



Universidad César Vallejo

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal

#### **AUTOR:**

Frisancho Lazo, Jorge Luis ([orcid.org/0009-0001-3444-2152](https://orcid.org/0009-0001-3444-2152))

#### **ASESORES:**

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino ([orcid.org/0000-0003-2365-8932](https://orcid.org/0000-0003-2365-8932))

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa ([orcid.org/0000-0002-5105-1188](https://orcid.org/0000-0002-5105-1188))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Penal, Procesal Penal, Sistema de Penas, Causas y Formas del Fenómeno Criminal

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.", cuyo autor es FRISANCHO LAZO JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO DNI: 32403439 ORCID: 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 07- 08-2024 20:32:38

Código documento Trilce: TRI - 0853655



## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, FRISANCHO LAZO JORGE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FRISANCHO LAZO JORGE LUIS DNI: 44727806 ORCID: 0009-0001-3444-2152	Firmado electrónicamente por: JFRISANCHOL el 09- 08-2024 12:03:17

Código documento Trilce: INV - 1710431



### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a todos aquellos que no han tenido la oportunidad de estudiar.

## **Agradecimiento**

Agradezco a quienes hicieron posible culminar esta etapa: a mis colegas de esta maestría, por hacer de todas esas duras tardes de estudio más amenas.

## Índice de contenidos

Carátula	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación de participantes que componen la presente investigación</i>	12
<b>Tabla 2.</b> <i>Validación de instrumentos por parte de los expertos</i>	13

## RESUMEN

El objetivo que presenta el estudio fue determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024, y como objetivos específicos analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales, identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo, establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador. La metodología seleccionada fue de tipo básica, al analizar el sustento teórico, el enfoque fue cualitativo al presentar un análisis de opiniones de los expertos, el alcance fue transversal, al desarrollar en un solo momento, la muestra se conformó por 10 profesionales, que en su actividad profesional tratan aspectos directamente relacionados con la sanción penal a casos que vulneran el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, la técnica aplicada fue la entrevista y como instrumento se aplicó la guía de entrevista. En los resultados se obtuvo que la mayoría de los entrevistados considera que la regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es insuficiente. Concluyéndose que la regulación de las sanciones penales en el Perú vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en 2024.

**Palabras clave:** Seguridad y salud en el trabajo, sanción penal, función preventiva, función protectora, función resocializadora.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine how the regulation of criminal sanctions violates the right to safety and health at work in Peru in 2024, and as specific objectives to analyze whether criminal sanctions are effective for compliance with the prevention of occupational diseases, identify whether criminal sanctions are effective in complying with work accidents, establish whether criminal sanctions are effective in guaranteeing compensation or reparation for damages suffered by the worker. The selected methodology was basic, when analyzing the theoretical support, the approach was qualitative by presenting an analysis of experts' opinions, the scope was transversal, by developing in a single moment, the sample was made up of 10 professionals, who in Their professional activity deals with aspects directly related to criminal sanctions in cases that violate the right to safety and health at work. The technique applied was the interview and the interview guide were applied as an instrument. The results showed that the majority of those interviewed consider that the current regulation in the Peruvian Penal Code to protect the rights of workers is insufficient. Concluding that the regulation of criminal sanctions in Peru violates the right to safety and health at work in 2024.

**Keywords:** Safety and health at work, criminal sanction, preventive function, protective function, resocializing function.

## I. INTRODUCCIÓN

De manera global, la importancia y relevancia de proteger los derechos laborales y asegurar la seguridad en el trabajo son significativas. Según datos de la OIT, aproximadamente el 2.78% de la fuerza laboral mundial sufre accidentes laborales anualmente, lo que se traduce en más de 374 millones de individuos afectados. Además, se estima que alrededor de 2.78 millones de empleados mueren por año debido a enfermedades laborales, lo que supone una tragedia humana y un coste económico considerable para los países (Galbán, 2020).

En esta situación, la OIT ha establecido pautas y recomendaciones a nivel mundial con el objetivo de fomentar la protección y salud laboral, como el Convenio No. 155 y el Convenio No. 167. Estos acuerdos internacionales exhortan a los países que forman parte, a implementar medidas eficaces para proveer accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como a garantizar la seguridad de los empleados (Rodríguez, 2021).

En lo referente a la jurisprudencia global, la CIDH ha tenido un rol destacado en la defensa de los derechos laborales en la zona. En la resolución del caso "Trabajadores Despedidos del Congreso vs. Perú" (Expediente 12.345), la Corte IDH determinó que los Estados están responsabilizados de asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los empleados, y que las penalidades deben ser adecuadas y eficaces para evitar infracciones contra estos derechos (Ballesteros, 2020).

En Perú, la problemática actual se hace evidente a través de las cifras a nivel nacional. De acuerdo con el MTPE, el 5.6% de los empleados en Perú experimentaron algún tipo de accidente laboral durante el último año. Este dato señala una situación inquietante en términos de circunstancias de trabajo y la protección de los empleados en el país (Carretero, 2023).

Según la Encuesta de INEI (2024), el 70% de los trabajadores en Perú laboran en la economía informal, lo que significa que carecen de ventajas y protecciones legales. La falta de conciencia y cultura sobre la significancia de la protección y salud laboral también contribuye a esta realidad preocupante, ya que muchas empresas y empleadores no asignan los recursos necesarios para asegurar condiciones seguras en el trabajo, elevando así el riesgo de accidentes y

enfermedades ocupacionales.

Además, en Perú, el Tribunal Constitucional ha subrayado la relevancia de salvaguardar el derecho de los trabajadores a la protección e higiene laboral como un derecho fundamental. En el caso del Expediente 012-2015-PA/TC, el Tribunal Constitucional indicó que es responsabilidad del Estado garantizar modos de trabajo adecuados con respecto a seguridad e higiene, y que cualquier acción que amenace este derecho debe ser protegida y reparada por el Estado.

Como se señaló anteriormente, la ausencia de una regulación efectiva de las sanciones penales en situaciones de violaciones a la seguridad y salud laboral puede aumentar la vulneración de estos derechos, poniendo en riesgo la integridad física y mental de los empleados. Por esta razón, este estudio pretende examinar de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidos y saludables para todos los trabajadores.

Por esas razones, la responsabilidad social universitaria a la que se sujeta la presente investigación es el del fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía; porque aborda cuestiones fundamentales para el funcionamiento de una sociedad justa, equitativa y próspera, y puede contribuir significativamente al desarrollo y bienestar de la sociedad. Así como también, el objetivo de desarrollo sostenible empleado consistirá en las alianzas para lograr los objetivos; puesto que, reconoce la necesidad de colaboración entre múltiples actores para abordar los desafíos globales más apremiantes y avanzar hacia un futuro con mejor sostenibilidad, justo e imparcial moldeando la percepción de la equidad y la legitimidad del sistema judicial en su conjunto.

La problemática planteada, responde al siguiente problema general ¿De qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024?, y como los problemas específicos: ¿Son las sanciones penales eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales?, ¿Las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo?, ¿Las sanciones penales resultan eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el

trabajador? .

Esta investigación se fundamentó en teorías, ya que es importante al abordar un tema fundamental dentro del ámbito del derecho laboral y la seguridad en el trabajo. Se analiza cómo la regulación de las penalizaciones penales afecta el derecho a la seguridad y salud laboral, lo que contribuye al avance teórico sobre la relación entre el derecho laboral y el sistema penal. Asimismo, este estudio podría enriquecer la comprensión de cómo las leyes impactan en la protección de los trabajadores y en la prevención de los riesgos laborales. En el ámbito social, la investigación adquiere relevancia al enfocarse en garantizar un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores. Al examinar cómo la normativa sobre sanciones penales impacta este derecho, se puede mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, lo que repercute de forma positiva en la calidad de vida de los trabajadores y en la disminución de accidentes y enfermedades. Desde el punto de vista metodológico, el estudio es legítimo al emplear un enfoque cualitativo que facilita una investigación minuciosa y exhaustiva sobre el tema. El estudio de las decisiones judiciales brinda una base empírica sólida para analizar la implementación de sanciones penales en casos específicos y su impacto en los derechos a la seguridad y salud laboral. Asimismo, el enfoque cualitativo posibilita una comprensión más amplia de las vivencias y percepciones de los empleados involucrados.

En conclusión, es importante resaltar que el estudio tiene el potencial de identificar y registrar cómo la regulación de las sanciones penales afecta negativamente el derecho a la seguridad y a la salud laboral en el estado peruano durante el año 2024. Este análisis podría iluminar las fallas en la legislación y su aplicación práctica, revelando situaciones de vulnerabilidad para los empleados; al resaltar estas vulnerabilidades, la investigación podría colaborar en la creación de políticas y medidas legislativas más eficaces que protejan de manera más amplia los derechos de los trabajadores. Además, podría ayudar a concienciar a la población y a los comprometidos sobre las decisiones acerca de la significancia de garantizar condiciones laborales seguras y saludables. Para garantizar solucionar la problemática, se tendrá como objetivo general, determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en

el trabajo en el Perú en 2024, con objetivos específicos, analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales, identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo, establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.

Finalmente, el supuesto queda redactado de la siguiente manera: Debido a que la regulación de las sanciones penales en el Perú en 2024 presenta lagunas y falta de rigurosidad en la aplicación de medidas punitivas a los empleadores que incumplen las normas de seguridad y salud en el trabajo, es probable que esta situación contribuya a una mayor vulneración del derecho a un entorno laboral seguro y saludable para los trabajadores, fomentando así la impunidad y aumentando los riesgos laborales.

En los antecedentes del estudio, se tuvieron en cuenta estudios realizados por autores tanto a nivel internacional como nacional. Alzina (2020) realizó un estudio en España sobre los delitos relacionados con la seguridad y la higiene laboral, con el propósito de analizar los delitos derivados en el caso de no aplicar las normativas de seguridad y salud. El estudio, de carácter cualitativo y descriptivo, no experimental, se basó en un análisis de documentos. Los resultados destacaron que el Código Penal contempla la posibilidad de castigar a los dirigentes empresariales que no apliquen las normas de protección e higiene necesarias para impedir la propagación de enfermedades entre su personal de trabajo. Se concluyó que es fundamental identificar las cualidades esenciales para implementar este art. en lugar de la sanción administrativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Galbán (2020) en Cuba estudia sobre la seguridad y salud laboral, con el fin de analizar esta problemática. Para lograr este objetivo, se empleó un método cualitativo que se basó en el análisis de documentos y normativas, así como en una revisión de la literatura. Los resultados señalaron que, a pesar de que la legislación cubana establece claramente los derechos de los empleados en cuanto a su protección e higiene laboral, hay carencias en su aplicación y cumplimiento. Lo poco de mecanismos de control y supervisión adecuados permite la existencia de condiciones laborales inseguras y riesgos psicosociales importantes. En resumen,

aunque el derecho de protección e higiene laboral es fundamental en Cuba, su protección efectiva requiere mejoras significativas en la implementación y cumplimiento de las normativas vigentes.

Recupero (2023) expuso un estudio sobre la relación entre el sistema de Riesgos de Trabajo y el Derecho Penal, con el objetivo de examinar cómo se vinculan los accidentes y enfermedades laborales con el ámbito legal, dado que no hay una normativa clara al respecto. Para ello, se llevará a cabo un análisis detallado de la legislación penal argentina, se comparará con otras jurisdicciones y se propondrá una solución general para abordar este tema. A pesar de la falta de regulación específica en Argentina, se identificaron enfoques en otras legislaciones que podrían ser aplicables. En resumen, se sugiere la necesidad de establecer normas específicas en el derecho penal argentino para gestionar de forma efectiva los riesgos laborales y garantizar una protección legal adecuada para los trabajadores.

Orellanos y Quiroz (2023) realizó un análisis en Colombia acerca de la responsabilidad disciplinaria en la gestión de Seguridad y Salud Laboral, con el propósito de abordar la responsabilidad resultante de la mala praxis profesional en el campo de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente dirigido a profesionales y estudiantes de esta disciplina. La metodología contempló la revisión de conceptos fundamentales sobre la responsabilidad, su base y la relevancia de los estudios en este ámbito. Los resultados sugieren una mayor comprensión acerca de la responsabilidad ética, moral y disciplinaria en SG-SST, resaltando la necesidad de incrementar la investigación y formación en este campo. En resumen, se destaca la importancia de definir y fundamentar la responsabilidad profesional para mejorar las prácticas en SG-SST y garantizar la protección y seguridad laboral.

Arana (2020) en su investigación realizada en Colombia sobre la relación entre la Libertad de Trabajo y el Derecho Penal Laboral, se busca examinar el impacto del derecho penal en la defensa de la libertad laboral. El estudio empleó un enfoque que consideró tanto aspectos teóricos como jurisprudenciales, además de revisar casos relevantes en el ámbito colombiano. Los hallazgos indicaron la necesidad de establecer un balance entre la seguridad de los derechos laborales

ylas consecuencias penales, con el objetivo de prevenir abusos y garantizar la equidad en el ámbito laboral. En resumen, Arana enfatizó la importancia de contar con una regulación penal apropiada que salvaguarde la libertad de trabajo, al mismo tiempo que se veneren los derechos esenciales de los empleados.

A nivel nacional, Mosquera (2022) llevó a cabo un estudio sobre los delitos vinculado con protección y salud laboral, con el objetivo de identificar dichos delitos. La investigación se basó en un diseño correlacional no experimental, utilizando un enfoque tecnológico aplicado. La muestra incluyó un total de 126 participantes. Los resultados revelaron que diversas empresas mineras están descuidando la seguridad y salud de sus trabajadores, quienes laboran en condiciones peligrosas debido a la falta de supervisión por parte de los inspectores laborales. Por lo tanto, se sugiere la implementación de regulaciones en la legislación vigente para abordar esta problemática.

Leyva (2021) en su análisis sobre cómo regular el delito de peligro laboral en el C.P con el propósito de asegurar los derechos de los trabajadores, este estudio pretendía determinar hasta qué punto la aplicación apropiada de las leyes penales puede servir para castigar a los empleadores y proteger a los trabajadores. Una investigación descriptiva con un diseño que no incluyó experimentos. Los resultados obtuvieron que el 78% están a favor de que una regulación adecuada del riesgo laboral pueda garantizar la seguridad de los trabajadores. Se concluyó que, a raíz de la reciente modificación del artículo 168-A del CP, se pudieron observar las diferencias entre la versión anterior y la actual de esta normativa.

Bautista y Zapata (2022) tuvieron el objetivo de identificar los obstáculos que problematizan la implementación de la Ley N° 29783 en las entidades ejecutivas de Bagua, Perú, durante el año 2019. Una muestra de 32 funcionarios. Los hallazgos indicaron que el 84.4% de los participantes consideró el cumplimiento como muy deficiente, mientras que el 15.6% lo calificó como deficiente. Como conclusión, se determinó que los principales factores que obstaculizan significativamente (con una significancia de  $p < 0.05$ ) el cumplimiento de las obligaciones de protección e higiene en el trabajo son la falta de RR. HH, la escasez de recursos logísticos, la carencia de equipos y materiales, y la insuficiencia de recursos económicos.

Salazar (2023) con el objetivo de analizar los fundamentos teóricos y político-criminales de las repercusiones legales de la conducta delictiva, especialmente en lo que se refiere a las penas impuestas, se ha realizado un estudio sobre los sistemas de penas y medidas de protección en el sistema legal penal del Perú. También se examina cómo han evolucionado y se han implementado los diversos sistemas de regulación de penas y medidas de seguridad. Se determina cuál de estos sistemas ha sido adoptado por nuestro sistema legal penal y se distingue su aplicación en situaciones específicas. El método implicó una revisión detallada de la literatura y la jurisprudencia existente. Los resultados muestran el desarrollo de la seguridad y su implementación práctica, destacando la importancia de adecuar las sanciones a las circunstancias individuales de cada caso. En conclusión, se enfatiza la significancia de una aproximación flexible y contextualizada en la imposición de medidas de seguridad, lo que garantiza una aplicación justa y efectiva de la ley penal.

Cifuentes (2022) con el objetivo de determinar si en el Perú se ha establecido una política criminal adecuada que garantice de manera suficiente la seguridad del derecho de asociación y la libertad de trabajo en un marco de igualdad, justicia y equidad, se realizó un estudio enfocado en el ámbito del derecho laboral como objeto de protección legal-criminal. Con la intención de prevenir posibles deficiencias en la redacción habitual de leyes y evitar conflictos de competencia que puedan obstaculizar la responsabilidad penal, se busca confirmar si el legislador peruano ha seguido un proceso adecuado de definición en la tipificación de las diversas conductas que atentan o ponen en peligro la libertad de trabajo. La metodología utilizada abarca un estudio de las leyes y de la opinión de una variedad de autores sobre el tema, así como la revisión de casos judiciales importantes. Los hallazgos muestran carencias en la legislación penal que podrían provocar incertidumbre jurídica y complicar la imputación correcta de delitos relacionados con la libertad de trabajo. En conclusión, el estudio resalta la necesidad de revisar y modificar la legislación penal peruana para asegurar una protección efectiva de los derechos de asociación y de trabajo, lo que resultará en un marco legal más claro y equitativo.

Además, se explican todas las teorías que posibiliten una conceptualización

de las categorías analizadas. La sanción penal es una reacción del sistema legal ante la comisión de un acto delictivo, cuyo propósito central es proteger los derechos legales fundamentales y preservar el orden social. De acuerdo con la legislación penal de Perú, la sanción penal puede adoptar diferentes modalidades, como la privación de libertad, sanciones pecuniarias y medidas de seguridad.

La teoría de la pena, también llamada teoría mixta o ecléctica, busca conciliar las funciones de prevención, protección y resocialización en la imposición y cumplimiento de las sanciones penales. Franz Von Liszt es uno de los principales defensores de esta teoría, al proponer una combinación de prevención general y especial; la pena debe disuadir a la sociedad en general de cometer delitos (prevención general), proteger a la comunidad de delincuentes peligrosos (función protectora) y rehabilitar al delincuente para su reintegración social (función resocializadora) (Castaño, 2013).

En el marco peruano, la normativa legal ha incorporado esta perspectiva inclusiva, valorando la necesidad de mantener un equilibrio entre los diferentes aspectos de la pena penal con el fin de alcanzar una justicia penal eficaz y humanitaria; esta postura se manifiesta en las leyes penales y en las estrategias penitenciarias, las cuales buscan no solamente imponer castigos, sino también prevenir, salvaguardar y reintegrar (Pablo, 2018).

Respecto de la primera subcategoría, función preventiva, la función protectora de la sanción penal tiene como objetivo salvaguardar a la sociedad y a las víctimas del delito; esta dimensión se centra en la necesidad de proteger a la comunidad de personas que representan un peligro para la protección pública; en el contexto peruano, esta función se refleja en la imposición de medidas de seguridad, que buscan neutralizar el peligro que el delincuente puede representar (Diarte y Ramírez, 2021).

En cuanto a la segunda subcategoría, función protectora, la función resocializadora apunta a la reintegración del delincuente en la sociedad, promoviendo su rehabilitación y adaptación social; este enfoque se basa en la idea de que el individuo puede cambiar y ser reeducado para vivir en conformidad con las normas sociales y legales; la resocialización se lleva a cabo a través de programas de tratamiento, educación y trabajo dentro del sistema penitenciario

(Mañalich y Pablo, 2021).

Acerca de la tercera subcategoría, función resocializadora, apunta a la reintegración del delincuente en la sociedad, promoviendo su rehabilitación y adaptación social; este enfoque consiste en la idea de que el individuo puede cambiar y ser reeducado para vivir en conformidad con las normas sociales y legales; la resocialización se lleva a cabo a través de programas de tratamiento, educación y trabajo dentro del sistema penitenciario (Del Solar, 2021).

Ahora, respecto a la segunda categoría, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, que implica la protección integral de su bienestar físico, mental y social en el ámbito laboral (Bautista y Zapata, 2022); este derecho está consagrado en el marco jurídico peruano, específicamente en la Ley N° 29783 (2024), que establece las normas y obligaciones de los empleadores y trabajadores para garantizar condiciones laborales seguras y saludables.

La teoría integral en el derecho laboral peruano aborda la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque holístico. Se destaca la importancia de una prevención proactiva y constante de riesgos laborales, implicando la participación de todos los actores del ámbito laboral, como empleadores, trabajadores y autoridades reguladoras. En el país, esta teoría se materializa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las políticas públicas orientadas a fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Talledo, 2021).

La legislación peruana establece un marco normativo que obliga a los empleadores a adoptar medidas preventivas y correctivas, a capacitar a los trabajadores y a garantizar la compensación adecuada en caso de daños; esta visión integradora y preventiva es esencial para la seguridad efectiva de los derechos de los empleados y para la promoción de un entorno laboral seguro y saludable (Romero et al., 2022).

La primera subcategoría, la prevención y el control de enfermedades laborales, se centra en reconocer, evaluar y gestionar los riesgos que pueden provocar enfermedades relacionadas con el trabajo; la prevención implica la aplicación de medidas de higiene en el entorno laboral, programas de monitoreo de la salud y fomento de prácticas laborales seguras; la legislación en Perú establece que los

empleadores tienen la obligación de implementar medidas de prevención y corrección para evitar la exposición a sustancias nocivas (Blas et al., 2023).

Sobre la segunda subcategoría, prevenir y controlar los accidentes de trabajo, tiene como objetivo evitar la ocurrencia de accidentes laborales y minimizar sus consecuencias; la prevención de accidentes de trabajo se logra mediante la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y aplicación de medidas de control adecuadas, como la capacitación de los trabajadores, el uso de equipos de protección personal y la mejora de las condiciones de trabajo (Machín, 2024); la Ley N° 29783 (2024) establece que los empleadores deben garantizar la protección de los trabajadores mediante la adopción de medidas preventivas de accidentes.

Sobre la tercera subcategoría, que se refiere a asegurar la compensación o reparación de los perjuicios sufridos por el empleado, se enfoca en asegurar que aquellos trabajadores que experimenten accidentes laborales o enfermedades relacionadas con su trabajo reciban una compensación justa y adecuada. Esto implica proporcionarles beneficios económicos, asistencia médica, rehabilitación, y la indemnización por los daños sufridos. En Perú, la Ley N° 26790, establece el sistema de prestaciones y compensaciones para los empleados afectados por accidentes laborales o enfermedades profesionales (Pinedo, 2021).

## **II. METODOLOGÍA**

Este estudio fue de tipo básico y de enfoque cualitativo, puesto que tuvo como objetivo desarrollar una aproximación interpretativa, dialogada y reflexiva en relación con un problema específico. En este marco, se llevó a cabo un estudio que se fundamentó en una observación minuciosa del escenario, con el propósito de comprender la importancia detrás de los fenómenos. El enfoque cualitativo se distingue por tres elementos principales: se apoya en la práctica humana, toma en consideración la vivencia de las personas y resalta la interacción entre el investigador y los participantes, así como los datos reunidos. Este tipo de enfoque es ampliamente utilizado en investigaciones del ámbito de las ciencias sociales (Díaz, 2018).

El diseño de la investigación utilizó la metodología de la Teoría Fundamentada, la cual implicó una estrecha interacción entre el investigador y los

participantes del estudio, con el fin de desarrollar teorías de alcance medio a partir de la información recolectada en el campo. De este modo, se generó un conjunto de datos que fue analizado de acuerdo con categorías y subcategorías específicas (Bonilla yLópez, 2016).

En lo que respecta a la categorización del presente trabajo de investigación, se tuvo como primera categoría: La sanción penal. En el ordenamiento jurídico peruano, la sanción penal es una consecuencia jurídica impuesta por el Estado a través de los órganos jurisdiccionales competentes, en respuesta a la comisión de un delito. Esta sanción tiene como objetivo castigar al infractor, prevenir la comisión de futuros delitos y proteger a la sociedad. Entre las subcategorías que le corresponden se encuentran: la función preventiva, la función protectora y la función resocializadora, cada una de ellas integrada en los artículos 28, 29 y 30 del título III del Código Penal.

Y como segunda categoría se tuvo: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico peruano se refería al conjunto de normas y principios que garantizaban a los trabajadores, condiciones laborales seguras y saludables durante el ejercicio de sus labores. Este derecho está consagrado en la CPP y en diversas normativas que regulan las relaciones laborales y la prevención de riesgos laborales. Entre las subcategorías que le corresponde son: Prevención y control de enfermedades profesionales, prevenir y controlar los accidentes de trabajo, garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador (ver en el anexo 1).

El estudio tuvo como escenario la ciudad de Lima en Perú, y los sujetos del mismo fueron expertos en derecho, incluyendo abogados, fiscales y asistentes en función fiscal especializados en Derecho Penal. Estos profesionales, en el desarrollo de su actividad, trataban aspectos directamente relacionados con la sanción penal en casos que vulneraban el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

La muestra comprendió un total de 10 profesionales de derecho, de un universo de 56 operadores jurídicos, entre Fiscales, Asistentes en Función Fiscal y Asistentes Administrativos, siendo una muestra no estadística por conveniencia.

De acuerdo con Martínez (2018) la muestra obtiene una forma cualitativa, en otras palabras, debe poseer las particularidades necesarias para identificar a los participantes adecuados.

Los participantes de la investigación, en su actividad laboral, tratan aspectos directamente relacionados con la sanción penal en casos que vulneraban el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Estos profesionales fueron entrevistados con el propósito de que, a partir de su experiencia, se pudiera obtener información que permitiera realizar un análisis exhaustivo. Aguirre (2015) define a un participante en una investigación como un individuo que voluntariamente y con su acuerdo se involucra en un estudio en el que participan otros individuos. Este término también se utiliza para referirse a un sujeto de estudio.

**Tabla 1**

*Relación de participantes que componen la presente investigación*

<b>N°</b>	<b>participantes</b>	<b>funciones que realizan</b>	<b>años de experiencia</b>
01	Participante 1	Fiscal adjunto provincial	12 años
02	Participante 2	Fiscal adjunto provincial	21 años
03	Participante 3	Fiscal adjunto provincial	13 años
04	Participante 4	Fiscal adjunto provincial	12 años
05	Participante 5	Fiscal adjunto provincial	32 años
06	Participante 6	Fiscal adjunto provincial	10 años
07	Participante 7	Asistente en función fiscal	5 años
08	Participante 8	Asistente en función fiscal	22 años
09	Participante 9	Asistente en función fiscal	7 años
10	Participante 10	Asistente Administrativo	4 años

En cuanto a las técnicas utilizadas, se empleó la entrevista y el análisis documental, las cuales formaron parte del método de investigación cualitativa utilizado para recolectar, examinar y evaluar información contenida en documentos, tanto físicos como digitales. Esta técnica implicó la revisión sistemática y crítica de materiales escritos relevantes para el tema de estudio. Según Martínez (2018), las técnicas representan el aspecto general de la recopilación de datos, y se caracterizan por cómo los científicos obtienen los datos necesarios para decidir qué herramientas utilizar.

En lo que respecta a los instrumentos, se utilizó la ficha de análisis de información, una herramienta empleada en estudios cualitativos para organizar,

resumir y analizar la información recolectada durante el proceso de investigación. Estas fichas permitieron al investigador sistematizar los datos de manera estructurada, facilitando su interpretación y análisis posterior. Cada ficha contenía una serie de campos predeterminados donde se registraban aspectos clave de la información, como el título, la fuente, el tipo de dato, el contenido relevante, observaciones y posibles interpretaciones (Di Virgilio et al., 2016).

El método de análisis de datos se llevó a cabo de manera cualitativa e interpretativa. Primero, se transcribieron las entrevistas y se organizaron para facilitar su análisis, manteniendo la confidencialidad de los participantes. Luego, se aplicó un proceso de codificación abierto, axial y selectivo, identificando conceptos, patrones y temas emergentes en los datos. Estos códigos se agruparon en categorías y se identificaron temas significativos. Se realizó un análisis detallado del contenido de las entrevistas, buscando patrones y relaciones relevantes. Se llevó a cabo la triangulación de datos para verificar la validez de los hallazgos. Finalmente, se interpretaron los resultados en relación con la literatura existente y se presentaron de manera clara, respaldando las conclusiones con tablas, gráficos y citas textuales. Este enfoque permitió obtener una comprensión profunda de las experiencias y perspectivas de los participantes, contribuyendo al conocimiento en el área de estudio.

Igualmente se procedió a la validación por juicio de tres expertos:

**Tabla 3**

*Validación de instrumentos*

Datos generales	(Guía de Entrevistas)	
	Experto	calificación
Ochoa Tataje, Fredy	Doctor	Aplicable
Díaz Díaz, Eleximia Soledad	Magister	Aplicable
Mio López, José Joel	Magister	Aplicable
Promedio		100.00%

Para llevar a cabo el análisis de datos en un estudio cualitativo que involucraba el examen de las entrevistas realizadas, se aplicó el método inductivo. Este análisis partió de la información obtenida a través de la búsqueda bibliográfica y de las experiencias de los expertos en la materia, siguiendo un procedimiento estructurado. Se interpretaron los resultados con el fin de abordar

las controversias del estudio. Los hallazgos se presentaron de manera clara, respaldando las conclusiones de la investigación.

El rigor científico se estableció bajo los siguientes criterios (Palacios, 2016):  
Credibilidad: Esto implicó determinar en qué circunstancias se podía confiar en la investigación, lo que requería encontrar argumentos sólidos respaldados por hechos y por los resultados del estudio, garantizando su coherencia con los métodos de seguimiento utilizados. Fue fundamental asegurar la fiabilidad de la información recopilada en las entrevistas.

Transferibilidad o aplicabilidad: Los hallazgos de esta investigación no podían generalizarse ni extrapolarse a otros entornos. La esfera de acción se limitaba al patrón utilizado en relación con la personalidad social, dada la alta complejidad del fenómeno analizado. Sin embargo, podría haber servido como guía para ajustar las herramientas y fases de indagación a diferentes circunstancias y contextos, dependiendo de la gravedad o situación, y considerando la similitud del proceso realizado y la intención del investigador de llevar a cabo dicha adaptación. Dependencia: se refirió a la coherencia y estabilidad de los resultados y conclusiones del estudio. Confirmabilidad: Mientras se garantizaba la participación del investigador en el proceso de investigación, este principio también se aplicaba al propio proceso y a la información generada por las herramientas utilizadas. Se verificaba que los datos fueran imparciales y no estuvieran sujetos a ninguna manipulación personal.

En lo que respecta a los aspectos éticos, el estudio se rigió por las directrices de la comisión de ética de la UCV. También se comprometió a seguir los principios de equidad, asegurando que todos los abogados que participaron en el estudio recibieran la misma información antes de tomar una decisión; el principio de confidencialidad, garantizando que la información personal de cada participante no fuera compartida con terceros para proteger su privacidad; y el principio de libertad y autonomía, permitiendo que cada participante decidiera participar y firmara el consentimiento informado de manera voluntaria y sin presiones. Aunado a ello, la estructura formal del trabajo se ha delimitado según lo dispuesto por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°081-2024-VI-UCV, la misma que fue aprobada el 01 de abril del 2024.

### III. RESULTADOS

A continuación, se expone los resultados de lo desarrollado en las guías de entrevistas que fueron debidamente respondidas por los especialistas en la materia, quienes procedieron a desarrollar las respuestas concernientes a las preguntas que conformaron el objetivo general de esta tesis, la cual fue: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.

La pregunta que respondió al objetivo general y que formó parte de la guía de entrevista, fue la siguiente: 1. ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Las respuestas convergen en su mayoría en que consideran que la regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es insuficiente. Según sus opiniones, los supuestos típicos contemplados se limitan mayoritariamente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas, lo cual no disuade efectivamente las violaciones a estos derechos. A pesar de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168 A al Código Penal, que sanciona las infracciones a las normas de seguridad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, esta medida no ha generado una disminución significativa en los índices de siniestralidad laboral. Asimismo, sugieren que una cultura corporativa de respeto a la legalidad y la implementación efectiva de programas de cumplimiento podrían ser más eficaces para reducir los riesgos laborales y proteger a los trabajadores.

Sin embargo, se identificó como divergencia, destacando que las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y no en simples incumplimientos administrativos, y que los legisladores deberían evaluar y mejorar las penas para que sean verdaderamente disuasivas.

Asimismo, la segunda interrogante que formó parte de la guía de entrevista y respondió al objetivo general, fue la que se muestra a continuación: 2. ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Las respuestas convergen en su mayoría en que consideran que la regulación

penal para proteger los derechos de los trabajadores en el Perú presenta deficiencias significativas. Estas deficiencias incluyen la limitación de los supuestos típicos a la coacción y la imposición de penas mínimas que no cumplen un fin disuasivo efectivo. Además, la ubicación de los delitos laborales bajo el Título de delitos contra la libertad es considerada inadecuada, lo que sugiere una deficiencia en la clasificación y tratamiento de estos delitos. La falta de claridad sobre la responsabilidad penal de directivos y funcionarios, y la insuficiencia de las sanciones para casos sin daño concreto, pero con infracciones graves, agravan la situación. Por lo tanto, se argumenta que estos vacíos y deficiencias en la regulación penal están afectando la seguridad y salud en el trabajo, ya que no abarcan todas las formas de vulneración de los derechos laborales ni ofrecen penas disuasivas adecuadas.

De igual manera, la tercera pregunta que formó parte de la guía de entrevista y que respondió al primer objetivo específico fue: 3. Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

De las respuestas arribadas se identificó una gran convergencia en el sentido que se considera que el Derecho penal del trabajo puede ser un medio de control social eficaz para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, destacan que este recurso debe emplearse únicamente cuando los mecanismos de control social extrapenal han fracasado. La aplicación efectiva y disuasiva de sanciones penales podría contribuir a un entorno laboral más seguro y saludable, aunque su efectividad depende de varios factores, como la severidad de las consecuencias y la complementariedad con otros mecanismos de control social, programas de cumplimiento y la promoción de una cultura de prevención.

Asimismo, la divergencia se evidencia en que señalan que las sanciones penales no han logrado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral, enfatizando la necesidad de implementar programas adicionales para prevenir riesgos laborales y criminalidad relacionada con accidentes de trabajo.

En lo que respecta a la cuarta interrogante que formó parte de la guía de entrevista y respondió al primer objetivo específico, fue: 4. En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones

penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Sobre las convergencias, se tiene que la mayoría de los entrevistados considera que implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Estos cambios podrían incluir una revisión de los tipos penales existentes y la adecuación de las penas para que sean más disuasivas. Además, se sugiere promover una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La intervención penal debe complementarse con otros mecanismos de control social y una mayor coordinación entre las autoridades competentes, empresas y trabajadores.

Se menciona también, como un agregado más que como una divergencia, la necesidad de clarificar y fortalecer la responsabilidad penal de los directivos y funcionarios en casos de incumplimientos graves, así como de asegurar recursos adecuados para la supervisión y control de las normativas de seguridad laboral. Estos cambios podrían contribuir a un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú.

Respecto de la quinta pregunta que formó parte de la guía de entrevista y respondió al segundo objetivo específico fue: 5. ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Las convergencias, consideraron que las sanciones penales si se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir significativamente a la prevención de accidentes de trabajo en el Perú. No obstante, destacan que estas sanciones deben ser utilizadas como último recurso y complementarse con otras medidas preventivas. Estas medidas incluyen la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

Algunos entrevistados, divergentemente, enfatizan que las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes debido a problemas de fiscalización, corrupción y la necesidad de un enfoque integral que combine sanciones con medidas educativas y preventivas. En conclusión, la aplicación adecuada de sanciones penales, junto con estrategias preventivas, podría ser un elemento importante en la mejora de la

seguridad laboral y la prevención de accidentes de trabajo en el Perú.

Respecto de la sexta pregunta que formó parte de la guía de entrevista y respondió al segundo objetivo específico fue: 6. ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Los entrevistados, sin mostrar divergencias, consideran que las sanciones penales existentes en el Perú podrían no ser suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Esto se debe a que la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, indicando posibles deficiencias en la clasificación y tratamiento de estos delitos en el sistema legal. Además, se menciona que las multas y penalidades actuales pueden no ser lo suficientemente significativas como para disuadir a las empresas de ignorar las normas de seguridad laboral. Por lo tanto, se sugiere una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones. Es fundamental que las sanciones penales se complementen con programas de cumplimiento, una cultura organizacional de respeto a la legalidad, y una supervisión efectiva por parte de las autoridades competentes para garantizar un cumplimiento efectivo de las normas de seguridad laboral en el Perú.

La séptima pregunta que formó parte de la guía de entrevista y respondió al tercer objetivo específico fue: 7. ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

La mayoría de mis entrevistados (7 de 10) considera que las sanciones penales en el Perú no son suficientes para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Esto se debe a que las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de estos daños. En general, las sanciones penales se orientan a imponer penas a los responsables de infracciones graves, como

negligencia o violaciones a normas de seguridad laboral. Sin embargo, la compensación a los trabajadores afectados por accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral. Por tanto, se concluye que las sanciones penales deben complementarse con medidas adicionales, como la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema integral de seguridad social que garantice una adecuada protección y compensación a los trabajadores en el Perú.

Del mismo modo, la octava pregunta que formó parte de la guía de entrevista y respondió al tercer objetivo específico fue: 8 ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? De las respuestas desarrolladas podemos realizar la siguiente interpretación:

Los especialistas penales consideran que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Esto se debe a que, actualmente, las sanciones penales están más orientadas a castigar conductas ilegales que a asegurar la reparación de los daños sufridos por los trabajadores. Una posible medida sería vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados. Además, se sugiere fortalecer las normativas que imponen responsabilidades civiles a los empleadores en casos de accidentes causados por negligencia y mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral para prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-accidente. Estas acciones contribuirían a un sistema más justo y efectivo, asegurando que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Debido a los resultados encontrados, pasamos a la discusión de los mismos y verificamos que se corroboran con el objetivo general, en cuanto la mayoría de los entrevistados considera que la regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es insuficiente. Según sus opiniones, los supuestos típicos contemplados se limitan mayoritariamente a la coacción, y las

penas impuestas son mínimas, lo cual no disuade efectivamente las violaciones a estos derechos. A pesar de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168 A al Código Penal, que sanciona las infracciones a las normas de seguridad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, esta medida no ha generado una disminución significativa en los índices de siniestralidad laboral. Los entrevistados sugieren que una cultura corporativa de respeto a la legalidad y la implementación efectiva de programas de cumplimiento podrían ser más eficaces para reducir los riesgos laborales y proteger a los trabajadores. También se menciona que las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y no en simples incumplimientos administrativos, y que los legisladores deberían evaluar y mejorar las penas para que sean verdaderamente disuasivas. Por lo tanto, se argumenta que estos vacíos y deficiencias en la regulación penal están afectando la seguridad y salud en el trabajo, ya que no abarcan todas las formas de vulneración de los derechos laborales ni ofrecen penas disuasivas adecuadas.

Por otro lado, la mayoría de los entrevistados considera que la regulación penal para proteger los derechos de los trabajadores en el Perú presenta deficiencias significativas. Estas deficiencias incluyen la limitación de los supuestos típicos a la coacción y la imposición de penas mínimas que no cumplen un fin disuasivo efectivo. Además, la ubicación de los delitos laborales bajo el Título de delitos contra la libertad es considerada inadecuada, lo que sugiere una deficiencia en la clasificación y tratamiento de estos delitos. La falta de claridad sobre la responsabilidad penal de directivos y funcionarios, y la insuficiencia de las sanciones para casos sin daño concreto, pero con infracciones graves, agravan la situación. Por lo tanto, se argumenta que estos vacíos y deficiencias en la regulación penal están afectando la seguridad y salud en el trabajo, ya que no abarcan todas las formas de vulneración de los derechos laborales ni ofrecen penas disuasivas adecuadas.

Unido a ello, encontramos similitud con el autor internacional Alzina (2020) en cuanto destaca que la falta de una aplicación adecuada de las normativas de seguridad y salud laboral genera un entorno laboral inseguro. Alzina enfatiza la importancia de castigar penalmente a los dirigentes empresariales que no cumplan con estas normativas para evitar la propagación de enfermedades entre los trabajadores. De manera similar, Galbán (2020) en Cuba señala que, aunque la legislación establece claramente los derechos de los empleados, la falta de

mecanismos de control y supervisión adecuados permite la existencia de condiciones laborales inseguras. Ambos estudios coinciden en que la falta de una implementación efectiva de las normativas de seguridad laboral contribuye a la inseguridad en el entorno de trabajo.

En nuestra investigación, se evidencia que el artículo 168° A del Código Penal peruano, a pesar de sancionar las infracciones a las normas de seguridad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, no ha generado una disminución significativa en los índices de siniestralidad laboral. Esta situación se asemeja a lo expuesto por Recupero (2023), quien destaca la necesidad de establecer normas específicas en el derecho penal argentino para gestionar eficazmente los riesgos laborales y garantizar una protección adecuada para los trabajadores. Por otro lado, a nivel nacional, Mosquera (2022) revela que diversas empresas mineras en Perú están descuidando la seguridad y salud de sus trabajadores debido a la falta de supervisión por parte de los inspectores laborales, sugiriendo la implementación de regulaciones más estrictas. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Leyva (2021), quien señala que una regulación adecuada del riesgo laboral puede garantizar la seguridad de los trabajadores.

En cuanto a los teóricos, se presenta similitud con Cervantes (2018) quien sostiene que el debido proceso abarca el derecho de las partes a presentar pruebas, rebatir los cargos que se les imputen y recibir una decisión motivada. Los participantes de nuestra investigación destacan la necesidad de un plazo adecuado para garantizar una defensa completa, lo cual se alinea con la idea de Cervantes sobre la importancia de poder presentar pruebas y rebatir cargos. Asimismo, Huamán (2017), afirma que el debido proceso implica la ejecución de las etapas procedimentales que la ley prescribe. Si la normativa permite extensiones justificadas, se estaría respetando este principio de ejecutar las etapas procedimentales de manera adecuada.

Debido a los resultados encontrados, pasamos a la discusión de los mismos y verificamos que se corroboran con el primer objetivo específico, la mayoría de los entrevistados considera que el Derecho penal del trabajo puede ser un medio de control social eficaz para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, destacan que este recurso debe emplearse únicamente cuando los mecanismos de control social extrapenal han fracasado. La aplicación efectiva y disuasiva de sanciones penales podría contribuir

a un entorno laboral más seguro y saludable, aunque su efectividad depende de varios factores, como la severidad de las consecuencias y la complementariedad con otros mecanismos de control social, programas de cumplimiento y la promoción de una cultura de prevención.

Asimismo, la mayoría de los entrevistados considera que implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Estos cambios podrían incluir una revisión de los tipos penales existentes y la adecuación de las penas para que sean más disuasivas. Además, se sugiere promover una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. La intervención penal debe complementarse con otros mecanismos de control social y una mayor coordinación entre las autoridades competentes, empresas y trabajadores. Se menciona también la necesidad de clarificar y fortalecer la responsabilidad penal de los directivos y funcionarios en casos de incumplimientos graves, así como de asegurar recursos adecuados para la supervisión y control de las normativas de seguridad laboral. Estos cambios podrían contribuir a un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú.

Al respecto, se presenta similitud con los autores internacionales, Alzina (2020) y Galbán (2020), quienes analizaron la aplicación de normativas de seguridad y salud laboral en España y Cuba, respectivamente. Alzina destaca que la falta de aplicación adecuada de las normativas de seguridad y salud laboral genera un entorno laboral inseguro y resalta la importancia de castigar penalmente a los dirigentes empresariales que no cumplan con estas normativas. Galbán, por su parte, señala que, aunque la legislación cubana establece claramente los derechos de los empleados, la falta de mecanismos de control y supervisión adecuados permite la existencia de condiciones laborales inseguras. Ambos enfoques subrayan la importancia de que las normativas permitan una adecuada protección de los trabajadores, aunque en el caso de los participantes, consideran que las sanciones penales en el Perú cumplen parcialmente con esta expectativa.

De igual manera, Recupero (2023) investigó la relación entre el sistema de Riesgos de Trabajo y el Derecho Penal en Argentina, concluyendo que la falta de regulación específica en este ámbito genera una protección insuficiente para los trabajadores. Recupero sugiere la necesidad de establecer normas específicas en el

derecho penal para garantizar una protección adecuada, lo que coincide con las opiniones de nuestros entrevistados sobre la necesidad de revisar y adecuar las penas para que sean más disuasivas. Igualmente, el autor nacional Mosquera (2022) presenta similitud en cuanto a la identificación de deficiencias en la supervisión de la seguridad y salud laboral en las empresas mineras peruanas; el autor destaca que la falta de supervisión adecuada por parte de los inspectores laborales permite condiciones laborales peligrosas, subrayando la necesidad de regulaciones más estrictas.

Por su parte, en los teóricos, Leyva (2021) concuerda con lo indicado en cuanto refiere que la regulación adecuada del riesgo laboral puede garantizar la seguridad de los trabajadores. Según Leyva, la modificación reciente del artículo 168-A del Código Penal peruano muestra diferencias significativas en la protección de los derechos de los trabajadores, destacando la necesidad de adecuar las sanciones a las circunstancias específicas de cada caso para asegurar una aplicación justa y efectiva de la ley penal. Igualmente, Salazar (2023) precisa que el sistema de penas y medidas de protección en el sistema legal penal peruano debe ser flexible y contextualizado para garantizar una protección adecuada de los derechos de los trabajadores. Salazar enfatiza la importancia de que las autoridades actúen conforme a la ley y asegura que las extensiones de plazo pueden proporcionar una defensa adecuada.

Entonces, las opiniones expresadas por los entrevistados resaltan la controversia y la interpretación divergente respecto a si la aplicación de sanciones penales en el Perú cumple con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Mientras algunos destacan una adaptación parcial que aún conserva ciertas garantías de protección para los trabajadores, otros argumentan que las restricciones y deficiencias en la supervisión y aplicación de normativas van en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores, generando así un debate sobre la necesidad de ajustes normativos para garantizar una aplicación más equitativa y efectiva del derecho penal en el ámbito laboral. Este análisis refleja la importancia de encontrar un equilibrio entre la eficacia en la aplicación de sanciones penales y el respeto irrestricto de los derechos y garantías de los trabajadores, aspecto que deberá ser considerado en futuras revisiones normativas para garantizar la legitimidad y legalidad de las medidas de protección laboral.

Debido a los resultados encontrados, pasamos a la discusión de los mismos y verificamos que se corroboran con el segundo objetivo específico, la mayoría de los entrevistados considera que las sanciones penales, si se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir significativamente a la prevención de accidentes de trabajo en el Perú. No obstante, destacan que estas sanciones deben ser utilizadas como último recurso y complementarse con otras medidas preventivas. Estas medidas incluyen la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

Algunos entrevistados enfatizan que las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes debido a problemas de fiscalización, corrupción y la necesidad de un enfoque integral que combine sanciones con medidas educativas y preventivas. Asimismo, la mayoría de mis entrevistados (7 de 10) considera que las sanciones penales existentes en el Perú podrían no ser suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Esto se debe a que la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, indicando posibles deficiencias en la clasificación y tratamiento de estos delitos en el sistema legal. Además, se menciona que las multas y penalidades actuales pueden no ser lo suficientemente significativas como para disuadir a las empresas de ignorar las normas de seguridad laboral.

Se presenta similitud con el autor internacional Alzina (2020), quien en su estudio realizado en España concluyó que es fundamental identificar las cualidades esenciales para implementar sanciones penales en lugar de sanciones administrativas para asegurar la protección y salud laboral. Al igual que nuestros entrevistados, Alzina destaca la necesidad de una implementación efectiva de normativas para garantizar la seguridad laboral.

De igual forma, Galbán (2020) en Cuba subraya la carencia en la aplicación y cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral debido a la falta de mecanismos de control y supervisión adecuados, lo cual se alinea con la preocupación de los entrevistados sobre la efectividad de las sanciones penales en Perú. Galbán concluye que, aunque la legislación es clara, su protección efectiva requiere mejoras significativas en la implementación y cumplimiento.

A nivel nacional, Mosquera (2022) encontró que diversas empresas mineras en Perú descuidan la seguridad y salud de sus trabajadores debido a la falta de supervisión por parte de los inspectores laborales. Los hallazgos de Mosquera resaltan la necesidad de regulaciones más estrictas y supervisión efectiva, coincidiendo con la opinión de nuestros entrevistados sobre la importancia de complementar las sanciones penales con medidas preventivas y educativas. En conclusión, la aplicación adecuada de sanciones penales, junto con estrategias preventivas, podría ser un elemento importante en la mejora de la seguridad laboral y la prevención de accidentes de trabajo en el Perú. Esta visión resuena con estudios internacionales y nacionales que enfatizan la necesidad de una implementación efectiva de normativas y una supervisión rigurosa para garantizar la protección de los trabajadores.

Con base en los resultados obtenidos, procedimos a discutirlos y verificamos su confirmación con el tercer objetivo específico, la mayoría de mis entrevistados (7 de 10) considera que las sanciones penales en el Perú no son suficientes para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Ellos argumentan que las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de estos daños. En general, las sanciones penales se orientan a imponer penas a los responsables de infracciones graves, como negligencia o violaciones a normas de seguridad laboral. Sin embargo, la compensación a los trabajadores afectados por accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral.

El autor internacional Alzina (2020) presenta similitud en cuanto a la insuficiencia de las sanciones penales para garantizar la protección de la seguridad laboral. Al igual que en nuestro estudio, Alzina resalta la necesidad de una implementación efectiva de normativas de seguridad y salud laboral y concluye que las sanciones penales deben ser complementadas con otras medidas para ser realmente efectivas.

De igual forma, Galbán (2020) en Cuba subraya las deficiencias en la aplicación y cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral, indicando que los mecanismos de control y supervisión son inadecuados. Esto coincide con la

percepción de nuestros entrevistados sobre la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión para asegurar la compensación y protección de los trabajadores.

En cuanto a los autores nacionales, Mosquera (2022) aborda la negligencia en la supervisión de las condiciones de seguridad laboral en empresas mineras, sugiriendo la implementación de regulaciones más estrictas y efectivas para abordar esta problemática. Sus hallazgos reflejan la opinión de nuestros entrevistados sobre la necesidad de mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral para prevenir accidentes y garantizar la compensación a los trabajadores.

Finalmente, Leyva (2021) destaca la importancia de una regulación adecuada del riesgo laboral para garantizar la seguridad de los trabajadores, proponiendo una revisión de las normativas penales para que sean más efectivas en la protección de los derechos de los trabajadores. Esto resuena con la conclusión de nuestros entrevistados sobre la necesidad de complementar las sanciones penales con un sistema integral de seguridad social y una cultura de prevención de riesgos laborales

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que la regulación de las sanciones penales en el Perú vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en 2024, ya que estas sanciones, al estar enfocadas principalmente en la punición de conductas ilegales, no abordan de manera integral la prevención de enfermedades profesionales ni la compensación de los trabajadores afectados. La insuficiencia de estas sanciones en garantizar un entorno laboral seguro y saludable demuestra una vulneración significativa de los derechos de los trabajadores.

**Segunda:** Se identificó que las sanciones penales no son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales. La mayoría de los entrevistados consideró que, aunque las sanciones penales pueden tener un efecto disuasivo, no son suficientes por sí solas para prevenir enfermedades laborales. Es necesario complementarlas con medidas preventivas, como la promoción de una cultura de seguridad laboral y la implementación de controles y supervisión adecuados, para lograr una prevención efectiva.

**Tercera:** Se identificó que las sanciones penales no son eficaces para el cumplimiento de la prevención de accidentes de trabajo. Los entrevistados destacaron que la falta de una adecuada supervisión y la corrupción en la fiscalización limitan la efectividad de las sanciones penales. Además, señalaron la necesidad de un enfoque integral que combine sanciones con medidas educativas y preventivas para mejorar la seguridad laboral y prevenir accidentes.

**Cuarta:** Se estableció que las sanciones penales no son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador. Los entrevistados coincidieron en que las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales, pero no aseguran adecuadamente la compensación de los trabajadores afectados por accidentes laborales. Se concluye que es necesario vincular las sanciones penales con medidas adicionales, como un sistema integral de seguridad social y normativas que impongan responsabilidades civiles a los empleadores, para garantizar una compensación justa y efectiva.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Dirección General de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que revise y modifique las normativas relacionadas con las sanciones penales en el ámbito laboral. La modificación debe enfocarse en incorporar medidas preventivas adicionales, como la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

**Segunda:** Es recomendable que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) realice una evaluación exhaustiva de la efectividad de las sanciones penales en la prevención de enfermedades profesionales. Se sugiere fortalecer las políticas de prevención mediante programas educativos y de formación continua para empleadores y trabajadores, así como mejorar los mecanismos de fiscalización y supervisión para asegurar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tercera:** Se recomienda al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, particularmente a la Dirección General de Justicia y Seguridad Legal, que promueva la implementación de un enfoque integral que combine sanciones penales con medidas educativas y preventivas. Esto incluye el desarrollo de programas de concientización y capacitación sobre seguridad laboral y la mejora de la supervisión y fiscalización para prevenir accidentes de trabajo de manera más efectiva.

**Cuarta:** Se recomienda a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que realice una revisión exhaustiva del marco normativo y procedimental relacionado con las sanciones penales en el ámbito laboral. Se sugiere vincular directamente las sanciones penales con la obligación de compensar a los trabajadores afectados, mejorar las normativas que imponen responsabilidades civiles a los empleadores y fortalecer los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral para asegurar una compensación justa y efectiva a los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Aguirre, Á. (2015). *Metodología Cualitativa etnográfica*. Universidad de Ayacucho. [doi:http://hdl.handle.net/20.500.11936/137](http://hdl.handle.net/20.500.11936/137)
- Alzina, A. (2020). Los delitos contra la seguridad y la higiene en el trabajo a propósito del Covid-19. *Política Science*, 1(2), 1-13. [doi:https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2547](https://doi.org/10.25009/ej.v0i2.2547)
- Arana, C. (2020). La Libertad de Trabajo y el Derecho Penal Laboral. *Lex- revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 5(4), 407-424. [doi:http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/download/1986/2131](http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/download/1986/2131)
- Ballesteros, M. (2020). Responsabilidades por incumplimiento de la regulación sobre prevención de riesgos laborales. *Anuario jurídico y económico escurialense*, 53(1), 109-138. [doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7450111.pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7450111.pdf)
- Bautista, M., & Zapata, H. (2022). Factores que limitan el cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 21-27. [doi:https://doi.org/10.25127/rcsh.20225.835](https://doi.org/10.25127/rcsh.20225.835)
- Blas, L., Charqui, B., & Huerta, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú. *Llalliq*, 3(1), 1-199. [doi:https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046/1121](https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1046/1121)
- Bonilla, G., & López, S. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Revista Cinta de Moebio*, 57(1), 305-315. [doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006](http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006)
- Carretero. (2023). Delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(8), 89-123. [doi:https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.808](https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.808)
- Castaño, J. (2013). Mecánica de la tentación. El delito, la culpa y la pena a partir de Cesare Beccaria. *Estudios de derecho*, 70(155), , 70(155), 201-222. [doi:https://doi.org/10.17533/udea.esde.20009](https://doi.org/10.17533/udea.esde.20009)
- Cifuentes, J. (2022). El Derecho del trabajo como objeto de protección jurídico-penal. *Advocatus*, 42(1), 261-276. [doi:https://doi.org/10.26439/advocatus2022.n042.5767](https://doi.org/10.26439/advocatus2022.n042.5767)
- Del Solar, J. (2021). Uso y abuso de la prisión preventiva en el proceso penal peruano. *Ius et Praxis*, 053(1), 125-135.

[doi:https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.5073](https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.5073)

- Di Virgilio, M., Fraga, C., Najmias, C., Navarro, A., Perea, C., & Plotno, G. (2016). Competencias para el trabajo de campo cualitativo: formando investigadores en Ciencias Sociales. *Revista argentina de sociología*, 5(9), 90-110.
- Diario Oficial El Peruano. (2024). *Ley de seguridad y salud en el trabajo, Ley N° 29783*. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Diarte, K., & Ramírez, C. (2021). Análisis de la Obra “Tratado de los Delitos y de las Penas” de Cesare Beccaria. *JUS Revista Jurídica Cuerpo Académico de Derecho Constitucional Facultad de Derecho Culiacán*, 1(9), 95-132. [doi:https://revistas.uas.edu.mx/index.php/JUS/article/view/77/86](https://revistas.uas.edu.mx/index.php/JUS/article/view/77/86)
- Díaz, H. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. [doi:https://doi.org/10.5209/RGID.60813](https://doi.org/10.5209/RGID.60813)
- Galbán, K. (2020). La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *Iusta*, 52(1), 15-20. [doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7407293.pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7407293.pdf)
- Galbán, K. (2020). La seguridad y salud en el trabajo. Una aproximación a través del Derecho penal cubano. *Iusta*, 52(1), 15-20. [doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7407293.pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7407293.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Encuesta nacional de hogares 2024*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3041466/8600-ficha-tecnica-2024%282%29.pdf>
- Leyva, J. (2021). *Regulación del delito de riesgo laboral en el código penal para garantizar los derechos del trabajador en condiciones de igualdad (Tesis de pregrado)*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8825/Leyva%20Guerrero%20Jennifer%20Yusmey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machín, E. (2024). Estrategias de responsabilidad social y gestión en seguridad y salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11(3), 51-69. [doi:https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/687/700](https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/687/700)
- Mañalich, R., & Pablo, J. (2021). La clausura de los sistemas de normas de sanción

- penal como sistemas de reglas constitutivas. *Revus. Journal for Constitutional Theory and Philosophy of Law/Revija za ustavno teorijo in filozofijo prava*, 44(1), 1-23. [doi:https://doi.org/10.4000/revus.7473](https://doi.org/10.4000/revus.7473)
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: CENGAGE.
- Mosquera, S. (2022). *El Criminal Compliance En El Atentado Contra Las Condiciones De Seguridad Y Salud En El Trabajo En Pasco, Periodo 2018” (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8051/PCP00255S68.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Orellanos, E., & Quiroz, M. (2023). Responsabilidad disciplinaria, ética y moral del profesional en gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, 5(2), 50-54. [doi:https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3709](https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3709)
- Pablo, A. (2018). Cesare Beccaría, la humanidad de las penas y la prisión permanente revisable en el Código Penal español. *Cesare Beccaría, la humanidad de las penas y la prisión permanente revisable en el Código Penal español*, 8(6), 20-40. [doi:https://uvadoc.uva.es/handle/10324/65907](https://uvadoc.uva.es/handle/10324/65907)
- Palacios, G. (2016). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). Madrid, España: Ecopella.
- Pinedo, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10155-10167. [doi:https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.1059](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059)
- Recupero, M. (2023). El sistema de Riesgos de Trabajo y su relación con el Derecho Penal . *Pensamiento penal*, 1(481), 1-17. [doi:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/EI%20sistema%20de%20Riesgos%20de%20Trabajo%20y%20su%20relacio%CC%81n%20con%20el%20Derecho%20Penal-%20EDITADO%20DEFINITIVO%20%281%29.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/EI%20sistema%20de%20Riesgos%20de%20Trabajo%20y%20su%20relacio%CC%81n%20con%20el%20Derecho%20Penal-%20EDITADO%20DEFINITIVO%20%281%29.pdf)
- Rodríguez, S. (2021). El empleador como garante de la seguridad del trabajo en el Código Penal peruano. Globalización, riesgo típico y COVID-19. *Revista de la Facultad de Derecho*, 50(1), 1-17. [doi:https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a10](https://doi.org/10.22187/rfd2021n50a10)

- Romero, S., Pinto, G., Medina, J., & Tito, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. [doi:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890722.pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890722.pdf)
- Salazar, D. (2023). Los sistemas de regulación de penas y medidas de seguridad y su aplicación en el derecho penal peruano. *Ius Inkarri*, 12(13), 203-243. [doi:https://doi.org/10.59885/iusinkarri.2023.v12n13.11](https://doi.org/10.59885/iusinkarri.2023.v12n13.11)
- Talledo, K. (2021). Seguridad y salud: una nueva perspectiva de los sistemas de gestión de seguridad y salud con motivo de aparición de riesgos emergentes. *Ius Et Praxis*, 053(1), 271-279. [doi:https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.4973](https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n053.4973)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Categorización

Título	Problema	Objetivos	Categorías	Sub Categorías
El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.	<b>Problema General:</b> ¿De qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024?	<b>OG:</b> Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.	<b>Sanción penal</b> (Artículo 28, 29 y 30 del título III del Código Penal). La teoría de la pena, también llamada teoría mixta o ecléctica, busca conciliar las funciones de prevención, protección y resocialización en la imposición y cumplimiento de las sanciones penales. Franz Von Liszt es uno de los principales defensores de esta teoría, al proponer una combinación de prevención general y especial; la pena debe disuadir a la sociedad en general de cometer delitos (prevención general), proteger a la comunidad de delincuentes peligrosos (función protectora) y rehabilitar al delincuente para su reintegración social (función resocializadora) (Castaño, 2013).	Función preventiva
	<b>Problema Específicos:</b> ¿Son las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales?	<b>OE1:</b> Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.		Función protectora
	¿Son las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo?	<b>OE2:</b> Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.		Función resocializadora
	¿Son las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador?	<b>OE3:</b> Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.	<b>Derecho a la seguridad y salud</b>	Prevención y control de

---

**en el trabajo  
(Según la Ley  
29783,  
reglamento de ley  
y  
modificaciones).**

La teoría integral en el derecho laboral peruano aborda la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque holístico.

Se destaca la importancia de una prevención proactiva y constante de riesgos laborales, implicando la participación de todos los actores del ámbito laboral, como empleadores, trabajadores y autoridades reguladoras. En el país, esta teoría se materializa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las políticas públicas orientadas a fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Talledo, 2021).

---

enfermedades  
profesionales

Prevenir y  
controlar los  
accidentes de  
trabajo

Garantizar la  
compensación o  
reparación de los  
daños sufridos  
por el trabajador

### Anexo 3

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista, que es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<i><b>Dr. Fredy Ochoa Tataje</b></i>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social (x)
	Educativa ( x )	Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación, derecho, gestión pública, Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de instrumento:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	Adaptado (Frisancho, 2024).
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Territorio nacional
Significación:	El objetivo general de la investigación es: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024. Asimismo, la investigación tiene como categoría 1: La sanción penal, con subcategorías: Función preventiva, función protectora y función resocializadora; como categoría 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con subcategorías: Prevención y control de enfermedades profesionales, prevenir y controlar los accidentes de trabajo y garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Categorías	Definición
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.	La sanción Penal	La teoría de la pena, también llamada teoría mixta o ecléctica, busca conciliar las funciones de prevención, protección y resocialización en la imposición y cumplimiento de las sanciones penales. Franz Von Liszt es uno de los principales defensores de esta teoría, al proponer una combinación de prevención general y especial; la pena debe disuadir a la sociedad en general de cometer delitos (prevención general), proteger a la comunidad de delincuentes peligrosos (función protectora) y rehabilitar al delincuente para su reintegración social (función resocializadora) (Castaño, 2013).
	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	La teoría integral en el derecho laboral peruano aborda la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque holístico. Se destaca la importancia de una prevención proactiva y constante de riesgos laborales, implicando la participación de todos los actores del ámbito laboral, como empleadores, trabajadores y autoridades reguladoras. En el país, esta teoría se materializa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las políticas públicas orientadas a fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Talledo, 2021).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por (Frisancho, 2024). De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente de acuerdo a estos aspectos.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Categorías y subcategorías del instrumento:

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: <b>La sanción penal</b>	Función preventiva
	Función protectora
	Función resocializadora
Categoría 2: <b>Derecho a la seguridad y salud en el trabajo</b>	Prevención y control de enfermedades profesionales
	Prevenir y controlar los accidentes de trabajo
	Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador

Objetivos de las Categorías y subcategorías: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.

#### **CATEGORIA 1: La sanción penal**

##### **SUBCATEGORÍAS:**

- **Función preventiva**
- **Función protectora**
- **Función resocializadora**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración del derecho a la seguridad y salud en el	1.- ¿Considera usted que la regulación actual de las sanciones penales	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

trabajo	vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?				
Deficiencia de la sanción penal	2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Eficacia de la sanción penal	3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prevención de enfermedades profesionales	4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

**CATEGORIA 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo**

**SUBCATEGORÍAS:**

- **Prevención y control de enfermedades profesionales**
- **Prevenir y controlar los accidentes de trabajo**
- **Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de la sanción penal	5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Cumplimiento de las normas de seguridad laboral	6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Reparación de los daños sufridos por accidentes laborales	7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Compensación por daños en accidentes laborales	8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA. ES APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ : OCHOA TATAJE FREDYDNI: 07015123**

**Especialidad del validador: Metodología de investigación**

**ORCID: 0000-0002-1410-1588**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo



-----  
 ----  
**Firma del Experto Informante.**

### Anexo 3

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista, que es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<i>Dra. Eleximia Soledad Díaz Díaz</i>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social (x)
	Educativa ( x )	Organizacional (x)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación, derecho, gestión pública, Docencia Universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	Escuela de oficiales de la Policía Nacional del Perú	
	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde	

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos de instrumento:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autor:	Adaptado (Frisancho, 2024).
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Territorio nacional
Significación:	El objetivo general de la investigación es: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024. Asimismo, la investigación tiene como categoría 1: La sanción penal, con subcategorías: Función preventiva, función protectora y función resocializadora; como categoría 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con subcategorías: Prevención y control de enfermedades profesionales, prevenir y controlar los accidentes de trabajo y garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.

## 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Categorías	Definición
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.	La sanción Penal	La teoría de la pena, también llamada teoría mixta o ecléctica, busca conciliar las funciones de prevención, protección y resocialización en la imposición y cumplimiento de las sanciones penales. Franz Von Liszt es uno de los principales defensores de esta teoría, al proponer una combinación de prevención general y especial; la pena debe disuadir a la sociedad en general de cometer delitos (prevención general), proteger a la comunidad de delincuentes peligrosos (función protectora) y rehabilitar al delincuente para su reintegración social (función resocializadora) (Castaño, 2013).
	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	La teoría integral en el derecho laboral peruano aborda la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque holístico. Se destaca la importancia de una prevención proactiva y constante de riesgos laborales, implicando la participación de todos los actores del ámbito laboral, como empleadores, trabajadores y autoridades reguladoras. En el país, esta teoría se materializa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las políticas públicas orientadas a fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Talledo, 2021).

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por (Frisancho, 2024). De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrindesus observaciones que considere pertinente de acuerdo a estos aspectos.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Categorías y subcategorías del instrumento:

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: <b>La sanción penal</b>	Función preventiva
	Función protectora
	Función resocializadora
Categoría 2: <b>Derecho a la seguridad y salud en el trabajo</b>	Prevención y control de enfermedades profesionales
	Prevenir y controlar los accidentes de trabajo
	Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador

Objetivos de las Categorías y subcategorías: Determinar de qué manera la regulación de las sancionespenales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.

#### **CATEGORIA 1: La sanción penal**

##### **SUBCATEGORÍAS:**

- **Función preventiva**
- **Función protectora**
- **Función resocializadora**

Indicadores	Ítem		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración del derecho a						

la seguridad y salud en el trabajo	1.- ¿Considera usted que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?		Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Deficiencia de la sanción penal	2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Eficacia de la sanción penal	3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prevención de enfermedades profesionales	4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

## **CATEGORIA 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo**

### **SUBCATEGORÍAS:**

- **Prevención y control de enfermedades profesionales**
- **Prevenir y controlar los accidentes de trabajo**
- **Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador**

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficacia de la sanción penal	5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Cumplimiento de las normas de seguridad laboral	6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Reparación de los daños sufridos por accidentes laborales	7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Compensación por daños en accidentes laborales	8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENESUFICIENCIA. ES APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ]  
Noaplicable

**Apellidos y nombres del juez validador Dr/ Mg: Eleximia Soledad Díaz Díaz**

**DNI: 31664856**

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0002-6299-7462>

**Especialidad del validador:**  
**Temática**

**06 de junio del 2024**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

### Anexo 3 Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de entrevista, que es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b><i>Dr. José Joel Mío López</i></b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Especialista en Derecho Penal
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho Penal, Docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio Público
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde

#### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 13. Datos de instrumento:

Nombre de la Prueba:	Entrevista
Autora:	Adaptado (Frisancho, 2024).
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Territorio nacional
Significación:	El objetivo general de la investigación es: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024. Asimismo, la investigación tiene como categoría 1: La sanción penal, con subcategorías: Función preventiva, función protectora y función resocializadora; como categoría 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo, con subcategorías: Prevención y control de enfermedades profesionales, prevenir y controlar los accidentes de trabajo y garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.

#### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Categorías	Definición
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.	La sanción Penal	La teoría de la pena, también llamada teoría mixta o ecléctica, busca conciliar las funciones de prevención, protección y resocialización en la imposición y cumplimiento de las sanciones penales. Franz Von Liszt es uno de los principales defensores de esta teoría, al proponer una combinación de prevención general y especial; la pena debe disuadir a la sociedad en general de cometer delitos (prevención general), proteger a la comunidad de delincuentes peligrosos (función protectora) y rehabilitar al delincuente para su reintegración social (función resocializadora) (Castaño, 2013).
	Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	La teoría integral en el derecho laboral peruano aborda la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque holístico. Se destaca la importancia de una prevención proactiva y constante de riesgos laborales, implicando la participación de todos los actores del ámbito laboral, como empleadores, trabajadores y autoridades reguladoras. En el país, esta teoría se materializa en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las políticas públicas orientadas a fomentar un entorno laboral seguro y saludable (Talledo, 2021).

### 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por (Frisancho, 2024). De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente de acuerdo a estos aspectos.*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Categorías y subcategorías del instrumento:**

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: <b>La sanción penal</b>	Función preventiva
	Función protectora
	Función resocializadora
Categoría 2: <b>Derecho a la seguridad y salud en el trabajo</b>	Prevención y control de enfermedades profesionales
	Prevenir y controlar los accidentes de trabajo
	Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador

Objetivos de las Categorías y subcategorías: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.

**CATEGORIA 1: La sanción penal**

**SUBCATEGORÍAS:**

- **Función preventiva**
- **Función protectora**
- **Función resocializadora**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vulneración del derecho a la seguridad y salud en el trabajo	1.- ¿Considera usted que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

	2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Deficiencia de la sanción penal					
Eficacia de la sanción penal	3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prevención de enfermedades profesionales	4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

## **CATEGORIA 2: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo**

### **SUBCATEGORÍAS:**

- **Prevención y control de enfermedades profesionales**
- **Prevenir y controlar los accidentes de trabajo**
- **Garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador**

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Eficacia de la sanción penal	5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Cumplimiento de las normas de seguridad laboral	6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reparación de los daños sufridos por accidentes laborales	7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales?	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Compensación por daños en	8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
accidentes laborales	penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales?				

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA.ES APLICABLE**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ : José**

**Joel Mio LópezDNI: 45589317**

**Especialidad del validador: Especialista en Derecho Penal**

**ORCID: 0000-0002-4345-565X**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

**06 de Junio  
del 2024**



**Firma del Experto  
Informante.**

## **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

Título de la investigación: Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024

Investigador: Jorge Luis Frisancho Lazo

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No

recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:DNI:

Fecha y hora:

## Anexo 5. Triangulación de la información

Objetivo General: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.				
Alcances Normativos NACIONALES INTERNACIONALES	Alcances Teóricos (Doctrina)	Posición del Investigador	Alcances de las entrevistas	Conclusiones
<p><b>CÓDIGO PENAL PERUANO</b></p> <p><b>Artículo 28, 29 y 30 del título III del Código Penal</b></p> <p>Estas normas son relevantes porque definen las responsabilidades y sanciones específicas para empleadores que no cumplen con los estándares de seguridad y salud, afectando directamente los derechos de los trabajadores.</p> <p><b>Según la Ley 29783, reglamento de ley y modificaciones.</b></p> <p>La OIT establece directrices sobre sanciones y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que pueden servir de referencia para evaluar la eficacia de las leyes</p>	<p>La doctrina jurídica establece que las regulaciones penales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo deben ser suficientemente severas y disuasorias para garantizar una verdadera protección a los trabajadores. Según Fernández (2021), una regulación efectiva no solo debe contemplar sanciones económicas, sino también penas privativas de libertad para los casos más graves de negligencia o incumplimiento. Gutiérrez (2019) argumenta que la existencia de sanciones penales estrictas es fundamental para obligar a los empleadores a cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, ya que muchas veces las sanciones administrativas no son suficientes para generar un cambio de comportamiento en</p>	<p>La regulación actual en el Código Penal peruano es insuficiente para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y ser verdaderamente disuasivas para prevenir violaciones. Además, se necesita un enfoque integral que incluya la implementación de programas de cumplimiento y una cultura corporativa de respeto a la legalidad.</p>	<p>Por lo expuesto en las entrevistas realizadas en la presente investigación, se arriba a la síntesis de que la regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es insuficiente. Según sus opiniones, los supuestos típicos contemplados se limitan mayoritariamente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas, lo cual no disuade efectivamente las violaciones a estos derechos. A pesar de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168 A al Código Penal, que sanciona las infracciones a las normas de seguridad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, esta medida no ha generado una disminución</p>	<p>Las sanciones penales actuales en Perú no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, ya que no tienen un efecto disuasorio significativo. Es necesario revisar y mejorar las sanciones para que sean verdaderamente efectivas, centrándose en comportamientos graves y fomentando una cultura de cumplimiento y respeto a la legalidad en las empresas.</p>

<p>nacionales en Perú. Estas directrices son importantes porque proporcionan un marco internacional de mejores prácticas que puede influir en la legislación nacional y mejorar la protección de los trabajadores.</p>	<p>las empresas. Además, estudios teóricos sugieren que las sanciones penales deben ir acompañadas de una robusta infraestructura de cumplimiento y monitoreo. Según el enfoque de cumplimiento normativo propuesto por Paredes (2020), la efectividad de las sanciones penales depende en gran medida de la capacidad del estado para monitorear y hacer cumplir las leyes. En ausencia de un monitoreo riguroso y de mecanismos de denuncia efectivos, incluso las sanciones más severas pueden resultar ineficaces.</p>		<p>significativa en los índices de siniestralidad laboral. Los entrevistados sugieren que una cultura corporativa de respeto a la legalidad y la implementación efectiva de programas de cumplimiento podrían ser más eficaces para reducir los riesgos laborales y proteger a los trabajadores. También se menciona que las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y no en simples incumplimientos administrativos, y que los legisladores deberían evaluar y mejorar las penas para que sean verdaderamente disuasivas.</p>	
--	--	--	---	--

**Objetivo Específico 1: Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

<b>Alcances Normativos NACIONALES INTERNACIONALES</b>	<b>Alcances Teóricos (Doctrina)</b>	<b>Posición del Investigador</b>	<b>Alcances de las entrevistas</b>	<b>Conclusiones</b>
<b>CÓDIGO PENAL PERUANO</b>  <b>Artículo 28, 29 y 30 del título</b>	<p>La doctrina jurídica establece que las regulaciones penales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo deben ser</p>	<p>La regulación actual en el Código Penal peruano es insuficiente para garantizar la seguridad y salud en el</p>	<p>La mayoría de los entrevistados convergen en que el Derecho penal del trabajo puede ser un medio de</p>	<p>Las sanciones penales actuales en Perú no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el</p>

<p><b>III del Código Penal</b></p> <p>Estas normas son relevantes porque definen las responsabilidades y sanciones específicas para empleadores que no cumplen con los estándares de seguridad y salud, afectando directamente los derechos de los trabajadores.</p> <p><b>Según la Ley 29783, reglamento de ley y modificaciones.</b></p> <p>La OIT establece directrices sobre sanciones y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que pueden servir de referencia para evaluar la eficacia de las leyes nacionales en Perú. Estas directrices son importantes porque proporcionan un marco internacional de mejores prácticas que puede influir en la legislación nacional y mejorar la protección de los trabajadores.</p>	<p>suficientemente severas y disuasorias para garantizar una verdadera protección a los trabajadores. Según Fernández (2021), una regulación efectiva no solo debe contemplar sanciones económicas, sino también penas privativas de libertad para los casos más graves de negligencia o incumplimiento. Gutiérrez (2019) argumenta que la existencia de sanciones penales estrictas es fundamental para obligar a los empleadores a cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, ya que muchas veces las sanciones administrativas no son suficientes para generar un cambio de comportamiento en las empresas.</p> <p>Un análisis detallado de la legislación peruana revela que, aunque se han introducido modificaciones como el artículo 168 A del Código Penal, que sanciona las infracciones a las normas de seguridad que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador, estas medidas no han sido suficientes para</p>	<p>trabajo. Las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y ser verdaderamente disuasivas para prevenir violaciones. Además, se necesita un enfoque integral que incluya la implementación de programas de cumplimiento y una cultura corporativa de respeto a la legalidad.</p>	<p>control social eficaz para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, destacan que este recurso debe emplearse únicamente cuando los mecanismos de control social extrapenal han fracasado. La aplicación efectiva y disuasiva de sanciones penales podría contribuir a un entorno laboral más seguro y saludable, aunque su efectividad depende de varios factores, como la severidad de las consecuencias y la complementariedad con otros mecanismos de control social, programas de cumplimiento y la promoción de una cultura de prevención. Algunos entrevistados señalan que las sanciones penales no han logrado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral, enfatizando la necesidad de implementar programas adicionales para prevenir riesgos laborales y criminalidad relacionada con accidentes de trabajo.</p>	<p>trabajo, ya que no tienen un efecto disuasorio significativo. Es necesario revisar y mejorar las sanciones para que sean verdaderamente efectivas, centrándose en comportamientos graves y fomentando una cultura de cumplimiento y respeto a la legalidad en las empresas.</p>
--	--	---	---	--

	reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral. Esto puede atribuirse a la falta de una implementación efectiva y a la percepción de que las sanciones no son suficientemente severas para disuadir el incumplimiento.			
--	--	--	--	--

**Objetivo Específico 2: Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

<b>Alcances Normativos NACIONALES INTERNACIONALES</b>	<b>Alcances Teóricos (Doctrina)</b>	<b>Posición del Investigador</b>	<b>Alcances de las entrevistas</b>	<b>Conclusiones</b>
<p><b>CÓDIGO PENAL PERUANO</b>  <b>Artículo 28, 29 y 30 del título III del Código Penal</b>            Estas normas son relevantes porque definen las responsabilidades y sanciones específicas para empleadores que no cumplen con los estándares de seguridad y salud, afectando directamente los derechos de los trabajadores.  <b>Según la Ley 29783, reglamento de ley y modificaciones.</b>            La OIT establece directrices sobre sanciones y regulaciones relacionadas con</p>	<p>Según el enfoque de cumplimiento normativo propuesto por Paredes (2020), la efectividad de las sanciones penales depende en gran medida de la capacidad del estado para monitorear y hacer cumplir las leyes. En ausencia de un monitoreo riguroso y de mecanismos de denuncia efectivos, incluso las sanciones más severas pueden resultar ineficaces.</p> <p>La teoría del derecho penal económico, discutida por Salinas (2018), también</p>	<p>La regulación actual en el Código Penal peruano es insuficiente para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y ser verdaderamente disuasivas para prevenir violaciones. Además, se necesita un enfoque integral que incluya la implementación de programas de cumplimiento y una cultura corporativa de respeto a la legalidad.</p>	<p>Se resaltó que las sanciones penales, si se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir significativamente a la prevención de accidentes de trabajo en el Perú. No obstante, destacan que estas sanciones deben ser utilizadas como último recurso y complementarse con otras medidas preventivas. Estas medidas incluyen la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de</p>	<p>Las sanciones penales actuales en Perú no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, ya que no tienen un efecto disuasorio significativo. Es necesario revisar y mejorar las sanciones para que sean verdaderamente efectivas, centrándose en comportamientos graves y fomentando una cultura de cumplimiento y respeto a la legalidad en las empresas.</p>

<p>la seguridad y salud en el trabajo, que pueden servir de referencia para evaluar la eficacia de las leyes nacionales en Perú. Estas directrices son importantes porque proporcionan un marco internacional de mejores prácticas que puede influir en la legislación nacional y mejorar la protección de los trabajadores.</p>	<p>ofrece una perspectiva relevante. Este enfoque sugiere que las sanciones penales en el ámbito laboral deben considerar no solo el acto delictivo en sí, sino también el contexto económico y organizacional en el que ocurre. Por ejemplo, una empresa que sistemáticamente evade las normas de seguridad debe enfrentarse a sanciones más severas que aquellas que cometen infracciones menores de manera ocasional.</p>		<p>los trabajadores en prevención de riesgos laborales. Algunos entrevistados enfatizan que las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes debido a problemas de fiscalización, corrupción y la necesidad de un enfoque integral que combine sanciones con medidas educativas y preventivas. En conclusión, la aplicación adecuada de sanciones penales, junto con estrategias preventivas, podría ser un elemento importante en la mejora de la seguridad laboral y la prevención de accidentes de trabajo en el Perú.</p>	
--	--	--	--	--

**Objetivo Específico 3: Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

<b>Alcances Normativos NACIONALES INTERNACIONALES</b>	<b>Alcances Teóricos (Doctrina)</b>	<b>Posición del Investigador</b>	<b>Alcances de las entrevistas</b>	<b>Conclusiones</b>
<p><b>CÓDIGO PENAL PERUANO Artículo 28, 29 y 30 del título III del Código Penal</b> Estas normas son relevantes porque definen las responsabilidades y sanciones específicas para empleadores</p>	<p>La teoría del derecho penal económico, discutida por Salinas (2018), también ofrece una perspectiva relevante. Este enfoque sugiere que las sanciones penales en el ámbito laboral</p>	<p>La regulación actual en el Código Penal peruano es insuficiente para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Las sanciones penales deberían centrarse en comportamientos graves y</p>	<p>Se resaltó que las sanciones penales en el Perú no son suficientes para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Esto se</p>	<p>Las sanciones penales actuales en Perú no son suficientes para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Se</p>

<p>que no cumplen con los estándares de seguridad y salud, afectando directamente los derechos de los trabajadores.</p> <p><b>Según la Ley 29783, reglamento de ley y modificaciones.</b></p> <p>La OIT establece directrices sobre sanciones y regulaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, que pueden servir de referencia para evaluar la eficacia de las leyes nacionales en Perú. Estas directrices son importantes porque proporcionan un marco internacional de mejores prácticas que puede influir en la legislación nacional y mejorar la protección de los trabajadores.</p>	<p>deben considerar no solo el acto delictivo en sí, sino también el contexto económico y organizacional en el que ocurre. Por ejemplo, una empresa que sistemáticamente evade las normas de seguridad debe enfrentarse a sanciones más severas que aquellas que cometen infracciones menores de manera ocasional.</p> <p>Por último, la teoría de la justicia retributiva y preventiva, discutida por Ramos (2022), resalta la necesidad de que las sanciones penales no solo castiguen el incumplimiento, sino que también prevengan futuras violaciones. Para ello, es fundamental que las sanciones sean vistas como inevitables y justas, lo que requiere un sistema judicial</p>	<p>ser verdaderamente disuasivas para prevenir violaciones. Además, se necesita un enfoque integral que incluya la implementación de programas de cumplimiento y una cultura corporativa de respeto a la legalidad.</p>	<p>debe a que las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de estos daños. En general, las sanciones penales se orientan a imponer penas a los responsables de infracciones graves, como negligencia o violaciones a normas de seguridad laboral. Sin embargo, la compensación a los trabajadores afectados por accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral. Por tanto, se concluye que las sanciones penales deben complementarse con medidas adicionales, como la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales y un sistema integral de seguridad social que garantice una adecuada protección y compensación a los trabajadores en el Perú.</p>	<p>requiere un enfoque integral que combine sanciones penales con medidas preventivas y educativas, así como un sistema de seguridad social robusto para asegurar la protección y compensación adecuada de los trabajadores.</p>
---	--	---	---	--

## Anexo 6. Análisis de las entrevistas

**Objetivo general: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

Pregunta N°1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?	La regulación es insuficiente para garantizar plenamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en Perú.	La regulación laboral peruana es imperfecta al centrarse en la coacción y tener penas mínimas, no abarcando todas las violaciones a los derechos laborales. Aunque se ha avanzado con la inclusión del artículo 168 A, que sanciona infracciones a la seguridad laboral, la regulación actual es insuficiente para garantizar la seguridad y	La regulación laboral en Perú, que tiene limitaciones al centrarse en la coacción y tener penas mínimas, no protegiendo adecuadamente los derechos de los trabajadores. Aunque hay un avance con la inclusión de un artículo que sanciona infracción a la seguridad laboral, la regulación sigue siendo insuficiente.	La regulación actual no es suficiente para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.	La normativa laboral actual es inadecuada y necesita actualizarse para abordar efectivamente las violaciones a los derechos de los trabajadores.	El Código Penal Peruano es incompleto al tener penas mínimas que no protegen adecuadamente la vida y salud de los trabajadores. Las regulaciones actuales no garantizan suficientemente la protección de la salud e integridad física de los trabajadores, por lo que se necesita una revisión y actualización para establecer sanciones más severas contra la vulneración de los derechos laborales.	Se considera un avance la incorporación del artículo 168 A, que tipifica como delito las infracciones a la seguridad laboral que ponen en riesgo la vida o salud del trabajador.	La intervención del derecho penal en la seguridad y salud laboral en Perú es ineficaz. A pesar de la existencia de un delito que sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores, no se ha reducido significativamente la siniestralidad laboral.	La regulación de las sanciones penales laborales en Perú ha evolucionado, delegando la tipificación de delitos laborales al Código Penal mientras que las sanciones administrativas se rigen por leyes específicas, como el Derecho Legislativo 728. Está separación busca proteger adecuadamente los derechos laborales y evitar conflictos entre las normativas penales y	La simple falta del empleador en adoptar condiciones adecuadas de seguridad e higiene no es suficiente para que se considere una conducta penalmente reprobable. Es necesario que la autoridad administrativa haya advertido e intimado al empleador a cumplir con estas condiciones. Solo si el empleador incumple está configurada la conducta típica.

		salud en el trabajo.							administrativas.	
--	--	----------------------	--	--	--	--	--	--	------------------	--

<p>Convergencias: La relación entre la regulación de las sanciones penales y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú, 2024 por medio de los resultados obtenidos ha presentado una mala e inadecuada regulación que realmente si termina creando la vulneración del derecho mencionado.</p>	<p>Divergencias: Las divergencias encontradas manifiestan la inadecuada regulación e implementación de las sanciones penales por lo que llega a ocurrir la vulneración del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores.</p>
--	--

Conclusión: Se requiere una revisión y actualización de la normativa laboral en Perú para abordar efectivamente las violaciones a los derechos de los trabajadores, establecer sanciones más severas y garantizar una protección adecuada de la salud e integridad física de los trabajadores.

**Objetivo General: Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera del derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

Pregunta N°2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
--------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

<p><b>¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?</b></p>	<p>La regulación penal para proteger los derechos de los trabajadores presenta deficiencias, ya que limita principalmente a la coacción y las penas impuestas son mínimas, lo que no cumple con un propósito disuasivo. Además, la inclusión de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad puede no ser la más adecuada, lo que sugiere problemas en la clasificación y tratamiento de estos delitos en el sistema legal. En consecuencia, existen vacíos en la regulación de las sanciones penales</p>	<p>La regulación penal en Perú para proteger los derechos de los trabajadores presenta deficiencias, ya que se limita a la coacción y las penas son mínimas, lo que no logra un efecto disuasivo. Además, la inclusión de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad podría no ser adecuada, sugiriendo problemas en su clasificación y tratamiento. Así, existen vacíos en la regulación de las sanciones penales que afectan</p>	<p>Si porque la responsabilidad penal no puede recaer de manera indiscriminada en todos los directivos y funcionarios de la empresa, ya que no todos pueden responder por todo y no tienen por qué responder de cualquier consecuencia lesiva que estén en condiciones de evitar. La creación del riesgo prohibido no siempre se concreta en un resultado específico, lo que podría generar</p>	<p>La regulación penal es deficiente porque se limita a la coacción y las penas son mínimas, lo que no cumple con el propósito disuasivo y afecta la seguridad y salud en el trabajo al no abordar todas las formas de vulneración de derechos laborales. Además, la inclusión de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad es inapropiada, lo que indica una deficiencia en su clasificación y</p>	<p>En Perú las sanciones penales laborales contemplan solo algunos escenarios y al estar ubicadas bajo el Título de delitos contra la libertad, se encuadran de forma limitada. Esto propicia la aplicación de medidas mínimas que no se adaptan a la evolución de las condiciones laborales, generando vacíos que no previenen la reincidencia en actos que vulneran la seguridad y salud en el trabajo. La ubicación sistemática de estos delitos y la limitada regulación de los supuestos típicos y las penas, impiden una protección</p>	<p>La regulación para proteger los derechos de los trabajadores en Perú aún presenta deficiencias. Las penas son mínimas y se requiere un mayor control sobre las empresas para que cumplan con la seguridad y salud de los trabajadores. Las sanciones deberían ser más severas, incluyendo sanciones administrativas a los representantes de empresas que vulneren estos derechos. Existen vacíos y deficiencias en las sanciones penales y administrativas que pueden estar afectando la seguridad y salud de los trabajadores, debido a la falta de un adecuado control y seguimiento por</p>	<p>La regulación penal para proteger los derechos de los trabajadores presenta deficiencias, ya que se limita principalmente a la coacción y las penas son mínimas, lo que no logra un efecto disuasivo. Además, la inclusión de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad puede no ser adecuada, lo que sugiere problemas en su clasificación y tratamiento dentro del sistema legal.</p>	<p>La regulación de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en Perú presenta deficiencias, ya que no establece claramente quiénes son los responsables directos en casos de incumplimientos graves. La responsabilidad penal no debe recaer indiscriminadamente en todos los directivos y funcionarios, lo que sugiere vacíos en la regulación. Además, la creación de riesgos prohibidos no siempre resulta en daños concretos, lo que puede dejar lagunas en la normativa penal. En consecuencia, estas deficiencias podrían estar afectando la seguridad y salud laboral, al no lograr los</p>	<p>La efectividad de la regulación de las sanciones penales en materia laboral en Perú depende de varios factores, como la aplicación efectiva de las normativas, la capacitación de los operadores judiciales y la supervisión de las condiciones laborales. Es fundamental que las autoridades realicen evaluaciones constantes para identificar vacíos o deficiencias en la regulación que puedan afectar la protección de los derechos de los trabajadores. La revisión y actualización periódica de las normativas laborales y penales son esenciales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. En</p>	<p>En el caso peruano, la regulación establece que la sola inobservancia del empleador de adoptar las condiciones adecuadas de seguridad e higiene no es suficiente para configurar una conducta penalmente reprobada. Se requiere que la autoridad administrativa haya advertido previamente al empleador y lo haya intimado a cumplir con esas condiciones laborales adecuadas. Solo en caso de incumplimiento de esta intimación se configuraría la conducta típica.</p>
---	---	--	---	--	---	---	---	--	--	---

	laborales que afectan la seguridad y salud en el trabajo, ya que no abordan todas las formas de vulneración de los derechos laborales ni cuentan con penas disuasivas adecuadas.	la seguridad y salud en el trabajo, al no abordar todas las formas de vulneración de derechos laborales ni contar con penas disuasivas adecuadas.	vacíos en la regulación de las sanciones penales en casos donde no se produce un daño concreto, pero sí existe una infracción grave a las normas de seguridad laboral.	tratamiento en el sistema legal.	efectiva de los derechos de los trabajadores.	parte de las entidades correspondientes.		resultados esperados en la prevención de riesgos y protección de los trabajadores.	resumen, es crucial fortalecer el marco regulatorio y su implementación para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en el país.	
<p>Convergencias: La sola inobservancia del empleador de adoptar condiciones adecuadas de seguridad e higiene no es suficiente para configurar una conducta penalmente reprobada. Se requiere que la autoridad administrativa haya advertido previamente al empleador y lo haya intimado a cumplir con esas condiciones. Solo en caso de incumplimiento de esta intimación administrativa se configuraría la conducta típica</p>						<p>Divergencias: Mientras que los primeros párrafos se centran en las deficiencias generales de la regulación penal, otros introducen conceptos específicos como la responsabilidad directa, la efectividad de la regulación y la inobservancia del empleador, lo que enriquece el análisis de la situación laboral en Perú.</p>				
<p>Conclusión: La regulación penal en Perú para proteger los derechos de los trabajadores presenta serias deficiencias que afectan la seguridad y salud en el trabajo. Las penas son mínimas y se limitan a la coacción, lo que no cumple con un propósito disuasivo. Además, la inclusión de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad sugiere problemas en su clasificación y tratamiento, generando vacíos que no abordan todas las formas de vulneración de derechos laborales. La responsabilidad penal no puede recaer indiscriminadamente en todos los directivos y funcionarios, y la creación de riesgos prohibidos no siempre resulta en daños concretos, lo que deja lagunas en la normativa. Por lo tanto, es crucial que las autoridades realicen evaluaciones constantes y actualizaciones de las normativas laborales y penales para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, fortaleciendo así la protección de los derechos de los trabajadores.</p>										

**Objetivo específico 1: Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

Pregunta N°3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
--------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

<p><b>Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?</b></p>	<p>El Derecho penal del trabajo se considera un medio eficaz de control social para proteger los derechos laborales, pero debe utilizarse solo cuando los mecanismos de control extrapenales han fracasado. Su intervención está justificada únicamente para proteger bienes jurídicos esenciales para la vida en sociedad y cuando otros medios han sido insuficientes. Si se aplican de manera efectiva y disuasiva, las sanciones penales podrían ayudar a garantizar el cumplimiento de las</p>	<p>El Derecho penal del trabajo es un medio eficaz de control social para proteger los derechos laborales, pero debe utilizarse solo cuando los mecanismos extrapenales han fracasado. Su intervención está justificada únicamente para proteger bienes jurídicos esenciales y cuando otros medios han sido insuficientes. Si se aplican de manera efectiva y disuasiva, las sanciones penales ayudan a garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales</p>	<p>No son eficaces porque no ha generado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral, por lo que es de mucha importancia la implementación de programas de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad laboral y la criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo.</p>	<p>Solo si estas sanciones penales se aplicaran de manera efectiva y disuasiva por ellos es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otros mecanismos de control social para promover la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Las sanciones penales pueden ser una herramienta útil, su efectividad depende de que se apliquen de manera consistente y ejemplar, y que formen parte de un enfoque integral para promover la seguridad y salud en el trabajo en Perú.</p>	<p>Se considera como un mecanismo para poder controlar a la sociedad para poder proteger los derechos laborales, pero ello solo abarca a frente al fracaso de los medios de control social extrapenal.</p>	<p>El Derecho penal del trabajo se considera un medio eficaz de control social para proteger los derechos laborales, pero debe utilizarse solo cuando los mecanismos extrapenales han fracasado. Su intervención está justificada únicamente cuando persigue la protección de bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad y cuando otros medios de control social han resultado insuficientes.</p>	<p>La intervención del derecho penal en la seguridad y salud laboral en Perú no ha logrado reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral. Por ello, es crucial implementar programas de cumplimiento para prevenir riesgos laborales. Estos programas no solo ayudarían a disminuir la siniestralidad, sino también a reducir la criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo.</p>	<p>Aunque las sanciones penales pueden ser un mecanismo disuasorio importante para fomentar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales. Más bien, se prioriza un proceso de advertencia y exigencia por parte de la autoridad administrativa como paso previo a la imposición de sanciones penales. Esta aproximación busca fomentar la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de seguridad e higiene por parte de los empleadores.</p>	<p>Las sanciones penales en el Perú no son la primera línea de defensa para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales. Más bien, se prioriza un proceso de advertencia y exigencia por parte de la autoridad administrativa como paso previo a la imposición de sanciones penales. Esta aproximación busca fomentar la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de seguridad e higiene por parte de los empleadores.</p>
--	---	---	--	---	---	--	--	---	---	--

	medidas de prevención de enfermedades profesionales en Perú. Sin embargo, es crucial que estas sanciones se utilicen como último recurso y se complementen con otros mecanismos de control social para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable.	en Perú. Sin embargo, es crucial que se usen como último recurso y se complementen con otros mecanismos de control social para fomentar un ambiente laboral seguro y saludable.								
<p>Convergencias: coinciden en la visión del Derecho penal del trabajo como un mecanismo de control social que debe ser utilizado de manera cautelosa y complementado con otros enfoques para ser verdaderamente efectivo en la protección de los derechos laborales y la prevención de riesgos en el trabajo.</p>						<p>Divergencias: Aunque hay similitudes en la presentación del Derecho penal del trabajo como un mecanismo de control social, hay diferencias significativas en la crítica a su eficacia, el enfoque integral necesario para su implementación, y la priorización de procesos administrativos antes de aplicar sanciones penales.</p>				
<p>Conclusión: El Derecho penal del trabajo puede ser un medio eficaz para proteger los derechos laborales, pero su uso debe ser considerado como último recurso, aplicándose únicamente cuando los mecanismos de control extrapenales han fracasado. Aunque las sanciones penales pueden actuar como un disuasorio importante, su efectividad depende de su aplicación consistente y ejemplar, así como de su integración en un enfoque más amplio que incluya la promoción de una cultura de prevención, capacitación en seguridad y salud laboral, y la realización de inspecciones regulares. Dado que la intervención penal en Perú no ha logrado reducir significativamente la siniestralidad laboral, es crucial implementar programas de cumplimiento que fomenten la prevención de riesgos y la adopción de medidas de seguridad por parte de los empleadores. Esta estrategia integral no solo contribuirá a un entorno laboral más seguro y saludable, sino que también ayudará a reducir la criminalidad asociada con los accidentes laborales.</p>										

Objetivo específico 1: **Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

Pregunta N°4	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
<p><b>¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?</b></p>	<p>Se sugiere que implemente cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Estos cambios podrían incluir la revisión de los tipos penales existentes, la adecuación de las penas para que sean disuasivas, y la promoción de una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. De esta manera, se podría fortalecer la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.</p>	<p>De esta manera, los cambios en el sistema de sanciones penales podrían contribuir a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores en Perú.</p>	<p>Implementar cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Las áreas de mejora incluyen establecer sanciones más efectivas y proporcionales para comportamientos que pongan en peligro la salud de los trabajadores, clarificar la responsabilidad penal de directivos y funcionarios en casos de incumplimientos graves, y promover una mayor coordinación entre autoridades, empresas y trabajadores. Estas medidas contribuirían a fomentar una cultura de prevención y seguridad en el ámbito laboral,</p>	<p>Sí, para ello sería una buena opción la revisión de los tipos penales y las penas que se imponen, debiendo ser disuasivas y persuasivas promoviendo una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, siendo ello así se podría contribuir a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú garantizando un ambiente laboral que promueva la seguridad y la salud en el trabajo.</p>	<p>Un enfoque integral que combine sanciones penales más efectivas, claridad en las responsabilidades, cooperación interinstitucional y fomento de una cultura preventiva, podría contribuir significativamente a mejorar la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable en Perú.</p>	<p>Implementar cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser positivo para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Las mejoras deberían incluir un mayor control y la adecuación de las penas para que sean disuasivas. Además, es fundamental aumentar la capacitación sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones contribuirían a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales y a crear un ambiente laboral más seguro para los trabajadores.</p>	<p>Implementar cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Esto incluiría revisar los tipos penales existentes, adecuar las penas para que sean disuasivas y fomentar una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas medidas contribuirían a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.</p>	<p>Implementar cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Las áreas de mejora incluyen establecer sanciones más efectivas y proporcionales para conductas que pongan en peligro la vida y salud de los trabajadores, clarificar y fortalecer la responsabilidad penal de directivos y funcionarios en casos de incumplimientos graves, y promover una mayor coordinación entre autoridades, empresas y trabajadores. Estas medidas contribuirían a fomentar una cultura de prevención y seguridad en el ámbito laboral,</p>	<p>Un enfoque integral que combine una regulación adecuada, responsabilidades claras, cooperación interinstitucional y promoción de una cultura preventiva, podría contribuir significativamente a mejorar la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable en Perú. Un aspecto clave a considerar es el fortalecimiento de la supervisión y control, asegurando que las autoridades competentes cuenten con los recursos necesarios para supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo y tomar medidas preventivas de manera oportuna. Estas acciones podrían contribuir</p>	<p>Es fundamental que se establezca una advertencia previa por parte de la autoridad administrativa antes de recurrir a sanciones penales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto sugiere la necesidad de evaluar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en Perú. Un aspecto clave a considerar es el fortalecimiento de la supervisión y control, asegurando que las autoridades competentes cuenten con los recursos necesarios para supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo y tomar medidas preventivas de manera oportuna. Estas acciones podrían contribuir</p>

			garantizando un ambiente más seguro y saludable para todos.					garantizando un entorno laboral más seguro y saludable para todos.		a crear un entorno laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.
<p>Convergencias: Los párrafos coinciden en que implementar cambios en el sistema de sanciones penales, enfocados en la revisión de tipos penales, adecuación de penas, promoción de cultura preventiva, establecimiento de sanciones proporcionales, clarificación de responsabilidades y mayor coordinación interinstitucional, podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro en Perú.</p>						<p>Divergencias: todos los párrafos abordan la necesidad de cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales, difieren en el enfoque, los detalles específicos de las propuestas, y la inclusión de elementos como advertencias previas y un enfoque integral.</p>				
<p>Conclusión: Implementar cambios en el sistema de sanciones penales en Perú podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Esto incluiría revisar los tipos penales existentes, adecuar las penas para que sean disuasivas y fomentar una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Estas medidas contribuirían a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores. Un enfoque integral que combine sanciones efectivas, claridad en las responsabilidades, cooperación interinstitucional y promoción de una cultura preventiva podría tener un impacto significativo en la mejora de la seguridad laboral en el país. Además, es fundamental establecer una advertencia previa por parte de la autoridad administrativa antes de recurrir a sanciones penales, así como fortalecer la supervisión y control para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.</p>										

**Objetivo específico 2: Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo**

Pregunta N°5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
<p><b>¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú?</b></p>	<p>Si se aplican de manera efectiva y disuasiva, las sanciones penales podrían ayudar a prevenir los accidentes de trabajo en Perú. Sin embargo, es crucial que se utilicen como último recurso y se complementen con otras medidas preventivas, como promover una cultura de seguridad laboral, implementar controles y supervisión adecuados, y capacitar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales. En conclusión, el uso adecuado de las sanciones penales, combinado con estrategias preventivas, podría ser un elemento clave en la prevención de accidentes</p>	<p>Las sanciones penales, si se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían ayudar a prevenir los accidentes de trabajo en Perú. Sin embargo, es esencial que se utilicen como último recurso y se complementen con otras medidas preventivas, como promover una cultura de seguridad laboral, implementar controles y supervisión adecuados, y capacitar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales. En conclusión, el uso adecuado de las</p>	<p>Las sanciones penales por sí solas pueden no ser suficientes para prevenir eficazmente los accidentes de trabajo en Perú. Es necesario complementar estas medidas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo. Las sanciones deben aplicarse de manera efectiva y disuasiva, utilizándose como último recurso y complementándose con otras medidas preventivas, como la capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, la implementación de controles y supervisión adecuados y la promoción de una cultura de seguridad laboral.</p>	<p>Solo si se aplican de manera efectiva y disuasiva, pero es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y se complementen con otras medidas preventivas como la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, la implementación de controles y supervisión adecuados y la promoción de una cultura de seguridad laboral.</p>	<p>No considero que las sanciones penales sean eficaces por sí solas para prevenir los accidentes de trabajo en Perú, ya que se ven afectadas por problemas de fiscalización, corrupción y desigualdades socioeconómicas. Para que sean efectivas, deben combinarse con medidas preventivas y educativas, como la capacitación en seguridad laboral, incentivos para el cumplimiento voluntario y la promoción de una cultura de seguridad dentro de las empresas. Sin estos elementos complementario s, las sanciones</p>	<p>Si se aplican de manera correcta y disuasiva, las sanciones penales podrían ayudar a prevenir y erradicar los accidentes de trabajo en Perú. Sin embargo, es fundamental utilizarlas como último recurso, comenzando con medidas administrativas, como la supervisión y visitas inopinadas a las empresas para verificar que los trabajadores estén capacitados en prevención de riesgos laborales. Si se implementan oportunamente y se supervisan adecuadamente las estrategias preventivas, esto podría ser positivo para la</p>	<p>Si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían ayudar a prevenir los accidentes de trabajo en Perú. Sin embargo, es crucial que se utilicen como último recurso y se complementen con otras medidas preventivas, como promover una cultura de seguridad laboral, implementar controles y supervisión adecuados, y capacitar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales. En conclusión, el uso adecuado de las</p>	<p>Las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes para prevenir eficazmente los accidentes de trabajo en el Perú. Es necesario complementar las medidas punitivas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo para lograr una verdadera prevención de riesgos laborales y protección</p>	<p>Las sanciones penales pueden ser un mecanismo disuasorio importante para fomentar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral y prevenir accidentes de trabajo en Perú. Sin embargo, su eficacia también depende de otros factores, como la aplicación efectiva de las leyes existentes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, y la concientización de los trabajadores sobre la importancia de la seguridad en</p>	<p>Las sanciones penales en el Perú no son la principal herramienta para prevenir los accidentes de trabajo, sino que se enfocan más en la respuesta ante incumplimientos graves o reiterados de las normas de seguridad e higiene laboral. La prevención de accidentes laborales se basa en la adopción de medidas proactivas por parte de los empleadores, la supervisión constante de las autoridades competentes y la concientización de los trabajadores sobre la importancia de la seguridad en</p>

	laborales en el país.	sanciones penales, combinado con estrategias preventivas, podría ser un elemento clave en la prevención de accidentes laborales en el país.	de controles y supervisión adecuados, y la promoción de una cultura de seguridad laboral.		pueden no ser suficientes para cambiar el comportamiento empresarial hacia prácticas más seguras.	prevención de accidentes laborales en el país.	a los trabajadores en prevención de riesgos laborales.	de los trabajadores .	formación en seguridad y salud en el trabajo.	el trabajo.
<p>Convergencias: Los párrafos coinciden en la necesidad de aplicar sanciones penales de manera efectiva y disuasiva, utilizarlas como último recurso, complementarlas con medidas preventivas, capacitar a los trabajadores, y promover una cultura de seguridad laboral, mientras se reconoce que las sanciones por sí solas pueden no ser suficientes para prevenir accidentes de trabajo en Perú.</p>						<p>Divergencias: Aunque todos los párrafos abordan la importancia de las sanciones penales en la prevención de accidentes laborales, difieren en su enfoque sobre la suficiencia de estas sanciones, la necesidad de complementarlas con otras medidas, y la consideración de factores externos y proactividad en la prevención.</p>				
<p>Conclusión: El uso adecuado de las sanciones penales, combinado con estrategias preventivas integrales, podría ser un elemento clave en la prevención de accidentes laborales en Perú. No obstante, su eficacia también depende de otros factores como la aplicación efectiva de las leyes y la formación en seguridad laboral.</p>										

**Objetivo específico 2: Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

Pregunta N°6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
<p><b>¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país?</b></p>	<p>Como lo señalamos líneas arriba, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.</p>	<p>La ubicación de los delitos laborales en el Título de delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que sugiere una deficiencia en su clasificación y tratamiento en el sistema legal. En este contexto, se argumenta que las sanciones penales actuales en Perú pueden ser insuficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral. Por lo tanto, se requiere una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así</p>	<p>Las sanciones penales actuales pueden no ser suficientes para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en Perú. Es necesario realizar cambios en el sistema de sanciones, promover programas de cumplimiento y fomentar una cultura organizacional que respete la legalidad y la seguridad en el trabajo, para asegurar un cumplimiento efectivo de estas normas.</p>	<p>Considero que no son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país, es necesario una revisión y actualización de las normativas penales relacionados con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un efectivo cumplimiento de las</p>	<p>No considero que las sanciones penales existentes sean suficiente para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país, porque enfrentan varios desafíos que limitan su efectividad para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en Perú, como, por ejemplo: Las multas y penalidades impuestas actualmente</p>	<p>Como se ha hecho mención en líneas arriba, sobre los delitos laborales no están reguladas de una forma correcta, hay vacíos en la legislación. Por lo que se puede decir que las sanciones penales, no son suficientes para el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en la sociedad peruana. Además, también se requiere de una actualización de las. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de</p>	<p>Como se ha señalado en las líneas que anteceden, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal. En ese sentido, las sanciones penales existentes en Perú podrían no serían suficientes para asegurar</p>	<p>La responsabilidad penal debe tener un alcance preciso y no recaer indiscriminadamente en todos los directivos y funcionarios de la empresa, sino en aquellos que realmente puedan responder por los comportamientos que pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores. En base a ello, se podría concluir que las sanciones penales existentes podrían no ser suficientes para asegurar plenamente el cumplimiento de las normas de seguridad</p>	<p>Como lo señalamos, la eficacia de las sanciones penales para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el Perú puede depender de varios factores, como la aplicación efectiva de las leyes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, la concienciación de los empleadores y trabajadores, entre otros.</p>	<p>Las sanciones penales existentes podrían no ser suficientes por sí solas para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es fundamental que exista un sistema integral que combine medidas preventivas, supervisión efectiva, concientización de los actores involucrados y, en casos graves o reiterados de incumplimiento, sanciones penales como último recurso.</p>

		como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un cumplimiento efectivo de estas normas en el ámbito laboral.		normas de seguridad en el ámbito laboral.	pueden no ser lo suficientemente significativas como para disuadir a las empresas de ignorar las normas de seguridad laboral.	trabajo. normas penales que tengan relación con la seguridad laboral, a fin de poder brindar y garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de derechos laborales en el Perú.	el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país.	laboral en el país.		
<p>Convergencias: Las coincidencias en el texto giran en torno a la insuficiencia de las sanciones penales actuales, la necesidad de una revisión y actualización de las normativas, la importancia de una mayor rigurosidad en su aplicación, y la necesidad de un enfoque integral que incluya la concienciación y la supervisión efectiva.</p>						<p>Divergencias: Aunque hay similitudes en la discusión sobre la insuficiencia de las sanciones penales y la necesidad de revisión normativa, cada párrafo aborda diferentes aspectos, como la ubicación de los delitos, desafíos específicos, responsabilidad penal y factores que afectan la eficacia de las sanciones.</p>				
<p>Conclusión: En conclusión, la ubicación de los delitos laborales dentro del Título de delitos contra la libertad en el sistema legal peruano podría no ser adecuada, lo que sugiere deficiencias en su clasificación y tratamiento. Las sanciones penales actuales pueden ser insuficientes para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral, lo que requiere una revisión y actualización de las normativas penales, así como una mayor rigurosidad en su imposición. Además, es esencial promover programas de cumplimiento y fomentar una cultura organizacional que respete la legalidad y la seguridad en el trabajo.</p>										

**Objetivo específico 3: Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

Pregunta N°7	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
<p><b>¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales?</b></p>	<p>En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. En termino generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas responsables de infracciones graves, como negligencia grave,</p>	<p>En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. En términos generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas responsables de infracciones</p>	<p>Se podría concluir que las sanciones penales por sí solas podrían no ser efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Es fundamental que exista una responsabilidad clara por parte de los empleadores en la prevención de riesgos laborales y en la</p>	<p>No, pues con la sanción penal no se garantiza la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales, siendo que esto último está regulado por el sistema de seguridad social y las normas</p>	<p>El Perú no refleja un sistema sancionador que garantice el resarcimiento al empleado ante escenarios de accidentes laborales, por el contrario, se sanciona el hecho de infringir normas determinadas en el sistema de seguridad o normas reguladas por el derecho laboral, no se vela propiamente por las consecuencias que hayan sufrido los trabajadores, dejando en desamparo el derecho a la seguridad en el trabajo. Asimismo, este escenario crea una brecha entre las inobservancias que el empleador tiene y las consecuencias que puedan provocar, ya que la compensación siempre estará sujeta a cumplir con la</p>	<p>En el Estado Peruano, las sanciones penales están para poder castigar las conductas antijurídicas a fin de garantizar la aplicación de la justicia, además de asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los</p>	<p>En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. En términos generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas que se determinan su responsabilidad penal, por el hecho ilícito imputado. Por lo que, la compensación o reparación a los trabajadores afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de</p>	<p>En casos de accidentes laborales, la responsabilidad de compensar o reparar los daños sufridos por los trabajadores recae en el empleador, especialmente cuando se demuestra que el accidente fue consecuencia del incumplimiento de las</p>	<p>A efectividad de las sanciones penales para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales puede ser limitada, ya que su enfoque principal es la imposición de penas a los responsables de infracciones laborales. Para asegurar la compensación de los trabajadores</p>	<p>Las sanciones penales en el Perú parecen estar más orientadas a la respuesta ante incumplimientos graves o reiterados de las normas de seguridad e higiene laboral, en lugar de garantizar directamente la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. La compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores generalmente se aborda a través de otros mecanismos,</p>

<p>violaciones a normas de seguridad laboral, o accidentes causados por condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Sin embargo, la compensación o reparación a los trabajadores afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.</p>	<p>graves, como negligencia grave, violaciones a normas de seguridad laboral, o accidentes causados por condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Sin embargo, la compensación o reparación a los trabajadores afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.</p>	<p>compensación de los trabajadores afectados en caso de accidentes, lo cual podría requerir medidas adicionales más allá de las sanciones penales para asegurar una adecuada protección de los trabajadores en el Perú.</p>	<p>de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.</p>	<p>descripción de una de ellas acaeciendo de un tipo penal que justifique una sanción penal equivalente al daño sufrido por el empleado y sobre todo que no esté centrado únicamente en la acción u omisión cometida por el empleador.</p>	<p>trabajadores en las empresas ocasionados por accidentes laborales .</p>	<p>derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.</p>	<p>normas de seguridad en el trabajo por parte de la empresa.</p>	<p>por los daños sufridos en accidentes laborales, es fundamental contar con un sistema de seguridad social sólido, mecanismos de aseguramiento y compensación laboral, así como la aplicación de normativas específicas en materia de indemnización por accidentes de trabajo.</p>	<p>como el sistema de riesgos de trabajo y las prestaciones otorgadas por las Administradoras de Riesgos de Trabajo (ART) u otros seguros laborales.</p>
<p>Convergencias: Las coincidencias en el texto giran en torno a la naturaleza de las sanciones penales en Perú, su insuficiencia para garantizar la compensación a los trabajadores, la responsabilidad de los empleadores, y la necesidad de un enfoque integral que incluya un sólido sistema de seguridad social y mecanismos de compensación.</p>					<p>Divergencias: Las diferencias en el texto se centran en la naturaleza y enfoque de las sanciones penales, la responsabilidad de los empleadores, la insuficiencia de las sanciones para garantizar la compensación, y la necesidad de un sistema integral que incluya mecanismos de compensación y un sólido sistema de seguridad social.</p>				
<p>Conclusión: El sistema de sanciones penales en Perú está diseñado principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, pero no asegura la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Las sanciones penales se enfocan en imponer penas a quienes infringen normas de seguridad laboral, pero la responsabilidad de compensar a los trabajadores recae en los empleadores y está regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral.</p>									

**Objetivo específico 3: Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

Pregunta N°8	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales?	Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o	Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la	Dado que la regulación actual de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú presenta deficiencias y no ha logrado reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral, reitero que algunas posibles áreas de mejora podrían	Sí, una de ellas se podría ser vincular las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados; asimismo,	Sí, considero que implementar cambios en el sistema de sanciones penales podría ser beneficioso para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales, algunas mejoras que se pueden hacer en el sistema de sanciones penales pueden ser: Aumentar las multas y penalidades económicas impuestas a los empleadores que no cumplen con las normas	Refiero que sería algo bueno para la sociedad añadir cambios en el ámbito de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación de los trabajadores en casos de accidentes laborales. Se debería implementar inhabilitación de las empresas a que sigan en funcionamiento en caso no lleguen a cumplir con reparar el daño causado a sus trabajadores por accidentes laborales, por lo	Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con	Dado que la regulación actual de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú presenta deficiencias y no ha logrado reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral, reitero que algunas posibles áreas de mejora podrían incluir: Establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los empleadores que incumplen las normas de seguridad en el trabajo y que resultan en	Considerando la importancia de garantizar la compensación por daños en casos de accidentes laborales, podría ser beneficioso evaluar la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales para fortalecer esta garantía. Algunas posibles medidas a considerar podrían incluir: Incorporación	Existen aspectos a considerar para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales a través de cambios en el sistema de sanciones penales. Algunas posibles sugerencias de cambios que podrían considerarse para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales podrían incluir:

	<p>penalidades a impuestos a compensar a los trabajadores afectados.</p>	<p>obligación de destinar parte de las multas o penalidades a impuestos a compensar a los trabajadores afectados. Además, fortalecer las normativas que imponen responsabilidad civil a los empleadores en casos de accidentes causados por negligencia podría asegurar que los trabajadores reciban compensaciones justas y oportunas. Mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral también es crucial, ya que puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-</p>	<p>incluir: 1. Establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los empleadores que incumplen las normas de seguridad en el trabajo y que resultan en accidentes. II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo. III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la</p>	<p>se pueden mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral porque puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post accidente; concluyo señalando que es necesario, educar tanto a empleadores como trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral y los derechos de compensación promovien</p>	<p>de seguridad laboral.</p>	<p>que se necesitaría un mayor control por parte de las autoridades.</p>	<p>la obligación de destinar parte de las multas o penalidades a impuestos a compensar a los trabajadores afectados.</p>	<p>accidentes laborales, de manera que se incentive la prevención de riesgos laborales y se garantice una compensación adecuada a los trabajadores afectados.</p>	<p>de disposiciones específicas: Se podría contemplar la inclusión de disposiciones específicas en la legislación laboral que establezcan claramente la responsabilidad de los empleadores en la compensación de los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales, así como los mecanismos para asegurar dicha compensación.</p>	<p>Fortalecimiento de las medidas preventivas: Es fundamental promover una cultura de prevención en las empresas y garantizar el cumplimiento efectivo de las normas de seguridad e higiene laboral para reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales.</p>
--	--	---	---	--	------------------------------	--	--	---	---	--

		accidente.	compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.	do una cultura de cumplimiento y responsabilidad, contribuyendo significativamente a un sistema más justo y efectivo para asegurar que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo.						
<p>Convergencias: La presentes respuestas reflejan la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales para que con ello se pueda compensar por daños en los casos de accidentes laborales y así incluir los beneficios de cambios en el sistema, vinculación de sanciones y compensación, fortalecimiento de normativas, mejora de supervisión, deficiencias en la regulación actual, importancia de la educación, sugerencias de mejora y cultura de prevención, estas coincidencias indican un enfoque coherente en la necesidad de reformar el sistema de sanciones penales para garantizar una mejor compensación a los trabajadores afectados por accidentes laborales.</p>					<p>Divergencias: La implementación de cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales se considera beneficioso. Algunas de las mejoras que se podrían hacer en el sistema de sanciones penales incluyen aumentar las multas y penalidades económicas impuestas a los empleadores que no cumplen con las normas de seguridad laboral. Además, la inhabilitación de las empresas que no cumplan con reparar el daño causado a sus trabajadores por accidentes laborales podría ser una medida efectiva, lo que requeriría un mayor control por parte de las autoridades</p>					
<p>Conclusión: La implementación de cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales es una medida que se considera beneficiosa y necesaria para promover la seguridad y protección de los trabajadores en el país.</p>										

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Percy Robert Landauro Jaramillo	Lugar: Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Puente Piedra – 4to. Despacho
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunto Provincial
Correo: <a href="mailto:percylandauro02@gmail.com">percylandauro02@gmail.com</a>	Fecha: 10/07/2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

#### 1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

La regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es imperfecta, ya que los supuestos típicos contemplados se circunscriben mayoritariamente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas. Se destaca que la coacción no es la forma más común de atentar contra los derechos de los trabajadores y que la escasa penalidad no cumple un fin disuasivo.

Podría considerarse como un avance el hecho de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168°-A al Código Penal, considerando como delito contra las condiciones de seguridad e higiene industriales la infracción de normas de seguridad en el trabajo que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador.

Por lo tanto, se podría argumentar que la regulación actual de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú podría no ser suficiente para garantizar plenamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, especialmente si las penas no son disuasivas y no abarcan todas las formas de vulneración de estos derechos laborales.

#### 2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

Como ya lo señalamos, la regulación penal para proteger los derechos de los

trabajadores mantiene todavía algunas deficiencias, ya que los supuestos típicos contemplados se limitan principalmente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas, por lo que, no cumple un fin disuasivo. Además, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

Por lo tanto, se podría argumentar que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo, al no abarcar todas las formas de vulneración de estos derechos laborales y al no contar con penas disuasivas adecuadas.

#### **Objetivos específicos:**

##### **I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

#### **3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

El Derecho penal del trabajo se considera un medio de control social eficaz para proteger los derechos laborales, pero se destaca que debe recurrirse solo frente al fracaso de los mecanismos de control social extrapenal. Además, que la intervención del Derecho penal como medio de control social solo se justifica cuando persigue la protección de bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad y cuando los otros medios de control social han resultado insuficientes.

En este sentido, se podría argumentar que, si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir a garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otros mecanismos de control social para promover un ambiente laboral seguro y saludable.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Se podría considerar que implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la prevención de enfermedades profesionales podría ser beneficioso. Estos cambios podrían incluir una revisión de los tipos penales existentes, la adecuación de las penas para que sean disuasivas, y la promoción de una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Considero que de esa forma la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú y a garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

**5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir a prevenir los accidentes de trabajo en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otras medidas preventivas, como la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En conclusión, si las sanciones penales se utilizan de manera adecuada y se combinan con otras estrategias preventivas, podrían ser un elemento importante en la prevención de accidentes de trabajo en el Perú.

**6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Como lo señalamos líneas arriba, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

En este contexto, se podría argumentar que las sanciones penales existentes en el Perú podrían no ser suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es posible que se requiera una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de seguridad en el ámbito laboral.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales.

En términos generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas responsables de infracciones graves, como negligencia grave, violaciones a normas de seguridad laboral, o accidentes causados por condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Sin embargo, la compensación o reparación a los trabajadores

afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados.

Además, fortalecer las normativas que imponen responsabilidades civiles a los empleadores en casos de accidentes causados por negligencia podría asegurar que los trabajadores reciban compensaciones justas y oportunas. Mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral también es crucial, ya que puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-accidente. Establecer incentivos para las empresas que implementen prácticas de seguridad efectivas podría promover un entorno laboral más seguro.

Finalmente, educar tanto a empleadores como trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral y los derechos de compensación puede fortalecer la cultura de cumplimiento y responsabilidad. Estos cambios podrían contribuir significativamente a un sistema más justo y efectivo para asegurar que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo, mientras se promueve la prevención de accidentes y se fortalece la responsabilidad en el lugar de trabajo.

Lima, 10 de julio del 2024.



PERCY ROBERT LANDAURO JARAMILLO  
Fiscal Adjunto Provincial  
Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Puente Piedra - Cuarto Despacho  
Distrito Fiscal Lima Noroeste

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas

que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Percy Robert Landaverde Jaramilla  
**DNI:** 43972583  
**Fecha y hora:** 10/07/2024 11:05. h.m.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: José Antonio Campos Sotelo	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Provincial
Correo: jacs1876@hotmail.com	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### **Objetivo general:**

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

La regulación actual en el Código Penal peruano para proteger los derechos de los trabajadores es imperfecta, ya que los supuestos típicos contemplados se circunscriben mayoritariamente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas. Se destaca que la coacción no es la forma más común de atentar contra los derechos de los trabajadores y que la escasa penalidad no cumple un fin disuasivo.

Podría considerarse como un avance el hecho de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168°-A al Código Penal, considerando como delito contra las condiciones de seguridad e higiene industriales la infracción de normas de seguridad en el trabajo que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador.

Por lo tanto, se podría argumentar que la regulación actual de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú podría no ser suficiente para garantizar plenamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, especialmente si las penas no son disuasivas y no abarcan todas las formas de vulneración de estos derechos laborales.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Como ya lo señalamos, la regulación penal para proteger los derechos de los trabajadores

mantiene todavía algunas deficiencias, ya que los supuestos típicos contemplados se limitan principalmente a la coacción, y las penas impuestas son mínimas, por lo que, no cumple un fin disuasivo. Además, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

Por lo tanto, se podría argumentar que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo, al no abarcar todas las formas de vulneración de estos derechos laborales y al no contar con penas disuasivas adecuadas.

#### **Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

#### **3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

El Derecho penal del trabajo se considera un medio de control social eficaz para proteger los derechos laborales, pero se destaca que debe recurrirse solo frente al fracaso de los mecanismos de control social extrapenal. Además, que la intervención del Derecho penal como medio de control social solo se justifica cuando persigue la protección de bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad y cuando los otros medios de control social han resultado insuficientes.

En este sentido, se podría argumentar que, si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir a garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otros mecanismos de control social para promover un ambiente laboral seguro y saludable.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Se podría considerar que implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la prevención de enfermedades profesionales podría ser beneficioso. Estos cambios podrían incluir una revisión de los tipos penales existentes, la adecuación de las penas para que sean disuasivas, y la promoción de una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Considero que de esa forma la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú y a garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

**5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podrían contribuir a prevenir los accidentes de trabajo en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otras medidas preventivas, como la promoción de una cultura de seguridad laboral, la implementación de controles y supervisión adecuados, y la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En conclusión, si las sanciones penales se utilizan de manera adecuada y se combinan con otras estrategias preventivas, podrían ser un elemento importante en la prevención de accidentes de trabajo en el Perú.

**6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Como lo señalamos líneas arriba, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

En este contexto, se podría argumentar que las sanciones penales existentes en el Perú podrían no ser suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es posible que se requiera una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de seguridad en el ámbito laboral.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales.

En términos generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas responsables de infracciones graves, como negligencia grave, violaciones a normas de seguridad laboral, o accidentes causados por condiciones inseguras en el lugar de trabajo. Sin embargo, la compensación o reparación a los trabajadores afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados.

Además, fortalecer las normativas que imponen responsabilidades civiles a los empleadores en casos de accidentes causados por negligencia podría asegurar que los trabajadores reciban compensaciones justas y oportunas. Mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral también es crucial, ya que puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-accidente. Establecer incentivos para las empresas que implementen prácticas de seguridad efectivas podría promover un entorno laboral más seguro.

Finalmente, educar tanto a empleadores como trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral y los derechos de compensación puede fortalecer la cultura de cumplimiento y responsabilidad. Estos cambios podrían contribuir significativamente a un sistema más justo y efectivo para asegurar que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo, mientras se promueve la prevención de accidentes y se fortalece la responsabilidad en el lugar de trabajo.

Lima, 08 de julio del 2024.

  
-----  
JOSE ANTONIO CAMPOS SOTELO  
Fiscal Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal  
Corporativa de Ventanilla  
Distrito Fiscal de Lima Noroeste

---

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** José Antonio Campos Sotelo

**DNI:** 10616561

**Fecha y hora:** 08/Julio/2024 15:00 P-

JOSE ANTONIO CAMPOS SOTELO  
Fiscal Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal  
Corporativa de Ventanilla  
Distrito Fiscal de Lima Noroeste

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

Entrevistado: Eduardo Antonio Velezvilla Ñañez	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Publico	Cargo: Asistente en Función Fiscal
Correo: Eduardo45@gmail.com	Fecha: 09/07/2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

#### 1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

La intervención del derecho penal en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú carece de eficacia real porque la regulación penal debe limitarse a sancionar comportamientos graves que pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores y no solo a simples incumplimientos administrativos.

En este sentido, la regulación actual de las sanciones penales en el Perú podría no estar generando los resultados esperados en términos de promover la seguridad y salud en el trabajo. Se sugiere que una cultura corporativa de respeto a la legalidad y la implementación efectiva de programas de cumplimiento podrían ser más efectivos en la reducción de los riesgos laborales y la protección de los trabajadores.

#### 2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

Si porque la responsabilidad penal no puede recaer de manera indiscriminada en todos los directivos y funcionarios de la empresa, ya que no todos pueden responder por todo y no tienen por qué responder de cualquier consecuencia lesiva que estén en condiciones de evitar.

La creación del riesgo prohibido no siempre se concreta en un resultado específico, lo que podría generar vacíos en la regulación de las sanciones penales en casos donde no se produce un daño concreto, pero sí existe una infracción grave a las normas de seguridad laboral.

**Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

**3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

No son eficaces porque no ha generado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral, por lo que es de mucha importancia la implementación de programas de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad laboral y la criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo.

Es necesario complementar las medidas punitivas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo para lograr una verdadera prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores.

**4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Implementar cambios en el sistema de sanciones penales podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Las áreas de mejora podrían incluir: establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los comportamientos que pongan en peligro la vida y salud de los trabajadores, de manera que realmente disuadan de incumplir las normas de seguridad laboral; clarificar y fortalecer la responsabilidad penal de los directivos y funcionarios de las empresas en casos de incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar una mayor rendición de cuentas, promover una mayor coordinación entre las autoridades competentes, las empresas y los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales, fomentando una cultura de prevención y seguridad en el ámbito laboral.

En resumen, considerando la importancia de la prevención de riesgos laborales y la protección de los trabajadores, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la efectividad de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

**5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes para prevenir eficazmente los accidentes de trabajo en el Perú. Es necesario complementar las medidas punitivas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo para lograr una verdadera prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores.

**6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Si se podría concluir que las sanciones penales existentes podrían no ser suficientes para asegurar plenamente el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es posible que se requieran cambios en el sistema de sanciones penales, así como una mayor promoción de programas de cumplimiento y una cultura organizacional de respeto a la legalidad y la seguridad en el trabajo para garantizar un cumplimiento efectivo de las normas de seguridad laboral en el Perú.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Se podría concluir que las sanciones penales por sí solas podrían no ser efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Es fundamental que exista una responsabilidad clara por parte de los empleadores en la prevención de riesgos laborales y en la compensación de los trabajadores afectados en caso de accidentes, lo cual podría requerir medidas adicionales más allá de las sanciones penales para asegurar una adecuada protección de los trabajadores en el Perú.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

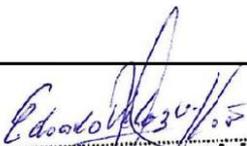
Dado que la regulación actual de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú presenta deficiencias y no ha logrado reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral, reitero que algunas posibles áreas de mejora podrían incluir:

1. Establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los empleadores que incumplen las normas de seguridad en el trabajo y que resultan en accidentes

- laborales, de manera que garantice una compensación adecuada a los trabajadores afectados.
2. Reforzar la responsabilidad de los empleadores en la prevención de riesgos laborales y en la compensación de los trabajadores afectados en caso de accidentes, estableciendo mecanismos claros y efectivos para garantizar la reparación de los daños sufridos.
  3. Promover una mayor supervisión y control por parte de las autoridades competentes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales.

En resumen, considerando la importancia de garantizar la compensación por daños en casos de accidentes laborales y la protección de los trabajadores, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la efectividad de las medidas de prevención de riesgos laborales y la garantía de compensación por daños en el Perú.

Lima, 09 de julio del 2024.

  
.....  
**EDUARDO ANTONIO VELEZVILLA NANEZ**  
Asistente en Función Fiscal  
Primera Fiscalía Provincial Corporativa  
de Ventanilla  
Cuarto Despacho - B.F. Lima Noroeste

---

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Eduardo Antonio Velezvilla Ñañez

**DNI:** 06000831

**Fecha y hora:** 09/07/2024 – 11:50 AM.



.....  
EDUARDO ANTONIO VELEZVILLA ÑAÑEZ  
Asistente en Función Fiscal  
Primera Fiscalía Provincial Corporativa  
de Ventanilla  
Cuarto Despacho - B.F. Lima Noroeste

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Juan Adrián Mariño Mancilla	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunto Provincial
Correo: jmarino@mpfn.gob.pe	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Sí, puesto que la regulación de las sanciones penales son imperfectas en cuanto a que los supuestos típicos se reducen a la coacción y las penas impuestas son mínimas, no siendo ello suficiente para garantizar plenamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, especialmente si las penas no son disuasivas y no abarcan todas las formas de vulneración de estos derechos laborales.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Sí, pues porque los supuestos típicos se limitan a la coacción y las penas son mínimas no cumpliendo el fin disuasivo de la norma, en este sentido afectaría seguridad y salud en el trabajo, por no abarcar todas las formas de vulneración de estos derechos, además el haberse colocado los delitos laborales en los delitos contra la Libertad, no resulta adecuado, siendo ello también una deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

#### Objetivos específicos:

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

**3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades**

#### **profesionales en el Perú?**

Solo si estas sanciones penales se aplicaran de manera efectiva y disuasiva por ellos es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otros mecanismos de control social para promover la seguridad y la salud en el trabajo.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Sí, para ello sería una buena opción la revisión de los tipos penales y las penas que se imponen, debiendo ser disuasivas y persuasivas promoviendo una cultura de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, siendo ello así se podría contribuir a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú garantizando un ambiente laboral que promueva la seguridad y la salud en el trabajo.

### **II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

#### **5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Solo si se aplican de manera efectiva y disuasiva, pero es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otras medidas preventivas como la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, la implementación de controles y supervisión adecuados y la promoción de una cultura de seguridad laboral.

#### **6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Considero que no son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país, es necesario una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de seguridad en el ámbito laboral.

### **III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

#### **7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

No, pues con la sanción penal no se garantiza la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales, siendo que esto último está

regulado por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Sí, una de ellas se podría ser vincular las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados; asimismo, se pueden mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral porque puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-accidente; concluyo señalando que es necesario, educar tanto a empleadores como trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral y los derechos de compensación promoviendo una cultura de cumplimiento y responsabilidad, contribuyendo significativamente a un sistema más justo y efectivo para asegurar que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo.

**Lima, 08 de julio del 2024.**

  
.....  
JUAN ADRIAN MARINO MANCILLA  
Fiscal Adjunto Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Ventanilla - Tercer Despacho

---

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Juan Adrián Mariño Mancilla

**DNI:** 46668077

**Fecha y hora:** 08/07/2024 – 15:49



JUAN ADRIAN MARINO MANCILLA  
Fiscal Adjunto Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Ventanilla - Tercer Despacho

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Keyla Paola Vasquez Cabello	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Asistente Administrativo
Correo: <a href="mailto:kp.laboral@gmail.com">kp.laboral@gmail.com</a>	Fecha: 08 de julio del 2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

La normativa vigente en cuanto a los derechos de los trabajadores no contempla una relación de equidad entre la descripción típica que sancionan y las sanciones en sí, dado que estas últimas no tienen como finalidad evitar que se repitan sino más bien enmendar aquellos acontecimientos que se originen a través en una esfera de coacción.

La incorporación del artículo 168°-A al Código Penal por parte de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo podría considerarse un avance ante este escenario, ya que la violación de las normas de seguridad e higiene industrial que pongan en peligro la vida, salud o integridad física del trabajador se consideran a partir de dicha norma, un delito contra las condiciones de seguridad e higiene industrial; sin embargo la regulación actual, en cuanto a este ámbito, seguirá siendo obsoleta ante los nuevos escenarios que surgen día a día.

2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

En relación a nuestra observación antecedente, podemos señalar que en el Perú existen sanciones que contemplan solo algunos escenarios y mas aun si se encuentran sujetos a los delitos que contravienen la libertad, esta ubicación propicia el hecho de encuadrar los tipos y sus sanciones de forma limitada, solucionando con medidas mínimas aquellos escenarios que con el tiempo y la variación de condiciones laborales se transforma en un problema mayor cubierto por vacíos que no evitan la reincidencia de aquellos actos que vulneran la seguridad y salud en el trabajo en el Perú.

### **Objetivos específicos:**

#### **I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

3.- ¿Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?

Las sanciones penales pueden ser una herramienta importante para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú, pero su eficacia depende de varios factores.

En primer lugar, la existencia de sanciones penales puede servir como un elemento disuasorio para que los empleadores cumplan con las normativas de seguridad y salud en el trabajo. Si hay consecuencias severas como multas significativas o incluso penas de cárcel para quienes no cumplen con estas medidas, podría incentivar un comportamiento más responsable por parte de las empresas.

Sin embargo, la efectividad de las sanciones penales también está vinculada a la capacidad del estado para aplicarlas de manera consistente y justa; aun así, la fiscalización puede ser limitada, ya que, las sanciones no son aplicadas de manera efectiva debido a la falta de recursos, corrupción por parte del Estado.

4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?

Sí, considero que implementar cambios en el sistema de sanciones penales podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Algunas podrían ser:

1. Incremento de las Penas: Evaluar la posibilidad de aumentar las penas para las empresas y empleadores que no cumplen con las normativas de seguridad y salud en el trabajo de manera reiterada o grave.
2. Transparencia y Acceso a la Información: Mejorar la transparencia en cuanto a las normativas y los resultados de las inspecciones realizadas.
3. Educación y Sensibilización: Implementar programas educativos continuos y campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo

#### **II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente

No considero que las sanciones penales no son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú, porque se ven comprometidas por problemas de fiscalización, corrupción, desigualdades socioeconómicas y la necesidad de un enfoque más integral que combine la aplicación de sanciones con medidas preventivas y educativas, es decir, para que las sanciones penales sean efectivas, deben ir acompañadas de otras medidas como educación y capacitación en seguridad laboral, incentivos para el cumplimiento voluntario, y la promoción de una cultura de seguridad dentro de las empresas. Sin estos elementos complementarios, las sanciones pueden no ser suficientes para cambiar el comportamiento empresarial hacia prácticas más seguras.

6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:

No considero que las sanciones penales existentes sean suficiente para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país, porque enfrentan varios desafíos que limitan su efectividad para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en Perú, como, por ejemplo:

1. Las multas y penalidades impuestas actualmente pueden no ser lo suficientemente significativas como para disuadir a las empresas de ignorar las normas de seguridad laboral.
2. La capacidad del gobierno para llevar a cabo inspecciones regulares y exhaustivas en todas las industrias y regiones puede ser limitada debido a restricciones de recursos, personal capacitado insuficiente o infraestructura deficiente.
3. La corrupción dentro de las instituciones encargadas de hacer cumplir las normativas laborales puede comprometer la aplicación justa y efectiva de las sanciones.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:

El Perú no refleja un sistema sancionador que garantice el resarcimiento al empleado ante escenarios de accidentes laborales, por el contrario, se sanciona el hecho de infringir normas determinadas en el sistema de seguridad o normas reguladas por el derecho laboral, no se vela propiamente por las consecuencias que hayan sufrido los trabajadores, dejando en desamparo el derecho a la seguridad en el trabajo. Asimismo, este escenario crea una brecha entre las inobservancias que el empleador tiene y las consecuencias que puedan provocar, ya que la compensación siempre estará sujeta a cumplir con la descripción de una de ellas acaeciendo de un tipo penal que justifique una sanción penal equivalente al daño sufrido por el empleado y sobre todo que no esté centrado únicamente en la acción u omisión cometida por el empleador.

8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente

Sí, considero que implementar cambios en el sistema de sanciones penales podría ser beneficioso para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales, algunas mejoras que se pueden hacer en el sistema de sanciones penales pueden ser:

1. Aumentar las multas y penalidades económicas impuestas a los empleadores que no cumplen con las normas de seguridad laboral.
2. Establecer un sistema de penalidades que refleje la gravedad de la infracción y el daño resultante.
3. Considerar la posibilidad de imputar responsabilidad penal a directivos o responsables directos que hayan contribuido directamente a la ocurrencia del accidente por negligencia o decisiones imprudentes.
4. Fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicación de las normas de seguridad laboral por parte de las autoridades competentes.

Implementar estas mejoras en el sistema de sanciones penales podría contribuir significativamente a mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales, protegiendo así mejor los derechos y la seguridad de los trabajadores.

Lima, 08 de julio del 2024.



#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

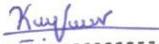
**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos: Keyla Paola Vásquez Cabello**

**DNI: 73033728**

**Fecha y hora: 08-07-2024 15:30 horas.**

  
-----  
KEYLA PAOLA VASQUEZ CABELLO  
Asistente Administrativo  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Ventanilla  
Primer Despacho - D.F. Lima Noroeste

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Marcel Stiven Lleclish Mishti	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Publico	Cargo: Asistente Administrativo
Correo: marcel26sti@gmail.com	Fecha: 08 de julio de 2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

**Objetivo general:**

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Actualmente las Leyes en este caso el Código Penal Peruano no es completa, ya que mayormente las penas que están contemplados son mínimas, y que no va de acorde con la integridad de la vida o salud de los trabajadores de una determinada empresa.

En ese sentido se puede decir que las regulaciones actualmente no son acordes en el sentido de proteger la salud e integridad física de los trabajadores, por lo que los legisladores deberían evaluar en analizar bien estos temas, para poner una mayor sanción a la vulneración de los derechos de los trabajadores.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Refiero que las leyes que regulan para proteger los derechos de los trabajadores aun no son precarias, dado que las penas son mínimas, además de tener un mayor control sobre las empresas a fin de que cumplan con la seguridad y salud de los trabajadores, la sanción debería ser algo mayor además de implementar sanciones administrativas a las representantes de las empresas que no cumplan, vulneren estos derechos que protege a los trabajadores.

Por lo que menciono que aún hay vacíos y deficiencias como he mencionado en las sanciones como tanto penales o administrativas, pueden estar afectando la seguridad y salud de los trabajadores a falta un control o seguimiento del ente correspondiente de estos temas.

**Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

**3.- ¿Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Se considera como un mecanismo para poder controlar a la sociedad para poder proteger los derechos laborales, pero ello solo abarca a frente al fracaso de los medios de control social extrapenal.

Asimismo, se puede decir que, si las sanciones fueran más severas y se aplicaran de manera correcta, podrían mejorar y contribuir a que se garanticen y se apliquen las medidas necesarias de prevención de enfermedades profesionales en el Perú.

**4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Se debería en implementar los cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú, para mejorar la prevención de enfermedades profesionales, podría mejorar ser algo positivo a los trabajadores.

Debería haber un mayor control, la adecuación de la pena debería ser disuasivas, además de tener una mayor capacitación de las normas de seguridad y salud en el trabajo. De esa forma podría mejorar y fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

**5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente**

Si se aplicaran las sanciones penales de una forma correcta y disuasiva, podría ayudar a prevenir y erradicar los accidentes de trabajo en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como ultimo mecanismo, que al principio se vaya por la via administrativa, como las medidas para prevenir, visitas inopinadas a las empresas a fin de supervisar y ver si su los trabajador están capacitados en tema de prevención de riesgos laborales. Se podría decir que si se utiliza de manera oportuna y siempre con el velando y supervisando correctamente las estrategias preventivas, podría ser algo positivo para la prevención de accidentes de trabajo en el Estado Peruano.

**6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país?**

**Argumente:**

Como se ha hecho mención en líneas arriba, sobre los delitos laborales no están reguladas de una forma correcta, hay vacíos en la legislación. Por lo que se puede decir que las sanciones penales, no son suficientes para el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en la sociedad Peruana. Además también se requiere de una actualización de las

normas penales que tengan relación con la seguridad laboral, a fin de poder brindar y garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de derechos laborales en el Perú.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

En el Estado Peruano, las sanciones penales están para poder castigar las conductas antijurídicas a fin de garantizar la aplicación de la justicia, además de asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en las empresas ocasionados por accidentes laborales.

Por lo que se puede decir que las sanciones en el ámbito penal van más orientada a imponer penas que hayan cometido alguna infracción, como son las negligencias, o las violaciones de normas de seguridad, o accidentes por condición inseguras en el lugar de trabajo

En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar las conductas y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Por lo que el tema de compensación esta reguladas por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente**

Refiero que sería algo bueno para la sociedad añadir cambios en el ámbito de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación de los trabajadores en casos de accidentes laborales. Se debería implementar inhabilitación de las empresas a que sigan en funcionamiento en caso no lleguen a cumplir con reparar el daño causado a sus trabajadores por accidentes laborales, por lo que se necesitaría un mayor control por parte de las autoridades.

También se podría llevar a cabo una conciliación en que la empresa se comprometa a cancelar económicamente se podría llamar "indemnización", a la parte agraviada que sería el trabajador que ha sido afectado por los accidentes laborales, en caso de incumplimiento, llevarlo en mi punto de vista, a la vía penal, ya con una mayor legislación, donde se podría implementar una mayor pena o sanción, a fin de que las empresas tomen conciencia sobre la integridad física de sus trabajadores.

Lima, 08 de julio del 2024.



**MARCEL STIVEN LLECLISH MISHTI**  
Asistente Administrativo  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Ventanilla - Cuarto Despacho  
D.F. Lima Noroeste

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos: MARCEL STIVEN LLECLLISH MISHTI**

**DNI: 76385261**

**Fecha y hora: 08 de julio de 2024 / 11:00 horas**

  
-----  
**MARCEL STIVEN LLECLLISH MISHTI**  
Asistente Administrativo  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
de Ventanilla - Cuarto Despacho  
D.F. Lima Noroeste

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

#### TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

Entrevistado: Orlando César Alva Sánchez	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunto
Correo: orlandoalva1906@gmail.com	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

La regulación actual en el Código Penal Peruano, para proteger los derechos de los trabajadores es imperfecta, puesto que los supuestos típicos contemplados se circunscriben mayormente a la coacción, siendo que las penas impuestas son mínimas. Resalta que la coacción no es la forma más común de atentar contra los derechos de los trabajadores; y que la escasa penalidad no cumple un fin disuasivo.

Así también; se puede considerarse como un avance el hecho de que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo incorporó el artículo 168°-A al Código Penal, considerando como delito contra las condiciones de seguridad e higiene industriales la infracción de normas de seguridad en el trabajo que pongan en riesgo la vida, salud o integridad física del trabajador.

Por lo tanto, se considera que la regulación actual de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú, no sería suficiente para garantizar plenamente el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, especialmente si las penas no son disuasivas y no abarcan todas las formas de vulneración de este tipo de derechos laborales.

2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?

Cabe precisar; que la regulación penal para proteger los derechos de los trabajadores mantiene algunas deficiencias, ya que los supuestos típicos contemplados se limitan principalmente a la coacción, las penas impuestas son mínimas, por lo que, no cumple un fin disuasivo. Además; la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema

legal.

**Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

3.- ¿Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?

El Derecho penal del trabajo se considera un medio de control social eficaz para proteger los derechos laborales, pero se destaca que debe recurrirse solo frente al fracaso de los mecanismos de control social extrapenal. Además; que la intervención del Derecho penal como medio de control social solo se justifica cuando persigue la protección de bienes jurídicos vitales para la vida en sociedad y cuando los otros medios de control social han resultado insuficientes.

En este sentido, si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, contribuiría a garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otros mecanismos de control social para promover un ambiente laboral seguro y saludable.

4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?

El implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú y mejorar la prevención de enfermedades profesionales podría ser beneficioso; incluyendo una revisión de los tipos penales existentes, la adecuación de las penas para que sean disuasivas, y la fomentando una cultura de cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo; contribuyendo a fortalecer la prevención de enfermedades profesionales en el Perú y a garantizar un ambiente laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente

Si las sanciones penales se aplican de manera efectiva y disuasiva, podría contribuir a prevenir los accidentes de trabajo en el Perú. Sin embargo, es fundamental que estas sanciones se utilicen como último recurso y que se complementen con otras medidas preventivas, fomentando una cultura de seguridad laboral, implementando controles de supervisión adecuados y capacitando a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:

Como se ha señalado en las líneas que anteceden, la ubicación sistemática de los delitos laborales dentro del Título relativo a los delitos contra la libertad podría no ser la más adecuada, lo que podría indicar una posible deficiencia en la clasificación y tratamiento de los delitos laborales en el sistema legal.

En ese sentido, las sanciones penales existentes en el Perú podrían no serían suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es posible que se requiera una revisión y actualización de las normativas penales relacionadas con la seguridad laboral, así como una mayor rigurosidad en la imposición de sanciones para garantizar un efectivo cumplimiento de las normas de seguridad en el ámbito laboral.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:

En el Perú, las sanciones penales están diseñadas principalmente para castigar conductas ilegales y garantizar la aplicación de la justicia, más que para asegurar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales.

En términos generales, las sanciones penales están orientadas a imponer penas a las personas que se determinan su responsabilidad penal, por el hecho ilícito imputado. Por lo que, la compensación o reparación a los trabajadores afectados por estos accidentes suele estar regulada por el sistema de seguridad social y las normas de derecho laboral y no tanto por las sanciones penales en sí.

8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente

Considero que sería beneficioso implementar cambios en el sistema de sanciones penales en el Perú para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales. Una medida podría ser vincular directamente las sanciones penales por infracciones graves relacionadas con accidentes laborales con la obligación de destinar parte de las multas o penalidades impuestas a compensar a los trabajadores afectados.

Además, fortalecer las normativas que imponen responsabilidades civiles a los empleadores en casos de accidentes causados por negligencia podría asegurar que los trabajadores reciban compensaciones justas y oportunas. Mejorar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de las normativas de seguridad laboral también es crucial, ya que puede prevenir accidentes y reducir la necesidad de compensaciones post-accidente. Establecer incentivos para las empresas que implementen prácticas de seguridad efectivas podría promover un entorno laboral más seguro.

Finalmente, educar tanto a empleadores como trabajadores sobre la importancia de la seguridad laboral y los derechos de compensación puede fortalecer la cultura de

cumplimiento y responsabilidad. Estos cambios podrían contribuir significativamente a un sistema más justo y efectivo para asegurar que los trabajadores sean debidamente compensados por los daños sufridos en el trabajo, mientras se promueve la prevención de accidentes y se fortalece la responsabilidad en el lugar de trabajo.

Lima, 08 de julio el 2024.



#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos: Orlando César Alva Sánchez**

**DNI: 42431419**

**Fecha y hora: 08 de Julio de 2024**

  
.....  
ORLANDO CÉSAR ALVA SÁNCHEZ  
Fiscal Adjunto Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal  
Corporativa de Ventanilla  
Distrito Fiscal de Lima Noroeste

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Rosa Vílchez Calderón	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunta Provincial
Correo: yoshico_rvc@hotmail.com	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

La intervención del derecho penal en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú carece de eficacia real. El delito que sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores por no cumplir con las normas de seguridad laboral no ha generado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral. Además, la regulación penal debe limitarse a sancionar comportamientos graves que pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores y no solo a simples incumplimientos administrativos. La implementación de un programa de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales resultaría importante para reducir la siniestralidad laboral y la criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo.

En este sentido, la regulación actual de las sanciones penales en el Perú podría no estar generando los resultados esperados en términos de promover la seguridad y salud en el trabajo. Se sugiere que una cultura corporativa de respeto a la legalidad y la implementación efectiva de programas de cumplimiento podrían ser más efectivos en la reducción de los riesgos laborales y la protección de los trabajadores.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

La regulación de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú presenta ciertas deficiencias. La responsabilidad penal no puede recaer de manera indiscriminada en todos los directivos y funcionarios de la empresa, ya que no todos pueden responder por todo y no tienen por qué responder de cualquier consecuencia lesiva que estén en condiciones de evitar. Esto sugiere que la regulación actual podría no

estar estableciendo de manera clara quiénes son los responsables directos en caso de incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, se menciona que la creación del riesgo prohibido no siempre se concreta en un resultado específico, lo que podría generar vacíos en la regulación de las sanciones penales en casos donde no se produce un daño concreto, pero sí existe una infracción grave a las normas de seguridad laboral. En este sentido, existen indicios de que la regulación de las sanciones penales en el Perú podría presentar vacíos o deficiencias que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo al no lograr los resultados esperados en la prevención de riesgos laborales y la protección de los trabajadores.

#### **Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

#### **3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

La intervención del derecho penal en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú no ha generado una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral, por lo que es de mucha importancia la implementación de programas de cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad laboral y la criminalidad relacionada con los accidentes de trabajo. Se podría concluir que las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Es necesario complementar las medidas punitivas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo para lograr una verdadera prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Implementar cambios en el sistema de sanciones penales podría ser beneficioso para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú. Algunas posibles áreas de mejora podrían incluir: establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los comportamientos que pongan en peligro la vida y salud de los trabajadores, de manera que realmente disuadan de incumplir las normas de seguridad laboral; clarificar y fortalecer la responsabilidad penal de los directivos y funcionarios de las empresas en casos de incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar una mayor rendición de cuentas, promover una mayor coordinación entre las autoridades competentes, las empresas y los trabajadores para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales, fomentando una cultura de prevención y seguridad en el ámbito laboral.

En resumen, considerando la importancia de la prevención de riesgos laborales y la protección de los trabajadores, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la efectividad de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú.

**II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

**5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Las sanciones penales por sí solas podrían no ser suficientes para prevenir eficazmente los accidentes de trabajo en el Perú. Es necesario complementar las medidas punitivas con programas de cumplimiento efectivos y una cultura organizacional que promueva la seguridad y salud en el trabajo para lograr una verdadera prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores.

**6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

La responsabilidad penal debe tener un alcance preciso y no recaer indiscriminadamente en todos los directivos y funcionarios de la empresa, sino en aquellos que realmente puedan responder por los comportamientos que pongan en peligro la vida o salud de los trabajadores. En base a ello, se podría concluir que las sanciones penales existentes podrían no ser suficientes para asegurar plenamente el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país. Es posible que se requieran cambios en el sistema de sanciones penales, así como una mayor promoción de programas de cumplimiento y una cultura organizacional de respeto a la legalidad y la seguridad en el trabajo para garantizar un cumplimiento efectivo de las normas de seguridad laboral en el Perú.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

En casos de accidentes laborales, la responsabilidad de compensar o reparar los daños sufridos por los trabajadores recae en el empleador, especialmente cuando se demuestra que el accidente fue consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo por parte de la empresa.

Se podría concluir que las sanciones penales por sí solas podrían no ser efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales. Es fundamental que exista una responsabilidad clara por parte de los empleadores en la prevención de riesgos laborales y en la compensación de los trabajadores afectados en caso de accidentes, lo cual podría requerir medidas adicionales más allá de las sanciones penales para asegurar una adecuada protección de los trabajadores en el Perú.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Dado que la regulación actual de las sanciones penales en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo en el Perú presenta deficiencias y no ha logrado reducir significativamente los índices de siniestralidad laboral, reitero que algunas posibles áreas de mejora podrían incluir:

1. Establecer sanciones penales más efectivas y proporcionales para los empleadores que incumplen las normas de seguridad en el trabajo y que resultan en accidentes laborales, de manera que se incentive la prevención de riesgos laborales y se garantice una compensación adecuada a los trabajadores afectados.
2. Reforzar la responsabilidad de los empleadores en la prevención de riesgos laborales y en la compensación de los trabajadores afectados en caso de accidentes, estableciendo mecanismos claros y efectivos para garantizar la reparación de los daños sufridos.
3. Promover una mayor supervisión y control por parte de las autoridades competentes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales.

En resumen, considerando la importancia de garantizar la compensación por daños en casos de accidentes laborales y la protección de los trabajadores, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la efectividad de las medidas de prevención de riesgos laborales y la garantía de compensación por daños en el Perú.

Lima, 08 de julio del 2024.



#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos: ROSA VÍLCHEZ CALDERÓN**

**DNI: 42780981**

**Fecha y hora: 08/07/2024 - 09:00 AM**

  
-----  
ROSA VÍLCHEZ CALDERÓN  
Fiscal Adjunta Provincial  
Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
Distrito Fiscal de Ventanilla

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Angelica Nathaly Burgos Coronado	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunta
Correo: natally081915@gmail.com	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

#### Objetivo general:

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

La regulación actual de las sanciones penales en materia laboral en el Perú ha evolucionado, dejando la tipificación de los delitos laborales exclusivamente al Código Penal, mientras que las sanciones administrativas son reguladas por leyes específicas como el Decreto Legislativo No. 728. Esta separación de competencias busca garantizar una adecuada protección de los derechos laborales y evitar posibles conflictos entre las normativas penales y administrativas.

En cuanto al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, es importante destacar que existen disposiciones legales específicas que regulan este ámbito en el Perú, como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta normativa establece las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales y protección de la salud de los trabajadores. Por lo tanto, si bien la regulación actual de las sanciones penales en el ámbito laboral en el Perú ha evolucionado para adaptarse a las necesidades y garantizar una protección efectiva de los derechos laborales, es fundamental que se asegure la coherencia y complementariedad entre las normativas penales y administrativas para garantizar una adecuada protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

Es importante tener en cuenta que la efectividad de la regulación de las sanciones penales en materia laboral puede depender de diversos factores, como la aplicación efectiva de las

normativas existentes, la capacitación de los operadores judiciales, la supervisión de las condiciones laborales, entre otros. Por tanto, es fundamental que las autoridades competentes en el Perú realicen una evaluación constante de la regulación de las sanciones penales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, identificando posibles vacíos o deficiencias que puedan afectar la protección de estos derechos fundamentales. La revisión y actualización periódica de las normativas laborales y penales son clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el país.

#### **Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

#### **3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Si bien las sanciones penales pueden ser un mecanismo disuasorio importante para fomentar el cumplimiento de las medidas de prevención en el ámbito laboral, es fundamental que se combinen con otras estrategias, como la promoción de una cultura de prevención, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección laboral regular, entre otros.

En este sentido, es importante que las autoridades peruanas evalúen constantemente la efectividad de las sanciones penales en el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales, identificando posibles áreas de mejora y fortaleciendo los mecanismos de supervisión y control para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Considerando la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría ser una medida a considerar para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Algunas posibles acciones que podrían ser evaluadas incluyen:

1. Revisión y actualización de las normativas existentes: Es fundamental que las leyes y reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sean revisados periódicamente para asegurar su adecuación a las necesidades actuales y a los estándares internacionales.
2. Fortalecimiento de las sanciones penales: Podría considerarse la implementación de sanciones más severas para aquellos empleadores que incumplan con las medidas de prevención de enfermedades profesionales, con el fin de generar un mayor impacto disuasorio y promover el cumplimiento de las normativas.
3. Promoción de la cultura de prevención: Es importante fomentar una cultura de prevención en las empresas, incentivando la formación y concienciación de los empleadores y trabajadores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Mejora de los mecanismos de supervisión y control: Reforzar la inspección laboral y los mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de las normativas de

seguridad y salud en el trabajo, así como para identificar y corregir posibles incumplimientos de forma oportuna.

En resumen, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú, siempre y cuando se realice de manera integral y coordinada con otras medidas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

## **II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

### **5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Las sanciones penales pueden desempeñar un papel importante en la prevención de accidentes de trabajo en el Perú al actuar como un mecanismo disuasorio para fomentar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral. Sin embargo, la eficacia de las sanciones penales en la prevención de accidentes laborales también depende de otros factores, como la aplicación efectiva de las leyes existentes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Es fundamental que las sanciones penales se complementen con otras medidas preventivas, como la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, la implementación de programas de formación y capacitación en seguridad laboral, la mejora de las condiciones de trabajo y la supervisión constante de los lugares de trabajo.

En este sentido, si bien las sanciones penales pueden contribuir a la prevención de accidentes laborales al incentivar el cumplimiento de las normativas de seguridad, es importante que se combinen con otras estrategias para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú.

### **6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Como lo señalamos, la eficacia de las sanciones penales para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el Perú puede depender de varios factores, como la aplicación efectiva de las leyes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, la concienciación de los empleadores y trabajadores, entre otros.

Es importante realizar una evaluación exhaustiva del sistema de sanciones penales en relación con la seguridad laboral para determinar si son suficientes y si están logrando el impacto deseado en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. En caso de identificar deficiencias en la efectividad de las sanciones penales existentes, se podrían considerar medidas adicionales, como fortalecer las sanciones, mejorar los mecanismos de supervisión y control, promover una cultura de prevención en el ámbito laboral, entre otras acciones.

En conclusión, si bien las sanciones penales son una herramienta importante para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el Perú, es fundamental evaluar constantemente su eficacia y considerar posibles ajustes o mejoras en el sistema de sanciones para fortalecer la protección de los trabajadores y promover ambientes laborales seguros y saludables.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

A efectividad de las sanciones penales para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales puede ser limitada, ya que su enfoque principal es la imposición de penas a los responsables de infracciones laborales. Para asegurar la compensación de los trabajadores por los daños sufridos en accidentes laborales, es fundamental contar con un sistema de seguridad social sólido, mecanismos de aseguramiento y compensación laboral, así como la aplicación de normativas específicas en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

En este contexto, es importante que el sistema legal y de seguridad social en el Perú contemple mecanismos efectivos para garantizar la compensación y reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales, más allá de las sanciones penales. Esto puede incluir la existencia de seguros laborales obligatorios, procedimientos claros para la determinación de responsabilidades y compensaciones, así como una adecuada supervisión y fiscalización para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Considerando la importancia de garantizar la compensación por daños en casos de accidentes laborales, podría ser beneficioso evaluar la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales para fortalecer esta garantía. Algunas posibles medidas a considerar podrían incluir:

**Incorporación de disposiciones específicas:** Se podría contemplar la inclusión de disposiciones específicas en la legislación laboral que establezcan claramente la responsabilidad de los empleadores en la compensación de los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales, así como los mecanismos para asegurar dicha compensación.

**Sanciones económicas adicionales:** Se podrían establecer sanciones económicas adicionales para los empleadores que incumplan con su obligación de compensar los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales, con el fin de incentivar el cumplimiento de estas obligaciones.

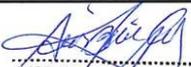
**Fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y control:** Es fundamental reforzar los mecanismos de supervisión y control para garantizar que los empleadores cumplan con su responsabilidad de compensar los daños en casos de accidentes laborales. Esto podría

incluir inspecciones laborales periódicas y la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.

**Promoción de la cultura de prevención:** Además de las sanciones penales, se podría trabajar en la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, fomentando la implementación de medidas de seguridad en los lugares de trabajo para reducir la incidencia de accidentes laborales y proteger la salud de los trabajadores.

En resumen, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales, fortaleciendo la protección de los trabajadores y promoviendo ambientes laborales seguros y saludables.

**Lima, 08 de julio del 2024.**

  
ANGELICA BURGOS-CORONADO  
Fiscal Adjunta Provincial  
3er Despacho de la 1ra Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
Del Distrito Fiscal de Ventanilla

---

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”, cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Angelica Nathaly Burgos Coronado

**DNI:** 46502592

**Fecha y hora:** 08-07-2024

  
-----  
ANGELICA N. BURGOS CORONADO  
Fiscal Adjunta Provincial  
3er Despacho de la 1ra Fiscalía Provincial Penal Corporativa  
Del Distrito Fiscal de Arequipa

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### GUÍA DE ENTREVISTA

**TÍTULO: El derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.**

Entrevistado: Carlos Alfredo Gutiérrez Ordinola	Lugar: Ventanilla
Institución: Ministerio Público	Cargo: Fiscal Adjunto
Correo: charliemagnun@gmail.com	Fecha: 08-07-2024

**INDICACIONES:** La siguiente entrevista tiene como finalidad realizar un trabajo de investigación, en el cual se le solicita responder de manera objetiva las preguntas, dicha información será confidencial y solo para fines puramente académicos.

**Objetivo general:**

**Determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú en 2024.**

**1.- ¿Considera que la regulación actual de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

La sola inobservancia del empleador de adoptar las condiciones adecuadas de seguridad e higiene no resulta suficiente para que se configure la conducta reprobada penalmente. Es necesario que la autoridad administrativa (policía del trabajo) haya advertido previamente al empleador y lo haya intimado a adoptar esas condiciones laborales adecuadas. Solo en caso de incumplimiento de esta intimación administrativa se configuraría la conducta típica.

Esta particularidad en la regulación peruana implica que se establece un proceso previo de advertencia y exigencia por parte de la autoridad administrativa antes de que se configure una conducta penalmente reprobada en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta medida busca fomentar la prevención de riesgos laborales y garantizar que los empleadores cumplan con las condiciones de seguridad e higiene necesarias para proteger la salud y la vida de los trabajadores.

Por lo tanto, considerando esta regulación específica en el Perú, se puede argumentar que no necesariamente vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, sino que busca establecer un mecanismo de prevención y advertencia antes de recurrir a sanciones penales. Esta aproximación puede contribuir a promover una cultura de prevención de riesgos laborales y a garantizar un ambiente laboral seguro para los trabajadores.

**2.- ¿Considera que existen vacíos o deficiencias en la regulación de las sanciones penales que podrían estar afectando la seguridad y salud en el trabajo en el Perú?**

En el caso peruano, la regulación establece que la sola inobservancia del empleador de

normativas existentes, la capacitación de los operadores judiciales, la supervisión de las condiciones laborales, entre otros. Por tanto, es fundamental que las autoridades competentes en el Perú realicen una evaluación constante de la regulación de las sanciones penales en relación con la seguridad y salud en el trabajo, identificando posibles vacíos o deficiencias que puedan afectar la protección de estos derechos fundamentales. La revisión y actualización periódica de las normativas laborales y penales son clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el país.

#### **Objetivos específicos:**

**I. Analizar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de la prevención de enfermedades profesionales.**

#### **3.- Según su experiencia, ¿considera que las sanciones penales son eficaces para garantizar el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Si bien las sanciones penales pueden ser un mecanismo disuasorio importante para fomentar el cumplimiento de las medidas de prevención en el ámbito laboral, es fundamental que se combinen con otras estrategias, como la promoción de una cultura de prevención, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, la inspección laboral regular, entre otros.

En este sentido, es importante que las autoridades peruanas evalúen constantemente la efectividad de las sanciones penales en el cumplimiento de las medidas de prevención de enfermedades profesionales, identificando posibles áreas de mejora y fortaleciendo los mecanismos de supervisión y control para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores.

#### **4.- En base a su experiencia, ¿cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú?**

Considerando la importancia de garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría ser una medida a considerar para mejorar la prevención de enfermedades profesionales. Algunas posibles acciones que podrían ser evaluadas incluyen:

1. Revisión y actualización de las normativas existentes: Es fundamental que las leyes y reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sean revisados periódicamente para asegurar su adecuación a las necesidades actuales y a los estándares internacionales.
2. Fortalecimiento de las sanciones penales: Podría considerarse la implementación de sanciones más severas para aquellos empleadores que incumplan con las medidas de prevención de enfermedades profesionales, con el fin de generar un mayor impacto disuasorio y promover el cumplimiento de las normativas.
3. Promoción de la cultura de prevención: Es importante fomentar una cultura de prevención en las empresas, incentivando la formación y concienciación de los empleadores y trabajadores sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo.
4. Mejora de los mecanismos de supervisión y control: Reforzar la inspección laboral y los mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de las normativas de

seguridad y salud en el trabajo, así como para identificar y corregir posibles incumplimientos de forma oportuna.

En resumen, la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales podría contribuir a mejorar la prevención de enfermedades profesionales en el Perú, siempre y cuando se realice de manera integral y coordinada con otras medidas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

## **II. Identificar si las sanciones penales son eficaces para el cumplimiento de los accidentes de trabajo.**

### **5.- ¿Usted considera que las sanciones penales son eficaces para prevenir los accidentes de trabajo en el Perú? Argumente:**

Las sanciones penales pueden desempeñar un papel importante en la prevención de accidentes de trabajo en el Perú al actuar como un mecanismo disuasorio para fomentar el cumplimiento de las normativas de seguridad laboral. Sin embargo, la eficacia de las sanciones penales en la prevención de accidentes laborales también depende de otros factores, como la aplicación efectiva de las leyes existentes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Es fundamental que las sanciones penales se complementen con otras medidas preventivas, como la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, la implementación de programas de formación y capacitación en seguridad laboral, la mejora de las condiciones de trabajo y la supervisión constante de los lugares de trabajo.

En este sentido, si bien las sanciones penales pueden contribuir a la prevención de accidentes laborales al incentivar el cumplimiento de las normativas de seguridad, es importante que se combinen con otras estrategias para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores en el Perú.

### **6.- ¿Considera usted que las sanciones penales existentes son suficientes para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el país? Argumente:**

Como lo señalamos, la eficacia de las sanciones penales para asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el Perú puede depender de varios factores, como la aplicación efectiva de las leyes, la supervisión y fiscalización por parte de las autoridades competentes, la concienciación de los empleadores y trabajadores, entre otros.

Es importante realizar una evaluación exhaustiva del sistema de sanciones penales en relación con la seguridad laboral para determinar si son suficientes y si están logrando el impacto deseado en la prevención de accidentes y enfermedades laborales. En caso de identificar deficiencias en la efectividad de las sanciones penales existentes, se podrían considerar medidas adicionales, como fortalecer las sanciones, mejorar los mecanismos de supervisión y control, promover una cultura de prevención en el ámbito laboral, entre otras acciones.

En conclusión, si bien las sanciones penales son una herramienta importante para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad laboral en el Perú, es fundamental evaluar constantemente su eficacia y considerar posibles ajustes o mejoras en el sistema de sanciones para fortalecer la protección de los trabajadores y promover ambientes laborales seguros y saludables.

**III. Establecer si las sanciones penales son eficaces para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por el trabajador.**

**7.- Según su experiencia ¿Las sanciones penales han sido efectivas para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales? Argumente:**

A efectividad de las sanciones penales para garantizar la compensación o reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales puede ser limitada, ya que su enfoque principal es la imposición de penas a los responsables de infracciones laborales. Para asegurar la compensación de los trabajadores por los daños sufridos en accidentes laborales, es fundamental contar con un sistema de seguridad social sólido, mecanismos de aseguramiento y compensación laboral, así como la aplicación de normativas específicas en materia de indemnización por accidentes de trabajo.

En este contexto, es importante que el sistema legal y de seguridad social en el Perú contemple mecanismos efectivos para garantizar la compensación y reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales, más allá de las sanciones penales. Esto puede incluir la existencia de seguros laborales obligatorios, procedimientos claros para la determinación de responsabilidades y compensaciones, así como una adecuada supervisión y fiscalización para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones.

**8.- En base a su experiencia, ¿Cree usted que se deberían implementar cambios en el sistema de sanciones penales para mejorar la garantía de compensación por daños en casos de accidentes laborales? Argumente:**

Considerando la importancia de garantizar la compensación por daños en casos de accidentes laborales, podría ser beneficioso evaluar la implementación de cambios en el sistema de sanciones penales para fortalecer esta garantía. Algunas posibles medidas a considerar podrían incluir:

**Incorporación de disposiciones específicas:** Se podría contemplar la inclusión de disposiciones específicas en la legislación laboral que establezcan claramente la responsabilidad de los empleadores en la compensación de los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales, así como los mecanismos para asegurar dicha compensación.

**Sanciones económicas adicionales:** Se podrían establecer sanciones económicas adicionales para los empleadores que incumplan con su obligación de compensar los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales, con el fin de incentivar el cumplimiento de estas obligaciones.

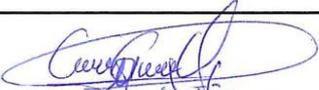
**Fortalecimiento de los mecanismos de supervisión y control:** Es fundamental reforzar los mecanismos de supervisión y control para garantizar que los empleadores cumplan con su responsabilidad de compensar los daños en casos de accidentes laborales. Esto podría

penales existentes para asegurar que sean proporcionales a la gravedad de los incumplimientos en materia de seguridad laboral y que tengan un efecto disuasorio efectivo.

Garantía de compensación y reparación: Es importante establecer mecanismos claros y efectivos para garantizar la compensación y reparación de los daños sufridos por los trabajadores en casos de accidentes laborales, independientemente de las sanciones penales que puedan aplicarse a los empleadores.

En resumen, implementar cambios en el sistema de sanciones penales, junto con medidas preventivas, supervisión efectiva y garantía de compensación por daños, podría contribuir a mejorar la protección de los trabajadores y la garantía de compensación en casos de accidentes laborales en el país.

Lima, 08 de julio del 2024.



Gerardo Añelito Gutiérrez Ordóñez  
Fiscal Adjunto Provincial  
Fiscalía Provincial Penal Cochabamba  
DF Ventanilla

---

**FIRMA Y SELLO**

#### **Anexo 4. Consentimiento informado UCV**

**Título de la investigación:** Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024.

**Investigador:** Jorge Luis Frisancho Lazo

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera la regulación de las sanciones penales vulnera el derecho a la seguridad y salud en el trabajo en el Perú 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

La presente investigación resulta importante para que los operadores jurídicos, y demás miembros de la sociedad, en particular los que están encargados de administrar justicia, determinen de qué manera la normativa de sanciones penales afecta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral en el estado peruano, 2024, con el propósito de identificar potenciales mejoras en el marco legal y fomentar modos de trabajo más protegidas y saludables para todos los trabajadores.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Derecho a la seguridad y salud en el trabajo y la regulación de la sanción penal, Perú 2024".
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de biblioteca de la institución Universidad César Vallejo.
3. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación, no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá

ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a una cuestión individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la sociedad.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Frisancho Lazo, Jorge Luis; email: [jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jfrisanchol@ucvvirtual.edu.pe) y/o con el Docente asesor: Menacho Rivera, Alejandro Sabino; email: [amenachori@ucvvirtual.edu.pe](mailto:amenachori@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:** Carlos Alfredo Gutiérrez Ordinola

**DNI:** 42282401

**Fecha y hora:** 08-07-2024 14:00 horas.



Carlos Alfredo Gutiérrez Ordinola  
Fiscal Adjunto Provincial  
Fisca. Provincial Penal Cooperativa  
DF Ventanilla