otros derechos humanos que son colaterales. Por ello es necesario, el tema de las políticas de integridad empresarial. Es así como vemos que poco a poco se han venido incorporando figuras jurídicas dentro del *compliance*, pero no se ha denominado como tal y mucho menos ha tenido difusión en materia laboral, como si ocurre en materia penal con las constantes regulaciones que se vienen desarrollando en la responsabilidad penal de las personas jurídicas en la comisión de delitos. Por tanto, el *compliance* laboral es indispensable y necesario que se empiecen a incorporar en las legislaciones nacionales porque la empresa como entidad económica fundamental del Estado es un pilar económico y el tema que no se respeten los derechos laborales, quiere decir que hay un problema de fondo o de raíz que no se atiende, y esto es la prevención.

Así también, Molina (2021) aclara que en el ámbito laboral no ha sido una de las materias que iniciaron y tampoco ha sido una de las materias puras del *compliance*, sí que es verdad que en determinadas legislaciones internacionales se ha ido ampliando sobre todo en los modelos de gestión o sistemas de gestión de *compliance* penal o criminal *compliance*, dado que en estas legislaciones si está regulando como parte del sistema de prevención en el ámbito laboral e incluso hay algunas regulaciones donde se contempla dentro de la responsabilidad penal de la empresa en los temas laborales, en ese sentido, poco a poco el

compliance ha venido creciendo. Desde la perspectiva de Perú, cuando se habla de *compliance* puro como tal, hay dos temas fundamentales que suelo tratar, el primero es el registro de deudores alimentarios morosos, en donde todas las empresas tienen la obligación de cada seis meses revisar que ningunos de sus empleados estén en dicho registro, esto es lo que llamamos al final en materia de *due diligence* de *compliance* y se asocia bastante con los sistemas de gestión de *compliance* laboral o *human resource compliance* como se le conoce a nivel internacional. El segundo es la nueva normativa relacionada con el hostigamiento sexual, estableciéndose una línea de previsiones como son las líneas de comunicación o canales de denuncias, reportes, *due diligence* adicionales, códigos de ética, códigos de conducta, entre otros, las cuales poco a poco se va fortaleciendo el hecho de que no solo los empresarios se rijan por las normativas taxativas que están en la ley, sino que también refuercen algunos deberes que de forma voluntaria van asumiendo las empresas, es decir, ir un paso más allá de lo que la regulación nacional exige. A todo esto, entiendo que se ponga sobre la mesa la atenuante o eximente de responsabilidad administrativa y civil a fin de darle ese plus adicional que las empresas deberían de tener frente a determinadas situaciones de atribución de la *culpa in eligendo* y *culpa in vigilando*.

En esta misma línea, para Mayhuasca (2020) es muy necesario porque se debe buscar una salida a la aplicación de los artículos 1969 y 1970 del Código Civil a través de la implementación de una política de cumplimiento en la que la empresa pueda demostrar fehacientemente que cumplió con la normativa de seguridad y salud en el trabajo para que pueda lograr eximirse de una responsabilidad directa por causal de culpa o incumplimiento por parte del trabajador. Lamentablemente, esto no está regulado pero lo que veo según mi experiencia es que cuando un trabajador no cumple la normativa de la empresa que están contenidas en todos los instrumentos legales internos se le va sancionando. Se debe recordar que la ley prevé que las faltas en cuanto al cumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como es para el empresario también constituye para el trabajador incluso como causal de despido y en mi propia experiencia he podido aplicar esta situación en las empresas y hemos ido por buen camino, no como un ánimo anti-trabajador si no con la intención de que la empresa más adelante no se vea perjudicada por las sanciones administrativas o demandas de daños y perjuicios y uno se pregunta ¿pero porque? Si la empresa ha cumplido con toda la legislación e incluso se ha ido más allá todavía, claro ejemplo se evidencia con el sesgo de los inspectores de la SUNAFIL en medio de una inspección laboral cuando responsabilizan de igual manera al empleador así haya cumplido y desarrollado la normativa de seguridad y salud en el trabajo e incluso suena hasta risible cuando los inspectores señalan que: “No, pero tu debiste supervisar” y ya se va en una situación subjetiva.

Para Vargas (2021) el *compliance* laboral ingresa a la organización empresarial como una medida o herramienta para verificar que en todos ambientes de trabajo se cumplan con

todas las disposiciones normativas laborales, y no solo contar con un *check list* o un cuadro en Excel que sirva de guía de que leyes cumplir, sino realmente contar con un sistema de auditoria y de autodiagnóstico constante y diario por parte de la organización. La finalidad resulta obvia porque un adecuado sistema de cumplimiento permite a la empresa tener una buena cara ante la sociedad, al personal, ante la autoridad, entre otros y en ese sentido si la autoridad administrativa de trabajo o judicial fueran más acuciosa resolvería conforme a ese criterio.

Para Colunga (2020), indica que es necesario enfatizar que el *compliance* tiene un carácter procesal y constituye parte de la carga probatoria para la empresa el tener que acreditar el cumplimiento de los mecanismos. Trasladando esta idea al derecho laboral, he sostenido que siempre hemos tenido la obligación del *compliance* para poder solventar esa carga probatoria, claro lo que no conocíamos eran los sistemas. Es así como el nacimiento del *compliance* y su trascendencia que puede llegar a tener en materia laboral vas más allá de su aplicación puesto que siempre ha existido la naturaleza, pero no lo teníamos conceptualizado como *compliance*. La legislación laboral mexicana señala que el patrón debe evitar de que se cometan actos de discriminación en el trabajo, haciendo lo necesario para que no se cometa un acto discriminatorio dentro de mi centro de trabajo, creando protocolos y adoptando la debida diligencia para evitar que se cometa este tipo de riesgo y así en lo sucesivo al acoso sexual y otros riesgos laborales. En el caso mexicano, en materia de riesgos laborales hay muchas herramientas de *compliance* que ya estaban implementadas inclusive por obligación en donde regula que el tema indemnizatorio para estos temas de accidentes y enfermedades de trabajo y por el solo hecho de haber cumplido con la inscripción de las obligaciones, pero de por el solo hecho de haber cumplido la entidad administrativa de trabajo podría subrogar de las indemnizaciones en materia de pensiones por riesgo de trabajo e inclusive por muerte del trabajador. Entonces, es un sistema de exoneración de responsabilidad por el propio cumplimiento de la ley. Definitivamente, en México ya habíamos inventado el *compliance*, pero no sabíamos que se llamaba así.

Santamaría (2020) propugna la adopción del principio de responsabilidad proactiva, puesto que su naturaleza resulta aplicable a cualquier legislación. El principio de responsabilidad proactiva supone en no ser simplemente pasivos, es decir que si la norma dice "A" el sujeto se limite a cumplir "A", por lo tanto, esta figura consiste en que si el sujeto que se ve sometido a una norma, sea consciente de que hay que ir más allá de la norma, porque esta únicamente se limita a un ser un condicionamiento mínimo, en ese sentido, el sujeto debe superar los estándares de la norma e ir más allá, porque hay una serie de principios fundamentales que se debe proteger en donde el sujeto obligado debe ser el protagonista de esta protección, por ejemplo, si la normativa de seguridad y salud en el trabajo dice que se debe garantizar la salud de sus trabajadores, esta norma no dice cómo hacerlo, sólo establece unos mínimos legales, es ahí donde el empresario puede ir más allá en donde si la norma señala que se debe realizar una auditoria anual pero en la práctica se hace

auditoria de dos veces por año. Esta situación fomentaría que los empleados se sientan orgullosos de estar en una compañía que vela por su integridad y garantiza las mejores condiciones laborales y también que cualquier futuro cliente estaría mucho más contento si los servicios que presta la compañía provienen de una que cuenta con esos altos niveles de calidad para con sus empleados porque si esto se hace internamente, entonces cómo será el nivel de trabajo y exigencia cuando realizan actividades de forma externa. Indudablemente estos resultados positivos o beneficios si bien es cierto son evidentes a mediano o largo plazo siempre y cuando se haya implementado políticas internas que incremente la efectividad de la organización empresarial.

Según Castro (2020) el *compliance* laboral es una institución relevante porque permite ir más allá de los ámbitos en el que tradicionalmente se ha hecho cargo el derecho del trabajo y de la seguridad social. Efectivamente, tiene que ver con los riesgos laborales como son los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. El desarrollo del *compliance* laboral partió con el tema de los ilícitos penales en el ámbito laboral en cuanto a su prevención y sobre la responsabilidad penal de la empresa.

Asimismo, el entrevistado señala que el principio de prevención es lo más relevante porque en definitiva cuando se habla de *compliance*, se refiere asegurar el cumplimiento. Específicamente, en materia de prevención de riesgos laborales hay dos momentos: el primero, lo relacionado con el elemento preventivo y lo segundo con las medidas reparatorias. Desde el punto de vista de la prevención no hay mejor accidente de trabajo que aquel que no se produce. Un ejemplo aparte, en Chile se regula que la mayor elevación de cotización respecto del seguro de trabajo por accidentes de trabajo profesionales es directamente proporcional al mayor número de accidentes de trabajo, es decir al empleador le saldría más caro. Por eso la fase de la prevención en cuanto accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es la más importante. Lo importante es contar con la colaboración de las instituciones adecuadas en esta etapa a través de instituciones públicas o privadas. La figura del *compliance* calza perfecto con todo lo relacionado a la prevención de riesgos laborales, porque además el empleador tiene el deber general de adoptar las medidas necesarias para proteger de manera eficaz la vida y salud de los trabajadores. El hecho de que *compliance* consista en prevención, es decir regular por encima de lo establecido en la norma, y al final el más beneficioso va a ser el empleador porque en la medida que tenga menos accidentes de trabajo.

Adicionalmente, Ortiz de Urbina (2020) señala que el *compliance* laboral instrumentaliza cuales son los medios para conseguir que sobre ese genérico deber de garantía se establezcan políticas concretas como por ejemplo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4.2.2. Resultado del primer objetivo específico

“Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.”

Al respecto, se respondió sobre la base de la siguiente pregunta:

El principio de responsabilidad establecido en el artículo II del T.P. de la LSST (principio muy utilizado por la Corte Suprema) nos señala que el empleador asume las implicancias económicas y legales como consecuencia de un evento dañoso que sufra el trabajador, ¿qué opina al respecto y cree que este principio de responsabilidad debería extenderse también a los accidentes de trabajo producidos por negligencia del propio trabajador?

Tenorio (2021) afirma esta posición en el caso de que se trate por ejemplo de la negligencia de una trabajadora y por consecuencia de dicha conducta se produjo el accidente de trabajo o adquirió alguna enfermedad profesional, yo diría que en este supuesto no debería extenderse la responsabilidad al empleador ya que, si este acredita que la trabajadora fue debidamente capacitada, se entregaron los equipos de protección personal o se siguió las recomendaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo y en general si el empleador cumplió con todas las obligaciones sobre la materia dispuestas en la legislación general o en la específica, como ocurre en este último por ejemplo en el sector construcción o minero, entre otros, entonces, diría que no debería extenderse tal responsabilidad al empleador si es que por ejemplo el trabajador fue negligente en todo momento, sin embargo, lamentablemente el empleador responde si o si y la jurisprudencia va en ese sentido resolviendo que no es relevante si el trabajador fue negligente en todo momento, si no lo que importa es que el empleador debió supervisar y vigilar a ese trabajador negligente en todo momento e incluso sé de casos que dicha supervisión debe extenderse hasta en el horario de refrigerio porque es obligación del empleador de vigilar que ese trabajador no entre a la zona prohibida o peligrosa. Así que, por más que este sea mi opinión, la misma que coincide con el de varios otros colegas abogados, al final estas situaciones no dejan de ser un problema. Ante lo expuesto y a modo de solución frente a esta problemática, recomendaría empezar a sancionar al personal porque muchas veces los trabajadores hacen caso omiso donde se les prohíbe no tocar tal maquinaria o ingresar a tal área a determinada hora o utilizar adecuadamente la mascarilla de protección no lo hacen, pero si tales conductas se encuentran prohibidas a fin de ser sancionadas con una amonestación o suspensión sin goce de haber o conforme a la gravedad se inicia contra ese trabajador un procedimiento disciplinario de despido recién los trabajadores se ponen alertas y comienzan a obedecer por lo tanto yo considero que en vista que la problemática persiste en la jurisprudencia laboral en perjuicio del empleador entonces ya es hora que se tomen cartas en el asunto para sancionar a los trabajadores tal y como ocurrió en la Sentencia 000024/2021 en España donde un trabajador fue despedido por no usar bien la mascarilla,

y ejemplos como este lograría que los trabajadores concienticen sobre su deber de prevención que también es atribuible a los trabajadores en su centro de labores.

Asimismo, Cáceres (2021) contesta que si debe extenderse porque recordemos que la definición de accidente de trabajo contemplada en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo es diferente a la definición que tiene la norma del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, porque en este último por ejemplo se regula que no se considera accidente de trabajo la auto lesión del propio trabajador, ahora con este principio de responsabilidad cualquier daño que padezca el trabajador en el centro de trabajo es accidente, esta es la primera premisa y la segunda premisa es que finalmente el daño producido por un accidente es una circunstancia no querida por ninguna de las partes. Entonces el tema central es que no vuelva a ocurrir el accidente, sino que las condiciones que la construyeron se establezca la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a todos los que estuvieron involucrados con estas condiciones. Es decir, la responsabilidad como criterio de culpa sólo ocurre en las personas jurídicas y no se puede establecer bajo el auspicio del aparato jurídico que las personas naturales no tengan responsabilidad. Al respecto, probablemente si trato de leer con un detalle más político el VI Pleno Casatorio Laboral del 2017 se logra entender que detrás de las empresas hay personas y ellas si deben ser responsables, es decir toda la cadena de mando, sea gerencial administrativa u operativa.

Para Bravo (2021) inicialmente defiende la tesis que el análisis o juicio de responsabilidad sea practicado sobre el empresario y esto es incuestionable porque es el titular y el más favorecedor de la seguridad y salud de sus trabajadores ya que cuenta con las mayores ventajas económicas, pero también cuando la situación lo requiera, efectuar un juicio de responsabilidad con respecto al propio trabajador pero con estándares de exigencias profesionales, porque no puedes tu exigirle los mismos niveles de prevención al empresario que al trabajador, esto es dogma, siempre van a ser distintos los niveles de exigencia de esta obligación, en el sentido de no gozan de una misma situación, ni si quiera en seguridad y salud en el trabajo. Es verdad que un trabajador puede ser capacitado exhaustivamente sobre la materia, pero sigue siendo un trabajador y la mayoría de los peones u obreros son mayormente los afectados por estos problemas, entonces las exigencias no pueden ser las mismas porque de lo contrario sería desconocer el natural desequilibrio entre las partes y con ello la naturaleza del derecho del trabajo.

Sin embargo, el experto precisa que si se apuesta por un examen con respecto al empleador y si las particularidades del caso lo ameritan también al trabajador y en este segundo deberá observarse ciertas incidencias derivadas sobre la base de una relación laboral. Estos dos exámenes al efectuarse están obligando al juez laboral (no juez laboralista) a determinar el grado de responsabilidad de ambas partes y la determinación de responsabilidad se supone que debe analizarse sobre conductas o voluntades y esto no es otra cosa que la responsabilidad subjetiva, es decir si se evalúa conductas tanto del empresario como del

trabajador esto sería responsabilidad subjetiva, pero si no se evalúa conductas sino simplemente se verifica si hubo o no un resultado definitivamente estaríamos hablando de responsabilidad objetiva o responsabilidad por riesgo. Es así que al igual que el principio de prevención, el principio de responsabilidad también debe aplicarse en observancia a quien realmente se le está aplicando, no necesariamente a un empresario titular de la actividad productiva sino posiblemente a un obrero que se encuentra ideológica, económica, probatoria y jurídicamente en desbalance, por lo tanto, el principio de responsabilidad debe observar esa especial condición porque no podemos emplear los mismos estándares con un sujeto que no es igual.

Como indica Ávalos (2021) los principios contenidos en la ley de seguridad y salud en el trabajo no deben ser usados para distorsionar derechos y obligaciones. El primer lugar un principio no es una norma, sino un precepto fundamental que ayuda a orientar la aplicación de las normas, en ese sentido cuando se habla de principio de responsabilidad, pues al catalogarse como principio debería nutrir las normas, pero debería hacerlo de forma positiva y no para generar abusos ni distorsiones, sino más bien para buscar una solución justa al caso en concreto.

Al mismo tiempo, el experto también refiere que la LSST está construida sobre la base de la responsabilidad civil, de hecho, el artículo 94 de su Reglamento habla sobre la antijuridicidad, el daño, el factor de atribución y del nexos causal. Entonces, si el trabajador no acredita estos elementos de la responsabilidad y el juez aplica el principio de responsabilidad para atribuir de la misma al empleador, lo que estaría haciendo en buena cuenta es sacarle la vuelta a la propia ley con un principio para generar una responsabilidad cuando no debería haber. Si nos remitimos a una enfermedad profesional por el propio trabajador debidamente acreditado porque éste no utilizó los implementos de protección personal o que el trabajador dormía en el centro de labores o diferentes situaciones que pueden ocurrir donde el empleador no debe ser responsable y considero que no podríamos llegar al punto de ser sumamente proteccionistas porque si no ya pasaríamos a la orilla de que los procesos laborales solo están para proteger sólo los derechos del trabajador y creo que esa no es la perspectiva, porque el proceso es para aplicar justicia de ambas partes y no solo a una de ellas. Bajo esta lógica, no es correcto que bajo la aplicación del principio de responsabilidad pueda atribuir responsabilidad cuando la ley no le atribuye de esta para estos casos.

Vargas (2021) sostiene que si hay un deber de responsabilidad del empleador de contar con la cobertura del seguro de complementario de trabajo de riesgos (empresas con actividades económicas de alto riesgo) pero luego establecer la indemnización por daños extrapatrimoniales a nivel judicial no le parece en la medida de que no se ha configurado el factor de atribución y la antijuridicidad que son complementos claves para determinar la responsabilidad civil. En ese sentido, cuando se habla de responsabilidad, debe entenderse como la responsabilidad de liderar un sistema de gestión y cautelar de que se cumplan con

todas las obligaciones del entorno, es decir solo queda condicionado a cumplir con tales obligaciones.

Adicionalmente, Martínez (2021) nos dice que lo que ocurre es que el principio de responsabilidad, desde su óptica debe ser aplicado o interpretado juntamente con el resto de los principios dispuestos en la LSST. Considera que el principio de responsabilidad debería ser concatenado principalmente con los principios de prevención y de protección, sin obviar que el principio de responsabilidad no solamente hace referencia a la responsabilidad del empleador como tal, sino también hace alusión a que todos los niveles (mando altos, medios y bajos) de la organización empresarial tienen un grado de responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, es por eso que hay un reglamento de SST y en ese sentido faltas graves ligadas a incumplimientos por parte del trabajador e incluso constituyentes de despido. Por todo ello, el principio de responsabilidad debe ser leído de manera conjunta con los principios mencionados y por lo cual debe entenderse que si la entidad empleadora obró con una debida diligencia y cumplió con todas sus obligaciones y de ser el caso se demuestra que el accidente de trabajo ocurrió por negligencia del trabajador, entonces no habría un caso de responsabilidad del empleador.

Para Mora (2021) este principio de responsabilidad no debería aplicarse al empleador porque la norma tampoco le está dando una salida, es decir al empleador no le ofrece una alternativa sumada a ello que la norma lo incluye en la categoría de principio, que bajo su naturaleza son inamovibles e inmutables. Desde su punto de vista a efectos de que se determine si la relación laboral es igual o no porque si se descubre que es desigual entonces hay un problema porque en ese sentido significaría que en una relación laboral no hay igualdad de condiciones.

En un sentido contrario, Catter (2021) sostiene que el sistema de seguridad y salud en el trabajo si bien es cierto le atribuye algunos deberes al trabajador, sin embargo, no le imputa responsabilidad directa a él sino únicamente al empleador porque si no imaginémos que el empleador pueda demandar a su trabajador por accidente de trabajo debido a su propia negligencia, ello sería una locura.

4.2.3. Resultado del segundo objetivo específico

“Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención.”

Sobre esta base se respondieron las siguientes preguntas:

¿Qué opina sobre la línea jurisprudencial laboral cuando se establece que solo basta que sea probada la existencia del daño sufrido por el trabajador para que deba atribuirse la responsabilidad civil al empleador por incumplimiento del deber de prevención?

Ahora bien, Bravo (2021) bajo una lectura del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el elemento generador de responsabilidad no es el daño sino el incumplimiento del deber de prevención, en ese sentido si uno acredita que el daño responde a un incumplimiento del deber de prevención entonces estamos ante una responsabilidad con culpa. No sería para nada sencillo verificar las cosas por la sola verificación del daño. Entonces, si la obligación se basa de reparar porque solo existe daño, entonces estaríamos desconociendo la propia norma y el sistema que se haya elegido en materia de seguridad y salud en el trabajo, porque el evento generador de responsabilidad civil de los empleadores es el incumplimiento del deber de prevención y no el daño. Por lo tanto, el ejercicio verificador en primer lugar debe partir por el incumplimiento del deber de prevención y segundo si este generó el daño, atribuir las consecuencias a título de que, y quienes participaron, pero todo tiene que partir del incumplimiento del deber de prevención.

Según detalla Ávalos (2021) comenta un caso mediante en el cual un trabajador demandó una suma millonaria porque tuvo una hernia, es decir evidentemente tenía un daño y es un hecho inobjetable porque si existe un daño, pero el tema pasa por establecer quien es el responsable de ese daño y eso lo voy determinar siempre y cuando se analice los demás elementos de la responsabilidad civil, entonces el juez de primera instancia a partir del principio de prevención y de protección ordenó el pago de una indemnización millonaria, sin embargo en segunda instancia se llegó a probar que el trabajador tenía como actividad extra laboral en su vida privada hacer ejercicios en el gimnasio como carga de pesas, en ese sentido a través de una pericia médica se probó que la lesión no podía haberse generado con la carga de cajas de no más de veinte kilogramos sino con la carga de peso elevado. Por lo tanto, que si bien es cierto existía un daño no corresponde la indemnización porque no se demostró la antijuricidad y tampoco el nexo causal.

Por otro lado, el experto precisa que en el proceso laboral existe una distribución (no inversión) de la carga de prueba, es decir en responsabilidad civil, la parte que alega algo tiene que acreditar el daño en concreto, luego de dicha acreditación tiene que construir una serie de elementos como la antijuricidad, el nexo causal y con base a ello establecer la conducta de quien incumplió con su obligación, si hay existencia de dolo o culpa pues se va a determinar a partir de una serie de medios probatorios aportadas al proceso la misma que tiene que estar en función de las obligaciones de ambas partes. El juez no puede presumir la existencia de dolo o de culpa, sino que debe determinarlo a partir de lo que las partes aporten. En principio, particularmente considero que en materia laboral a veces los prejuicios que existen y que son muy arraigados en nuestro país, los abogados que defienden trabajadores piensan que el empleador es el malo y viceversa, entonces estamos frente a una guerra de prejuicios cuando no debería de ser así y el juez tiene que ser totalmente imparcial y objetivo en esto.

Por otro lado, para Tenorio (2021) no basta con tan solo probar el daño debido a un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ya que también la responsabilidad civil

indica que se debe acreditar también el nexo causal entre el daño con la negligencia, el descuido o la omisión del empleador y solamente se llegue acreditar el nexo causal en la etapa probatoria del proceso laboral aquí sin discusión se debe atribuir la responsabilidad al empleador porque de lo contrario se estaría desalentando o desmotivando el cumplimiento de la normativa sobre la materia. Es por eso por lo que, desde mi perspectiva, además de que no se cumplen con los elementos de la responsabilidad civil necesarios para acreditar la misma, también se estaría desmotivando a los empleadores a ser diligentes y responsables al momento de cumplir con las disposiciones normativas. Sin embargo, de lo conversado en toda esta línea, hay la esperanza de que por ahí existan pronunciamientos en otro sentido porque sería injusto de que el empleador diligente sea sancionado tanto en lo administrativo, como en lo civil y penalmente. Además, cabe agregar que existe el peligro de vulneración al debido proceso al empleador, aunque lo único que conseguiría es reducir mínimamente el monto indemnizatorio, pero no la exoneración de responsabilidad lo cual de igual forma genera una desincentivación al empleador de cumplir con sus obligaciones.

Según Martínez (2021) considera que es una línea jurisprudencial limitada si es que se va a verificar el daño, se debe tener en cuenta que este viene por consecuencia de una conducta antijurídica, por tanto, el daño como tal debería analizarse por lo menos que esa lesión fue por consecuencia de la exposición o factor de riesgo laboral. Es así como desde mi punto de vista es una visión limitada y sesgada porque la autoridad judicial no puede establecer responsabilidad solamente por la acreditación de un daño, al contrario, lo que tendría que acreditarse es que se debe a un daño profesional o laboral y no un daño común o extralaboral, por lo tanto, desde mi perspectiva la lectura correcta debería ser esta. Por lo tanto, la autoridad judicial debe determinar que obligaciones deberían ser cumplidas u honradas por la entidad empleadora y a partir de ello verificar si es que su incumplimiento está o no ligado a la generación u ocurrencia del daño.

Como indica Vargas (2021) éste exclama su indignación que definitivamente tiene que cumplirse todos los elementos de la responsabilidad civil. Las empresas cuyas actividades constituyen labores de alto riesgo, están obligados a contratar y pagar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) a fin de que a través de este el daño emergente sea cubierto por las atenciones médicas y el lucro cesante sea cubierto por la pensión de invalidez, entonces solo quedaría el daño moral y otros daños extrapatrimoniales que pagar ante el mandato de una autoridad judicial, sin embargo lo que ocurre en la práctica es que de igual forma el empleador termina respondiendo civilmente por los daños extrapatrimoniales y nuevamente por los daños patrimoniales, en ese sentido, el empleador termina pagando por un seguro de naturaleza obligatoria que en realidad no cubre, generando una carga judicial innecesaria. Por lo tanto, la responsabilidad contractual exige el cumplimiento de los cuatro elementos de la responsabilidad civil y si no se dan no debería generarse alguna responsabilidad al empleador solo por una desigualdad en la relación laboral, en ese sentido, estoy totalmente en desacuerdo con esta tendencia.

Por otra parte, Mora (2021) señala que es consciente que existen casos en que el empleador si merece ser responsable pero tampoco se debe generalizar. El problema de la jurisprudencia es que muchas veces se adopta como un criterio genérico sin darse cuenta de que la realidad es muy diferente, entiendo que en un determinado caso así sucedió, pero en base a esto generalizar a partir de un prejuicio no corresponde, en ese sentido, ¿en la jurisprudencia estaríamos ante un prejuicio o un juicio jurídico? Esa cuota subjetiva del juez se tiñe gravemente.

Cáceres (2021) considera que es equívoca por dos razones, la primera es por el tema de fondo sobre esta sentencia respecto de un daño ocurra y construir un sistema de responsabilidad contractual ¿solo para accidentes de trabajo y no para enfermedades profesionales? me generan varias dudas, lo que quiero es demostrar la inconsistencia. La segunda razón, hay un tema mucho más profundo y esto deberíamos tenerlo claro y es que asumir un modelo de obligaciones por resultado, entonces el empleador tendría que asumirlo con todo el modelo completo, por ejemplo, que existan garantías para que esta obligación por resultados finalmente genere una reparación. En el derecho civil cuando se construye una obligación por resultados se debe construir una serie de mecanismos para redistribuir el riesgo entre el acreedor y el deudor y a la vez un bagaje de garantías a favor del acreedor, entonces bajo esa regla el empleador debería tener seguros a favor de los trabajadores, es decir construir todo un modelo global porque no se trata de cambiar solo una regla y dejar en el aire todo un universo de reglas.

Asimismo, Lapa (2021) opina y está convencida que debería analizarse conjuntamente los cuatro elementos de la responsabilidad civil y no está de acuerdo que deba aplicarse la teoría de los riesgos para responsabilizar civilmente al empleador.

Sin embargo, para Catter (2021) en un sentido contrario sostiene desde su posición que aquellos trabajadores que realizan labores de acuerdo con su escaso grado de instrucción se entendible que no se debe exigirles el cumplimiento de algunas obligaciones en seguridad y salud. Por lo tanto, en la jurisprudencia se evidencia algunas presunciones incluso provenientes del Tribunal Constitucional, por ejemplo, para la enfermedad de la neumoconiosis en la STC 02513-2007-AA-TC se señala que existe una presunción de que esta enfermedad es una de origen ocupacional directa con el establecimiento de tres elementos. Al respecto, resulta equitativo de que todo daño debe ser acreditado y del mismo modo con la existencia del daño, y esto es razonable porque lo que ha preferido los jueces laboristas y el Tribunal Constitucional es equilibrar la balanza porque quien elabora la documentación, la posee, la administra y en inclusive algunos casos puede manipularla es el empleador, por lo que solo bastará que exista el daño a fin de que justifique la causalidad.

¿Considera un problema el hecho de que el empleador sea responsabilizado civilmente aun así acredite su deber de prevención en un proceso laboral por accidente de trabajo?

Según Tenorio (2021) considera que si es un problema porque adicionalmente que se tenga que gastar en un abogado, la dilación procesal, costos y costas, con el mandato judicial de pago de daño emergente, lucro cesante y daño moral, entre otros factores a favor de la víctima o de sus derechohabientes, el problema sustancial es que este hecho desmotiva al empleador en el sentido de que si este cumple con toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo e incluso va más allá por ejemplo con la implementación de una norma ISO o revisa las recomendaciones de la OIT, entre otros y pese a ello un trabajador negligente se accidenta o adquiere alguna enfermedad profesional porque no utilizó adecuadamente los equipos de protección personal, de igual forma terminará por sancionándose a ese empleador diligente en vía administrativa, en lo civil y de ser el caso en lo penal. Entonces, de que le sirve al empleador invertir tiempo y dinero en cumplir con el sistema de gestión si al final o eventualmente va a ser responsabilizado. Adicionalmente a los efectos de los costos que asume el empleador frente a lo desfavorable de una sentencia judicial firme y consentida en lo civil también está el hecho de que esta situación va a desmotivar al empleador, más aún considerando la repercusión negativa que se generaría en el sector empresarial informal en donde cumplen casi nada de sus obligaciones.

Para Ávalos (2021) lo primero que hay que aclarar es que la implementación de la ley de seguridad y salud en el trabajo trajo consigo cosas muy positivas como son la protección del derecho a la vida, a la salud y a la integridad de todos los trabajadores es fundamental y eso está fuera de discusión, sin embargo, hay cosas que a veces que son tergiversadas y mal utilizadas porque el principio de prevención y el principio de protección son dos premisas fundamentales de esta ley de seguridad y salud en el trabajo, pero muchas veces tanto la autoridad inspectiva de trabajo como la autoridad judicial entienden que estos dos preceptos son inalcanzables e ilimitados, por lo tanto aun cuando el empleador cumpla diligentemente con todas sus obligaciones por el principio de prevención y el principio de protección el empleador siempre va a ser responsable aunque sea en un determinado grado.

Asimismo, el experto agrega que a partir del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año 2017 ahora hay más consenso o más arraigo e inclusive se ha fortalecido la tendencia de la responsabilidad del empleador y de hecho en su tema 01 se refiere a la responsabilidad civil por accidente de trabajo en aplicación del artículo 53 de la LSST, entonces muchas veces cuando se responsabiliza al empleador por este u otro evento dañoso, ¿pero qué es lo que necesita para atribuir esta responsabilidad? ¿verificar que se cumplió con el principio de prevención? o ¿analizar los elementos de la responsabilidad civil? Como bien se sabe estos consisten en la antijuricidad, el nexo causal, el factor de atribución y el daño, entonces no solo corresponde que el juez analice el principio de prevención y de protección, sino que lo haga de manera conjunta a la luz de los elementos de la responsabilidad civil porque si bien es cierto el artículo 53 de la LSST hace referencia al incumplimiento del principio de prevención a su vez el artículo 94 de su Reglamento claramente dice que para efectos de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley se requiere la

acreditación de la causa determinante del daño debe ser consecuencia directa de la labor del trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de SST, para decirlo en otras palabras tiene que acreditarse un incumplimiento de la antijuricidad. Al respecto, la antijuricidad va a determinar el nexo causal porque si hay una ruptura del ordenamiento jurídico (antijuricidad) a partir de ello tengo que verificar que dicha ruptura ha generado a su vez un vicio o un daño y tengo que establecer esa conexión que es el nexo causal y objetivamente establecer el daño y finalmente a partir del factor de atribución verificar si hubo dolo, culpa leve o culpa inexcusable.

Finalmente, el entrevistado señala que hay una importante connotación respecto a la carga y contenido de lo que realmente es la responsabilidad civil laboral y esto trae a colación la desigualdad o desequilibrio de la relación laboral (el empleador es la parte fuerte y el trabajador es la parte débil) y esto siempre se ha conocido desde hace más de cien años, pero también es sabido que el derecho evoluciona y es razonable, es decir todos los operadores del derecho debemos tener razones, motivos, fundamentos o argumentos para poder establecer una posición o una teoría y en este caso el juez no puede pasar sobre el principio de prevención desmesuradamente y decir que el empleador es responsable a raja tabla, sino por el contrario, el juez primero debe analizar la normativa con los artículos 53 de la Ley y el artículo 94 de su Reglamento para luego analizar los elementos de la responsabilidad y a partir de ello nutrir sobre la base de esta información los principios de prevención y de protección. En ese sentido, considero que esta es la única metodología que va a permitir establecer de modo razonable cuanto el empleador es realmente responsable o no.

Por otro lado, Martínez (2021) considera que esa posición no se condice con la naturaleza normativa de la LSST y su Reglamento, porque si uno revisa estas normas están diseñadas en el sentido de respaldar una responsabilidad ligada al cumplimiento o incumplimiento de la entidad empleadora al punto que se establece expresamente que el empleador será responsable en caso incumpla con su deber de prevención y desde mi punto de vista las decisiones judiciales que no analizan el grado de cumplimiento de la entidad empleadora y en suma si esta cumplió con respetar el deber de prevención para ceñirse a una teoría de responsabilidad objetiva por el solo hecho de que el trabajador forma parte del centro laboral, considero que claramente son contrarias a lo establecido en la ley. Esta posición, definitivamente desnaturalizaría la figura de la responsabilidad civil contractual y de sus elementos y que además pone a los sujetos de derecho en una posición muy complicada desde el punto de vista de la seguridad jurídica y de la predictibilidad que deben estar presentes en todo estado de derecho. Entonces el principio de legalidad ligado a la seguridad jurídica es indispensable para enmarcar los límites de la responsabilidad, en el sentido de hasta donde se tiene que cumplir, claro está, que la normativa laboral establece mínimos de cumplimientos, pero finalmente son obligaciones taxativas mínimas que el empleador deberá de cumplir, por encima de ello las entidades empleadoras están en la

facultad y tienen la potestad para poder establecer mejores condiciones de seguridad, también para poner en práctica mejores y mayores sistemas de control en esta materia. Considero que los límites si bien es cierto están establecidos hacia ir más allá de lo establecido expresamente en la norma, también creo lo importante es que las entidades empleadoras conozcan que es lo mínimo que debe de cumplir en la protección al trabajador.

Desde el punto de vista del entrevistado, el no sopesar el grado de cumplimiento de la entidad empleadora a la hora de determinar responsabilidad con el grado de responsabilidad del trabajador en la ocurrencia del daño podría generar una posición que no se condice con la naturaleza jurídica, sabiendo además que en nuestro país se tiene cambios de posiciones judiciales a cada momento, inclusive en cuanto a se refiere con la teoría de la responsabilidad contractual, generando posiciones jurisprudenciales disímiles que no son compatibles con la seguridad jurídica.

Para Cáceres (2021) siempre ha sido un problema porque es totalmente ilegal y además que genera desincentivos para el cumplimiento de la ley. Es decir, si el Poder Judicial pretende decidir sobre la base de esta figura entonces que se modifique la ley porque si no genera responsabilidad objetiva, que dicho en otro modo es responsabilidad sin culpa.

En palabras de Bravo (2021) refiere que si es un problema en la medida que la cultura de prevención se construye a partir de la estimulación al empresariado de invertir en prevención. Si en la práctica al empresario diligente se le asocia de manera conjunta con el empresario negligente, esto es aquel que deliberada o involuntariamente no ha satisfecho a cabalidad las exigencias de prevención, no existe razón alguna para el que empresario invierta, lo importante son cantidades de dinero y con ello cumplir la ley para que en la práctica se le asocie tal cual como hubiese sido un empresario negligente. En ese sentido, mi respuesta es que si es un problema porque atenta contra la cultura preventiva del empresariado.

En un sentido contrario, Catter (2021) indica que por un aspecto indemnizatorio los empleadores deben asumir la responsabilidad civil a fin de restaurar el daño ocasionado físico y psicológico y me parece que los empleadores deban asumir dicha responsabilidad en sustento a la norma de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, si es que la autoridad administrativa o judicial del trabajo llegara a determinar que no hay responsabilidad entonces se vulneraría el principio de legalidad, estaríamos obrando en contra de la ley, entonces, evidentemente estaríamos ante un supuesto en que el empleador necesariamente ha vulnerado una disposición normativa en donde lógicamente debe asumir su responsabilidad, sin embargo, si la autoridad administrativa o judicial no ha determinado que existe responsabilidad o quebrantamiento de una norma es evidente que no se le puede imputar la responsabilidad.

Según Vargas (2021) el sistema no está estructurado o creado a nivel judicial y no se compagina a nivel legislativo para entender que hay ambientes de trabajo que son cero

riesgos y hay otros ambientes en donde hay niveles de riesgos bajos y altos. En el caso de los ambientes de trabajo de altos niveles de riesgos es en donde este cumplimiento de obligaciones en general permite ayudar a la empresa a delimitar responsabilidad y sobre todo para aquellos accidentes y esto no es desincentivador sino más bien promueve la cultura de prevención. El VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral como en muchos otros pronunciamientos judiciales que crean opiniones en los agentes económicos frente a responsabilidades por accidentes de trabajo en los que estas se hayan producido por negligencia del propio trabajador, estos agentes se hacen las siguientes preguntas: “¿Entonces para que invierto en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? o ¿para qué invierto en un jefe de seguridad? Si de todas maneras siempre se me va a irrogar de responsabilidad.” He detectado que los inspectores de trabajo no saben investigar, como entender o diferenciar entre las causas básicas y las causas inmediatas y llegan a determinar que las causas básicas es responsabilidad del trabajador y las causas inmediatas no es una condición subestándar sino también un acto subestándar, la SUNAFIL debería resolver que no ha lugar a un acta de infracción, sin embargo, bajo la adopción de un criterio objetivo, resuelven que el empleador no cumplió con su deber de supervisión y se sabe que en el mundo real de las operaciones esto deber es un imposible, por ejemplo, si el empleador pone por cada trabajador un supervisor, la pregunta es ¿y ahora quien supervisa al supervisor? ¿y quién va a supervisar al supervisor del supervisor? Y así sucesivamente hasta el infinito.

Adicionalmente, Lapa (2021) señala que es sabido que la responsabilidad civil se enmarca en cuatro presupuestos como son el daño, la antijuricidad, nexo causal y el factor de atribución. Sin embargo, en la práctica judicial se observa que se resuelve sobre la base de responsabilidad civil directa del empleador en que señala que sólo basta que se acredite el elemento del daño para que el empleador sea responsable, en ese sentido se deja de lado y no se evalúa la coincidencia de los cuatro elementos anteriormente descritos. Entonces la problemática deviene en el supuesto de aquel empleador si ha cumplido sus obligaciones legales en materia seguridad y salud en el trabajo, pues para los jueces no va a importar porque de igual forma el empleador va a responder por los daños. Entiendo que lo que sucede, bajo mi experiencia, es que se está asumiendo una postura sobre la base de la función del riesgo, mediante el cual el empleador será responsable por haber generado un ambiente riesgoso para el trabajador, por lo tanto, debe de asumir cualquier tipo de responsabilidad aun cuando no haya cometido alguna infracción, lo cual considero que es bastante grave porque conozco casos en la que el empleador ha sido minucioso al cumplir sus obligaciones y aun así la Corte Suprema determinó que debería reparar el daño. En mi opinión me parece que aún no es una posición firme porque creo que todavía se puede encontrar sentencias con diferentes criterios en sustento a cada caso en concreto, sin embargo, la tendencia en cuanto a la problemática es mayor sumado a ello también el factor de negligencia del trabajador que previamente se acredita que este fue debidamente

capacitado y se le puso a conocimiento del riesgo o peligro, entre otros. Inclusive, a nivel de SUNAFIL en base a mi experiencia, he notado que al empleador se le ha sancionado por evidenciar una falta de supervisión y esto ocurre porque a determinados trabajadores realizan tareas que no se les ha encomendado.

¿Es posible que el empleador pueda acreditar el cumplimiento de su deber de prevención a fin de atenuar o eximir la responsabilidad civil en materia de accidentes de trabajo?

Tenorio (2021) sostiene que el empleador debería acreditar que ha sido diligente cumpliendo con sus obligaciones sobre la materia y acreditando su deber de prevención ¿y cómo haría esto? Bueno; primero, cumplir con lo mínimo de la norma general; segundo, cumplir con la norma sectorial por ejemplo, si se trata del sector construcción, minería o pesquería, o directivas o guías emitidas por la autoridad del trabajo; tercero, cumplir más allá de lo establecido en la norma adoptando medidas adicionales a fin de que el sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional sea el más óptimo posible; cuarto, establecer un organigrama con descripciones de las áreas y puestos de la organización empresarial a efectos de delimitar la responsabilidad en merito a los cargos y de esta manera no exista ningún vacío en la organización; quinto, conocer los procedimientos internos ante determinada labor, por ejemplo el trabajo en altura o primeros auxilios frente al personal procediendo con la difusión al personal porque de nada sirve que el empresario cuente con procedimientos bien bonitos en papel si al final nadie tiene conocimiento al respecto; y sexto, la participación activa del supervisor o el comité de seguridad y salud en el trabajo en todas las decisiones por mínimas que sean sobre la materia de tal manera legitimar las medidas del empleador para proceder con los procedimientos de prevención y protección. Finalmente, mi recomendación es que todo se encuentre documentado porque de nada sirve que el empleador adopte las mejores medidas de protección o que el mapa de riesgos esté bien bonito en todas las paredes de la organización, cuando no se tiene evidencia de ello ante un proceso judicial. En este particular, de repente al final no es que obtenga una liberación de la responsabilidad civil, pero por allí podría conseguir una atenuación de alguno de los conceptos indemnizatorios.

Así también, Mora (2021) señala que debería eximirse la responsabilidad del empleador en caso acredite su deber de prevención porque sería un despropósito invertir tiempo y dinero en los costos procesales porque si el empleador siempre va a ser responsable de que sirve entonces que curse todo el proceso judicial si desde un inicio sabe que lo va a perder y ello no tiene sentido, por lo tanto, considero que se debe revisar legislativamente sobre los derechos procesales también del empleador demandado.

Ávalos (2021) sostiene que si es posible porque el deber de prevención no está diseñado para sancionar al empleador sino para generar al empleador una conducta preventiva, es decir que pueda prever una serie de situaciones que pueda generarle perjuicios al trabajador

(riesgos), sin embargo, cuando se habla de prever este debe ser una prevención razonable, es decir el empleador no puede cubrir todas las situaciones o circunstancias que se puedan dar en una relación laboral porque ello resultaría imposible, entonces si existen riesgos que razonablemente estaban fuera de su alcance entonces puede a través del principio de prevención a través de un enfoque distinto podría exonerarse de responsabilidad. Esto implica que la autoridad judicial y administrativa puedan tener una visión más abierta del tema y analizar los verdaderos alcances del principio o deber de prevención para establecer en cada caso en concreto cual es el rol que desempeña porque no en todos los casos debe ser igual, porque, así como existen casos en los que el empleador vulneró flagrantemente el deber de prevención que hubiese impedido el accidente o enfermedad, pero habrán otros casos en los cuales el empleador cumplió con todo pero aun así se generó el evento dañoso y estos casos son diametralmente distintos que ameritan tener un tratamiento diferente.

Como indica Bravo (2021) desde un punto de vista más realista indica que si es posible, pero lamentablemente en la práctica es muy compleja esta probanza del deber de prevención por las numerosas problemáticas que existen, pero principalmente y sobre todo cada vez más consolidada tendencia de objetivar la responsabilidad del empresario. Si esto sigue como está va a terminar poniendo la absoluta indefensión probatoria de los empleadores e incluso propongo que ante un determinado proceso judicial se le debe exigir al Juez con base a la debida motivación de las resoluciones judiciales, me explique en qué sentido he incumplido con el deber de prevención porque no se puede permitir que el juez en términos generales resuelva que si hay daño hay incumplimiento, no, el Juez tiene que ser exhaustivo en qué medida el empleador ha fallado y si no lo ha hecho entonces se estaría contraviniendo, vulnerando y vaciando de contenido el derecho constitucional de la debida motivación de las resoluciones judiciales y por lo tanto, esa sentencia podría ser objeto de anulación o revocación y si no prospera pues se tiene la vía extraordinaria del recurso de casación. Resumo lo expuesto en lo siguiente, el cómo es (bien difícil probar) y el cómo debe ser (tiene que probar y puede probar), en ese sentido señalaría mi respuesta en estos dos campos, lo que es y lo que debe ser.

Desde una perspectiva particular, Cáceres (2021) señala que saldría del deber de prevención y diría lo siguiente, lo que debe hacer el empleador como primera regla es cumplir con la ley y como segunda regla acreditar el cumplimiento con generar un espacio de trabajo seguro y esto es la manifestación de un principio, porque los principios básicamente ilustran, no son normativos y te orientan como se va a desarrollar el contenido esencial de un derecho, en consecuencia, debe existir una premisa básica en todas las obligaciones del empleador desde la mirada de planificar aplicar, mejorar y auditar todas sus labores y si eso no logra el empleador entonces sí tendrá un incumplimiento y como efecto negativo puede generar una responsabilidad civil como puede generar una responsabilidad administrativa. El gran problema es que el hecho que no se pueda probar el daño por responsabilidad subjetiva no significa en realidad que el accidente fue injusto,

significa que no estuvo protegido por ese derecho porque se tiene otras formas de reparación del daño.

Para Martínez (2021) no es imposible pero cada vez es más complicado que a nivel judicial y administrativo, no obstante, es obligación de la entidad empleadora que son el deber de cumplir con todas las obligaciones mínimas, mejora continua o cumplir con demostrar el cumplimiento en la que podría tener algunos atisbos laborales y, asimismo, con base al ejercicio del derecho de defensa.

Vargas (2021) sostiene que muchas veces se parte del exceso de confianza en la que, si el trabajador generó su propio accidente derivado de su negligencia, entonces el empleador debería de eximirse de responsabilidad si cumplió con todos los deberes de cuidado. Porque muchas veces los accidentes se ocasionan principalmente por dos motivos, por falta de capacitación o de equipos y por el exceso de confianza. Entonces, si el empleador este demuestra el cumplimiento de todas sus obligaciones legales pues entonces no debería atribuírsele la responsabilidad, más aun considerando que si se prueba que el accidente fue provocado por culpa del trabajador, debería exonerársele al empleador de la responsabilidad civil.

Lapa (2021) considera que debería eximirse y no atenuar la responsabilidad civil del empleador si es que no se llega a configurar sus elementos.

Por otro lado, Catter (2021) señala que no hay forma de eximir de responsabilidad el empleador, pero sí de reducir con una sanción. Bajo mi posición, propongo delinear la posibilidad de que existan atenuantes, verbigracia, si alguna empresa, el trabajador sufre un accidente y se apertura proceso de investigación y la autoridad administrativa de trabajo competente determina que hay responsabilidad, pero se verifica posteriormente que dicha empresa cuenta con una certificación ISO, OHSAS o una NTP 45001, auditorías internas y externas periódicas durante cada dos años, se logre reducir en un 60% a 80% de la multa y este beneficio serviría de estímulo para todo el personal que participa activamente en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y en ese aspecto la obtención de un reconocimiento por parte de la autoridad administrativa. Trasladando este criterio atenuante al ámbito de la responsabilidad civil sería viable puesto que trabajador que ya tiene un grado de menoscabo o se encuentra enferma porque una cosa es la posición frente al estado y otra frente al empleador, esto en vista de que el trabajador accidentando ya cuenta con un grado de afectación física y la imposibilidad de desarrollar su vida con normalidad, por lo tanto, debe ser resarcido por parte del empleador.

4.2.4. Resultado del tercer objetivo específico

“Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.”

Sobre esta base, se respondieron las siguientes preguntas:

¿Cuál sería el procedimiento de implementación del *compliance* en la prevención de riesgos laborales, entendiéndose esto en materia de seguridad y salud en el trabajo? Al respecto ¿cuál es el rol del *compliance officer* en esta materia?

Según Sánchez (2021) es el mismo procedimiento que cualquier otro *compliance* y debe tener tres elementos esenciales. El primero es la cultura de cumplimiento; esto es la involucración de la alta dirección, que se aplique el *compliance* a dicho órgano y la inversión financiera del alto mando directivo. Lo segundo es la identificación y evaluación de riesgos a través del perfil, la matriz o el mapa de riesgos y en tercer lugar es el modelo en sí mismo que de acuerdo con la ley sus elementos son el oficial de cumplimiento, los canales de denuncias, el sistema de investigación interna, la capacitación y personalmente, le añadiría los protocolos y el financiamiento. En ese sentido, el procedimiento sería comprender estas tres etapas.

Fernández (2020) indica que en primer lugar, debe identificar cuáles son los reales riesgos del negocio en base a la actividad económica de la empresa y una vez que se tiene esta matriz de riesgos el empresario, recién empezará adoptar los mecanismos para reducir actividades que son altamente riesgosas en las que por ejemplo, en el caso sobre aquel trabajador se corte la mano por una actividad industrial que constituye un riesgo latente que no se pueden evitar porque no importa cuánto haga el empresario no lo va a desaparecer. Entonces una vez identificado esta matriz de riesgos, el siguiente paso será cuales van a ser los mecanismos para evitar que esto ocurra y ahí empezará a implementar los planes de charlas, capacitaciones, expertos que coadyuven *in situ* a mejorar las condiciones de los trabajadores a fin de prevenir riesgos. Todo esto de la mano del *compliance officer*.

Olivares del Castillo (2021) indica que antes de implementar el *compliance* primero este debe crearse a través de un análisis. Entonces la primera etapa que concibo en un *compliance* es el análisis de riesgos que tiene una empresa, pero enfocado al objeto social y al tipo de actividad, pero también, el empresario debe considerar cuales son las características específicas de sus empleados, es decir los riesgos son intrínsecos al tipo de labores que realizan los empleados. Cada *compliance* a nivel legislativo no se puede incorporar de manera precisa que es lo que debe contener un *compliance*, pero sí de manera general. Un dato curioso es que la tendencia actual que ha venido de la mano con la globalización es que las empresas de tecnología tienen un único *compliance* en diferentes idiomas, partiendo de análisis de todas las legislaciones de manera integral y analizar cuales establecen mayores requisitos y con base a ello generan un núcleo que va a aplicar a todas las demás naciones. La segunda etapa es la implementación del *compliance* como tal como políticas de seguridad o de salubridad, reglamentos, protocolos específicos, por ejemplo, en la prevención de la covid-19, códigos de ética que van desde lo general a lo particular y lo más importante, la capacitación, porque si el personal obrero o el personal directivo no está capacitado correctamente, el *compliance* no será operativo y solo será únicamente de papel que por tanto no va a ser eficiente. Es muy importante el procedimiento de implementación

del *compliance*, previa creación de esta figura, y una de las formas adicionales de implementación se da a través de la capacitación respecto a los derechos y deberes de los trabajadores en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades. Es así como todos estos tipos de reglas la debe conocer el personal de manera directa, de arriba hacia abajo, es decir desde los directivos o propietarios de la empresa hasta el último empleado de la pirámide organizacional.

Para Mayhuasca (2020) el principio de prevención es inherente a la figura del *compliance* porque precisamente es en este principio de prevención en donde se desarrolla el *compliance* laboral y es en este artículo donde nos deja la puerta abierta para que se desarrolle el *compliance* porque sabemos que esta figura es prevención y cumplimiento y en ese sentido si no hay prevención no hay cumplimiento, entonces definitivamente calza a la medida que se desarrolle un *compliance* laboral. Por lo tanto, como parte del procedimiento, considero que la gestión del *compliance officer* la debe llevar el abogado, pero a la par de otros profesionales porque es un trabajo de prevención en conjunto. Por una parte, considero que sería bueno que el *compliance officer* esté dentro del comité de seguridad y salud en el trabajo, pero a la vez que no perdiera su propia independencia y esta es importante porque le va a permitir a la empresa de a pocos conseguir una cultura de prevención, pero reitero que si bien es cierto la gestión va a ser comandada por el *compliance officer*, pero la labor en si es trazar una política de prevención que vaya de la mano con el comité de seguridad y salud en el trabajo.

En esta línea, Molina (2021) menciona que el enfoque de la figura del *compliance* como tal, transversal a otras materias, es preventivo, por eso esta normativa de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo) incide y de alguna manera está formando parte de la figura del *compliance* porque justamente su esencia es la prevención identificando los riesgos laborales, en ese sentido, dicha normativa está enfocada a distinguir o identificar de manera adecuada los riesgos que la organización empresarial está expuesto estableciendo la metodología y los controles para que no se lleguen a producir esos eventos basados en esos riesgos. Entonces, al enfocarse sobre la base de los riesgos será muy fácil implementar o el añadir la prevención de riesgos laborales a un sistema de gestión de *compliance* ya implementado. En cuanto al rol del *compliance officer*, este debe contar con autonomía e independencia y cierto liderazgo, se debe tener en cuenta que el *compliance*, indistintamente de su materia, que las propias organizaciones empresariales están formadas por personas, en ese sentido, se debe tener mucho cuidado como se maneja la gestión del cambio dentro de la organización, por lo tanto, es importante que esta figura se le dote de mucha visibilidad con una política de puertas abiertas. Si la empresa cuenta con un comité en seguridad y salud en el trabajo es ideal que al oficial de cumplimiento también se le hiciera participe.

Vargas (2021) refiere que, en primer lugar, contar con un reglamento en la materia y diversas políticas, en el sentido de empezar a establecer marcos normativos externos a la

organización que ayude en la gestión del sistema, tanto a los operadores como a los mandos medios. De acuerdo con la situación vigente de la empresa se debe practicar un *due diligence* antes y después de aplicado el procedimiento a fin de verificar si este se cumple o no.

Para Gómez (2021) se implementaría a través de un acuerdo doble del órgano de administración que tendría, por un lado, el objeto de la propia institucionalización del modelo de prevención de riesgos laborales, y por el otro lado, la designación del encargado (*compliance officer*) que puede ser una persona física o una persona jurídica a través de un órgano o departamento externo. Este órgano externo es la que se encarga de realizar el índice de evaluación de los riesgos, controlar y supervisar el funcionamiento de tal modelo.

Por otro lado, Ortiz de Urbina (2020) refiere que, como parte del procedimiento, en el caso del *compliance officer* no hay un estatuto para ello, porque este puede ser una persona que es un mero agente de otros órganos y por lo tanto es un proveedor de información para que otras personas hagan cosas o puede ser inclusive una persona con competencias ejecutivas como echar a gente de la organización si es que no se cumple con los mandatos en materia de cumplimiento normativo. En particular, no soy favorable de la inclusión del *compliance officer* dentro de los órganos, porque me parece que es más interesante que tenga la facultad de entrevistarse en las reuniones de esos órganos, pero que no forme parte de estos porque si no pueden generarse conflictos de interés.

En un sentido similar, Castro (2020) señala que al *compliance officer* debería dotársele de independencia y vinculado a los niveles más altos de la organización de la empresa con la capacidad de tomar decisiones, de interlocución con los organismos técnicos públicos o privados respectivos en materia de prevención, participar de las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo (conocido en Chile como el comité paritario), etc. por lo tanto se requiere que el oficial de cumplimiento goce de autonomía en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, Colunga (2020) sostiene que los comités de seguridad y salud en el trabajo no deberían ser los únicos órganos que deberían existir en las organizaciones. Al respecto, el problema que se tiene con la existencia del *compliance officer* es que éste tiene funciones muy específicas, por lo tanto, considero que debería formar parte del comité o cuando menos que estuvieran altamente vinculados con un comité distinto al de SST, por ejemplo, generar un comité de ética, la misma que forma parte de la implementación del sistema del *compliance* y esta a su vez comprende la detección de riesgos para el funcionamiento del programa y la comunicación interna y externa en la implementación de dicho programa. De todo lo mencionado debe formar parte del comité de ética, pero sobre todo como parte relevante de este comité de ética se trata de la investigación de denuncias que podría ir de la mano juntamente con el *compliance officer* a fin de que sea mejor canalizado el funcionamiento del comité de ética, por lo tanto todas estas herramientas ayudan que ante

cualquier autoridad se pueda acreditar como evidencia la implementación del sistema de *compliance* dentro de la organización y que no quede en el simple papel, porque si fuera esta la situación (*paper compliance*) la sanción que se impone podría ser mucho mayor.

A todo esto, considerando que el *compliance* laboral es voluntario en cuanto a su ámbito de aplicación ¿cree usted que es suficiente que el *compliance* siga bajo este modelo de autorregulación o es necesaria la regulación estatal de un sistema de *compliance* laboral que permita consolidar la cultura de prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Para Sánchez (2021) no es que en el *compliance* penal sea obligatorio porque se puede tener una empresa sin *compliance*, salvo los sujetos obligados en el caso de lavado de activos sometidos bajo el SPLAFT, pero en los demás casos suele ser “pseudo voluntario” porque en caso de que no se cuente con el *compliance* la empresa no podría defenderse adecuadamente. No soy tan partidario de que el Estado obligue a las empresas adoptar estos modelos, a mí me parece que es mejor que existan incentivos de coacción a manera de evitar esta responsabilidad penal es adoptando tal modelo. Asimismo, es necesario conocer los niveles de certificación o autenticación porque en materia penal es la SMV, pero en materia laboral podría ser el MTPE o la SUNAFIL o el INACAL, por lo tanto, es importante delimitar ese punto. En la línea de la *sentencing Guidelines* para obtener la liberación de responsabilidad se exige la adopción de un modelo o programa de *compliance* que haya sido certificado por una determinada institución y explicar ese proceso.

Vargas (2021) Desde su perspectiva particular, cree que ya existe una regulación sobre el *compliance* laboral en el marco de la ley de seguridad y salud en el trabajo, quizá no en otras obligaciones laborales por parte del empleador, pero a menos en materia de SST si existe, quizá con otras denominaciones como es el caso con la auditoria del sistema de gestión a nivel anual o en el caso del encargado o jefe de seguridad y salud en el trabajo se podría decir que vendría a ser una especie de oficial de cumplimiento. Un dato curioso sobre la auditoria o autodiagnóstico anual del sistema de gestión de riesgos de SST es la que justamente menos verifica la SUNAFIL. Uno debe entender que, si el empleador realiza una investigación *ex post*, pues hay ciertos temas que se pueden pasar porque el sistema de gestión está hecho por humanos y no es perfecto, por lo tanto, es imposible que un empresario asegure que va a tener siempre cero accidentes, sumado a ello el prejuicio de que la empresa siempre será la mala de la película porque tiene mayor ventaja informativa y económica.

Por otro lado, Tenorio (2021) considera que a corto y mediano plazo una regulación estatal todavía no porque ahora ni siquiera se cumple lo que ya tenemos y darle otra obligación dudo que las cumplan cuando algunas empresas o estudios ni si quiera conocen sobre el *compliance* laboral, pero que a largo plazo sería una buena alternativa y óptimo para las instituciones. No obstante, lo que haría es introducir los conceptos con algunas guías

elaboradas por el Ministerio de Trabajo y difundir la información e incentivar la realización de charlas donde se señalen que es el *compliance* laboral, cómo debo cumplir, cuales serían sus ventajas y desventajas y de ser posible capacitar algunos empleadores para que tomen conocimiento sobre esta figura.

En ese mismo sentido Molina (2021) señala que lo ideal es que sea un sistema orgánico que vaya creciendo con la propia organización, porque es muy difícil hablar del *compliance* a todos los niveles en igualdad de condiciones para todas las organizaciones, debemos ser conscientes y poder diferenciar entre las pequeñas, medianas y grandes empresas. En España contamos con una normativa bien rígida sobre prevención de riesgos laborales, lo ideal sería que dicha norma haga que la organización interiorice que no solo es una obligación legal sino también que constituye un beneficio y protección de todas las personas que forman parte de la organización, lo cual haría que el sistema de *compliance* crezca y se consolide. La constante aprobación de la normativa en la legislación crea mucha inseguridad jurídica, lo recomendable es incentivar a que las propias organizaciones evolucionen el sistema del *compliance* de manera voluntaria.

Para Fernández (2020) cuestiona la sobrerregulación y la sobre carga de responsabilidades que tienen sobre todo las empresas formales, de hecho, trato con sorna la forma en la que se regula a los informales y lo exigentes que se trata a los formales y esta situación solo hace que la recarga de responsabilidades de ser formal lo único que hace es convertirlo en informal (no es al revés). A modo de comentario, mencionó que Indecopi no hace mucho presentó una norma que regula la implementación de *compliance* en materia de protección al consumidor y publicidad comercial y no son obligatorios pero en la redacción se entiende que van a ser obligatorios en algún momento, en ese sentido, de pasar de la autorregulación a una regulación propia y estricta, ello ayudaría la generación de unas políticas y lineamientos del *compliance* para que los empleadores tengan un tiempo para adaptarse e ir las desarrollando y de repente en el tiempo puede llegarse a discutir jurisprudencia en materia de *common law* sobre aquellos precedentes relevantes de alguna inspección por parte de la SUNAFIL.

Para Gómez (2021) el esquema de la autorregulación regulada es inevitable porque indistintamente de que el *compliance* es o no obligatorio, al final quien tiene que elaborar *compliance* es la empresa y decidir si existe su eficacia o no, es el Estado a través de una comisión que verifique o certifique y eventualmente los Juzgados de ser el caso. Por otro lado, forzar la regulación legislativa podría ser contraproducente, en este aspecto, particularmente soy partidario del carácter voluntario en vez del carácter obligatorio.

En un sentido opuesto, Ortiz de Urbina (2020) considera que si el *compliance* permanece en el nivel de autorregulación pura no tendrá ningún efecto, es exactamente lo que sucedía con la responsabilidad social corporativa porque hasta el momento en el que no están comprometidas, como, por ejemplo, obligar la aplicación de la memoria de la

responsabilidad social corporativa, podría introducir un elemento de obligatoriedad, no en las actividades, pero si una difusión de los resultados. Mucho antes de que existiera el *compliance*, el interés de las empresas en prevenir los delitos formaba parte de las bondades de la responsabilidad social corporativa, sin embargo, era desatendida de manera muy importante. Por lo tanto, considero que, si se entiende que merece la pena actuar en este ámbito, pues tiene que ser a partir de una autorregulación regulada. Ahora bien, no es que el *compliance* penal sea obligatorio porque no hay una regulación directa que las empresas tengan programas de cumplimiento, lo que hay es un incentivo en forma de selección extraordinaria a que lo tengan. Del mismo modo, se operaría en vía administrativa o civil a fin de que sea un incentivo para el que tenga los programas de *compliance*, tenga la posibilidad de la disminución o exoneración de la responsabilidad civil, siempre y cuando no constituya una obligación expresa el contar con estos programas porque para las empresas pequeñas carecerían de sentido.

En esta misma línea, Colunga (2020) señala que si bien es cierto los sistemas de *compliance* no son obligatorios, sin embargo, debería constituir en una herramienta probatoria eficaz ante un proceso judicial para acreditar la prevención. Por una de estas razones es que considero que es necesario que exista una norma que establezca la obligación legal de contar con un programa de *compliance*, más aún si la carga probatoria sustancial en un proceso judicial recae sobre el patrón.

Asimismo, Santamaría (2021) refuerza la teoría que debemos ser conscientes que a lo mejor no todas las empresas puedan soportar la adopción de un sistema de *compliance* laboral porque los costes pueden resultar para algunos insostenibles, no obstante, debería ser obligatorio en las instituciones públicas contar con un *compliance* laboral en el sentido que deben ser las primeras de dar el ejemplo, así como también la de las grandes empresas con un gran número de empleados tuviesen la obligación de contar con esta figura. Por otro lado, y sin intención de ser ventajistas, debería ser obligatorio para empresas que, sin importar su tamaño, realizan actividades que constituyen riesgos elevados, por lo tanto, habría que canalizar que sectores de actividad son los más complicados y complejos en la prevención de riesgos y quizá habría que focalizar sobre aquellos en donde mayor número de accidentes laborales se producen.

Mayhuasca (2020) sostiene enfáticamente como salida a este conflicto permanente entre la autoridad administrativa de trabajo o la autoridad judicial y el empleador que si se debe regular y establecer una política de *compliance* porque considero que es un mecanismo eficiente para exceptuar de responsabilidades a las empresas, más aun considerando que a lo largo del tiempo la SUNAFIL ha venido perdiendo bastante credibilidad en el sector empresarial por que la labor de la autoridad administrativa de trabajo no nos da seguridad ni imparcialidad porque los inspectores y supervisores son personal sindicalizados y entonces ya van con un sesgo a realizar la inspección, entonces una salida necesaria y urgente es la regulación del *compliance* laboral a fin de que a los empresarios empleadores

los incentive cada vez más a ser formales y no los lleve a una informalidad porque de qué sirve que el empleador se formalice y sea cumplidor en todo si al final va a terminar siendo responsable por alguna negligencia del trabajador que se ha buscado prevenir. En ese sentido, es necesario institucionalizar el *compliance* dentro del derecho laboral.

Olivares del Castillo (2021) considera que debe ser totalmente necesario que sea obligatorio sobre todo por una cuestión de derechos humanos que está en juego como es el derecho humano a la salud y el derecho humano al trabajo, entonces si no existe este respeto a los derechos humanos por parte del empresario, prácticamente se pierde el sentido de la legislación laboral que es proteger al trabajador de los abusos o de los actos arbitrarios del empleador. Debe haber estándares éticos que estén basados no solamente en cuestiones jurídicas sino también sobre la base de integridad empresarial, por ejemplo, un aspecto ético y jurídico es el cumplimiento a los derechos humanos, y siempre va a implicar un paradigma más allá del principio de legalidad. En los principios y valores es donde el *compliance* adquiere relevancia que refuerza la responsabilidad empresarial desde la cabeza de la empresa hasta el último trabajador.

En base a su experiencia ¿La implementación eficaz de un programa de *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo debería constituir causal atenuante o hasta eximente de responsabilidad civil en los procesos laborales por accidentes de trabajo?

Sánchez (2021) indica que sucede cuando se trata de un modelo certificable *ex ante* sería cuestionable que exista una exoneración absoluta de responsabilidad o en todo caso debería dejarlo a cada caso en concreto. Aquella empresa que cuente con un programa de *compliance* y un certificado no significa que haya obtenido un escudo de responsabilidad y el Estado no le pueda tocar, ello sería muy complejo porque podría haber cuestionamientos desde el punto de vista constitucional, no obstante, lo que sí podría constituir un atenuante o un factor de mitigación y según las circunstancias del caso en concreto inclusive podría exonerar de responsabilidad, por eso ante un modelo certificable *ex ante* es importante que la autoridad administrativa del trabajo podría exonerar de responsabilidad al empresario pero no deberá, en cambio cuando se trata de un modelo certificable *ex post* y la empresa pasa por una evaluación aquí si por supuesto que procede la exoneración porque si la empresa acredita haber adoptado todos los cuidados necesarios y pese a ello la contingencia se produce sea por negligencia del propio del trabajador o si la empresa haya cumplido con su deber de supervisión.

Asimismo, el experto sostuvo que está de acuerdo que la Ley N.º 30424 regule los incentivos negativos, pero yo esperarí que también existiera incentivos positivos como por ejemplo, beneficios tributarios o también como en el tema de contrataciones y adquisiciones con el Estado que se ha dado un caso como es que aquella empresa que haya implementado el ISO 37001 o el *Compliance* anticorrupción, en cambio en materia laboral desconozco si en

el Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL exista algún tipo de incentivo como estos. Ante lo expuesto, la pregunta es ¿por qué se adopta el *compliance*? El primero es por una cuestión de ética, lo segundo es por un tema legal, es decir por miedo a la sanción y el tercer motivo tiene que ver con un tema económico porque si una empresa previene más vas a pagar menos en costos legales, seguros, en sanciones, etc. puesto que la reputación va a mejorar, por ejemplo, si una empresa cotiza en bolsa las acciones se valorizan, entre otros. Entonces, lo que se debe hacer entender al empresario es que el gasto a largo plazo es menor y el ingreso es mayor si este tiene políticas de prevención y en materia laboral no es ajeno a ello.

Para Vargas (2021) debería de eximirse, pero creo que hoy en día no es viable. El empresario puede tener un programa de *compliance* o implementar una norma ISO, equipos de protección personal (EPPS) u otro instrumento que acredite que la empresa ha pasado por estándares internacionales, auditorías anuales, pero de igual forma va a terminar siendo sancionado por la lectura de la autoridad administrativa y judicial a través del deber de responsabilidad, mediante la cual el empresario será responsable de lo que, como y cuando suceda y de quien culpa fuese. Desde mi perspectiva esto termina siendo hasta ridículo. Hay que considerar que existen actividades que son intrínsecamente riesgosas y en esa situación el riesgo deberá ser reducido a lo máximo posible por parte del empleador, pero el trabajador también tendrá que poner de su parte y estar en un estado de alerta permanente.

Según Molina (2021) desde su punto de vista siempre va a existir una desigualdad de las partes que componen la relación laboral, por mucho que queramos proteger a una de estas. El problema que sucede en el Perú es que muchas veces su normativa es desincentivadora, porque a la hora de probar muchas veces que el empleador está cumpliendo con un sistema de prevención, en dos minutos arman este sistema que parece que funciona pero que realmente no lo es. Entonces, si bien es cierto que si estamos ante una empresa que cumple con toda la normativa y que además de ello ha establecido un sistema de gestión de *compliance*, que controla y monitorea por encima de lo establecido en la ley, y en ese sentido si la organización logra demostrarlo se lograría como efecto un incentivo de graduación o atenuación de una posible sanción. También es cierto que las instituciones reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales, como es por ejemplo la SUNAFIL, no suelen ser muy amenos o cercanos con el empresario, en cambio cuando se habla de otras normativas más puras en *compliance*, como son la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, la Unidad de Inteligencia Financiera del Perú, las supervisiones y fiscalizaciones funcionan de otra manera, porque no son tan agresivas sino que intentan enseñar a los sujetos obligados lo que deberían hacer y en ese sentido las sanciones son más graduales. Por lo tanto, de alguna manera nuestros reguladores deberían ser conscientes que muchas veces las organizaciones son las que contribuyen a que no haya tantos incumplimientos de la propia norma.

Olivares del Castillo (2021) señala que en México, con respecto a la materia penal no es obligatorio, si bien es cierto que se incorporaron artículos relacionados con la responsabilidad penal de las personas jurídicas, pero se tiene que incorporar la responsabilidad en materia de accidentes de trabajo basándose en que debe ser responsable la persona jurídica y la persona física siempre y cuando por negligencia (omisión del deber de cuidado) derivada de la relación de trabajo, porque es obligación del empleador de brindar al empleado todas las herramientas necesarias de trabajo para que pueda desarrollarla. En contrario *sensu*, ¿Cuál sería la única forma que el empresario pueda atenuar o eximirse de responsabilidad legal? La respuesta es siempre y cuando existiera un programa de *compliance* laboral y que el empresario pueda acreditar su implementación. ¿De qué forma? Con el actuar preventivo y responsable del empresario lo cual implica que busca ser un eximente de responsabilidad. Al respecto, propongo que se redacte en la legislación nacional la posibilidad de establecer las causales de atenuación y de eximentes de responsabilidad civil a través de la carga de la prueba hacia al patrono, porque este tiene que acreditar que no actuó negligentemente ante un eventual accidente de trabajo.

Asimismo, el experto ilustra lo expuesto con el siguiente ejemplo: Coca-Cola le entrega a un empleado un vehículo para que los pueda manejar y esto implica una responsabilidad legal al manejar como el cumplimiento del reglamento de tránsito, y a pesar de ello el trabajador viaja a 140 km/h en una vía de acceso controlado de 80 km/h, desobedeciendo las órdenes del empresario y como consecuencia se produce un accidente y el conductor pierde las piernas, entonces la pregunta siguiente sería: ¿podría haber negligencia de Coca-Cola? La respuesta es, podría haber negligencia, siempre y cuando esta empresa no tuviera un programa de *compliance* y no hubiera capacitado a ese trabajador negligente de que tenía que cumplir los reglamentos de tránsito, pero si la situación de Coca-Cola fuera todo lo contrario y efectivamente acredita que se implementó un programa de *compliance* demostrándose la capacitación a este trabajador de la normativa de tránsito y demás, actuando el trabajador por su propia negligencia, asumiendo el riesgos de manera completa, en este caso podría constituir una causal eximente de responsabilidad civil.

Finalmente, como indica Gómez (2021) a diferencia de lo penal es que, si la responsabilidad civil es objetiva, pues entonces no serviría de nada contar con un modelo de prevención de riesgos, lo cual generaría una desincentivación en el cumplimiento. Sería positivo, reformar la normativa de la responsabilidad civil en el sentido de que la empresa empleadora cuente con algún tipo de facultad de eximirse de responsabilidad si acreditase el cumplimiento de sus deberes. Por otro lado, la jurisprudencia penal española viene admitiendo la subjetivación de la responsabilidad a través de la culpabilidad prevista en el derecho civil, de tal modo que cuando la empresa ha adoptado ciertas medidas para prevenir la comisión de delito y cuando este se ha cometido de todos modos, la empresa podría quedar exenta de responsabilidad penal. En ese mismo sentido, considero que también se podría aplicar civilmente porque de hecho somos muchos lo que pensamos, y me incluyo, que la

responsabilidad penal privada del delito es una suerte de responsabilidad civil encubierta. En el caso español el Código Penal da una muestra que en el ámbito de la responsabilidad civil también puede darse del mismo modo.

4.3. Contrastación de las hipótesis

Rios (2020) afirma que “en las tesis cualitativas no existen números, sino que trabajamos con posturas, palabras y todo lo mencionado por nuestra muestra, sobre la base de nuestro problema” (p. 355), por lo tanto, en este tipo de tesis si es posible contrastar las hipótesis a partir de las posturas permitiendo medir el nivel de correlación de las dos variables.

De lo mencionado, se categorizan a la hipótesis general y específicas sobre la base de la aceptación (H1) o negación (H0) de cada una en respuestas de las preguntas formuladas en el instrumento de guía de preguntas a los diecinueve (19) entrevistados conformados por expertos en derecho laboral, exclusivamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como también a expertos en *compliance* laboral y corporativo.

4.3.1. Contrastación de la hipótesis general

“La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

- H0: No existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral.
- H1: La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.

En sustento a las preguntas formuladas en el objetivo general, de los 19 entrevistados expertos, 15 de ellos especializados en seguridad y salud ocupacional, así como 7 de ellos en *compliance* laboral y corporativo, se pronunciaron en contra del criterio jurisprudencial laboral cuando se resuelve sobre la base de la responsabilidad objetiva en los casos de accidentes laborales, tal y como expresó uno de los expertos:

No se debe sancionar al empleador por todo, sino que se pueda sancionar cuando el empleador realmente incumplió con su obligación sobre la base de los principios de prevención y protección. En conclusión, estos principios no pueden ser utilizados por la autoridad administrativa o judicial para imputar responsabilidad objetiva y objetivamente tenga que establecerse esta situación. Por lo tanto, si es un problema que hoy en día se apliquen estos principios para justificar el establecimiento de indemnizaciones cuando en algunos casos no corresponde (Ávalos, 2021).

Después, 11 de ellos afirmaron que el *compliance* laboral vinculado en materia de seguridad y salud en el trabajo constituye un carácter preventivo, adoptando medidas por encima de la exigencia legal a fin de disminuir los riesgos laborales y generar como incentivo positivo la atenuación o eximente de responsabilidad civil, conforme lo expuso uno de los entrevistados:

El *compliance* laboral está más enfocado en el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo porque son las más prácticas y son las que se pueden capacitar y educar al personal, además que se tiene un alto impacto en cuanto a su cumplimiento. A nivel conceptual el *compliance* busca limitar o reducir responsabilidades dependiendo de la materia, porque sería imposible para el empresario empleador tomar la mano del trabajador y evitar que haga cosas que lo pongan en peligro, pero lo que si puede el empleador es ir más allá de lo establecido en la norma y tomar una real precaución, midiendo que la persona efectivamente haya sido capacitado (Fernández, 2020).

En conclusión, a partir de las posturas expuestas se rechaza la hipótesis nula (H0) puesto que existe un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio, probando así que la hipótesis alternativa (H1) es cierta, pues la existencia de un programa de *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo eficazmente implementado por un empleador diligente, es indispensable para acreditar el cumplimiento de los deberes de prevención y de protección, ello con el futuro propósito de mitigar la tendencia jurisprudencial laboral en cuanto a la objetivación de la responsabilidad civil contractual por accidentes de trabajo y de esta manera conseguir una posible atenuación o liberación de la responsabilidad civil.

4.3.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

“La responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

- H0: No existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.
- H1: La responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.

Concerniente a la pregunta formulada en el primer objetivo específico, de los 19 entrevistados se les preguntó solo a 8 de ellos, donde 4 consideran que los jueces laborales no deberían aplicar el principio de responsabilidad dispuesto en el art. II del T.P. de la LSST en tanto el empleador acredite el cumplimiento de todas sus obligaciones legales sobre la

materia y que el accidente de trabajo se haya producido por causa de una conducta negligente del trabajador, tal y como lo expresó uno de los participantes:

Si el empleador acredita que la trabajadora fue debidamente capacitada, se entregaron los equipos de protección personal o se siguió las recomendaciones sobre la seguridad y salud en el trabajo y en general si el empleador cumplió con todas las obligaciones sobre la materia dispuestas en la legislación general o en la específica, como ocurre en este último por ejemplo en el sector construcción o minero, entre otros, entonces, diría que no debería extenderse tal responsabilidad al empleador si es que por ejemplo el trabajador fue negligente en todo momento (Tenorio, 2021).

Después 3 de ellos coincidieron que existe una manifiesta omisión de los elementos de la responsabilidad civil, no dejándole al empleador ninguna otra salida alternativa que la aplicación del principio de responsabilidad por parte de los jueces, tal y como lo manifestó el siguiente expositor:

La LSST está construida sobre la base de la responsabilidad civil, de hecho, el artículo 94 de su Reglamento habla sobre la antijuridicidad, el daño, el factor de atribución y del nexo causal. Entonces, si el trabajador no acredita estos elementos de la responsabilidad y el juez aplica el principio de responsabilidad para atribuir de la misma al empleador, lo que estaría haciendo en buena cuenta es sacarle la vuelta a la propia ley con un principio para generar una responsabilidad cuando no debería haber (Ávalos, 2021).

No obstante, solo 1 de ellos mantuvo una posición contraria a los demás exponiendo que no debe culpársele al trabajador por el solo hecho de atribuírsele algunos deberes de prevención, conforme respondió:

El sistema de seguridad y salud en el trabajo si bien es cierto le atribuye algunos deberes al trabajador, sin embargo, no le imputa responsabilidad directa a él sino únicamente al empleador porque si no imaginémos que el empleador pueda demandar a su trabajador por accidente de trabajo debido a su propia negligencia, ello sería una locura (Catter, 2021).

En conclusión, se demuestra a partir de las posturas vertidas se rechaza la hipótesis nula (H0) puesto que existe un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio

desde el punto de vista de los accidentes de trabajo, probando de esta manera que la hipótesis alternativa (H1) es verdadera, en tanto que el principio de responsabilidad dispuesta en la LSST debe ser atribuido a aquel empleador siempre y cuando se haya comprobado la existencia de una conducta negligente derivado del incumplimiento de las obligaciones legales contenidas en la normativa de seguridad y salud en el trabajo y que como consecuencia de ello se haya producido el accidente de trabajo, no obstante, si el empleador fue diligente en el cumplimiento de sus obligaciones legales dispuestas en la normativa de SST y a su vez se demuestre la implementación eficaz de un programa de *compliance*, dicho empleador no debería ser atribuido del mencionado principio de responsabilidad y por lo tanto del pago con el impago de las consecuencias económicas que no se le atribuye al empleador.

4.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

“La responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

- H0: No existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención.
- H1: La responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.

En cuanto a las preguntas formuladas en el segundo objetivo específico, de los 19 entrevistados, se les preguntó a 10 expertos en seguridad y salud en el trabajo, los que opinaron en contra de la línea jurisprudencial sobre la calificación de la sola existencia del daño para atribuir de responsabilidad civil al empleador por incumplimiento de su deber de prevención, no obstante, 5 de ellos coinciden su análisis sobre la base del cumplimiento de los cuatro elementos de la responsabilidad civil para atribuir de la responsabilidad por culpa al empleador, conforme señaló el expositor:

La responsabilidad contractual exige el cumplimiento de los cuatro elementos de la responsabilidad civil y si no se dan no debería generarse alguna responsabilidad al empleador solo por una desigualdad en la relación laboral, en ese sentido, estoy totalmente en desacuerdo con esta tendencia (Vargas, 2021).

Asimismo, 4 de los 10 expertos mencionados expresaron que tal daño hacia el trabajador debe provenir de una conducta antijurídica, primero partiendo sobre el incumplimiento del deber de prevención y segundo si este generó el daño, por lo tanto, la autoridad judicial debe evitar de adoptar criterios genéricos en cuanto al daño, ello sumado a que debe calificarse sobre la base de un daño derivado de una relación laboral y no de un daño común. Al respecto, uno de los expositores señaló lo siguiente:

Si la obligación se basa de reparar porque solo existe daño, entonces estaríamos desconociendo la propia norma y el sistema que se haya elegido en materia de seguridad y salud en el trabajo, porque el evento generador de responsabilidad civil de los empleadores es el incumplimiento del deber de prevención y no el daño. Por lo tanto, el ejercicio verificador en primer lugar debe partir por el incumplimiento del deber de prevención y segundo si este generó el daño, atribuir las consecuencias a título de que, y quienes participaron, pero todo tiene que partir del incumplimiento del deber de prevención (Bravo, 2021).

Sin embargo, desde una visión proteccionista, uno de los entrevistados expertos sostuvo que es razonable la sola existencia del daño en el sentido de que, en el marco de una relación laboral, el trabajador siempre se encuentra en desventaja documental y económica frente al empleador, tal y como lo sostiene a continuación:

Resulta equitativo de que todo daño debe ser acreditado y del mismo modo con la existencia del daño, y esto es razonable porque lo que ha preferido los jueces laboralistas y el Tribunal Constitucional es equilibrar la balanza porque quien elabora la documentación, la posee, la administra y en inclusive algunos casos puede manipularla es el empleador, por lo que solo bastará que exista el daño a fin de que justifique la causalidad (Catter, 2021).

Por otro lado, sobre el problema de que el empleador resulte responsabilizado civilmente pese a la acreditación del deber de prevención, 4 de los expositores concuerdan que el hecho resulta en un desincentivo para el empleador en el sentido de la inversión, tiempo y esfuerzo y dinero, orientados a consolidar el mejoramiento de un sistema de gestión de riesgos laborales pero que lamentablemente resultarían un despropósito en tanto que siempre asumirán la responsabilidad civil, situación que atenta contra la real cultura preventiva, conforme lo expuso uno de los expertos:

El problema sustancial es que este hecho desmotiva al empleador en el sentido de que si este cumple con toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo e incluso va más allá por ejemplo con la implementación de una norma ISO o revisa las recomendaciones de la OIT, entre otros y pese a ello un trabajador negligente se accidenta o adquiere alguna enfermedad profesional porque no utilizó adecuadamente los equipos de protección personal, de igual forma terminará por sancionarse a ese empleador diligente en vía administrativa, en lo civil y de ser el

caso en lo penal. Entonces, de que le sirve al empleador invertir tiempo y dinero en cumplir con el sistema de gestión si al final o eventualmente va a ser responsabilizado (Tenorio, 2021).

Desde otro enfoque, 2 de ellos sostienen en común que esta problemática genera posiciones disímiles que no son compatibles con la seguridad jurídica, por tanto, deben de valorar los principios de prevención y de protección de manera conjunta con los elementos de la responsabilidad civil con el fin de acreditar el cumplimiento de la antijuricidad, tal y como lo expuso el siguiente entrevistado:

Si bien es cierto el artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo hace referencia al incumplimiento del principio de prevención a su vez el artículo 94 de su Reglamento claramente dice que para efectos de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley se requiere que se acredite que la causa determinante del daño debe ser consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo, para decirlo en otras palabras tiene que acreditarse un incumplimiento de la antijuricidad (Ávalos, 2021).

Desde una perspectiva particular, uno de los expositores sostiene que la actual realidad problemática judicial se debe a una postura sobre la base de la función al riesgo, conforme a lo sustentado por la siguiente entrevista:

Entiendo que lo que sucede, bajo mi experiencia, es que se está asumiendo una postura sobre la base de la función del riesgo, mediante el cual el empleador será responsable por haber generado un ambiente riesgoso para el trabajador, por lo tanto, debe de asumir cualquier tipo de responsabilidad aun cuando no haya cometido alguna infracción, lo cual considero que es bastante grave porque conozco casos en la que el empleador ha sido minucioso al cumplir sus obligaciones y aun así la Corte Suprema determinó que debería reparar el daño (Lapa, 2021).

Sin embargo, solo para uno de ellos, es necesario asumir los montos indemnizatorios de la responsabilidad civil, caso contrario se vulneraría la normativa de seguridad y salud en el trabajo, tal y como lo expresó:

Por un aspecto indemnizatorio los empleadores deben asumir la responsabilidad civil a fin de restaurar el daño ocasionado físico y psicológico. Si es que la autoridad

administrativa o judicial del trabajo llegara a determinar que no hay responsabilidad entonces se vulneraria el principio de legalidad, estaríamos obrando en contra de la ley, entonces, evidentemente estaríamos ante un supuesto en que el empleador necesariamente ha vulnerado una disposición normativa en donde lógicamente debe asumir su responsabilidad (Catter, 2021).

Por otra parte, 5 de ellos coinciden que para la acreditación del cumplimiento del deber de prevención con el fin de atenuar o de ser el caso de eximir de responsabilidad civil ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, se debe de determinar ciertos supuestos como el establecimiento de un mapa de riesgos que deben efectivizarse y no solo quedarse en el papel, tal y como contestó el siguiente entrevistado:

Si el empleador este demuestra el cumplimiento de todas sus obligaciones legales pues entonces no debería atribuírsele la responsabilidad, más aún considerando que si se prueba que el accidente fue provocado por culpa del trabajador, debería exonerársele al empleador de la responsabilidad civil (Vargas, 2021).

Desde otro punto de vista menos optimista, 2 de ellos señalan que si bien es cierto es complicado pero posible la exención de la responsabilidad civil siempre y cuando el juez deje de resolver sobre la base del daño para justificar que efectivamente existe incumplimiento y la empresa cumpla con sus obligaciones mínimas y mejora continua del deber de prevención, conforme señaló Martínez (2021) en la entrevista:

No es imposible pero cada vez es más complicado que a nivel judicial y administrativo, no obstante, es obligación de la entidad empleadora que son el deber de cumplir con todas las obligaciones mínimas, mejora continua o cumplir con demostrar el cumplimiento (Martínez, 2021).

Por último, sobre el particular solo uno de los entrevistados está en contra de la eximente de responsabilidad hacia el empleador, no obstante, propone delinear la posibilidad de que existan atenuantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, conforme se respondió en la entrevista:

No hay forma de eximir de responsabilidad el empleador, pero sí de reducir con una sanción. Bajo mi posición, propongo delinear la posibilidad de que existan atenuantes, verbigracia, si alguna empresa, el trabajador sufre un accidente y se apertura proceso de investigación y la autoridad administrativa de trabajo competente determina que hay responsabilidad. Este criterio atenuante al ámbito

de la responsabilidad civil sería viable puesto que trabajador que ya tiene un grado de menoscabo o se encuentra enferma porque una cosa es la posición frente al estado y otra frente al empleador, esto en vista de que el trabajador accidentado ya cuenta con un grado de afectación física y la imposibilidad de desarrollar su vida con normalidad, por lo tanto, debe ser resarcido por parte del empleador (Catter, 2021).

En ese sentido, a partir de la mayoría de las posturas expuestas se rechaza la hipótesis nula (H0) porque existe un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio sobre la base del deber de prevención del empleador, probándose que la hipótesis alternativa (H1) es cierta, demostrándose que el evento generador de la responsabilidad civil del empleador deviene del incumplimiento del deber de prevención y no exclusivamente con la existencia del daño o visto desde otro ángulo con la previa configuración de los elementos de la responsabilidad civil. Asimismo, sobre el problema de que el empleador sea responsabilizado civilmente pese a la acreditación del deber de prevención, generando así un atentado contra la cultura preventiva en la empresa, se sostuvo que se debe valorar el principio de prevención de manera conjunta con el principio de protección, a fin de acreditar el elemento de la antijuricidad. Por consiguiente, para probar el cumplimiento del deber de prevención con el objetivo de atenuar o de ser el caso de eximir de responsabilidad civil ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, se estableció que es necesario sustentar determinados supuestos como la implementación de un mapa de riesgos y la gestión de medidas orientadas a cumplir con sus obligaciones legales mínimas y mejora continua de dicho deber de prevención dentro de la organización empresarial, por lo tanto, como consecuencia se interpreta que con el establecimiento de un programa de *compliance* laboral permitiría sustentar el cumplimiento de sus obligaciones legales y la adopción de medidas establecidas por encima de la ley para que de esta forma se acredite el cumplimiento de su deber de prevención.

4.3.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

“La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.”

- H0: No existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.
- H1: La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.

Sobre las preguntas planteadas en el tercer objetivo específico, de los 19 entrevistados, 10 de ellos, expertos en *compliance*, 5 opinaron que el procedimiento de implementación de la figura del *compliance* en materia de prevención de riesgos laborales y la función del *compliance officer* como parte sustancial dentro de la empresa empleadora comprenden la involucración de los altos mandos directivos, el establecimiento de los mapas de riesgos, canales de denuncias internas, capacitaciones continuas, entre otros y todo esto bajo el poder de dirección del oficial de cumplimiento o *compliance officer*, tal y como expuso uno de los entrevistados:

Se debe identificar cuáles son los reales riesgos del negocio en base a la actividad económica de la empresa y una vez que se tiene esta matriz de riesgos el empresario, recién empezará adoptar los mecanismos para reducir actividades que son altamente riesgosas. Una vez identificado esta matriz de riesgos, el siguiente paso será cuales van a ser los mecanismos para evitar que esto ocurra y ahí empezará a implementar los planes de charlas, capacitaciones, expertos que coadyuven in situ a mejorar las condiciones de los trabajadores a fin de prevenir riesgos. Todo esto de la mano del *compliance officer* (Fernández, 2020).

En lo referente al *compliance officer*, 3 de estos 10 entrevistados indican que el rol del oficial de cumplimiento, indistintamente si se constituye como persona natural o persona jurídica a través de un órgano externo de la organización empresarial, de igual forma debe de dotársele de autonomía e independencia, haciéndosele participe en las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo sostenido por uno de los expertos:

Al *compliance officer* debería dotársele de independencia y vinculado a los niveles más altos de la organización de la empresa con la capacidad de tomar decisiones, de interlocución con los organismos técnicos públicos o privados respectivos en materia de prevención, participar de las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo (conocido en Chile como el comité paritario), etc. por lo tanto se requiere que el oficial de cumplimiento goce de autonomía en materia de seguridad y salud en el trabajo (Castro, 2020).

No obstante, 2 de estos 10 entrevistados opinaron que el *compliance officer* en materia de *compliance* laboral, debería formar parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo pero que a su vez mantenga su independencia y se encuentre altamente vinculado con otros órganos de la empresa, como por ejemplo el comité de ética, tal y como señaló Colunga (2020) en la entrevista realizada:

El problema que se tiene con la existencia del *compliance officer* es que éste tiene funciones muy específicas, por lo tanto, considero que debería formar parte del comité o cuando menos que estuvieran altamente vinculados con un comité distinto al de SST, por ejemplo, generar un comité de ética, la misma que forma parte de la implementación del sistema del *compliance* y esta a su vez comprende la detección de riesgos para el funcionamiento del programa y la comunicación interna y externa en la implementación de dicho programa. De todo lo mencionado debe formar parte del comité de ética, pero sobre todo como parte relevante de este comité de ética se trata de la investigación de denuncias que podría ir de la mano juntamente con el *compliance officer* a fin de que sea mejor canalizado el funcionamiento del comité de ética (Colunga, 2020).

Después, se entrevistó a 11 expertos en *compliance*, de los cuales 6 opinaron a favor de la necesidad de regular un sistema bajo la figura del *compliance* laboral, tal y como lo sostuvo el experto Fernández (2020):

De pasar de la autorregulación a una regulación propia y estricta, ello ayudaría la generación de unas políticas y lineamientos del *compliance* para que los empleadores tengan un tiempo para adaptarse e ir las desarrollando y de repente en el tiempo puede llegarse a discutir jurisprudencia en materia de *common law* sobre aquellos precedentes relevantes de alguna inspección por parte de la SUNAFIL, por ejemplo (Fernández, 2020).

Del mismo modo, Ortiz de Urbina (2020) opinó lo mismo sobre la autorregulación regulada, no obstante, señaló que no debe ser una obligación expresa el contar con un programa de *compliance* porque carecería de sentido para las empresas pequeñas, tal y como lo señaló:

El *compliance* permanece en el nivel de autorregulación pura no tendrá ningún efecto. (...) Por lo tanto, considero que, si se entiende que merece la pena actuar en este ámbito, pues tiene que ser a partir de una autorregulación regulada. Ahora bien, no es que el *compliance* penal sea obligatorio porque no hay una regulación directa que las empresas tengan programas de cumplimiento, lo que hay es un incentivo en forma de selección extraordinaria a que lo tengan. Del mismo modo, se operaría en vía administrativa o civil a fin de que sea un incentivo para el que tenga

los programas de *compliance*, tenga la posibilidad de la disminución o exoneración de la responsabilidad civil, siempre y cuando no constituya una obligación expresa el contar con estos programas porque para las empresas pequeñas carecerían de sentido (Ortiz de Urbina, 2020).

Desde un enfoque procesal probatorio, para Colunga (2020) el programa de *compliance* laboral, constituye una herramienta probatoria eficaz para acreditar el deber de prevención del empleador ante un proceso judicial, conforme lo expresó:

Considero que es necesario que exista una norma que establezca la obligación legal de contar con un programa de *compliance*, más aún si la carga probatoria sustancial en un proceso judicial recae sobre el patrón (Colunga, 2020).

Para Santamaria (2021) debería ser obligatorio para empresas cuyas actividades constituyen alto riesgo:

Debería ser obligatorio para empresas que, sin importar su tamaño, realizan actividades que constituyen riesgos elevados, por lo tanto, habría que canalizar que sectores de actividad son los más complicados y complejos en la prevención de riesgos y quizá habría que focalizar sobre aquellos en donde mayor número de accidentes laborales se producen (Santamaria, 2021).

Desde otro aspecto y con intención de promover la formalidad empresarial, Mayhuasca (2020), expuso que:

Una salida necesaria y urgente es la regulación del *compliance* laboral a fin de que a los empresarios empleadores los incentive cada vez más a ser formales y no los lleve a una informalidad porque de qué sirve que el empleador se formalice y sea cumplidor en todo si al final va a terminar siendo responsable por alguna negligencia del trabajador que se ha buscado prevenir. En ese sentido, es necesario institucionalizar el *compliance* dentro del derecho laboral (Mayhuasca, 2020).

Olivares del Castillo (2021) desde un punto de vista a favor de los derechos humanos, el entrevistado expresó:

Un aspecto ético y jurídico es el cumplimiento a los derechos humanos, y siempre va a implicar un paradigma más allá del principio de legalidad. En los principios y valores es donde el *compliance* adquiere relevancia que refuerza la responsabilidad

empresarial desde la cabeza de la empresa hasta el último trabajador (Olivares del Castillo, 2021).

En un sentido contrario, solo 4 de estos 11 expertos en *compliance*, apostaron por la autorregulación del *compliance* laboral, conforme expuso uno de los entrevistados:

A corto y mediano plazo una regulación estatal todavía no porque ahora ni siquiera se cumple lo que ya tenemos y darle otra obligación dudo que las cumplan cuando algunas empresas o estudios ni si quiera conocen sobre el *compliance* laboral, pero que a largo plazo sería una buena alternativa y óptimo para las instituciones. No obstante, lo que haría es introducir los conceptos con algunas guías elaboradas por el Ministerio de Trabajo y difundir la información e incentivar la realización de charlas donde se señalen que es el *compliance* laboral, cómo debo cumplir, cuales serían sus ventajas y desventajas y de ser posible capacitar algunos empleadores para que tomen conocimiento sobre esta figura (Tenorio, 2021).

Finalmente, en base a la experiencia de cada uno de los expertos entrevistados en materia del *compliance*, 5 de ellos coinciden que la implementación eficaz de un programa de *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo debería constituir causal atenuante o eximente de responsabilidad civil por accidentes de trabajo, tal cual como expresaba uno de los entrevistados:

La única forma que el empresario pueda atenuar o eximirse de responsabilidad legal es siempre y cuando existiera un programa de *compliance* laboral y que el empresario pueda acreditar su implementación. ¿De qué forma? Con el actuar preventivo y responsable del empresario lo cual implica que busca ser un eximente de responsabilidad. Al respecto, propongo que se redacte en la legislación nacional la posibilidad de establecer las causales de atenuación y de eximentes de responsabilidad civil a través de la carga de la prueba hacia al patrono, porque este tiene que acreditar que no actuó negligentemente ante un eventual accidente de trabajo (Olivares del Castillo, 2021).

De acuerdo con Molina (2021) este desliza la posibilidad de atenuar e inclusive eximir de responsabilidad del empresario siempre y cuando se haya implementado un buen sistema de gestión de *compliance* dentro de la organización, conforme así lo expresa:

Si bien es cierto que si estamos ante una empresa que cumple con toda la normativa y que además de ello ha establecido un sistema de gestión de *compliance*, que controla y monitorea por encima de lo establecido en la ley, y en ese sentido si la organización logra demostrarlo se lograría como efecto un incentivo de graduación o atenuación de una posible sanción (Molina, 2021).

Desde el punto de vista de las consecuencias que generaría el criterio objetivo en la responsabilidad civil con la posibilidad de eximir de responsabilidad al empleador, el entrevistado refirió lo siguiente:

Si la responsabilidad civil es objetiva, pues entonces no serviría de nada contar con un modelo de prevención de riesgos, lo cual generaría una desincentivación en el cumplimiento. Sería positivo, reformar la normativa de la responsabilidad civil en el sentido de que la empresa empleadora cuente con algún tipo de facultad de eximirse de responsabilidad si acreditase el cumplimiento de sus deberes (Gómez, 2021).

Por otro lado, desde un enfoque más realista y orientador hacia el ámbito de las actividades riesgosas que genera el empleador, el entrevistado sostuvo una participación de ambas partes que conforman la relación laboral:

Debería de eximirse, pero creo que hoy en día no es viable. Hay que considerar que existen actividades que son intrínsecamente riesgosas y en esa situación el riesgo deberá ser reducido al máximo posible por parte del empleador, pero el trabajador también tendrá que poner de su parte y estar en un estado de alerta permanente (Vargas, 2021).

Por lo tanto, de lo expuesto por la mayoría de los entrevistados se demuestra la existencia de un alto nivel de correlación entre las variables objeto de estudio sobre la base de la necesidad de regular el *compliance* laboral a nivel nacional, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula (H0) probándose que la hipótesis alternativa (H1) es cierta, en virtud de los siguientes conclusiones:

El procedimiento de implementación de un programa de *compliance* en prevención de riesgos laborales y la función del *compliance officer* comprenden entre otros aspectos la involucración de los altos mandos directivos, establecimiento de los mapas de riesgos, canales de denuncias internas, capacitaciones continuas, entre otros bajo la dirección del oficial de cumplimiento o *compliance officer*, el mismo que debe dotársele de autonomía e independencia, haciéndole participe en las reuniones del comité de seguridad y salud en el

trabajo y se encuentre altamente vinculado con otros órganos de la empresa, todo ello con la intención de mitigar los riesgos laborales.

Otro aspecto relevante de la comprobación de la existencia de correlación de las variables sobre la base de la tercera hipótesis específica se da con la intención de consolidar la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, partiendo con la generación de políticas y lineamientos establecidos en el programa de cumplimiento, el mismo que debe dejar de ser una autorregulación pura porque si el *compliance* permanece en este nivel no tendría ningún efecto positivo, por lo tanto tiene que constituirse a partir de una autorregulación regulada como viene evidenciándose con el *criminal compliance* regulado en nuestro país, sino también en materia administrativa y civil, exceptuando su obligatoriedad para empresas pequeñas.

En ese sentido, la gran mayoría de entrevistados concuerdan que la regulación de un sistema de *compliance* laboral constituye una herramienta probatoria eficaz para el establecimiento de una real cultura preventiva ante la autoridad administrativa y judicial, en lo particular, en materia de prevención de riesgos laborales, por lo tanto, los expertos consideran que es manera más efectiva de que el empresario, en calidad de incentivo, consiga que los jueces poco a poco se aparten del criterio objetivo de la responsabilidad civil y en ese sentido se consiga la posible atenuación o liberación de responsabilidad civil por accidentes de trabajo, siempre y cuando se demuestre la implementación eficiente del *labour compliance program* en seguridad y salud en el trabajo, logrando como resultado una propuesta de solución con la adopción de un criterio de responsabilidad cuasi objetiva.

De esta manera, conociendo que la tasa de informalidad de las empresas en el Perú es elevada, por lo que regular en la legislación nacional e institucionalizar el *compliance* en el ámbito laboral, incentivaría a este tipo de empresas alejarse de la informalidad, porque de que serviría que el empresario sea cumplidor a través de la figura de la autorregulación si al final terminará siendo responsable por la negligencia cometida por algún trabajador en la provocación de su propio accidente de trabajo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. Limitaciones

- Limitación muestral: Al interactuar netamente con abogados nacionales y extranjeros, expertos en derecho laboral, concretamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de forma complementaria, a diversos abogados expertos en *compliance* laboral y corporativo.
- Limitación de las variables: Enfocándose al estudio principal entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laborales, con la finalidad de cumplir con los objetivos señalados.
- Limitación doctrinaria: Al abarcar la investigación de los riesgos laborales, exclusivamente a los accidentes de trabajo por ser los más frecuentes en la práctica laboral y mayores críticas judiciales sobre la problemática del presente estudio.
- Limitación bibliográfica: Al consultar material de *compliance* laboral en trabajos de investigación, artículos científicos, jurídicos y web, debido a la escasez de libros físicos y electrónicos sobre el particular.
- Limitación temporal: Debido a la disponibilidad de tiempo otorgado por cada uno de los entrevistados, solo se obtuvieron los permisos necesarios bajo autorización verbal durante el desarrollo de las reuniones para su involucración en el presente trabajo de investigación.
- Limitación coyuntural: Debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19 no se pudo acceder a las empresas para hacer uso de técnicas como encuestas y estudios de casos a fin de conseguir una adecuada intermediación entre el entrevistador y el entrevistado.

5.2. Discusión de los resultados

En el presente apartado, se tiene por finalidad llevar a cabo un correcto planteamiento sobre la discusión de los resultados y su interpretación comparativa con los antecedentes de investigación, el estudio de las bases teóricas y las técnicas utilizadas de fichas bibliográficas y videográficas.

5.2.1. Respecto al objetivo e hipótesis general

- “Demostrar que existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral.”
- “La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

A partir de los hallazgos encontrados, los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a expertos, se demuestra que la existencia de un programa de *compliance* laboral en prevención de riesgos laborales, en materia de seguridad y salud en el trabajo que se implementa de manera eficaz por un empleador diligente, resulta indispensable para acreditar el cumplimiento de los deberes de prevención y de protección, ello con intención de mitigar la tendencia jurisprudencial laboral en cuanto a la objetivación de la responsabilidad civil contractual por accidentes de trabajo y de esta manera conseguir una posible atenuación o liberación de la responsabilidad civil.

Sobre la base de estos resultados, partiendo de los antecedentes de investigación, coincide con la postura de López (2017) al manifestar que la implantación de un programa de *compliance* a cargo del *compliance officer* quien ejecuta el control y seguimiento del plan de prevención de los riesgos laborales, podría resolver el problema de fondo con la posible exención de responsabilidad; del mismo modo para Alvarez (2020) propone que se atribuya al empleador de una responsabilidad subjetiva en acreditación del elemento de la culpa, ya que, si evalúa sobre la base de su conducta negligente, ello va a generar un incentivo al empleador en la prevención de los riesgos laborales, obligándolo a tener una mayor vigilancia sobre cualquier deficiencia en la prevención, en *contrario sensu*, si acreditase una conducta diligente pues entonces se liberará de responsabilidad.

Al igual que los antecedentes, esta postura tiene concordancia con lo indicado en las bases teóricas, cuando Rojas (2017) citado por Trillo (2019) afirma que el *compliance* laboral constituye un instrumento eficaz, capaz de asegurar de manera óptima dicha vigilancia al que se hizo referencia a través del cumplimiento no sólo de las normas laborales nacionales, sino también de las normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral, tales como los Convenios de la OIT en materia de derechos humanos sociales.

En ese sentido, coincidiendo con lo anteriores autores, Caro (2020) enfatiza que el concepto de *compliance* laboral es igual a prevención de forma de que la empresa se autoimponga reglas por encima de lo previsto por la legislación laboral, situación que explica porque el *compliance* laboral en el Perú no es obligatorio porque para que lo sea es necesario que exista una norma estatal (autorregulación regulada) que permita establecer a las empresas contar con un programa de *compliance* laboral, debidamente sistematizado en prevención de riesgos laborales y otras áreas de principal atención que involucren la generación de riesgos legales para el empleador.

De lo manifestado, entonces se demuestra una gran coincidencia con los entrevistados cuando estos afirman que el *compliance* laboral en prevención de riesgos laborales permite la adopción de medidas por encima de la exigencia legal, situación que debería generar a modo de incentivo que el empleador pueda atenuar o eximirse de su responsabilidad civil.

Sin embargo, adoptando una postura contraria, Marqués (2018) cree que resulta imposible que el empleador quede exonerado de responsabilidad civil aun así demuestre su diligencia

debida en prevención de riesgos laborales por parte del empresario, puesto que en la práctica existe una fuerte tendencia objetivadora de la responsabilidad civil por parte de los tribunales, no obstante en contraposición a ello, Reyes (2017) propone que para impedir un régimen de responsabilidad objetiva basado en la imposición de sanciones por el mero resultado, es necesario establecer los límites al deber de vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones preventivas del empleador, argumento que coincide de cierta manera con Cáceres (2020) opina que la normatividad de seguridad y salud en el trabajo en el Perú no le ha dado contenido a dicho deber de vigilancia, proponiendo como una salida alternativa dotarlo de contenido en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo de la propia organización.

Por todo lo expuesto, se demuestra que la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral se da de forma plena y eficaz con el establecimiento de los programas de *compliance* en materia de prevención de riesgos laborales liderado por el *compliance officer*, quien será el responsable de que se lleve a cabo correctamente su implementación, de esta forma se asegura el cumplimiento eficaz del deber de prevención y de protección del empleador.

5.2.2. Respeto al primer objetivo e hipótesis específico

- “Demostrar que existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.”
- “La responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

A partir de los hallazgos encontrados de los resultados obtenidos, se demuestra que el principio de responsabilidad debe ser atribuido a aquel empleador, siempre y cuando se haya comprobado la existencia de una conducta negligente derivado del incumplimiento de las obligaciones legales contenidas en la normativa de seguridad y salud en el trabajo y que como consecuencia de ello se haya producido el accidente de trabajo. En ese sentido, consecuentemente se colige que el *compliance* laboral permite corregir dicho comportamiento del empleador, adecuándose a una conducta diligente con la adopción de una serie de mecanismos y medidas de gestión interna o externa contenidas en un programa de *compliance* laboral.

Sobre la base de estos resultados, pese a que el accidente de trabajo se haya producido por causa de una conducta negligente del trabajador y se acredita que además de otorgarle los implementos de protección personal, también fue debidamente capacitado, el empleador no debería responder civilmente, postura mayoritaria de los entrevistados que coincide con Clavijo (2016) cuando afirma que la implementación de un programa de *compliance* laboral en atención a la prevención de accidentes de trabajo aun así si estos se produjesen,

constituye una herramienta de defensa eficaz a favor del empleador posibilitando la exclusión o atenuación de responsabilidad.

A partir del desarrollo de las bases teóricas se puede apreciar que en lo referido al principio de responsabilidad, tanto la autoridad administrativa de trabajo como la autoridad judicial han establecido que en vista que el empleador es quien ejerce el liderazgo de las actividades relacionadas con la SST, garantizando la misma, en mérito a este principio el empleador deberá asumir su responsabilidad, pese a que el accidente se haya producido por negligencia del propio trabajador, conforme ha sido resuelto en la Resolución 807-2020-SUNAFIL. Posición que es discutida por Ávalos (2021) cuando opina que se creó una especie de “responsabilidad civil laboral” que hoy es sumamente represiva y desmesurada, llegándose a tal punto de que, acreditándose el cumplimiento de los elementos de la responsabilidad civil, el empleador será igualmente responsable por todo accidente que ocurra e inclusive cuando se produzca un suicidio por razones personales demostrándose una autopuesta en peligro del propio trabajador.

Al respecto, sobre esta situación de autopuesta en peligro, Rivero (2020) la complementa agregando que si bien es cierto la autopuesta en peligro es una figura que se desarrolla en el derecho penal, ello no limita a que en el derecho civil de daños se adopte tal figura a fin de que reciba el tratamiento con los matices propios de esta rama del derecho, tal y como se viene adoptando en práctica judicial el efecto atenuante de la responsabilidad civil ante la presencia de una autopuesta en peligro de la víctima, mientras que en el derecho penal mexicano puede constituir una causal de exclusión de responsabilidad. Postura que coincide con Monerri (2017) cuando explica que los deberes de autoprotección, de obediencia y de colaboración del trabajador y su importancia como medidas de prevención de riesgos laborales en el marco de una relación laboral en tanto que el empresario no es el único que por acción u omisión puede incumplir sus obligaciones, sino también como en cualquier contrato de trabajo bilateral el trabajador está sujeto a determinados deberes que emanen por parte del empleador, bajo objeto de ser sancionado.

Asimismo, LP Pasión por el Derecho (2021), publicó que el Juzgado de lo Social 6 de Santander, España a través de la Sentencia 000024/2021, declaró procedente el despido de una trabajadora que se negó a usar de manera correcta su mascarilla, incurriéndose en falta grave causal de despido, puesto que la trabajadora desobedeció las normas de prevención de riesgos laborales que obligan a colocarse la mascarilla de forma adecuada a fin de prevenir contagios. Asimismo, se acreditó además que el empresario comunicó sobre la normativa del uso de la mascarilla elaboradas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada.

En cuanto a las posturas jurisprudenciales, la Casación Laboral N.º 4258-2016, Lima la Corte Suprema fijó como criterio vinculante a partir de aquí que para los casos de accidentes de trabajo sólo bastará que el trabajador pruebe el daño sufrido para que deba atribuirse el

incumplimiento del deber de prevención del empleador y como consecuencia la imputación del pago de una indemnización por daños y perjuicios a la víctima o a sus derechohabientes, todo esto sobre la base de la interpretación que el colegiado le dio al artículo 53 de la LSST, y que concuerda con la Casación Laboral N.º 19747-2018 cuando se sostiene que el empleador es el deudor de la seguridad y salud del trabajador que constituye una obligación intrínseca del contrato laboral, por esta razón todo accidente de trabajo le será atribuible la responsabilidad dado que existe una presunción de culpa patronal cuya carga de la prueba recae sobre el empleador demostrar lo contrario.

Sin embargo, sobre las sentencias casatorias anteriormente señaladas, estas fueron omitidas por la Casación Laboral N.º 18190-2016, Lima, emitida el 06 de febrero de 2017 y publicada en el diario oficial El Peruano el 2 de mayo de 2017, mediante el cual se reconsidera otra vez la importancia de los elementos de la responsabilidad contractual para determinar la obligación de un pago indemnizatorio, criterio que también fue respaldado de cierta forma por la Casación Laboral N.º 5741-2017 donde el supremo sobre el deber de garante del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que la indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo derivado de una responsabilidad contractual debe analizarse de forma conjunta con los artículos 1321, 1322 y siguientes del Código Civil.

Esta situación jurisprudencial demuestra claramente la necesidad de contar con un programa de *compliance* laboral a favor de las empresas, lo cual esto es coincidente con González (2020) cuando concluye que las empresas debe de contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias a fin de establecer la debida diligencia en materia de derechos humanos, en ese sentido es de suma relevancia para los litigios, la acreditación de un programa de *compliance* laboral con el propósito de acreditar la inexistencia de responsabilidad.

Posición doctrinaria que concuerda con el pronunciamiento de la Casación N.º 11947-2015, Piura, cuando este órgano colegiado motivó que no se debe soslayar el papel importante que juega la adopción de medidas de prevención frente al conocimiento de factores de accidente en el lugar donde se prestan los servicios y el máximo de seguridad y eficacia que se debe implementar para proteger la vida y salud de los trabajadores, analizando los posibles siniestros y factores de riesgo con el fin de establecer estrategias preventivas adecuadas a la actividad que desarrolla la empresa, suministrando no solo los implementos necesarios para la protección de los trabajadores en la labor que ejercen, sino también asegurar un ambiente seguro en el lugar de trabajo.

En ese sentido, Beato (2018) complementa desde la perspectiva normativa española que los accidentes laborales no son ocasionales, sino que lamentablemente forman parte del día a día puesto que ningún trabajador está libre de ellos, por lo que el 80% de los juicios por accidentes de trabajo constituyen en sentencia condenatoria de la empresa. Por esta

razón, la autora opina que dentro de la organización empresarial se deben adoptar mecanismos y controles a fin de prevenir tales ocurrencias. Es así como la Ley 31/1995, Ley que regula la Prevención de Riesgos Laborales en España establece además entre otras obligaciones, la obligación de contar con un servicio de prevención, ajeno o propio bajo la dirección de técnicos en materia de prevención y la designación de un delegado de prevención. La función del primero constituye en la prevención sobre seguridad y salud en el trabajo con los conocimientos técnicos necesarios, mientras que el segundo, es el representante de los trabajadores con determinadas funciones sobre la misma materia. Del mismo modo, con intención de añadir a uno más a la lista, se encuentra el *compliance officer*, cuya labor consiste en la supervisión del cumplimiento normativo global que corresponden a todas las áreas de la empresa.

Por lo expresado, se demuestra que la responsabilidad civil objetiva del empleador desde el punto de vista de los accidentes de trabajo se relaciona significativamente con el *compliance* laboral, pues se interpreta que el establecimiento de medidas de gestión interna o externa a través de un programa de *compliance* laboral permite adecuar la conducta diligente del empleador con el cumplimiento de sus obligaciones legales contenidas en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, de esta manera no debería atribuirse a dicho empleador el principio de responsabilidad.

5.2.3. Respecto al segundo objetivo e hipótesis específico

- “Demostrar que existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención.”
- “La responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención se relaciona significativamente con el *compliance* laboral.”

A partir de los hallazgos encontrados de las entrevistas a expertos se demuestra que el evento generador de la responsabilidad civil del empleador debe provenir del incumplimiento del deber de prevención como consecuencia del actuar negligente del empleador y no exclusivamente con la existencia del daño o visto desde otro ángulo con la previa configuración de los elementos de la responsabilidad civil. Asimismo, sobre el problema de que el empleador sea responsabilizado civilmente pese a la acreditación del deber de prevención, generando así un atentado contra la cultura preventiva en la empresa, se sostuvo que se debe valorar el principio de prevención de manera conjunta con el principio de protección, a fin de acreditar el elemento de la antijuricidad. Por consiguiente, para probar el cumplimiento del deber de prevención con el objetivo de atenuar o de ser el caso de eximir de responsabilidad civil ante la ocurrencia de un accidente de trabajo, se estableció que es necesario sustentar determinados supuestos como la implementación de un mapa de riesgos cumpliendo con sus obligaciones legales mínimas y mejora continua de dicho deber de prevención dentro de la organización empresarial, por lo tanto, como consecuencia se interpreta que con el establecimiento de un programa de *compliance* laboral, permitiría

sustentarse el cumplimiento de sus obligaciones legales y la adopción de medidas establecidas por encima de la ley para que de esta forma se acredite el cumplimiento del deber de prevención del empleador.

Sin embargo, sobre la base de estos resultados obtenidos, Cáceres (2014) la contradice concluyendo que en materia de accidentes de trabajo, nuestra legislación adopta el criterio de la imputación objetiva de la responsabilidad civil, la misma que forma parte de la teoría del riesgo creado, comentando además que el deber de prevención del empleador debe considerarse como una obligación de resultados y no de medios, en tanto que no se libera de responsabilidad civil con la sola acreditación de su deber de prevención, sino también debe hacerlo de la misma forma con su deber de protección.

Continuando con la misma postura esbozada por el autor el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2017 expresa que, si el empleador no cumple con sus obligaciones relativas a la seguridad y salud en trabajo y a la misma vez no acredita haber actuado con la debida diligencia, no será posible una liberación indemnizatoria, sin embargo, en la decisión unánime se observa que ante la ocurrencia un resultado de un evento dañoso, el empleador será responsable automáticamente de pagar la indemnización por daños y perjuicios.

Al respecto, Puntriano (2017) rebate esta postura jurisprudencial interpretando que el artículo 53 de la LSST y el artículo 94 de su Reglamento no establece una responsabilidad automática por la ocurrencia de un daño al trabajador, agregando además que el Pleno comete un enorme error al imputar de responsabilidad inclusive si el empleador actuó diligentemente con la normativa de SST y adoptando medidas por encima de las establecidas por la legislación.

Del mismo modo dicha postura jurisprudencial también es rebatido por Alvarez (2020) cuando refiere que el deber de prevención regulado en la normativa de SST constituye una obligación de medios y no de resultados, puesto que inclusive, este mismo VI Pleno Jurisdiccional Supremo también expresa claramente que el empleador no solo deberá cumplir con la obligación legal de prevención establecidas en la legislación nacional, sino también con la implementación de la normativa interna que mejoren los niveles mínimos de prevención de riesgos laborales con la capacitación y vigilancia constante de su cumplimiento, y a partir de ello es que tal argumento concuerda con la postura de Aguilar (2019) cuando demuestra que la figura del *compliance* constituye una herramienta de buen gobierno corporativo para la prevención de riesgos laborales y la necesidad de combatir el incumplimiento normativo bajo el liderazgo de un *compliance officer*, responsable de llevar a cabo la implementación del programa.

Un grupo de entrevistados concuerdan que debe valorarse los principios de prevención y de protección de manera conjunta con los demás elementos de la responsabilidad civil, ello con el fin de acreditar si es que el empleador verdaderamente incumplió con su deber de

prevención para luego recién imputar la responsabilidad del pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios.

opinión de los entrevistados que además es concordante con Correa (2018) cuando afirma que el Código Civil regula dos situaciones importantes en cuanto se refiere a las obligaciones en materia de SST por parte del empleador y estos son (i) que el sujeto no será responsable siempre y cuando acredite su diligencia ordinaria (artículo 1314) y (ii) el sujeto responde siempre y cuando la inejecución de sus obligaciones obedece a dolo, culpa inexcusable o culpa leve (artículo 1321) ya aterrizando a la norma especial sobre la materia, el autor enfatiza que el artículo 53 de la LSST y el artículo 94 de su Reglamento debe ser interpretado de forma conjunta en el sentido de que el incumplimiento del deber de prevención del empleador debe acreditarse a partir del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, concluyendo que las normas civiles y laborales obedece una responsabilidad subjetiva y no a una responsabilidad objetiva o sin culpa.

Opinión de los expertos y de Correa (2018) que coincide claramente con los fundamentos contenidos en la Casación Laboral N.º 3591-2016, Del Santa donde se resolvió que la obligación esencial de todo empleador es cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, garantizando de esta manera la protección, la seguridad y salud de los empleados a su servicio en todo lo relacionado con el trabajo, lo que comprende evaluar, evitar y combatir los riesgos (Principio de prevención). Caso contrario, el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole (Principio de responsabilidad).

Posición jurisprudencial que además armoniza con la postura de Bazan (2019) cuando demuestra que determinar la responsabilidad objetiva sobre el empleador, ello generaría una desincentivación en la prevención de riesgos laborales, por lo tanto concluye que no debe confundirse el principio de responsabilidad del empleador con el pago indemnizatorio al trabajador ya que primero debe existir el incumplimiento del empleador de su deber de prevención conforme lo establece la normativa de SST y en segundo lugar cumplir supletoriamente con los presupuestos regulados en el Código Civil peruano, siendo necesario además que el trabajador acredite la existencia del daño y el empleador el cumplimiento de su deber de prevención.

Por último, sobre la calificación del elemento de la antijuricidad, devenido del incumplimiento del deber de prevención del empleador, no debe dejarse pasar una interesante postura, que inclusive rebate las teorías anteriormente esbozadas, centrándose exclusivamente sobre dicho elemento, al respecto, García-Pita (2015) es de la postura de que cuando la norma señala que el empresario o sus implicados responden civilmente por incumplir la ley, lo que verdaderamente señala que lo malo no es incumplir la ley, lo malo es causar el daño, puesto que en ese sentido si el empresario ha incumplido la norma, ello demuestra que ha causado

un daño que la sociedad no tiene por qué soportar, es decir, la sociedad no debe soportar el daño que el empresario causa por incumplir su deber de prevención.

Asimismo, el autor precisa que es aquí donde aparece la figura del *compliance* en el ámbito de la responsabilidad civil, como salvadora de tal situación, en el sentido de que esta figura no va a tratar de convencer que se actuó conforme a ley o por consecuencia no hubo antijuricidad, sino más bien, va a orientar sus efectos hacia el daño causado y que este no ha sido ilegítimo. A través de la figura del *compliance* debe acreditarse que el daño no es antijurídico por el incumplimiento de la ley, sino que este daño sea legítimo y por lo tanto no hay antijuricidad. En ese sentido, si el empresario acredita la implementación del *compliance* de manera eficaz, podrá significar entonces que el empleador actuó con la diligencia debida y el riesgo que no previó es porque realmente no podía ser previsto de manera tal que no pudo gestionarlo de forma razonable. Finalmente, el autor concluye que si el daño es legítimo es porque se encuentra dentro de las medidas de prevención impuestas no solo por la legislación laboral sino también mediante los programas de *compliance* que permitan incrementar estas medidas preventivas y el nivel de diligencia por parte del empresario para que una vez producido el daño demostrar que no es un daño antijurídico (García-Pita, 2015).

Por todo lo expuesto, entonces se demuestra la existencia de correlación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador sobre la base del deber de prevención y el *compliance* laboral, pues de la comparación interpretativa de los entrevistados expertos con los autores esbozados de los antecedentes de investigación, bases teóricas y de las fichas se obtiene como corolario que el incumplimiento del deber de prevención como consecuencia de la conducta negligente del empleador genera responsabilidad civil indiscutible indistintamente si se acredita la existencia o no del daño, sino que dicho deber de prevención debe valorarse de manera conjunta con los elementos de la responsabilidad civil, sobre todo con el elemento de la antijuricidad, sin embargo, en la práctica ello no ocurre por la preeminencia jurisprudencial existente, en ese sentido, a modo de sustentar y acreditar fehacientemente que el empleador diligente sí cumplió con dicho deber de prevención y de protección que se imputa, es necesaria la adopción de medidas de gestión internas que vayan más allá de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, esta gestión debe formar parte de un sistema de programas de *compliance* laboral, de esta manera se dejaría de lado la tendencia jurisprudencial de objetivación de responsabilidad y se retornaría a la calificación sobre la responsabilidad por culpa.

5.2.4. Respecto al tercer objetivo e hipótesis específico

- “Demostrar que existe la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.”

- “La responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales se relaciona significativamente con la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.”

A partir de los hallazgos encontrados de los resultados obtenidos por parte de los entrevistados, aceptamos esta tercera hipótesis alternativa específica que establece que existe relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral en virtud de que se demuestra que el procedimiento de implementación de un programa de *compliance* en prevención de riesgos laborales y la función del *compliance officer* comprenden entre otros aspectos la involucración de los altos mandos directivos, establecimiento de los mapas de riesgos, canales de denuncias internas, capacitaciones continuas, entre otros bajo la dirección del oficial de cumplimiento o *compliance officer*, el mismo que debe dotársele de autonomía e independencia, haciéndole participe en las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo y se encuentre altamente vinculado con otros órganos de la empresa, todo ello con la intención de mitigar los riesgos laborales.

Asimismo, la comprobación de los resultados de este tercer objetivo de investigación se da con la intención de consolidar la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, partiendo con la generación de políticas y lineamientos establecidos en el programa de cumplimiento, el mismo que debe dejar de ser una autorregulación pura porque si el *compliance* permanece en este nivel no tendría ningún efecto positivo, por lo tanto tiene que constituirse a partir de una autorregulación regulada como viene evidenciándose con el criminal *compliance* regulado en nuestro país, sino también en materia administrativa y civil, exceptuando su obligatoriedad para empresas pequeñas.

En ese sentido, se demostró también de forma lógica de lo expuesto por los entrevistados que la regulación de un sistema de *compliance* laboral constituye una herramienta probatoria eficaz para el establecimiento de una real cultura preventiva ante la autoridad administrativa y judicial, en lo particular, en materia de prevención de riesgos laborales, por lo tanto, los entrevistados expertos consideraron que la única forma de que el empresario, en calidad de incentivo, consiga que los jueces poco a poco se aparten del criterio objetivo de la responsabilidad civil y en ese sentido se consiga la posible atenuación o liberación de responsabilidad civil por accidentes de trabajo, siempre y cuando se demuestre la implementación eficiente del *labour compliance* program en seguridad y salud en el trabajo, logrando como resultado una propuesta de solución con la adopción de un criterio de responsabilidad cuasi objetiva.

Por último, como fundamento final de los resultados obtenidos a partir de su conexión lógica e interpretativa, se conoce que la tasa de informalidad de las empresas en el Perú es elevada, por lo que regular en la legislación nacional e institucionalizar el *compliance* en el ámbito laboral, incentivaría a este tipo de empresas alejarse de la informalidad, porque de

que serviría que el empresario sea cumplidor a través de la figura de la autorregulación si al final terminará siendo responsable por la negligencia cometida por algún trabajador en la provocación de su propio accidente de trabajo.

Estos resultados expuestos como parte de esta tercera hipótesis, y proponiendo parcialmente una solución a la problemática de la responsabilidad civil objetiva, Ordoñez (2019) propone la aplicación de la teoría de responsabilidad cuasi objetiva, mediante el cual el empleador además de cumplir con su deber de diligencia dentro del máximo permisible, en el proceso judicial se debe valorar la carga de la prueba bajo la presunción *iuris tantum* (es cierto hasta que se pruebe lo contrario), en ese sentido cabría la posibilidad de una exoneración o atenuación del monto indemnizatorio si el empleador cumple con acreditar su deber de prevención en el caso el empleador haya cumplido con todas las medidas necesarias para prevenir el evento dañoso atribuido en su contra.

Por su parte, Bravo (2019) cuando concluye que el cumplimiento del deber de prevención del empleador tiene como finalidad el establecimiento de una cultura preventiva dentro de la organización, pero para ello es importante que sea desarrollada a través de la participación del Estado, cuyas actividades deben estar dirigidas hacia los empleadores, quienes a su vez estos últimos replicarán hacia los trabajadores.

De la propuesta indicada por el autor antes mencionado sobre la intervención del aparato estatal para el fortalecimiento de una cultura preventiva del empleador, esta se puede materializar a través de un sistema de autorregulación regulada a favor del *compliance* laboral, y que a su vez es concordante con la postura de Clavijo (2016) cuando este afirma que es necesidad que el Estado establezca un sistema de autorregulación regulada en materia de seguridad y salud en el trabajo con el fin de obligar a las empresas de desarrollar una adecuada gestión de riesgos a partir de un sistema de *compliance*, porque esperar a que las empresas voluntariamente implemente (autorregulación) este sistema prevención de riesgos laborales resultaría ilusorio y hasta peligroso.

Posición que es concordada por la autora Suyón (2019) cuando manifiesta que la autorregulación regulada constituye el cimiento de desarrollo del *compliance* en los ordenamientos jurídicos de los demás países, cuyos efectos positivos han generado que el Estado pueda exonerar o atenuar de responsabilidad legal sin importar el tipo y tamaño de empresa.

Esta situación se contrasta con lo expuesto por los entrevistados expertos cuando concuerdan que se debe dejar atrás la adopción de los programas de *compliance* a través de la adopción de una autorregulación pura y se apueste por constituirse un sistema de autorregulación regulada por parte del Estado, tal y como ocurre en materia penal hoy en día. De esta forma, se regularía la atenuación y eximentes de responsabilidades no solo administrativas y penales sino también de los montos indemnizatorios civiles como incentivo

positivo del empleador por la implementación eficaz de los programas preventivos en seguridad y salud en el trabajo.

Esta postura por parte de algunos entrevistados por establecer un sistema de autorregulación regulada en nuestro país resulta coincidente con la opinión de Abel (2014) cuando afirma sobre el hecho de que las jurisdicciones que no otorguen ningún tipo de incentivo a favor del empleador que implementó los *compliance programs*, ha generado que algunos autores opinen que tal situación constituye la principal causa del porque no tiene éxito esta figura, en cambio si el Estado otorga mayores incentivos entonces el *compliance* laboral obtendría ese valor significativo que tanto se necesita, lo que ocasionaría entre como uno de sus efectos múltiples la atenuación de los montos indemnizatorios civiles de ser posible, posición que además coincide con la señalada por un Juez nacional de conocido renombre, Toledo (2019) al manifestar la necesidad de regular el *compliance* laboral de tal manera que de demostrarse que la empresa ha diseñado e implementado adecuadamente un programa de cumplimiento en la cual uno de sus principales focos de atención sería en materia de prevención de riesgos laborales, y en ese sentido pueda ser factible de que se le exima de responsabilidad y no necesariamente de connotación penal.

Del mismo modo, coinciden con la postura de Rojas (2017), uno de los grandes desarrolladores del *compliance* laboral de Hispanoamérica, cuando señala que el *compliance* laboral constituye una herramienta eficaz contenida de mecanismos y sistemas de control a nivel interno y externo que tienden a evitar o minimizar los riesgos que deriven de incumplimientos normativos y donde dejar solo los riesgos aceptables para una organización. Asimismo, sostiene que para asegurar la validez de un *Labour compliance Program*, este debe adecuarse a determinadas normas internacionales como son la UNE-ISO 19600 (Gestión de *Compliance*) o la UNE-31000 (Gestión del Riesgo) en cuanto sus principios y recomendaciones de dichas normas puesto que constituyen auténticos mecanismos de análisis de cumplimiento normativo y gestión de los riesgos legales en materia corporativo laboral, es por ello que una de las principales áreas o ámbitos de necesidad de aplicación de los programas de *compliance* laboral se trata en la prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo. Este autor agrega además que para fortalecer una cultura de cumplimiento laboral dentro de la organización empresarial es necesario que el sistema de *compliance* laboral se estructure mínimamente con los siguientes aspectos: (i) identificación y análisis del riesgo legal laboral; (ii) clasificación de los riesgos que hayan sido detectados por niveles de probabilidad y de impacto (bajo, medio y alto); (iii) elaboración y ejecución de las políticas y procedimientos internos, así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de la normativa interna; y la (iv) evaluación, seguimiento y monitorización continua del programa del *compliance* laboral (monitoring).

Wegmann (2020) complementa estas ideas al destacar los tres tipos de ventajas de la implementación del *compliance* en la empresa, como son las ventajas comerciales, legales

y la creación de una cultura corporativa, el primero por la confianza y la buena reputación comercial; la segunda, que permite eximir de sanciones y responsabilidades; y la tercera por, definir los valores y ética organizacional con la implementación de sistemas de gestión y control interno.

Respecto a la ética en el *compliance* conforme hizo referencia el autor, esta es discutida por Caro (2020) cuando sostiene enfáticamente que las empresas no nacen para hacer ética, nacen para lucrar porque su esencia como tal es vender bienes y servicios y no hacer *compliance*, por lo tanto estoy en contra de este discurso de catalogar a la ética empresarial como la esencia del *compliance* porque esta no es una panacea, lo que sucede es que la ética al componerse en principios y en la medida que se codifica se convierte en una forma de autorregulación, es decir, se convierte en derecho positivo para la empresa y ya deja de ser puramente ética.

Por último, Cáceres (2020) coincide con la postura de uno de los entrevistados expertos cuando enfatiza sobre el desincentivo que las decisiones judiciales generan negativamente sobre el empleador diligente al señalar de que no sirve de nada de que este cumpla si en todo momento se le va a atribuir de responsabilidad de manera objetiva por la ocurrencia de un accidente de trabajo.

Por lo tanto, existe una relación significativa entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú, pues permite que mediante la adopción e implementación de un sistema de *compliance* laboral principalmente en materia de prevención de riesgos laborales, contenida de programas preventivos y liderado por un *compliance officer*, dotado de autonomía e independencia para la gestión de prevención de riesgos laborales, todo ello permite aproximarse a una solución tentativa a la actual tendencia jurisprudencial que existe sobre la adopción del criterio objetivo de la responsabilidad civil, derivados (mayormente) de accidentes de trabajo.

5.3. Implicancias

A continuación, se presentan las implicancias teóricas y prácticas sobre la base de los resultados y discusiones obtenidas:

- **Implicancias teóricas:** Se evidencia a partir de los resultados obtenidos el desarrollo de una nueva teoría como es la denominada responsabilidad cuasi objetiva o llamado por otros como responsabilidad semi objetiva con el fin de obtener una visión intermedia entre la responsabilidad objetiva y subjetiva. Esta teoría aplicada al ámbito laboral consiste que no solo el trabajador sino ambas partes de una relación laboral cuentan con derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo cuya inversión de la carga de la prueba del empleador vinculados a los deberes de seguridad y salud lo debería de eximir de responsabilidad si llegase acreditar el cumplimiento de una conducta agotando el máximo

de su debida diligencia. Esta teoría permitirá rebatir el VI Jurisdiccional Supremo Laboral del año 2017 y de igual manera sobre los pronunciamientos judiciales al catalogarse el deber de prevención del empleador como una obligación de resultados y no de medios, situación que reviste de objetividad a la responsabilidad civil en perjuicio del empleador y atentando contra la verdadera cultura preventiva de los accidentes de trabajo.

- **Implicancias prácticas:** Se permite extraer de los resultados y discusiones obtenidas las posibles soluciones concretas a esta problemática que se da en sede judicial laboral sobre la responsabilidad objetiva que se le atribuye al empleador y que incide en las consecuencias económicas de la empresa. En ese sentido, además del proyecto de ley que se aporta con este estudio, se tendrá la posibilidad de mejorar a futuro con la propuesta legislativa que regule *compliance* laboral en nuestro país para que de esta manera ayude que los jueces laborales poco a poco se alejen del criterio de la responsabilidad objetiva y reorienten sus pronunciamientos hacia el análisis normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo en conjunto con los elementos de la responsabilidad civil, garantizando de esta manera que el empleador diligente demuestre su no culpabilidad ante la judicatura laboral, mediante la implementación eficaz de un programa de *compliance* laboral dentro de la organización.

5.4. Conclusiones

Por todo lo expuesto en este trabajo de investigación, se llegó a la conclusión general que la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales está íntegramente correlacionado con el *compliance* laboral, siendo la única figura que permitirá alcanzar su deber de prevención y de protección con la atenuación o liberación de una responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo.

1. Los resultados de la investigación también inciden desde el punto de vista de los accidentes de trabajo en tanto que el principio de responsabilidad dispuesto en la LSST debe ser atribuido al empleador que haya actuado de forma negligente omitiendo sus obligaciones legales y que como consecuencia de dicha conducta se haya producido el accidente de trabajo, sin embargo si el empleador actuó diligentemente con el cumplimiento de las normativa de SST adecuado a una implementación eficaz de *compliance programs* en materia de prevención de riesgos laborales no debería ser atribuido con el pago de una reparación civil por daños y perjuicios ante la judicatura laboral.

En este orden de ideas, si el planteamiento sobre la responsabilidad civil por accidente de trabajo, en aplicación del artículo 53 de la Ley N.º 29783 que recoge el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, realmente busca eliminar el riesgo laboral, pues esta es contradictoria con lo dispuesto en el artículo 11 de la Decisión 584 ratificada por el Estado peruano, que regula el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, norma que establece que la medidas adoptadas en cualquier centro de trabajo deben ser propensas a disminuir los riesgos laborales, por lo que en ningún momento menciona su erradicación o eliminación del riesgo. Por consiguiente, disminuir al mínimo posible el riesgo laboral de un accidente de trabajo a partir de un comportamiento diligente del empleador que adopta las medidas de seguridad por encima de sus obligaciones legales dispuestas en la normativa de SST, ello significa solo una cosa, que el empleador debería quedar exento de responsabilidad civil.

2. Los resultados también afirman que, sobre la base del deber de prevención, el evento generador de la responsabilidad civil no proviene exclusivamente de la existencia del daño, sino a partir de haberse acreditado el incumplimiento no solo del principio de prevención, sino también el principio de protección dispuesto en la LSST y sobre los cuales ambos reposan en el elemento de la antijuricidad, sin perjuicio de ello con la configuración de los demás elementos de la responsabilidad civil a fin de que el empleador sea procesado bajo un régimen de la responsabilidad civil subjetiva. En relación con lo señalado, la responsabilidad civil del empleador derivada de un accidente de trabajo solo podrá ser atenuada o de ser el caso eximida, si acredita la implementación de *labour compliance programs* en prevención de riesgos laborales con el fin de cumplir no solo con las obligaciones legales sobre la materia, sino también con la adopción de

medidas de seguridad por encima de las establecidas por ley y en ese sentido sustentar ante la judicatura laboral que el empleador cumplió con su deber de prevención de manera efectiva.

3. Los resultados reafirman la conexión entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú como el único sistema de gestión que brinda una aproximación hacia la consolidación de una cultura preventiva (incentivada por la LSST) en accidentes de trabajo a través de un procedimiento de implementación de *compliance programs* liderado por el *compliance officer*, dotado de autonomía e independencia con el poder de involucración en los altos mandos directivos, gestionar y controlar los canales de denuncias internas y capacitaciones efectivas hacia los integrantes de la empresa, haciéndolo participe también en las reuniones con el supervisor o comité de seguridad y salud en el trabajo, según corresponda. Para conseguir el establecimiento de esta ansiada cultura preventiva –a lo que en *corporate compliance* se le conoce como, *cultura de cumplimiento*– dentro de la organización empresarial, es necesario la adopción de un mecanismo de autorregulación regulada por parte del aparato estatal con el propósito de generar incentivos positivos al empleador diligente y en ese sentido el adecuado desarrollo evolutivo en la cultura de prevención que repercutir en beneficio de todos los trabajadores como el de la propia empresa.

Por lo tanto, con la regulación estatal de un sistema de *compliance* laboral, constituiría una herramienta probatoria eficaz no solo ante la autoridad administrativa de trabajo, si no también servirá de utilidad para su demostración ante los juzgados laborales, con la finalidad de probar el cumplimiento en la prevención de riesgos laborales, generando como efecto por parte de los jueces laborales la reorientación hacia un régimen de responsabilidad basada en la culpa o con el fin de obtener una visión intermedia con la adopción de la figura de la responsabilidad cuasi objetiva, consiguiendo por parte del empleador una atenuación o liberación de la responsabilidad civil a partir del cumplimiento de su deber de diligencia máxima mediante la implementación de un *labour compliance* que sirva como inversión de la carga de la prueba.

5.5. Recomendaciones

- Al comprobarse que la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales está íntegramente correlacionado con el *compliance* laboral, se recomienda principalmente que dicha institución del *compliance* laboral se legisle, con lo cual disminuiría el mayor número de riesgos laborales que desencadenarían luego en accidentes de trabajo en los centros laborales de las empresas, indistintamente del tipo o tamaño de estas, lo que ocasionará un efecto múltiple que harían que los jueces que motiven la responsabilidad por accidentes de trabajo sobre la base de los elementos de la responsabilidad civil y evaluando también la conducta de los trabajadores en el caso de que estos hayan contribuido con la generación de su propio daño.
- Respecto al termino de *empleador diligente* que emplea el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral lo define como aquel empleador que adicionalmente cumple más allá de las normas legales sobre SST con intención de minimizar o eliminar los riesgos laborales, situación que amerita la necesidad urgente de una regulación estatal (autorregulación regulada) de manera que este *empleador diligente* que haya adoptado voluntariamente implementación eficaz de un sistema de *compliance* laboral dentro de la organización, acreditando su deber de prevención y de protección logre reducir al máximo los riesgos laborales (riesgos permisibles) que podrían derivar en posibles accidentes de trabajo.
- Se debe seguir la línea de la autorregulación regulada de manera tal que los empresarios que adopten de manera voluntaria un sistema de *labour compliance* dentro su organización puedan, por intermedio de la intervención estatal, estimular dicha autorregulación estableciendo incentivos legales que servirán inclusive para una eventual liberación o atenuación de responsabilidad administrativa o civil.
- Se recomienda que la exigencia al empleador se limite a un deber jurídicamente razonable de ser cumplido y no exigirle el cumplimiento de un deber irrealizable lo que resultaría jurídicamente inadmisibile, puesto que tratar de neutralizar de forma absoluta un riesgo inevitable sería inalcanzable por la misma razón que no es posible concebir un deber de SST por parte del empresario que busque evitar todos los riesgos o peligros que devengan de la actividad laboral, por lo tanto, es posible prevenir pero no evitar.
- Finalmente, dejo a salvo para futuras líneas de investigación relacionados con el presente tema, tratar el sistema integrado sobre *compliance* laboral abarcando todas las áreas de necesidad de aplicación en la organización, como son en materia de condiciones de trabajo dignas, igualdad y no discriminación, acoso laboral, protección de datos personales, e incumplimiento de obligaciones económicas.

REFERENCIAS

Tesis internacionales:

- Antich, J. (2017). *Compliance Program Penal y sus efectos en la exención y atenuación de la responsabilidad penal de la persona jurídica*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Bermeo, M. (2018). *El compliance program como atenuante frente a la responsabilidad penal de las personas jurídicas*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Chávez, A. (2017). *La responsabilidad del empresario en materia de prevención de riesgos laborales*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de La Laguna, Tenerife, España.
- Corrales, A. (2016). *La responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo en Colombia*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cooperativa de Colombia, Santiago de Cali, Colombia.
- Espín, R. (2017). *El Canal de Denuncias Internas en la Actividad Empresarial como Instrumento del Compliance*. (Tesis doctoral). Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Hermoso de Mendoza, J. (2018). *Legal Compliance: El manual de prevención de riesgos penales*. (Tesis de Maestría). Universidad Pública de Navarra, Pamplona, España.
- López, J. (2017). *Acoso Laboral: Perspectiva penal y compliance en la prevención de riesgos laborales*. (Tesis doctoral). Universidad Católica de Murcia, España.
- Lubomira, M. (2015). *El riesgo y la responsabilidad objetiva*. (Tesis doctoral). Universidad de Girona, España.
- Marqués, M. (2018). *La Responsabilidad Civil del Empresario. Responsabilidad en Materia de Riesgos Laborales*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Valladolid, España.
- Molina, T. (2017). *Compliance. Los programas de cumplimiento normativo y la contratación pública*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España.
- Pérez, M. (2019). *La responsabilidad administrativa del empresario en prevención de riesgos laborales*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- Reyes, M. (2017). *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales*. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba, España.
- Rodríguez, M. (2020). *Las Responsabilidades en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su Perspectiva desde la Doctrina Judicial*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España.

Tesis nacionales:

- Aguilar, R. (2019). *Compliance laboral como herramienta de gestión deportiva, en los clubes de futbol profesional peruanos*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Alvarez, N. (2020). *Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de magistra). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Bazan, N. (2019). *La carga probatoria en los procesos laborales sobre indemnización por accidentes de trabajo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Bravo, L. (2019). *El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Clavijo, C. (2016). *Criminal compliance y sistema penal en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Dasso, R. (2019). *Análisis de los programas de cumplimiento contemplados en la legislación peruana*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- García, L. (2019). *It compliance, privacidad y protección de datos para empresas públicas en el Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Indigoyen, B. (2020). *El factor de atribución aplicable a la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo, en el marco del régimen de la seguridad y salud en el trabajo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Martinez, J. (2018). *Efectos de la clasificación de las obligaciones en función al contenido de la prestación en la responsabilidad civil médica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Ordoñez, C. (2019). *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajo*. (Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Palma, P. (2020). *Análisis del modelo de prevención de delito previsto en la Ley N° 30424 y su aplicación en la micro, pequeña y mediana empresa*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Suyón, K. (2019). *El compliance como herramienta de desarrollo para las pequeñas compañías peruanas*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de Magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Talavera, R. (2020). *Necesidad De Implementar Programas De Cumplimiento Normativo En Empresas Públicas Del Sector Financiero Frente A Actos De Corrupción. Análisis En El Marco De La Ley N° 30424*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Trillo, C. (2019). *Compliance laboral en materia de protección de datos personales*. (Trabajo de investigación para optar el grado académico de magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Libros:

Ayala, J. (2018). *Compliance*. Madrid: Francis Lefebvre

Enseñat, S. (2016). *Manual del Compliance officer. Guía práctica para los responsables de Cumplimiento de habla hispana*, Navarra: Editorial Aranzadi

Rojas, Moraleja & Gutiérrez (2017). *Compliance Laboral*. Madrid: Francis Lefebvre

Libros electrónicos:

Abel, X. (2014). *Las medidas preventivas de conflictos jurídicos en contextos económicos inestables*. Barcelona: J.M. BOSCH EDITOR. Recuperado de <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/59869>.

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Cortés, J. & Álvarez, S. (2017). *Manual de redacción de tesis jurídicas*. México: Amate. Recuperado de <http://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2018/000292104/000292104.pdf>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidad Continental. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>

García, J. (2020). Título II. *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional en continua delimitación*. Capítulo I. *El continuo desbordamiento y expansión del concepto de accidente de trabajo*. Murcia: Ediciones Laborum.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de https://mega.nz/file/53BF0KiB#OmVYc4cPAWL5Dk_R9w8Zvupd45J1BZJsCMONn_EUwuY

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. México D.F.: Mc Graw Hill Education. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Rios, J. (2020). *Autoayuda y finalización en el calvario de la tesis. Manual detallado para realizarla desde el comienzo a fin*. Lima: Edición propia. Recuperado de JohanRiosAtencio@gmail.com

Rojas, R. (2017). *Artículos de Raúl Rojas sobre compliance laboral*. España: Lefebvre. El Derecho. Recuperado de <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>

Sánchez, J. (2017) *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*. Granada: Ediciones Dauro.

Zenteno, B. & Osorno, A. (2015). *Elementos para el diseño de investigaciones jurídicas. Una perspectiva multidimensional*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla BUAP- Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Recuperado de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/1379/Libro%20DIG%20-%20Elementos%20para%20el%20dise%C3%B1o%20de%20investigaciones%20jur%C3%A1dicas.pdf

Artículos jurídicos:

Casanovas, A. (2018). La actividad internacional de normalización. En *Estándares internacionales en compliance: ISO 19600 y 37001. Serie compliance avanzado – 7*. Recuperado de <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/es/pdf/2018/07/estandares-internacionales-compliance.pdf>

Espinoza, R. (2017). El *compliance* como herramienta de prevención frente a la criminalidad empresarial una mirada desde la criminología moderna. En *Vox Iuris*, 2 (34) pp. 191-203. Recuperado de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1083/865>

González, H. (2020). *Compliance* Laboral: Los derechos humanos, nuevo modelo de las relaciones laborales en las empresas. En *Cielo Laboral*, pp. 1-3. Recuperado de <http://www.cielolaboral.com/compliance-laboral-los-derechos-humanos-nuevo-modelo-de-las-relaciones-laborales-en-las-empresas>

Guerrero, C. (13 de marzo de 2018). *Autorregulación empresarial, prevención y sanciones*. Asuntos legales. La República, Bogotá. Recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/carlos-fernando-guerrero-osorio-506475/autorregulacion-empresarial-prevencion-y-sanciones-2609666>

Mariño, A. (2015). El factor de atribución y la causa eximente en la responsabilidad contractual. Nuevas perspectivas a partir de los proyectos de armonización y modernización del Derecho de los contratos. En *Anuario de derecho civil uruguayo*, (90) pp. 915-929. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4334923>

Montiel, J. (2018). Ley 27.401 y criterios para determinar la idoneidad de los programas de integridad. En *Compliance, anticorrupción y responsabilidad penal empresarial*, 2018, pp. 73-83. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6481780>

Oré, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. En *Derecho PUCP*, (81), pp. 197-225. Recuperado de <http://vlex.com.pe/vid/prevencion-riesgos-laborales-derecho-748501653>

- Palacios, M. (2019). Las certificaciones para los programas de *compliance*. En *The Lawyer. Revista Centroamericana*. (8). pp. 32-33. Recuperado de <http://international.vlex.com/vid/certificaciones-programas-compliance-791068361>
- Paredes, B. (2015). La indemnización por daños y perjuicios desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. En *Soluciones Laborales*, 8 (90) pp. 19-26. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/biblioteca/hemeroteca/soluciones_laborales/2015/90.pdf
- Paredes, B. (2015). La indemnización por daños y perjuicios desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo. En *Soluciones Laborales*, 8 (90) pp. 19-26. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/biblioteca/hemeroteca/soluciones_laborales/2015/90.pdf
- Robiglio, C. (2018). Delitos cometidos en empresas: utilidad de los programas de cumplimiento para la determinación de los autores y partícipes individuales. En *Compliance, anticorrupción y responsabilidad penal empresarial, mayo 2018*, pp. 53-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6481781>
- Rojas, R. (s.f.). El *compliance* laboral, una nueva herramienta para el cumplimiento ético y responsable de las obligaciones socio-laborales. En *European Compliance & News*, s.f. pp. 24-27. Recuperado de <http://www.aeaecompliance.com/images/documentos/Raul1.pdf>
- Sáenz, S. (23 de mayo de 2015). *Responsabilidad civil del empleador frente a sus trabajadores por accidentes de trabajo; ¿Responsabilidad contractual o extracontractual?* En Blog: Blog de Sergio Sáenz Sucre. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/sergiosaenz/2015/05/23/responsabilidad-civil-del-empleador-frente-a-sus-trabajadores-por-accidentes-de-trabajo-responsabilidad-contractual-o-extracontractual>
- Wegmann, T. (2020). Introducción al *Compliance*. En *Semana Internacional del Compliance 16-17-18-19-20.11.2020*. pp. 14-15. Recuperado de <http://www.worldcomplianceassociation.com/revista-semana-internacional-del-compliance.php>

Artículos y publicaciones web:

- Calderón, J. & Alzamora. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. En *Revista peruana de psicología y trabajo social*. 7 (2), pp. 71-76. Lima: Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Recuperado de <http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660/581>
- Diccionario de la Real Academia Española. (2021). *Accidente*. Recuperado de <https://dle.rae.es/accidente>
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. En *Desde el Sur*, 1 2(2), pp. 397-417. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v12n2/2415-0959-des-12-02-397.pdf>

Mejia, T. (15 de abril de 2020). Entrevista de Investigación: Tipos y Características. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/entrevista-de-investigacion>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014). La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y el Programa País para el Perú. DAE-DNE. Recuperado de http://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2015/02/AyudaM_Programa-Pais-Peru-OCDE.pdf

Robledo, C. (2006). *Técnicas y Proceso de Investigación Científica. Recolección de datos pp. 63-73* Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de <https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/fichas-de-trabajo.pdf>

Normativa internacional:

Decisión 584. *Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.* (mayo 7, 2004). Art. 1, lit. n): "Accidente de trabajo". Decimosegunda reunión ordinaria del consejo andino de ministros de relaciones exteriores. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/607034/DEC584.pdf>

International Organization for Standardization. *Members.* (2021). Recuperado de <https://www.iso.org/members.html>

ISOTools. *Guía práctica. ISO 45001. La norma que mejorará la seguridad de los trabajadores.* (2018). Un e-book editado por ISOTools. Recuperado de <http://info.isotools.org/iso-45001-nueva-norma-seguridad-salud-en-el-trabajo?hsCtaTracking=25ce8ebf-8f3f-4403-afa6-9b80a63674f0%7Cb0dd442c-3d84-4584-8384-858d6a12bb95>

ISOTools excellence. *Principales cambios de la norma ISO 31000:2018 de Gestión de Riesgos.* (junio 6, 2018). Recuperado de <https://www.isotools.org/2018/06/06/principales-cambios-norma-iso-310002018-gestion-riesgos>

Trinidad, M. *Norma ISO/DIS 37301:2020. Sistemas de Gestión de Compliance.* (mayo 18, 2020). Recuperado de <https://www.gobernabilidadytransparencia.com/2020/05/18/norma-iso-dis-373012020-sistemas-de-gestion-de-compliance>

Oficina Internacional del Trabajo (2015). *Investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales – Guía práctica para inspectores del trabajo.* Ginebra: OIT.

Normativa nacional:

Decreto Legislativo 1106. *Decreto Legislativo de lucha eficaz contra el lavado de activos y otros delitos relacionados a la minería ilegal y crimen organizado.* (abril 19, 2012). Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Decreto Legislativo 295. *Código Civil.* (julio 25, 1984). Art. 1321: "Indemnización por dolo, culpa leve e inexcusable". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

- Decreto Legislativo 295. *Código Civil*. (julio 25, 1984). Art. 1322: "Indemnización por daño moral". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo 295. *Código Civil*. (julio 25, 1984). Art. 1969: "Indemnización por daño moroso y culposo". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo 295. *Código Civil*. (julio 25, 1984). Art. 1970: "Responsabilidad por riesgo". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Legislativo 635. *Código Penal*. (abril 8, 1991). Art. 397-A: "Cohecho activo transnacional". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Ley 25475. *Establecen la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio*. (mayo 6, 1992). Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 003-98-SA. *Aprueban Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo*. (setiembre 14, 1998). Cap. VII. Cuarta Disposición Final: "ANEXO 5 DEL DECRETO SUPREMO N° 009-97-SA". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 005-2012-TR. *Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (abril 25, 2012). "Glosario de términos". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 009-97-SA. *Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud*. (setiembre 09, 1997). Art. 2, lit. k): "Definiciones". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 030-2019-PCM. *T.U.O. de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas*. (febrero 19, 2019) Art. 49.1, lit. e): "Medidas correctivas". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 030-2019-PCM. *T.U.O. de la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas*. (febrero 19, 2019) Art. 49.4: "Medidas correctivas". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Decreto Supremo 185-2019-PCM. *Reglamento que promueve y regula la implementación voluntaria de programas de cumplimiento normativo en materia de protección al consumidor y publicidad comercial*. (noviembre 30, 2019) Art. 12: "De la extensión de los programas de cumplimiento a la normativa de publicidad comercial". Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 29497. *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (enero 15, 2010). Congreso de la República del Perú.
Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 29571. *Código de Protección y Defensa del Consumidor*. (septiembre 02, 2010). Art. 112, inc. 4:
"Criterios de graduación de las sanciones administrativas". Congreso de la República del
Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (agosto 20, 2011). Art. I: "Principio de prevención".
Congreso de la República del Perú. Recuperado de:
http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (agosto 20, 2011). Art. 54: "Sobre el deber de
prevención". Congreso de la República del Perú. Recuperado de
http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (agosto 20, 2011). Art. 53: "Indemnización por
daños a la salud en el trabajo". Congreso de la República del Perú. Recuperado de
http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley 30424. *Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas por el delito de
cohecho activo transnacional*. (abril 21, 2016). Art. 1: "Objeto de la ley". Congreso de la
República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Jurisprudencia nacional:

Corte Suprema de Justicia de la República (2008). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del 28 de
junio. Lima. Recuperado de
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6bdd6f8043eb78239425d74684c6236a/CONCLUSIONES_DEL_PLENO_JURISDICCIONAL_LABORAL_NACIONAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6bdd6f8043eb78239425d74684c6236a

Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Casación Laboral 11947-2015. Piura. Recuperado
de <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/dialogo-index/index.php/dialogo/detalle/479>

Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Casación Laboral 4321-2015. Callao. Recuperado
de <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/dialogo-index/index.php/dialogo/detalle/479>

Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral 1225-2015 del 7 de abril. Lima.
Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-1225-2015-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral 16050-2015 del 15 de junio. Del
Santa. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-16050-2015-Del-Santa-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Casación Laboral 4258-2016 del 2 de setiembre. Lima. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-4258-2016-Lima-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación Laboral 3591-2016 del 12 de enero. Del Santa. Recuperado de <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/cas3591-2016-DelSanta.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2017). Casación Laboral 18190-2016 del 6 de febrero. Lima. Recuperado de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Casacion-Laboral-18190-2016-Lima-Legis.pe_.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República (2017). VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional del 21 de diciembre. Lima. Recuperado de http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/img_bol08/VI-PlenoJurisdiccionalSupremo.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Casación Laboral 5741-2017 del 18 de octubre. Lima. Recuperado de https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.Lab_.5741-2017-Lima-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral 19747-2018 del 3 de diciembre. Del Santa. Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-19747-2018-Del-Santa-lucro-cesante-accidente-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral 25875-2018 del 24 de diciembre. Tacna. Recuperado de <https://lpderecho.pe/negligencia-trabajador-libera-pago-indemnizacion-danos-perjuicios-cas-lab-25875-2018-tacna>

Entrevistas informativas:

Ávalos, O. (2 de febrero de 2021). Entrevista virtual a Oxal Víctor Ávalos Jara. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Bravo, L. (24 de enero de 2021). Entrevista virtual a Luis Martin Bravo Senmache. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Cáceres, J. (25 de enero de 2021). Entrevista virtual a Jorge Luis Cáceres Neyra. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Castro, J. (28 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a José Francisco Castro Castro. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Catter, R. (26 de enero de 2021). Entrevista virtual a Ricardo José Catter Esteban. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Colunga, F. (22 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a Francisco Israel Colunga Becerril. [Archivo digital de grabación]. Lima.

- Fernández, C. (22 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a Carlos Fernández Gates. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Gómez, V. (20 de enero de 2021). Entrevista virtual a Víctor Gómez Martín. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Lapa, E. (10 de febrero de 2021). Entrevista virtual a Edith Lapa Cervantes. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Martinez, Y. (31 de enero de 2021). Entrevista virtual a Yegros Martinez Luna. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Mayhuasca, F. (26 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a Frank Mayhuasca Mejia. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Molina, C. (6 de enero de 2021). Entrevista virtual a Caridad Molina Ortega. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Mora, E. (25 de enero de 2021). Entrevista virtual a Enrique Armando Mora Patiño. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Olivares, E. (25 de enero de 2021). Entrevista virtual a Eduardo Olivares del Castillo. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Ortiz de Urbina, I. (22 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a Íñigo Ortiz de Urbina Gimeno. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Sánchez, A. (20 de enero de 2021). Entrevista virtual a Armando Sánchez Málaga. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Santamaría, F. (21 de diciembre de 2020). Entrevista virtual a Francisco José Santamaría Ramos. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Tenorio, C. (8 de febrero de 2021). Entrevista virtual a Claudia Patricia Tenorio Pineda. [Archivo digital de grabación]. Lima.
- Vargas, T. (22 de enero de 2021). Entrevista virtual a Tino Vargas Raschio. [Archivo digital de grabación]. Lima.

Proyecto de Ley N.º 0777/2021-PE:

- Decreto Supremo 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (abril 25, 2012). Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (agosto 20, 2011). Congreso de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Ley 30424 de 2016. Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. 21 de abril de 2016. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-regula-la-responsabilidad-administrativa-de-las-pers-ley-n-30424-1370638-1>

Fichas bibliográficas:

- Beato, M. (2018). *Compliance* y prevención de riesgos laborales. En LegalToday – Thomson Reuters. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/compliance-y-prevencion-de-riesgos-laborales-2018-08-10>
- Cáceres, J. (2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. En Boletín Nro. 047 diciembre 2014 - "La responsabilidad ante accidentes de trabajo" – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf
- Correa, J. (2018, 9 de enero). La responsabilidad civil por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A propósito del VI Pleno Laboral y Previsional 2017: Algunas conclusiones del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017, sobre la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Enfoque Derecho. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de <https://www.enfoquederecho.com/2018/01/09/la-responsabilidad-civil-por-danos-derivados-de-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales-a-proposito-del-vi-pleno-laboral-y-previsional-2017>
- LP Pasión por el Derecho (2021). ¿Es válido el despido del trabajador por no usar bien la mascarilla? LP Pasión por el Derecho. Jurisprudencia. Laboral. Recuperado el 06 de febrero de 2021, de <https://lpderecho.pe/validez-despido-trabajador-usa-bien-mascarilla>
- Monerri, C. (2017). El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales. En Revista Anales de derecho. Vol. 35 N.º 1 (2017). Recuperado el 12 de diciembre de 2020, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6081970>
- Puntriano, C. (2017). Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional. La Ley. El Ángulo Legal de la Noticia. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de <https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional>
- Rivero, J. (2020). La autopuesta en peligro de la víctima como factor atenuante de la responsabilidad civil. En Revista IUS del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. Recuperado el 20 de octubre de 2020, de <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/autopuesta-peligro-victima-factor-851670474>
- Rojas, R. (2017). Artículos de Raúl Rojas sobre *compliance* laboral. Lefebvre. España. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>

Fichas videográficas (videoconferencias):

- Cáceres, J. (noviembre, 2020). Criterios legales para la determinación de daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Caso COVID-19. Ponencia en la Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=y2FweMosd_k
- Caro, D. (junio, 2020). Los diez mitos del corporate *compliance*. Webinar en la Dirección de Educación Continua de la Universidad de Lima. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=17LykQkxb_8
- García-Pita, J. (noviembre, 2015). La relevancia de la prevención y la delimitación de la responsabilidad civil de directivos y empresas. Ponencia en el Foro Dictum. A Coruña, España. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=rCHfV_M0yaA
- Toledo, O. (mayo, 2019). Conferencia: *Compliance* en el Derecho Penal y Laboral. Ponencia en Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4ekqHzQReTM>

ANEXOS

ANEXO N.º 1. PROYECTO DE LEY N.º 0777/2021-PE

«Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia»



Proyecto de Ley N.º 0777/2021-PE

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE REGULA LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS EMPLEADORES POR INCUMPLIMIENTO DE LA LEY N.º 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU REGLAMENTO

Lima, 2 de abril de 2021

SECCIÓN I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo de la Ley

La presente ley regula la responsabilidad civil de las empresas por incumplimiento de los artículos I, III, V y IX del Título Preliminar; 21, 49, 54, 60 y 68 literal b) previstos en Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los artículos 3, 27, 28, 29 del Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR.

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación

A efectos de la presente Ley, es empleador toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea uno o varios trabajadores. En el caso de la persona jurídica, el cambio de denominación o razón social, reorganización societaria o cualquier otro acto que pueda perjudicar a la empresa o entidad no impiden la atribución de responsabilidad civil a la misma.

Sin perjuicio de lo dispuesto, de fusión o escisión, se entenderá que la empresa o entidad absorbente actuará con la debida diligencia cuando se verifique la adopción de acciones razonables orientadas a verificar que la fusionada o escindida no merma una carga económica por mandato judicial.

SECCIÓN II

ATRIBUCIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS EMPLEADORES

Artículo 3. Responsabilidad civil de los empleadores

Los empleadores son responsables civilmente por el incumplimiento normativo dispuesto en el artículo 1, cuando estos hayan sido cometidos en su nombre incumpliendo sus deberes de supervisión, vigilancia y control, en atención a la situación concreta del caso.

SECCIÓN III

DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS APLICABLES A LOS EMPLEADORES POR INCUMPLIMIENTO EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 4. Circunstancias atenuantes

Son circunstancias atenuantes del monto indemnizatorio de la responsabilidad civil de los empleadores las siguientes:

- a. La colaboración voluntaria de la víctima en la producción del daño, siempre y cuando pese a ello empleador también haya incurrido en negligencia.
- b. La reparación parcial del daño.
- c. La adopción e implementación por parte del empleador de un modelo o programa de prevención, después de producido el evento dañoso.
- d. La acreditación parcial de los elementos mínimos del modelo de prevención.

Artículo 5. Circunstancias agravantes

Constituye circunstancia agravante el incumplimiento de las obligaciones legales contenidas en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, con la omisión de las herramientas o equipos de protección personal mínimos, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes con la finalidad de eliminar desde su origen algún tipo de riesgo laboral o actos que pongan en peligro la salud de los trabajadores.

SECCIÓN IV

MODELO DE PREVENCIÓN

Artículo 6. Eximente por implementación de modelo de prevención

El empleador quedará exento de responsabilidad civil por la ocurrencia de un accidente de trabajo si se adopta e implementa en su organización, con anterioridad de ocurrido el siniestro un modelo o programa de prevención adecuado a su naturaleza, riesgos, necesidades y características que van a consistir en medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir el daño o para reducir de manera significativa ese riesgo laboral.

El programa preventivo debe contar con los siguientes elementos mínimos:

- a. Un encargado de prevención, designado por el máximo órgano de administración de la empresa o entidad o quien haga sus veces, según corresponda, que debe ejercer su función con autonomía. Tratándose de las micro, pequeña y mediana empresa, el rol de encargado de prevención puede ser asumido directamente por el órgano de administración, en el caso de persona natural, se encuentra exceptuado de este presupuesto.

- b. Identificación, evaluación y mitigación de riesgos para prevenir accidentes de trabajo o cualquier otra situación dañosa por el incumplimiento de lo previsto en el artículo 1 de la presente ley a través del empleador.
- c. Implementación de procedimientos o canales de denuncia interna.
- d. Difusión y capacitación periódica del programa preventivo.
- e. Evaluación y monitoreo continuo del programa preventivo.

El contenido del programa de prevención, atendiendo a las características

El contenido del modelo de prevención, atendiendo a las características de la persona jurídica y persona natural, se desarrolla en el Reglamento de la presente Ley. En caso de la micro, pequeña y mediana empresa, el modelo de prevención será acotado a su naturaleza y características y solo debe contar con alguno de los elementos mínimos antes señalados.

Se excluye también la responsabilidad civil de la persona jurídica, cuando cualquiera de los integrantes ajenos a la empresa, generan el evento dañoso eludiendo de modo fraudulento el programa preventivo debidamente implementado.

El empleador también quedará liberado de responsabilidad civil ante la existencia de algún hecho fortuito o fuerza mayor cuyos riesgos laborales no eran posibles de prever o no se encontraban dentro del ámbito de aplicación.

Artículo 7. Efectos jurídicos y valoración

El juez laboral podrá bajo su facultad discrecional solicitar de oficio a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL un informe técnico que analice la implementación y funcionamiento del programa preventivo, el mismo que constituye un valor probatorio pericial institucional.

En el caso de que el informe técnico de la SUNAFIL establece que la implementación y funcionamiento del programa preventivo antes de la ocurrencia del evento dañoso, ese adecuado, el juez dispondrá la conclusión y archivo de todo lo actuado, mediante decisión motivada.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia

La presente norma entrará en vigor el 25 de octubre de 2021.

SEGUNDA. Reglamento

El Poder Ejecutivo, dentro de los noventa días (90) hábiles siguientes a la publicación de la presente Ley, aprueba el reglamento, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, con el refrendo de los Ministros de Economía y Finanzas y Justicia y Derechos Humanos.

TERCERA. Vía procesal y puesta en vigencia de artículos de la Ley N.º 29497, Ley Procesal del Trabajo

La investigación, procesamiento y sanción de los empleadores, de conformidad con lo establecido en la presente Ley, se tramitan en el marco del proceso laboral, al amparo de las normas y disposiciones del Ley N.º 29497, Ley Procesal del Trabajo, gozando la persona jurídica y persona natural empleadora al igual que los trabajadores de todos los derechos y garantías que la

Constitución Política del Perú y la normatividad vigente reconoce a favor de la igualdad procesal de las partes.

CUARTA. Defensa Pública

El empleador, persona natural o jurídica puede ser asistida por la defensa pública, en caso lo requiera, bajo los alcances de la Ley 29360, Ley del Servicio de Defensa Pública, del Decreto Supremo 007-2012-JUS y demás normas conexas que resulten pertinentes.

QUINTA. Registro de empresas sancionadas

El Poder Judicial implementa un registro informático de carácter público para la inscripción de las medidas impuestas a las personas jurídicas, con expresa mención del nombre, clase de medida y duración de esta, así como el detalle del órgano jurisdiccional y fecha de la sentencia firme, ello sin perjuicio de cursar partes a los Registros Públicos para la inscripción correspondiente, de ser el caso.

En caso de que las personas jurídicas cumplan con la medida impuesta, el juez, de oficio o a pedido de parte, ordena su retiro del registro, salvo que la medida tenga carácter definitivo.

SEXTA. Financiamiento

La implementación de lo establecido en la presente Ley se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

SÉTIMA. Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

Dispóngase que la SUNAFIL está facultada para emitir el informe técnico con calidad de pericia institucional, el mismo que tiene calidad de medio probatorio ante un proceso laboral, informe que la autoridad judicial lo solicitará de oficio cuando lo estime conveniente.

El informe que analiza la implementación y funcionamiento de los programas de prevención debe ser emitido dentro de los 30 días hábiles desde la recepción del pedido de la autoridad judicial.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de diversos artículos de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifíquese el artículo II del Título Preliminar, el primer párrafo del artículo 26 y el artículo 53, los que quedan redactados en los siguientes términos:

“II. Principio de Responsabilidad

El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes, **salvo acredite la adopción e implementación eficaz de un programa o modelo preventivo que establezca niveles de protección superiores a los contemplados en la presente ley.**”

"Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento, **salvo que el mencionado sistema forme parte de un**

programa o modelo de prevención de riesgos laborales, debidamente implementado, de conformidad con lo dispuesto en la Ley que regula la responsabilidad civil de los empleadores por incumplimiento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.

(...).”

“Artículo 53. Indemnización por daños a la salud en el trabajo

El incumplimiento del empleador del deber de prevención genera la obligación de pagar las indemnizaciones a las víctimas, o a sus derechohabientes, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. **En el caso de que el empleador acredite la implementación eficaz de un programa preventivo de riesgos laborales, el pago del monto indemnizatorio podrá ser atenuado o de ser el caso exonerados por parte de la autoridad judicial.**”

SEGUNDA. Incorporación del literal e) del artículo 68 de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Incorpórese el literal e) del artículo 68 a la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el texto siguiente:

“Artículo 68. Seguridad en las contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores

El empleador en cuyas instalaciones sus trabajadores desarrollen actividades conjuntamente con trabajadores de contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, o quien asuma el contrato principal de la misma, es quien garantiza:

(...)

e) La existencia de un programa preventivo que supere la vigilancia indicada en el literal d), la empresa principal será exonerada frente a los daños e indemnizaciones que pudieran generarse.”

TERCERA. Modificación del artículo 94 del Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2012-TR

Modifíquese el artículo 94, el cual en adelante tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 94.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley, la imputación de la responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y del incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo y del o los modelos o programas de prevención eficientemente implantados por el empleador”

En caso de vacío en la presente ley, se aplicará lo más favorable en concordancia con la norma correspondiente, en todo lo que no se oponga.

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, a los dos días del mes de abril de dos mil veintiuno.

.....
Francisco Rafael Sagasti Hochhausler
Presidente de la República

.....
Violeta Bermúdez Valdivia
Presidenta del Consejo de Ministros del Perú

Nota importante: Para la elaboración de este Proyecto de Ley que se ofrece con fines investigativos como aporte en la presente tesis, se ha utilizado como referencia la Ley N.º 30424, Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, para la adaptación. Del mismo modo, se citan la normativa de SST pertinente.

Referencia APA sexta edición:

Ley 30424 de 2016. Ley que regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas. 21 de abril de 2016. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-regula-la-responsabilidad-administrativa-de-las-pers-ley-n-30424-1370638-1>

Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (agosto 20, 2011). Congreso de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Decreto Supremo 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (abril 25, 2012). Presidencia de la República del Perú. Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

ANEXO N.º 2. Guía de preguntas a expertos

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA REALIZADA A EXPERTOS

GUÍA DE PREGUNTAS

Título	: <i>Compliance</i> laboral y la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales
Objetivo	: Recoger la respuesta de opinión del entrevistado sobre la base de preguntas orientadas a los objetivos del tema investigación.
Dirigido a	: Abogados expertos en Derecho Laboral, particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo. así también abogados expertos en <i>compliance</i> laboral y <i>corporate compliance</i> .
Duración	: 15 a 60 minutos.
Recursos	: Guía de preguntas, programas de videollamada (Google Meet y Zoom) y programa de grabación de captura de audio y video (Wondershare Filmora).
Nacionalidad	: Peruana, española, chilena y mexicana.
Observación	: El presente trabajo de campo fue realizado de manera virtual, considerando la vigente coyuntura pandémica de covid-19 por la que el mundo atraviesa a la fecha del presente estudio, por lo tanto, se solicitó la autorización expresa de cada uno de los entrevistados y el consentimiento de las videograbaciones para fines exclusivamente académicos y de carácter privado.

A continuación, se presenta una guía de preguntas que buscan responder la problemática con base a los objetivos de la presente investigación:

OBJETIVO GENERAL

Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y el *compliance* laboral.

1. ¿Cuál es su posición sobre el criterio jurisprudencial en materia de SST cuando se resuelve sobre la base de la responsabilidad objetiva (*obligación no de medios sino de resultados del deber de prevención*) en contra del empleador?
2. ¿Qué opinión le merece la figura del *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral desde el punto de vista de los accidentes de trabajo.

1. El principio de responsabilidad establecido en el artículo II del T.P. de la LSST (principio muy utilizado por la Corte Suprema) nos señala que el empleador asume las implicancias económicas y legales como consecuencia de un evento dañoso que sufra el trabajador, ¿qué opina al respecto y cree que este principio de

responsabilidad debería extenderse también a los accidentes de trabajo producidos por negligencia del propio trabajador?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador y el *compliance* laboral sobre la base del deber de prevención.

2. ¿Qué opina sobre la línea jurisprudencial laboral cuando se establece que solo basta que sea probada la existencia del daño sufrido por el trabajador para que deba atribuirse la responsabilidad civil al empleador por incumplimiento del deber de prevención?
3. ¿Considera un problema el hecho de que el empleador sea responsabilizado civilmente aun así acredite su deber de prevención en un proceso laboral por accidente de trabajo?
4. ¿Es posible que el empleador pueda acreditar el cumplimiento de su deber de prevención a fin de atenuar o eximir la responsabilidad civil en materia de accidentes de trabajo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Demostrar la relación entre la responsabilidad civil objetiva del empleador en prevención de riesgos laborales y la necesidad de regular el *compliance* laboral en el Perú.

5. ¿Cuál sería el procedimiento de implementación del *compliance* en la prevención de riesgos laborales, entiéndase esto en materia de seguridad y salud en el trabajo? Al respecto ¿cuál es el rol del *compliance officer* en esta materia?
6. A todo esto, considerando que el *compliance* laboral es voluntario en cuanto a su ámbito de aplicación ¿cree usted que es suficiente que el *compliance* siga bajo este modelo de autorregulación o es necesaria la regulación estatal de un sistema de *compliance* laboral que permita consolidar la cultura de prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo?
7. En base a su experiencia ¿La implementación eficaz de un programa de *compliance* laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo debería constituir causal atenuante o hasta eximente de responsabilidad civil en los procesos laborales por accidentes de trabajo?

Nota final: Agradecimientos por la participación, el tiempo concedido y el valioso aporte para la construcción del conocimiento para objeto del presente estudio.

ANEXO N.º 3. Tablas de fichas bibliográficas

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 001	
Autor	César Puntriano Rosas
Título	Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional
Publicación	21 de diciembre de 2017
Editorial	La Ley – El Ángulo Legal de la Noticia
Palabras claves de búsqueda	Responsabilidad objetiva. Riesgos laborales. Accidentes de trabajo. Deber de prevención. Responsabilidad civil. Empleador. VI Pleno.
Palabras claves del texto	Accidente de trabajo. Responsabilidad. Empleador. Diligencia. VI Pleno.
Ubicación	https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional
País	Perú
Referencia según norma APA sexta edición	Puntriano, C. (2017). Apuntes al VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional. La Ley. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de https://laley.pe/art/4510/apuntes-al-vi-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional
Fecha de realización de la presente ficha	25 de octubre de 2020
Fuente: Elaboración propia	
Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:	
El autor Puntriano (2017) no comparte la categorización de la responsabilidad civil dentro del marco de una relación laboral puesto que cualquier infracción que se atribuya hacia el empleador será una de naturaleza laboral y no civil.	

El artículo 53 de la LSST y el artículo 94 de su Reglamento no se señala que el empleador sea responsable automáticamente por la ocurrencia del daño al trabajador. En ese sentido, el Pleno se equivoca cuando se pretende imputar responsabilidad inclusive a aquel empleador que acredite haber actuado con la diligencia debida como, por ejemplo, garantizar un ambiente de trabajo seguro con el cumplimiento de la normativa de SST, capacitación al personal, identificación de riesgos y peligros en centro de trabajo, la adopción de medidas para eliminar o minimizar estos riesgos, como la fiscalización del cumplimiento de tales medidas.

Un aspecto preocupante que sostiene el autor es que si bien es cierto en la parte considerativa del Pleno los Vocales hicieron referencia al empleador diligente, sin embargo, en las conclusiones de este Pleno no hace referencia a tal diligencia, lo cual genera muchas dudas si es que realmente los jueces terminarán resolviendo con base solo a las conclusiones.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 002

Autor	Justo Correa
Título	La responsabilidad civil por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A propósito del VI Pleno Laboral y Previsional 2017: Algunas conclusiones del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017, sobre la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Publicación	9 de enero de 2018
Editorial	Enfoque Derecho
Palabras claves de búsqueda	Responsabilidad objetiva. Riesgos laborales. Accidentes de trabajo. Deber de prevención. Responsabilidad civil. Empleador. VI Pleno.
Palabras claves del texto	Responsabilidad objetiva. Riesgo laboral. Deber de prevención. Responsabilidad civil.
Ubicación	https://www.enfoquederecho.com/2018/01/09/la-responsabilidad-civil-por-danos-derivados-de-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales-a-proposito-del-vi-pleno-laboral-y-previsional-2017
País	Perú
Referencia según norma APA sexta edición	Correa, J. (2018, 9 de enero). La responsabilidad civil por daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A propósito del VI Pleno Laboral y Previsional 2017: Algunas conclusiones del VI Pleno Jurisdiccional Laboral y Previsional 2017, sobre la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Enfoque Derecho. Recuperado el 17 de octubre de 2020, de https://www.enfoquederecho.com/2018/01/09/la-responsabilidad-civil-por-danos-derivados-de-accidentes-de-trabajo-y-enfermedades-profesionales-a-proposito-del-vi-pleno-laboral-y-previsional-2017

Fecha de
realización
de la 17 de octubre de 2020
presente
ficha

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Correa (2018) nos explica sobre el actual régimen de responsabilidad objetiva en materia de seguridad y salud en el trabajo que representa el VI Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional del año 2017 y el hecho de acreditar la sola existencia del daño para que el empleador responda por los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de sus obligaciones, omitiéndose los demás elementos de la responsabilidad civil.

Al respecto, también comenta las consecuencias económicas que produciría en las empresas por las cuantiosas demandas indemnizatorias generados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que terminan siendo irrazonables, agregando además que si lo que busca el Pleno es eliminar el riesgo laboral, pues esta es contradictoria con lo dispuesto en el artículo 11 de la Decisión 584 ratificada por el Estado peruano, que regula el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece que las medidas adoptadas en cualquier centro de trabajo deben ser propensas a disminuir los riesgos laborales. Como se observa, en ningún momento se menciona en dicha norma internacional su erradicación o eliminación del riesgo.

Se pasa desapercibido que el Código Civil regula dos situaciones importantes en cuanto se refiere a las obligaciones en materia de SST por parte del empleador y esto son (i) que el sujeto no será responsable siempre y cuando acredite su diligencia ordinaria (artículo 1314) y (ii) el sujeto responde siempre y cuando la inejecución de sus obligaciones obedece a dolo, culpa inexcusable o culpa leve (artículo 1321) ya aterrizando a la norma especial sobre la materia, el autor enfatiza que el artículo 53 de la LSST y el artículo 94 de su Reglamento debe ser interpretado de forma conjunta en el sentido de que el incumplimiento del deber de prevención del empleador debe acreditarse a partir del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo tanto, la interpretación sistemática de las normas civiles y laborales responde verdaderamente a una responsabilidad subjetiva.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 003

Autor	LP Pasión por el Derecho
Título	¿Es válido el despido del trabajador por no usar bien la mascarilla?
Publicación	5 de febrero de 2021
Editorial	LP Pasión por el Derecho
Palabras claves de búsqueda	Seguridad y salud. Mascarilla. Falta grave. Despido. Sentencia. de España.
Palabras claves del texto	Seguridad y salud. Mascarilla. Falta grave. Despido. Sentencia. del España.
Ubicación	https://lpderecho.pe/validez-despido-trabajador-usa-bien-mascarilla
País	Perú
Referencia según norma APA sexta edición	LP Pasión por el Derecho (2021). ¿Es válido el despido del trabajador por no usar bien la mascarilla? LP Pasión por el Derecho. Jurisprudencia. Laboral. Recuperado el 06 de febrero de 2021, de https://lpderecho.pe/validez-despido-trabajador-usa-bien-mascarilla

Fecha de
realización
de la 06 de febrero de 2021
presente
ficha

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

El artículo de corte periodístico por LP Pasión por el Derecho (2021) recae en la Sentencia 000024/2021, donde el Juzgado de los Social 6 de Santander, España declaró procedente el despido de una trabajadora que se negó a usar de manera correcta su mascarilla, infracción que se incurrió en falta grave causal de despido, puesto que la trabajadora desobedeció las normas de prevención de riesgos laborales que obligan a colocarse la mascarilla de forma adecuada a fin de prevenir contagios. Se acreditó además que el empresario comunicó sobre la normativa del uso de la mascarilla

elaboradas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa demandada.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 004

Autor	Joel Cáceres Paredes
Título	Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo
Publicación	Diciembre, 2014
Editorial	Boletín Nro. 047 diciembre 2014 - "La responsabilidad ante accidentes de trabajo" – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Palabras claves de búsqueda	Responsabilidad objetiva. Riesgos laborales. Responsabilidad civil. Accidentes de trabajo. Daño. Seguridad y salud.
Palabras claves del texto	Responsabilidad objetiva. Responsabilidad semiobjetiva. Responsabilidad subjetiva. Riesgos laborales. Responsabilidad civil. Accidentes de trabajo. Daño. Seguridad y salud. Imputación cuasiobjetiva. Empleador. Principio de responsabilidad. Principio de protección. Principio de prevención del empleador.
Ubicación	http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf
País	Perú
Referencia según norma APA sexta edición	Cáceres, J. (2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. En <i>Boletín Nro. 047 diciembre 2014 - "La responsabilidad ante accidentes de trabajo" – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo</i> . Recuperado el 15 de diciembre de 2020, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf
Fecha de realización de la presente ficha	15 de diciembre de 2020

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Cáceres (2014) asumiendo una postura pro trabajador comienza su artículo precisando la existencia de los dos criterios de responsabilidad, la primera de ellas, la contractual regulada en el artículo 1321 del Código Civil peruano vigente que establece el criterio de imputación es subjetivo como consecuencia de la inejecución de las obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. Mientras que la responsabilidad extracontractual que además de contemplar la imputación subjetiva también establece la responsabilidad por riesgo regulado en el artículo 1970 del Código Civil en lo que se refiere al daño derivado de una actividad riesgosa o peligrosa. En cuanto a la normativa especial, el autor hace una interpretación del artículo 53 de la LSST en concordancia con el artículo 94 del Reglamento de la LSST, señalando que el empleador deberá asumir el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivado de un accidente de trabajo.

Posteriormente, desarrolla los criterios de imputación subjetiva, objetiva y semiobjetiva de la responsabilidad civil. El primero de ellos consiste en el grado de culpa o dolo del agente en la generación del daño o entre comillas lo que se comúnmente arraigado como "no hay responsabilidad sin culpa" por lo tanto para imputar la responsabilidad del daño producido se debe acreditar la existencia de una conducta culposa o dolosa. En la responsabilidad objetiva, solo será suficiente la verificación de la relación causal entre el agente del daño y la existencia de este para imputar de responsabilidad. Por último, en cuanto a la responsabilidad semiobjetiva (o también conocido como culpa presunta), su esencia consiste en el traslado de la carga de la prueba, específicamente en cualquiera de los tres aspectos: i) probar la inexistencia del daño o; ii) que no es el responsable civil del mismo o; iii) que mediante el ejercicio de una actividad riesgosa o peligrosa ocurre un caso fortuito o fuerza mayor o por causa generadora de un tercero o por la imprudencia de la propia víctima.

Al respecto, el autor señala las fórmulas que sustentan la responsabilidad derivada del ejercicio de actividades riesgosas como son las teorías del riesgo beneficio y el riesgo creado. El primero consiste en la responsabilidad que debe asumir el empleador por el beneficio normalmente económico que recibe de la realización de una actividad riesgosa, por lo tanto, debe responder cualquier consecuencia por dicha contraprestación que lo beneficia. Mientras que, en la segunda teoría, la única diferencia con la primera es que el empleador indistintamente de si la actividad lo beneficia o no, de igual forma deberá responder por los daños causados como consecuencia de la actividad riesgosa que el empleador ha generado. Por otro lado, citando a las teorías anglosajonas como el "*chapest (or easiest) cost avoider*", que en términos sencillos consiste en que el responsable económico será aquel que le resulte más fácil y económicamente favorable asumirlas, así otra teoría anglosajona que comenta el autor se refiere al "*deep pocket*" que consiste en la imputación económica hacia los grupos sociales mejores protegidos a fin de reparar el daño.

Por otro lado, el autor manifiesta su postura en contra del argumento que considera que la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y por ser de naturaleza contractual se regule bajo el criterio de la imputación subjetiva (responsabilidad por incumplimiento) sosteniendo que el criterio de la culpa es insuficiente para determinar la responsabilidad del empleador en tanto que se presumiría la culpa leve y el trabajador tendría que acreditar el dolo o culpa inexcusable del agente dañoso, conforme a lo previsto en el Código Civil vigente.

La intención parte de realizar un análisis profundo del principio de responsabilidad regulado en el artículo II del T.P. de la LSST, el principio de protección conforme al artículo IX del T.P. de la LSST y el principio de prevención del empleador dispuesto en el artículo I del T.P. de la LSST.

En cuanto a su interpretación de ambos principios de responsabilidad y el principio de protección pareciera que la LSST ha sido diseñada con la intención de responder bajo la imputación objetiva por la consecuencias derivadas de un accidente de trabajo, sin embargo para el autor esto no es así porque el pago indemnizatorio del empleador operaría si y solo si se incumple con su obligación de prevención de los riesgos laborales, y es aquí donde entra a tallar el principio de prevención del empleador cuando se regula que éste en calidad de garante tiene el deber de indemnizar cuando ocurra un accidente de trabajo derivado del incumplimiento del empleador.

Al respecto, en vista que tal situación jurídica generó de cierta mayor confusión, es donde el autor decide recurrir a diversos pronunciamientos judiciales sobre la determinación de la obligación indemnizatoria del empleador en los casos de accidentes de trabajo para posteriormente responder la siguiente pregunta: *¿el empleador se libera de la responsabilidad civil si acredita el cumplimiento del deber de prevención o seguridad?* Su respuesta se orienta sobre la base del deber de seguridad (deber de prevención) que tiene el empleador, adoptando su posición de que este deber (que se sustenta en el principio de protección) constituye una obligación de resultado y no de medios, toda vez que la carga probatoria del empleador no se agota con el cumplimiento de su diligencia ordinaria, sino que este deber haya sido cumplido según el resultado esperado. En ese sentido, no es suficiente que el empleador acredite el cumplimiento de su deber de prevención para liberarse del daño producido por un accidente laboral, más aún si las actividades de la empresa son riesgosas o peligrosas.

La teoría de la culpa que recoge el Código Civil y algunas disposiciones de la LSST considera que es ilógica al concluirse que merece la exoneración de toda responsabilidad por el solo hecho de que el empleador acredite su deber de diligencia en materia de seguridad y salud en el trabajo, porque de ser así entonces si entonces aquel trabajador que también cumplió con sus obligaciones en la materia no podría ser resarcido por parte del empleador, inclusive por el daño moral.

Para finalizar, el autor concluye que en materia de accidentes de trabajo, nuestra legislación adopta el criterio de la imputación objetiva de la responsabilidad civil, la misma que forma parte de la teoría del riesgo creado, comentando además que el deber de prevención del empleador debe considerarse como una obligación de resultados y no de medios, en tanto que no se libera de responsabilidad civil con la sola acreditación de su deber de prevención, sino también debe hacerlo de la misma forma con su deber de protección.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 005

Autora Jorge Rivero Evia

Título La autopuesta en peligro de la víctima como factor atenuante de la responsabilidad civil

Publicación Julio, 2020

Editorial Revista IUS del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla

Palabras Negligencia. Víctima. Autopuesta en peligro. Responsabilidad
claves de objetiva. Responsabilidad civil. Diligencia. Exonerar responsabilidad
búsqueda objetiva.

Palabras Responsabilidad objetiva. Responsabilidad civil. Diligencia.
claves del Autopuesta en peligro. Exonerar responsabilidad objetiva. Daño.
texto

Ubicación <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/autopuesta-peligro-victima-factor-851670474>

País México

Referencia Rivero, J. (2020). La autopuesta en peligro de la víctima como factor
según norma atenuante de la responsabilidad civil. En *Revista IUS del Instituto de*
APA sexta *Ciencias Jurídicas de Puebla*. Recuperado el 20 de octubre de 2020,
edición de <http://doctrina.vlex.com.mx/vid/autopuesta-peligro-victima-factor-851670474>

Fecha de
realización
de la 20 de octubre de 2020
presente
ficha

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Rivero (2020) interpreta una resolución de la Sala Colegiada Civil y Familiar del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán (SCCF) en donde se estableció que en el supuesto que se llegue a demostrar que el daño se produjo por culpa o negligencia inexcusable de la propia víctima, es posible exonerar de responsabilidad objetiva al

agente, esto con la finalidad de atender el grado de diligencia no de una sino de ambas partes, por lo tanto el juzgado se obliga de cierta forma a valorar también aquellas circunstancias particulares del caso en concreto, así como los medios probatorios para la determinar si corresponde una exclusión o graduación de responsabilidad en función de las conductas de las partes, tal y como ocurrió con el chofer de un autobús quien no actuó de forma diligente, por no haber comprobado lo contrario al conducir un vehículo que le provocó lesiones.

En este sentido, el autor concluye que si bien es cierto la autopuesta en peligro es una figura que se desarrolla en el derecho penal, ello no limita a que en el derecho civil de daños se adopte tal figura a fin de que reciba el tratamiento con los matices propios de esta rama del derecho, tal y como se viene adoptando en práctica judicial el efecto atenuante de la responsabilidad civil ante la presencia de una autopuesta en peligro de la víctima, mientras que en el derecho penal mexicano puede constituir una causal de exclusión de responsabilidad.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 006

Autora	Concepción Monerri Guillén
Título	El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales
Publicación	31 de julio de 2017
Editorial	Revista Anales de derecho. Vol. 35 N.º 1 (2017) – Universidad de Murcia
Palabras claves de búsqueda	Negligencia. Víctima. Autopuesta en peligro. Negligencia. Responsabilidad civil. Diligencia. Empresario
Palabras claves del texto	Negligencia. Víctima. Autopuesta en peligro. Negligencia. Responsabilidad civil. Diligencia. Empresario. Daño.
Ubicación	https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6081970
País	España
Referencia según norma APA sexta edición	Monerri, C. (2017). El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales. En <i>Revista Anales de derecho</i> . Vol. 35 N.º 1 (2017). Recuperado el 12 de diciembre de 2020, de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6081970
Fecha de realización de la presente ficha	12 de diciembre de 2020

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Monerri (2017) en su artículo explica los deberes de autoprotección, de obediencia y de colaboración del trabajador y su importancia como medidas de prevención de riesgos laborales en el marco de una relación laboral en tanto que el empresario no es el único que por acción u omisión puede incumplir sus obligaciones, sino también como en

cualquier contrato de trabajo bilateral el trabajador está sujeto a determinados deberes que emanen por parte del empleador, bajo objeto de ser sancionado.

En cuanto al deber de autoprotección del trabajador y a terceras personas presentes en el establecimiento, regulado en el derecho español, refiere al deber de velar por su propia seguridad y por la de terceros con quienes trabaja a fin de acercarse a una prevención eficaz, previamente el patrono haya instruido al trabajador sobre las medidas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, el problema deviene en que a pesar el empresario haya adoptado todas las medidas de protección previstas sobre la materia, aun así, no le hace inmune de toda responsabilidad, si se llega a demostrar que alguna de estas medidas no fue implementado correctamente.

Sobre el deber de obediencia del trabajador, este se encuentra obligado a observar en su centro de trabajo las medidas de seguridad e higiene y puede apreciarse sobre aquellas ordenes que le trabajador reputa de buena fe como legítimas. En principio, el trabajador deberá cumplir todas las ordenes que emanen del empresario siempre y cuando estén referidas a la realización del trabajo y en el caso se aprecie una desobediencia del trabajador no basta con que este se niegue a obedecer una orden, sino que debe ser además una grave, trascendente e injustificada, en ese sentido no toda desobediencia se le atribuye la máxima sanción, sino solo sobre aquella que contraviene el ordenamiento jurídico.

Y respecto al deber de colaboración, aquí el trabajador deberá cooperar con el empresario a fin de garantizar las condiciones de trabajo seguras y alejadas de todo posible riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y en caso de su incumplimiento de las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas, se consideraran como infracciones muy graves, y en el supuesto de aquellas actividades que no constituyan riesgosas o peligrosas la infracción se calificará como graves.

Finalmente, la autora concluye que pese que en la legislación española la mayor parte de la carga de la prevención de riesgos laborales recae sobre el empleador, la buena fe y disposición cooperativa del trabajador generaran que las medidas adoptadas sobre la materia por parte del empleador resulten en eficaces.

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 007

Autor Raúl Rojas

Título Artículos de Raúl Rojas sobre *compliance* laboral

Publicación 4 de julio de 2017

Editorial Lefebvre – El Derecho

Palabras *Compliance* laboral. Seguridad y salud en el trabajo.
claves de
búsqueda

Palabras *Compliance* laboral. Seguridad y salud en el trabajo.
claves del Responsabilidades. *Compliance officer*
texto

Ubicación <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>

País España

Referencia Rojas, R. (2017). *Artículos de Raúl Rojas sobre compliance laboral*.
según Lefebvre. España. Recuperado el 25 de octubre de 2020, de
norma APA <https://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-sexta-laboral.pdf>
edición

Fecha de
realización
de la 25 de octubre de 2020
presente
ficha

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Rojas (2017) señala que el *compliance* laboral constituye una herramienta eficaz contenida de mecanismos y sistemas de control a nivel interno y externo que tienden a evitar o minimizar los riesgos que deriven de incumplimientos normativos y donde dejar solo los riesgos aceptables para una organización. Asimismo, sostiene que para asegurar la validez de un *Labour compliance Program*, este debe adecuarse a determinadas

normas internaciones como son la UNE-ISO 19600 (Gestión de *Compliance*) o la UNE-31000 (Gestión del Riesgo) en cuanto sus principios y recomendaciones de dichas normas puesto que constituyen auténticos mecanismos de análisis de cumplimiento normativo y gestión de los riesgos legales en materia corporativo laboral, es por ello que una de las principales áreas o ámbitos de necesidad de aplicación de los programas de *compliance* laboral se trata en la prevención de riesgos laborales o seguridad y salud en el trabajo.

Otra característica elemental que el autor hace referencia para que el *Labour compliance Program* se acerque a un entorno eficaz es que también se deban incorporar códigos de conducta o buenas prácticas a fin de regular el comportamiento de las personas dentro de la organización con el ánimo de fortalecer dicha cultura de cumplimiento, así también como la implementación de otros elementos esenciales como son los canales de denuncia interna (conocido como *whistleblowing*) considerando que estos canales para algunas legislaciones ha dejado de ser una opción para las empresas y ha pasado a ser una obligación normativa de carácter imperativo. En ese sentido, se interpreta que el *compliance* laboral no se limita únicamente al cumplimiento de la normativa nacional sino también de normas y estándares internacionales vinculados a la materia a efectos de obtener el óptimo nivel de cumplimiento y vigilancia por parte de las empresas.

Uno de los aspectos relevantes de su libro recopilatorio de artículos es cuando el autor opina que uno de los motivos que busca prevenir incumplimientos laborales es porque se evidencia un aumento de los conflictos provocados por las conductas de los propios trabajadores, ante ello considera importante que la empresa cuente con códigos éticos o de buenas prácticas a fin de que regular dichas conductas.

Por lo tanto, el autor agrega que para fortalecer una cultura de cumplimiento laboral dentro de la organización empresarial es necesario que el sistema de *compliance* laboral se estructure mínimamente con los siguientes aspectos: (i) identificación y análisis del riesgo legal laboral; (ii) clasificación de aquellos riesgos que hayan sido detectados por niveles de probabilidad y de impacto (bajo, medio y alto); (iii) elaboración y ejecución de las políticas y procedimientos internos, así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de la normativa interna; y la (iv) evaluación, seguimiento y monitorización continua del programa del *compliance* laboral (*monitoring*).

FICHA BIBLIOGRÁFICA N.º 008

Autor Marina Beato

Título *Compliance* y prevención de riesgos laborales

Publicación 10 de agosto de 2018

Editorial LegalToday – Thomson Reuters

Palabras *Compliance* laboral. Seguridad y salud en el trabajo. Prevención de
claves de riesgos laborales.
búsqueda

Palabras *Compliance* laboral. Seguridad y salud en el trabajo. Prevención de
claves del riesgos laborales. *Compliance officer*. Accidentes laborales.
texto

Ubicación <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/compliance-y-prevencion-de-riesgos-laborales-2018-08-10>

País España

Referencia Beato, M. (2018). *Compliance* y prevención de riesgos laborales. En
según LegalToday – Thomson Reuters. Recuperado el 15 de diciembre de 2020,
norma APA de <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/compliance-y-prevencion-de-riesgos-laborales-2018-08-10>
sexta edición 10

Fecha de
realización
de la 15 de diciembre de 2020
presente
ficha

Fuente: Elaboración propia

Resumen propio relacionado con el aporte al tema objeto de investigación:

Beato (2018) indica que los accidentes laborales no son ocasionales, sino que lamentablemente forman parte del día a día puesto que ningún trabajador está libre de ellos, por lo que el 80% de los juicios por accidentes de trabajo constituyen en sentencia condenatoria de la empresa. Por esta razón, la autora opina que dentro de la

organización empresarial se deben adoptar mecanismos y controles a fin de prevenir tales ocurrencias. Es así como la Ley 31/1995, Ley que regula la Prevención de Riesgos Laborales en España establece entre otras obligaciones el deber de contar con un servicio de prevención, ajeno o propio bajo la dirección de técnicos de prevención y la designación de un delegado de prevención. La función del primero constituye en la prevención sobre seguridad y salud en el trabajo con los conocimientos técnicos necesarios, mientras que el segundo, es el representante de los trabajadores con determinadas funciones sobre la misma materia. Del mismo modo, con intención de añadir a uno más a la lista, se encuentra el *compliance officer*, cuya labor consiste en la supervisión del cumplimiento normativo global que corresponden a todas las áreas de la empresa.

Para finalizar, la autora concluye que el *compliance* no debe ser entendido en un sentido limitado al ámbito penal, relativos a la seguridad y salud en el trabajo, porque ello en cuanto a prevención de riesgos legales que se refiere abarca consecuencias jurídicas de distinta índole por lo tanto esta materia debe estar incluido dentro del sistema de *compliance* de la empresa con el apoyo de los encargados de llevar a cabo determinadas funciones.

ANEXO N.º 4. Tablas de fichas videográficas

FICHA VIDEOGRÁFICA N.º 001	
Autor	José Luis García-Pita y Lastres
Título	La relevancia de la prevención y la delimitación de la responsabilidad civil de directivos y empresas.
Lugar	Ponencia en el Foro Dictum (Cámara de Comercio de A Coruña)
Fecha	10 de noviembre de 2015
Duración	22 minutos y 14 segundos
Ubicación	https://www.youtube.com/watch?v=rChfV_M0yaA
Referencia	García-Pita, J. (noviembre, 2015). <i>La relevancia de la prevención y la delimitación de la responsabilidad civil de directivos y empresas.</i>
norma APA	Ponencia en el Foro Dictum. A Coruña, España. Recuperado de
sexta edición	https://www.youtube.com/watch?v=rChfV_M0yaA
Fuente:	Elaboración propia
Epítome:	<p>García-Pita (2015) comenta que la responsabilidad civil es profundamente distinta a la responsabilidad administrativa y penal, en este último con la responsabilidad civil en ambos tienen importancia el resultado, la culpabilidad, la existencia de una relación causal, y sobre todo en la antijuricidad de la conducta.</p> <p>La responsabilidad civil no surge a menos que se haya causado un daño. Es decir, toda la mala fe, culpabilidad o temeridad del potencial responsable en su conducta podrá deparar en responsabilidades penales o administrativas, pero no de responsabilidad civil, porque esta solo nace cuando se haya causado un daño y a partir de esto verificar si también se constituyen los demás elementos de la responsabilidad civil.</p> <p>El Código Civil español regula la responsabilidad civil contractual y extracontractual pero curiosamente no se menciona la antijuricidad, como si se señala en las normas mercantiles cuando hace referencia al incumplimiento de la ley. Sin embargo, sobre este punto el autor enfatiza que el <i>incumplimiento de la ley</i> no es la antijuricidad, porque la responsabilidad civil del empresario o del administrador no es antijurídica porque incumpla una ley, es antijurídica porque se ha causado un daño. Por esta razón, cuando la norma habla de incurrir de responsabilidad civil por incumplir la ley, realmente lo que quiere decir es de quien soporta el riesgo.</p> <p>La empresa y sus administradores dada su naturaleza siempre van a asumir un riesgo, que incluye el error en la toma de decisiones y esa versión del riesgo es peor que la prevención. No se puede mediante la vía de la responsabilidad civil cargar sobre el</p>

empresario un nivel de riesgo o costes que económicamente no le corresponde. Por lo tanto, cuando la norma señala que el empresario o sus implicados responden civilmente por incumplir la ley, lo que verdaderamente nos dice que lo malo no es incumplir la ley, lo malo es causar el daño, en ese sentido si el empresario ha incumplido la ley, ello demuestra que ha causado un daño que la sociedad no tiene por qué soportar, esto es, la sociedad no debe soportar el daño que el empresario causa por incumplir el nivel de diligencia que su función exige.

A partir de aquí es cuando el *compliance* entra jugar en el ámbito de la responsabilidad civil porque probablemente el *compliance* no trate de convencer que se actuó conforme a ley y por ende no hubo antijuricidad, sino más bien, que el daño causado no ha sido ilegítimo, es decir el daño no solamente tiene que ser daño como tal, sino tiene que ser un daño ilegítimo (antijurídico) y una de las circunstancias que excluye la antijuricidad es que el riesgo lo soporte el otro.

A modo de ejemplo, si una empresa cuenta con un programa de *compliance* eficiente, significa que los demás riesgos que sucedan no le deben involucrar al empresario, desde el punto de vista de la antijuricidad y la culpabilidad. El artículo 1105 del Código Civil español expresa que nadie debe responder de aquellos hechos que no se pueden prever o que previstos no pudieron ser evitados, en ese sentido, si la empresa adopta, implementa, ejecuta y controla el cumplimiento de unas medidas serias de *compliance* y eventualmente lo acredita ante la autoridad administrativa y judicial, significa entonces que la empresa ha sido diligente y lo que no previó no podía ser previsto o que no pudo gestionar razonablemente de forma tal que tuviera que soportar ese riesgo.

Por lo tanto, si un daño es legítimo es porque se encuentra dentro de las medidas de prevención que no solo imponga la ley, sino también a través de un programa de *compliance* que permita incrementar dichas medidas de prevención y el nivel de cuidado adoptadas por la empresa para una vez producido el daño demostrar que no fue un daño antijurídico o no hay culpabilidad o en última instancia que entre el daño y la conducta no existe la necesaria relación de causalidad.

FICHA VIDEOGRÁFICA N.º 002

Autor	Omar Toledo Toribio
Título	Conferencia: Implicancias del <i>Compliance</i> en el Derecho Penal y Laboral
Lugar	Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima – EFAJA Lima
Publicación	13 de mayo de 2019
Duración	1:42:38
Ubicación	https://www.youtube.com/watch?v=4ekqHzQReTM
Referencia según norma APA sexta edición	Toledo, O. (mayo, 2019). <i>Conferencia: Compliance en el Derecho Penal y Laboral</i> . Ponencia en Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=4ekqHzQReTM

Fuente: Elaboración propia

Epítome:

En palabras de Toledo, O (2019) existe la necesidad de que la Ley 30424 y su Reglamento, permita regular el *compliance* en materia laboral de tal manera que de demostrarse que la empresa ha diseñado e implementado adecuadamente un programa de cumplimiento pueda ser factible de que se le exima de responsabilidad. Si bien es cierto, en el *compliance* laboral no existe esta regulación específica que establezca un conjunto de parámetros que exija a la empresa prevenir ser objeto de responsabilidad de connotación no necesariamente penal.

Al respecto, para el autor existen algunos temas que es necesario analizar desde el punto de vista laboral y que pueden comprender a la responsabilidad de la persona jurídica, no solo por la comisión de un delito laboral, como los dispuestos en los artículos 168, 168-A y 168-B del Código Penal, sino también otras sanciones de carácter laboral, es decir, existen figuras que además de constituir sanciones penales, también constituyen infracciones laborales.

En ese sentido, una pregunta válida sobre lo expuesto sería conocer de qué forma el establecimiento de un programa de cumplimiento normativo laboral puede prevenir la afectación de los derechos de los trabajadores. Uno de los ámbitos de aplicación de esta figura sería en materia de prevención de riesgos laborales.

FICHA VIDEOGRÁFICA N.º 003

Autor	Dino Carlos Caro Coria
Título	Los diez mitos del <i>corporate compliance</i>
Lugar	Dirección de Educación Continua de la Universidad de Lima
Publicación	10 de junio de 2020
Duración	57:08
Ubicación	https://www.youtube.com/watch?v=17LykQkxb_8
Referencia según norma APA sexta edición	Caro, D. (junio, 2020). <i>Los diez mitos del corporate compliance</i> . Webinar en la Dirección de Educación Continua de la Universidad de Lima. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=17LykQkxb_8

Fuente: Elaboración propia

Epítome:

Caro, D. (2020) sostiene enfáticamente que las empresas no nacen para hacer ética, nacen para lucrar porque el negocio de las empresas no es hacer *compliance*, sino más bien el negocio de las empresas es vender bienes y servicios, esta es la esencia de una empresa. El *compliance* es un costo y por lo tanto debe ser asociado a un beneficio para una empresa o entidad pública, es decir lo que se trata es crear valor mejorando la reputación o aumentar la seguridad de los negocios, tener mejores posibilidades para competir en una licitación pública o tener una mejor cara para presentarse a los bancos para pedir un crédito. Estoy en contra del discurso que la ética es la esencia del *compliance* ni mucho menos la ética empresarial es tampoco la panacea, y esto es falso porque la esencia del cumplimiento normativo está protocolizado en la norma ISO 19600. La ética es un tema de nombre basado en principios éticos, pero en la medida que se codifica se convierte en autorregulación, es decir, se convierte en derecho positivo para la empresa y ya deja de ser puramente ética.

Por otro lado, el autor también opina que en países que viven de los commodities como el Perú, sería fundamental que el primer *compliance* obligatorio sea el *compliance* laboral, ambiental y en materia de derechos humanos, pero lamentablemente no es así.

Otro aspecto fundamental del webinar es cuando se señala que obtener la eximente de responsabilidad no es fácil, porque probar que el *compliance* fue idóneo o eficaz implica, citando al Dr. Adán Nieto Martín, una ponderación jurídica entorno a la previsibilidad de los riesgos, la cultura de la legalidad, el diseño y ejecución de los controles concretos y la exigibilidad.

Finalmente, enfatiza que el *compliance* laboral es igual a prevención, es decir es auto imponerse reglas por encima de lo previsto por la regulación, porque el *compliance*

laboral en el Perú no es obligatorio, lo que es obligatorio es cumplir la ley, pero eso no es *compliance*. Para que el *compliance* laboral sea obligatorio tendría que existir una norma que establezca a las empresas tener un programa de cumplimiento normativo laboral sistematizado en materia de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo), prohibición de la discriminación o del acoso sexual, etc.

FICHA VIDEOGRÁFICA N.º 004

Autor	Jorge Luis Cáceres Neyra
Título	Criterios legales para la determinación de daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Caso COVID-19
Lugar	Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima – EFAJA Lima
Publicación	28 de noviembre de 2020
Duración	47:56
Ubicación	https://www.youtube.com/watch?v=y2FweMosd_k
Referencia según norma APA sexta edición	Cáceres, J. (noviembre, 2020). <i>Criterios legales para la determinación de daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: Caso COVID-19</i> . Ponencia en la Escuela de Formación de Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=y2FweMosd_k

Fuente: Elaboración propia

Epítome:

A modo de crítica, Cáceres, J. (2020) afirma que el artículo 68 literal d) de la LSST establece el concepto del deber de vigilancia por parte del empleador hacia los contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores, cuyo incumplimiento acarrea en una responsabilidad administrativa, civil o penal si fueran el caso, sin embargo, ni la ley ni el reglamento le han dado contenido a dicho deber de vigilancia, por lo tanto una salida para darle contenido es con el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo.

Es así como en palabras del autor, señala que el Poder judicial ha tomado postura en la cual sostienen que en los accidentes de trabajo hay una responsabilidad objetiva del empleador, inclusive contra los contratistas y ello significa que todo lo que suceda en el centro de trabajo es responsabilidad del empleador haya o no cumplido con su deber de prevención y el problema se suscita entonces de que sirve que el empleador cumpla si al final en todo momento va a tener responsabilidad.

También resalta que otro de los grandes problemas que existe en el Perú es que la autoridad judicial sigue sin capacidad de crítica cuando un criterio no normativo de la SUNAFIL sino un criterio valorativo factico y técnico, se toma como válido.

ANEXO N.º 5. Coordinaciones con los entrevistados a través de correos electrónicos y servicios de mensajería de la red profesional de LinkedIn y red social de Facebook

Re: Entrevista virtual de Tesis de
trabajo de investigación



← **Dave Alva** <dave7alva@gmail... mié, 20 ene. 14:43



para Armando ▾

Perfecto Dr. Armando, aquí lo estoy esperando. No hay problema.

El mié, 20 de ene. de 2021 a la(s) 14:35, Armando Sánchez Málaga Carrillo (asanchezmalagac@pucp.edu.pe) escribió:

Buenas tardes David:

Estoy terminando una reunión en breve. Me conecto en 10 minutos por favor.

Saludos,
Armando Sánchez Málaga

El sáb, 16 ene 2021 a las 22:19, Dave Alva (<dave7alva@gmail.com>) escribió:

Dr. Armando, claro que si no hay problema que sea por Zoom.

Muchas gracias, ahí nos vemos.

Saludos.

El sáb, 16 de ene. de 2021 a la(s) 14:03, Armando Sánchez Málaga Carrillo (asanchezmalagac@pucp.edu.pe) escribió:

Buenas tardes David:

RE: Requiero de su apoyo para
entrevista virtual de Tesis de trabajo
de investigación TESIS x



Carlos Fernandez ... jue, 17 de dic. de 2020 16:53
para mí ▾



Hola Dave,

Gracias por tu invitación.

Por supuesto, podemos programar una entrevista virtual para
conocer más de tu tesis y ver de qué forma puedo ayudar.

Con respecto a labour compliance, precisamente vengo ayudando
a unos amigos a desarrollar un negocio nuevo llamado Fidelio.pe.

A partir del martes de la próxima semana voy a estar más libre,
por lo que podría ser martes 22 a las 6pm. Confirmame si te viene
bien.

Saludos

Carlos



The screenshot shows a WhatsApp chat interface. At the top, there is a navigation bar with icons for 'Mi red' (3), 'Empleos', 'Mensajes', 'Notificaciones' (10), 'Yo', and 'Productos'. Below this is a header for a post titled 'cios prácticos y profesores norteamericanos 24/7. Anuncio ...'. The chat messages are as follows:

- David V. Alva • 19:48**
Quedo atento a la fecha y hora programada por usted, la cual me adhiero sin ningún inconveniente. Sería un verdadero honor para mi contar su participación para esta breve entrevista.
- Claudia Tenorio Pineda • 20:54**
Hola David! Muy interesante tema!! Encantada de ayudarte. Solo dime porfa maso hasta cuándo tendrías tiempo para presentar o consolidar lo correspondiente a mi entrevista
Según eso calculo mis tiempos para poder tener la entrevista contigo :)
Por otro lado, quería saber cuántas preguntas debería elegir de cada uno de los temas
- Claudia Tenorio Pineda • 20:56**
Sobre el tema de lo **Último mensaje** como dices en las preguntas, ahorita esta muy marcado. De hecho es un favorable

At the bottom of the chat, there are three buttons: 'Gracias, Claudia', 'Aceptar', and a thumbs-up icon. Below the chat is a text input field with the placeholder 'Escribe un mensaje...' and a 'Enviar' button.

Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación



Dave Alva <dave7alva@gmail.c...> dom, 24 ene. 21:58
para Edith ▾



Muchas gracias por su aceptación y por regalarme su valioso tiempo. Nos vemos en la fecha programada.

Saludos.

El dom, 24 de ene. de 2021 a la(s) 21:29, Lapa, Edith
(elapa@munizlaw.com) escribió:

Estimado Dave,

Perfecto!

Nos vemos.

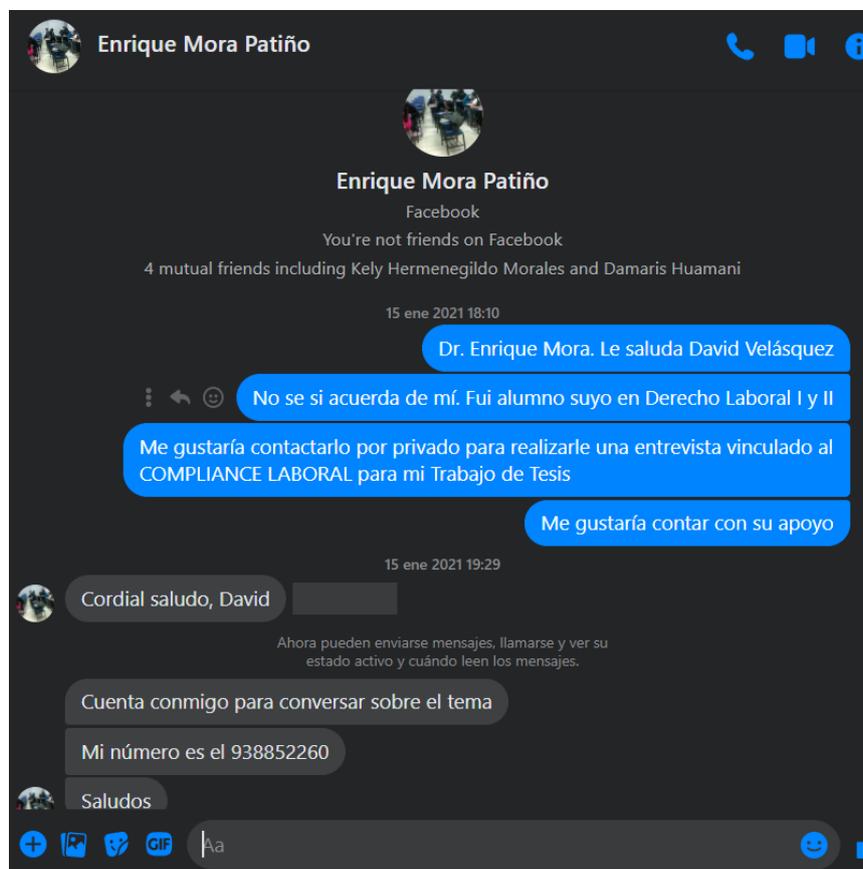
Saludos,

Edith Lapa

De: Dave Alva <dave7alva@gmail.com>

Enviado: domingo, 24 de enero de 2021 20:31

Para: Lapa, Edith <elapa@munizlaw.com>



Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación



Dave Alva <dave7alva...> sáb, 19 de dic. de 2020 13:00
para Frank ▾



Recibido Dr. Frank muchísimas gracias.

Ahí nos vemos.

El sáb, 19 de dic. de 2020 a la(s) 00:16, Frank Mayhuasca Mejia
(derechoparatodos.com@gmail.com) escribió:

Estimado David

Agendado

El vie, 18 dic 2020 a las 21:53, Dave Alva (<dave7alva@gmail.com>)
escribió:

Buenas noches, Dr. Frank:

**Está perfecto, en ese sentido, propongo como fecha de reunión
para el próximo sábado 26 de diciembre a las 16:00 horas, si le
parece bien.**

**A fin de llevar a cabo la entrevista virtual, consigno el link de
acceso a través de la plataforma de Google
Meet: <https://meet.google.com/acf-etbo-bvz>
El cuestionario de preguntas van relacionadas al tema de**

Re: Requiero de su ayuda para que me conceda una pequeña entrevista!  



J. Cáceres <jcaceres...mié, 2 de dic. de 2020 11:48 para mí ▾

Estimado señor Alva,
Con el mayor gusto apoyarlo en el tema académico.

Estemos en contacto.

Jorge Luis Cáceres Neyra LL.M
Abogado
Movil 988515153

El 1 dic. 2020, a la(s) 18:11, Dave Alva
<dave7alva@gmail.com> escribió:

Dr. Jorge L. Cáceres,

Antetodo, permítame presentarme, soy David Velásquez Alva y quiero aprovechar en saludarlo y señalar que



Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación

Recibidos x



← **Avalos, Oxal** <oavalos@mun... dom, 31 ene. 12:59
para mí ▾



Estimado, es un gusto saludarte. Con todo gusto, cuenta con mi apoyo.
Creo que podría ser este martes por la tarde noche. Me avisas.

Saludos

Oxal Avalos

Obtener [Outlook para Android](#)

From: Dave Alva <dave7alva@gmail.com>

Sent: Sunday, January 24, 2021 1:33:18 PM

To: Avalos, Oxal <oavalos@munizlaw.com>

Subject: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación

Dr. Víctor Avalos, buenas tardes:

El motivo del presente correo es que en la actualidad me encuentro
trabajando en una Tesis de trabajo de investigación para la obtención
de mi título de abogado, la tesis se titula: "*Labour Compliance y la
Responsabilidad Civil Objetiva de los empleadores en prevención de
riesgos laborales*" para mi sería un gran un honor que forme parte de
mis entrevistados expertos en mi tesis, quedando por supuesto

RE: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación Recibidos x



← **Catter, Ricardo** <rcatter@munizlaw.com>
para mí ▾

lun, 25 ene. 09:50

Buenos días.
Con mucho gusto.
Podemos reunirnos mañana 25 de enero de 2020; a las 16:00 horas.
Por favor, me envía el enlace zoom.
Saludos cordiales.



MURILLO
OLAYTA
PELLERNEZ
CASTRO
ORIO
& PERRERA
Abogados

RICARDO JOSE CATTER ESTEBAN

Las Begonias 475, sexto piso, San Isidro
Tel. (51-1) 611-7000 (5266)



Este mensaje es confidencial y solo puede ser utilizado por el destinatario. Si ha recibido este mensaje por error, por favor inmediatamente el mensaje original. This e-mail is confidential and it is intended for the use of the person (s) named above. If you error, please inform us and delete it from your system.



Cuidemos el medioambiente. Evita imprimir este correo si no es estrictamente necesario, o eva reciclado. Let's take care of the environment. Avoid printing this email if it is not strictly necessary, or evaluate printin

Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación

Recibidos x



← **Tino Vargas Raschio** <tvargas@cl...> lun, 18 ene. 09:52
para mí ▾



Hola Dave,

Encantado de poder ayudarte. Te parece bien viernes a las 5 p.m.

Me confirmas.

Saludos,



Tino Vargas Raschio
at Compliance Laboral

M Móvil 940-148577 E tvargas@claboral.com

W www.claboral.com



RE: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación Recibidos x

← **Martinez, Yegros** <ymartinez@munizlaw.com> lun, 25 ene. 11:43 ☆
para mí ▾

Estimado Dave, buenos días. Claro, podría este viernes 29 a las 4 pm. Quedo atento.

Saludos,



ESTUDIO MUNIZ
MUNIZ,
OLAYA,
MELÉNDEZ
CASTRO,
DND
& HEREDIA
Abogados

YEGROS MARTINEZ LUNA
Las Begonias 475, sexto piso, San Isidro
Tel. (51-1) 611-7000 (5142)

TOP RANKED
Chambers
LATIN AMERICA
2019

LEGAL
500
LATIN AMERICA

RANKED BY
LEADERS LEAGUE
2019

PACIFIC RIM
REAL ESTATE GROUP

Ponemos a su disposición
nuestros canales digitales

940488339
942287319

www.munizlaw.com



Este mensaje es confidencial y solo puede ser utilizado por el destinatario. Si ha recibido este mensaje por error
sírvase informarlo y borre inmediatamente el mensaje original.

*This e-mail is confidential and it is intended for the use of the person (s) named above. If you have received this e-mail in
inform us and delete it from your system.*

De: Dave Alva <dave7alva@gmail.com>

Enviado el: domingo, 24 de enero de 2021 13:49

 **Caridad Molina** <caridad.molin... lun, 4 ene. 10:53   

para mí ▾

Estimado David,

En primer lugar, disculpe la demora en contestarle, pero el final de año es siempre complicado.

En relación con su petición tendría disponibilidad este miércoles a las 10:30 am. Por favor, me confirma.

Muchas gracias por sus amables palabras y será un placer formar parte de su investigación.

Feliz Año y un saludo,

Caridad Molina.

Caridad Molina Ortega

Gerente General

Tlf.: (+51) 972 398 273

caridad.molina@limalawconsulting.com

www.limalawconsulting.com



Re: Entrevista virtual de Tesis de
trabajo de investigación Recibidos x



OLIVARES DEL CASTILLO L... dom, 17 ene. 23:01
para mí ▾



Claro que si, con gusto puedo participar y apoyarte en esos temas.

Quedo atento.

Saludos.

EDUARDO OLIVARES DEL CASTILLO G.
SOCIO



OLIVARES DEL CASTILLO
LEGAL & COMPLIANCE

C: +52 1 55 76 74 78 10 | T: +52 1 57 60 62 41
Mirto 25 – 202 | Santa María La Ribera | Cuauhtémoc
Ciudad de México | 06400
www.olivaresdelcastillo.com

*This e-mail and any attachment contains information which is private and
confidential and is intended for the addressee only. If you are not an addressee*



Re: Requiero su apoyo para una entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación



Recibidos x



FRANCISCO JOSE ... vie, 18 de dic. de 2020 04:46
para mí ▾



Estimado Dave,

Será un placer para mi poder ayudarte en tu investigación.

Si te parece bien, podemos tener la sesión hoy sobre las 19:00 horas
(horario español) o bien el lunes sobre las 16:30 (horario español).

Saludos,

--

Dr. Francisco José Santamaría Ramos

Profesor Asociado de Filosofía del Derecho

Dep. de D. Internacional, Eclesiástico y Filosofía del Derecho

Facultad de Derecho - Universidad Complutense de Madrid

Desp. 101 - fsanta02@ucm.es

Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación Recibidos x



INIGO ORTIZ DE UR... vie, 18 de dic. de 2020 04:16
para mí ▾



Estimado Dave

Sin problema. Pensemos días/horas. Dado el diferencial horario con Perú, imagino que mejor tarde, pero tampoco tanto. Te propongo el martes 22 a las 15 horas españolas. Tengo clase a las 15.30, de modo que tendríamos a lo sumo 20 minutos.

Saludos,
Íñigo

El jue, 17 dic 2020 a las 21:12, Dave Alva (<dave7alva@gmail.com>)
escribió:

Dr. **Íñigo Ortiz de Urbina Gimeno**,

Antes de todo, permítame extenderle un cordial saludo y aprovecho en

Re: Entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación Recibidos x



▶ **José Francisco Ca...** lun, 21 de dic. de 2020 14:55
para mí ▾



Estimado David, encantado de poder colaborar con su tesis.
Propóngame usted una fecha y hora, y la aplicación que
utilizaríamos para la entrevista.

Saludos cordiales,

José Francisco Castro

El lun, 21 dic 2020 a las 16:08, Dave Alva (<dave7alva@gmail.com>)
escribió:

Dr. José Francisco Castro,

Antes de todo, permítame extenderle un cordial saludo y aprovecho en

Re: Requiero su apoyo para una entrevista virtual de Tesis de trabajo de investigación



Recibidos x



victor gomez marti... jue, 17 de dic. de 2020 16:42
para mí ▾



Hola de nuevo, David,

De acuerdo, entonces, nos encontramos virtualmente el día y la hora indicados.

Cordialmente,

Víctor Gómez

El 17 dic 2020, a las 20:25, Dave Alva
<dave7alva@gmail.com> escribió:

Dr. **Victor**,

De antemano, estoy muy agradecido de sobremanera por esta gran oportunidad. Es así que estando de acuerdo con el periodo propuesto por usted para el mes siguiente y