



SEMINARIO SAYÁN  
ABOGADOS

## **RESPONSABILIDAD PENAL DEL ÓRGANO DE GESTIÓN DE UNA EMPRESA QUE DISPONE EL REINICIO DE LAS LABORES, A PESAR DE NO HABER CUMPLIDO CON LOS PLANES, PROTOCOLOS, LINEAMIENTOS Y DIRECTIVAS SANITARIAS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO ANTE LA PANDEMIA COVID-19**

El Poder Ejecutivo, en la situación de Emergencia Sanitaria a nivel nacional producida por el virus COVID-19, declaró el Estado de Emergencia Nacional y promulgó innumerables medidas, planes y protocolos sanitarios que las empresas y corporaciones deberán implementar y seguir para la reactivación económica. Nuestra labor será analizar si puede atribuirse responsabilidad penal al Gerente, Administrador, Representante Legal, o a quien ejerza la administración de hecho de la empresa, en el supuesto que disponga el reinicio de las labores sin haber implementado los planes, protocolos o medidas sanitarias dispuestas por la normatividad vigente. Y, en esa línea, dictar algunas recomendaciones que pueden ser de utilidad.

### **I. MARCO NORMATIVO.-**

Mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA el Gobierno declaró el estado de Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y dictó medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19. El Decreto Supremo N° 044-2020-PCM -ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N° 064-2020-PCM y N° 075-2020-PCM-, estableció el Estado de Emergencia Nacional y obligó a la gran mayoría de las empresas, de todos los sectores productivos, al cese abrupto de sus actividades.

A través de Resoluciones Ministeriales, cada sector estableció los “Protocolos Sanitarios Sectoriales” que deberán implementar las empresas para el reinicio de sus actividades. Asimismo, mediante la Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA se fijaron los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”, con sus posteriores adecuaciones.

El 2 de mayo de 2020 se aprobó la reanudación de las actividades económicas de diversos rubros económicos, en forma gradual y progresiva (Decreto Supremo N° 080-2020-PCM). En dicha norma, se estatuye lo siguiente:

*Artículo 3.- Protocolos Sanitarios de Operación ante el COVID-19.*

*3.2. Previo al reinicio de actividades económicas, las entidades, empresas o personas naturales o jurídicas que estén permitidas para dicho fin, deberán observar los “Lineamientos para la vigilancia de la Salud de los trabajadores*



SEMINARIO SAYÁN  
ABOGADOS

*con riesgo de exposición a COVID-19”, aprobados por Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA (y sus posteriores modificaciones o adecuaciones), así como los Protocolos Sectoriales (en este último caso, cuando el sector los haya emitido), a efecto de elaborar su PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID-19 EN EL TRABAJO y proceder a su registro en el Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19) del Ministerio de Salud.*

Es de precisar que, el 23 de mayo de 2020 el Gobierno emitió el Decreto Supremo N° 094-2020-PCM, en el que estableció medidas que deberá observar la ciudadanía hacia una nueva convivencia social. Se prorrogó el Estado de Emergencia y se dispuso el reinicio de algunas actividades económicas. Como se ha indicado, para que las empresas reinicien actividades tienen que acatar las normas generales y sectoriales a las que se ha hecho referencia, las cuales imponen obligaciones a los empleadores, empresas o personas naturales, para la prevención, vigilancia y control del COVID-19, en protección de sus trabajadores.

Se ha impuesto al empleador la obligación de elaborar un “Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo”, el cual deberá estar adecuado al tipo de trabajo y al rol que cada quien desempeña. El plan debe ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo en un plazo máximo de 48 horas de recibido. Dicho plan, debe ser presentado al Ministerio de Salud – Instituto Nacional de Salud para que sea materia de supervisión por SUSALUD y SUNAFIL de conformidad con sus competencias. Todo plan recibido en las instancias antes mencionadas se constituye en el instrumento que permite la verificación ex post de su cumplimiento<sup>1</sup>

El Plan de Vigilancia deberá contener lo siguiente:

- a) Número de trabajadores.
- b) Descripción de la labor de la empresa.
- c) Responsable del cumplimiento del Plan de vigilancia.
- d) Identificación de peligros y evaluación de riesgos: El riesgo de exposición a COVID-19 por puesto de trabajo (Bajo, Mediano, Alto o Muy Alto).
- e) Identificación de grupos de riesgo.
- f) Identificación de puestos críticos.
- g) Las características de vigilancia, prevención y control por riesgo de exposición. Protocolos para la prevención de contagio y tratamiento de los casos de contagio.
- h) La implementación de actividades, acciones e intervenciones que aseguren el cumplimiento de los procedimientos de prevención y control de la enfermedad.
- i) Medidas sanitarias.

---

<sup>1</sup> Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA del 29 de abril de 2020.

Este plan debe ser registrado ante el Ministerio de Salud, de manera virtual, a través de la mesa de partes del Sistema Integrado para COVID-19 (SICOVID-19), a efectos que las entidades de verificación como SUNAFIL, SUSALUD, entre otras, puedan realizar sus acciones de control de cumplimiento. Dicho plan debe ser de conocimiento de los trabajadores y de permanente capacitación o concientización, puesto que ello incidirá directamente en su eficiencia.

Cada sector, por la naturaleza de sus actividades, ha dictado sus propias directivas y protocolos. Algunos ejemplos: sector minería, hidrocarburos y electricidad (Resolución Ministerial N° 128-2020-MINEM/DM), transportes y telecomunicaciones (Resolución Ministerial 258-2020-MTC/01), hotelería (Resolución Ministerial N° 080-2020-Mincetur), vivienda y construcción (Resolución Ministerial N° 87-2020-Vivienda), pesca industrial (Resolución Ministerial 139-2020-Produce), restaurantes, (Resolución Ministerial N°142-2020-Produce), entre otros.

Se han impuesto medidas de obligatorio cumplimiento que deben implementarse en todas las empresas e instituciones antes de reiniciar sus labores, tales como: **1)** Limpieza y desinfección de los centros de trabajo<sup>2</sup>, **2)** evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo<sup>3</sup>, **3)** lavado y desinfección de manos obligatorio<sup>4</sup>, **4)** Sensibilización de la prevención del contagio en el centro de trabajo<sup>5</sup>, **5)** Medidas preventivas de aplicación colectiva<sup>6</sup>,

---

<sup>2</sup> El empleador deberá asegurar la limpieza y desinfección diaria de todos los ambientes, herramientas y/o útiles del centro de trabajo y también deberá garantizar la protección y capacitación del personal que realiza estas funciones

<sup>3</sup> Identificación del riesgo de exposición de cada trabajador según sus funciones.

Los trabajadores al reincorporarse a sus labores, deberán completar la ficha de sintomatología que deberá ser entregada por la empresa.

La empresa deberá realizar el control de temperatura corporal al momento de ingreso al centro de trabajo y al finalizar la jornada de trabajo.

El empleador deberá aplicar pruebas para la detección del COVID-19 a los trabajadores que regresan o se reincorporan a puestos de trabajo con mediano, alto y muy alto riesgo; para puestos de bajo riesgo la aplicación de pruebas será potestativa. Su periodicidad dependerá del plan de vigilancia elaborado.

En caso de detectarse un caso sospechoso, el empleador deberá aplicar la ficha epidemiológica, hacer una prueba molecular de descarte y comunicar a la autoridad de salud para el seguimiento del caso correspondiente.

<sup>4</sup> El empleador debe asegurar los puntos de lavado o dispensador de alcohol gel dentro del centro de trabajo. Necesariamente uno de estos dispositivos deberá estar ubicado en el ingreso del centro laboral.

<sup>5</sup> Exponer información sobre el COVID-19, señalando mediante carteles la importancia del lavado de manos, uso obligatorio de mascarillas durante la jornada laboral, sensibilizar sobre la importancia de reportar tempranamente la presencia de síntomas, educar sobre medidas preventivas, etc. Asimismo, deberá facilitar medios para responder inquietudes respecto al COVID-19.

<sup>6</sup> La empresa implementará acciones dirigidas al medio o vía de transmisión de COVID-19 en el ambiente de trabajo, como la renovación cíclica de volumen de aire, limpieza y desinfección de calzado antes de ingresar a áreas comunes, protección de trabajadores de atención al cliente mediante el empleo de barreras físicas, distanciamiento social de un metro entre trabajadores, establecer puntos estratégicos para acopio de los equipos de protección usados (guantes, mascarillas y demás), entre otros.

**6) Medidas de protección personal<sup>7</sup> y 7) Vigilancia de la salud del trabajador en el contexto COVID-19<sup>8</sup>.**

Por otro lado, según el número de trabajadores, la empresa deberá contar con un especialista en salud ocupacional<sup>9</sup>, que puede ser un médico ocupacional tercerizado, quien realizará la función de vigilancia de la salud de los trabajadores<sup>10</sup>, teniendo en consideración el nivel de exposición al riesgo de cada uno dependiendo de la función que desempeña.

A su vez, es responsabilidad del empleador identificar el nivel de riesgo de exposición al COVID-19 de cada uno de sus trabajadores en atención a las funciones que desempeña en la empresa; teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Riesgo bajo de exposición:** Son aquellos que no requieren contacto con personas que se conoce o se sospecha que están infectados con COVID-19, ni tienen contacto cercano frecuente a menos de 2 metros de distancia con el público. Estos trabajadores tienen un contacto ocupacional mínimo con público y otros compañeros de trabajo. Por ejemplo: trabajadores de limpieza de centros no hospitalarios o administrativos.
- **Riesgo mediano de exposición:** Incluye aquellos que requieren un contacto frecuente y/o cercano (a menos de 2 metros de distancia), con personas que podrían estar infectadas con COVID-19, pero que no son pacientes que se conoce, o se sospecha. Por ejemplo: policías, trabajadores de atención al público, etc.
- **Riesgo alto de exposición:** Trabajadores con riesgo potencial de exposición a fuentes conocidas o sospechosas de COVID-19. Por ejemplo: trabajadores de salud como choferes de ambulancia, funerarias y afines.

---

<sup>7</sup> El empleador, en coordinación con el profesional de salud del servicio de SST, debe asegurar la disponibilidad de los equipos de protección personal (mascarillas, gafas, guantes, entre otros) e implementar las medidas para su uso correcto y obligatorio.

<sup>8</sup>El empleador realizará la vigilancia de salud de los trabajadores de manera permanente. En caso de presentarse un brote en el centro de trabajo, la autoridad sanitaria debe comunicar a SUNAFIL, a efectos de disponer el cierre o paralización inmediata de labores.

<sup>9</sup> Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA "Lineamientos para a vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19"

<sup>10</sup> **Centros de trabajo Tipo 1** (empresas que no realizan actividades de riesgo y cuenten con hasta 20 trabajadores): Solo requerirán de consultoría de un profesional con especialidad en salud ocupacional.

**Centros de trabajo Tipo 2** (empresas que realizan actividades de riesgo y cuentan con hasta 20 trabajadores): Requerirán de los servicios de una enfermera con entrenamiento en salud ocupacional.

**Centros de trabajo Tipo 3** (21-100 trabajadores): Requerirán de los servicios de una enfermera con entrenamiento en salud ocupacional.

**Centros de trabajo Tipo 4** (101-500 trabajadores): Requerirán de los servicios de un médico ocupacional y una enfermera con entrenamiento en salud ocupacional.

**Centros de trabajo Tipo 5** (más de 500 trabajadores): Requerirán de los servicios de un médico ocupacional y una enfermera con entrenamiento en salud ocupacional.

- **Riesgo muy alto de exposición:** Trabajos con contacto directo con casos COVID-19. Por ejemplo: médicos que atienden a pacientes con coronavirus.

Se debe tener en consideración, también, las disposiciones emitidas con respecto a las personas consideradas de riesgo, a quienes se les debe dar un tratamiento especial. Éstas son: tener 65 años a más, hipertensión arterial no controlada, enfermedades cardiovasculares graves, cáncer, diabetes mellitus, asma moderada o grave, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica en tratamiento con hemodiálisis, enfermedad o tratamiento inmunosupresor u obesidad con IMC de 40 a más.<sup>11</sup>

Vemos que existen una serie de obligaciones, directivas y lineamientos de seguridad sanitaria que deben implementar los empleadores para poder reiniciar sus actividades, y para prevenir que sus trabajadores contraigan el virus. Para una empresa lo más eficiente es cumplir con la norma, puesto que -además de proteger la vida de los trabajadores que es lo primordial, o de evitar la sanción- debe tenerse en consideración el perjuicio que puede generar a una empresa que sus trabajadores se contagien con COVID-19, ya que podría tener que cerrar por un tiempo, o que contratar / capacitar nuevo personal que cubra las funciones que realizaba aquel que se enfermó.

En atención a lo expuesto, nos hacemos la pregunta que motiva el presente trabajo: ¿El hecho que el órgano de decisión de la empresa disponga el reinicio de las labores y que los trabajadores acudan a laborar sin haber implementado el “Plan para la vigilancia, prevención y control de Covid-19”, o sin cumplir con los lineamientos y criterios dictados por el Gobierno, podría configurar la comisión de delitos penales?

## **II. DELITOS QUE PUEDEN COMETERSE EN CASO DE REINICIAR LABORES SIN IMPLEMENTAR LOS PLANES, PROTOCOLOS, LINEAMIENTOS Y DIRECTIVAS SANITARIAS RELACIONADAS CON EL COVID-19.-**

Antes de referirnos a los delitos, debe quedar claro que la responsabilidad penal es subjetiva, esto es, cada quien responde por lo que hace o dejó de hacer. En tal sentido, si el Gerente o Administrador -nombrado o de hecho- que ejerce el control de la empresa, en forma personal o colegiada, dispone el reinicio de las labores a pesar de no implementar un Plan de Vigilancia y no cumplir con los protocolos o medidas de bioseguridad, será él / ellos quienes deberán afrontar las consecuencias penales de su conducta.

Los delitos que se pueden cometer son los siguientes:

---

<sup>11</sup> Resolución Ministerial N° 283-2020-MINSA Modifican el Documento Técnico: “Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la Salud de los Trabajadores con Riesgo de Exposición a COVID-19”

## 2.1. ATENTADO CONTRA LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

*Artículo 168-A.- El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de 1 ni mayor de 4 años.*

*Si, como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se causa la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave, y el agente pudo prever este resultado, la pena privativa de libertad será no menor de 4 ni mayor de 8 años en caso de muerte y, no menor de 3 ni mayor de 6 años en caso de lesión grave.*

No es necesario que el trabajador se contagie con COVID-19, sólo basta que exista el riesgo de contagio, al desempeñarse en un centro de labores y realizar sus funciones sin que se hayan adoptado las medidas y normas de seguridad y salud en el trabajo. El hecho de infringir normas de seguridad y salud en el trabajo pondría en peligro de contagio a los trabajadores, configurándose el delito. El peligro sería evidente si alguno de los trabajadores del centro de trabajo se contagia.

La agravante opera si es que el trabajador fallece por COVID adquirido en el trabajo ante el no cumplimiento de las normas de seguridad y salud por parte del empleador, o si queda lesionado. En este momento no tenemos claro si el COVID-19 deja secuela o lesiones en los pulmones de las personas afectadas, con lo cual, esta agravante podría operar así el trabajador se recupere.

## 2.2. DELITO DE VIOLACIÓN DE MEDIDAS SANITARIAS.-

*Art. 292° del C.P.- El que viola las medidas impuestas por la ley o por la autoridad para la introducción al país o la propagación de una enfermedad o epidemia o de una epizootia o plaga será reprimido con pena privativa de libertad no menor de 6 meses ni mayor de 3 años y con 90 a 180 días multa.*

Este delito se constituye como un delito de peligro abstracto. Ello implica que, la violación de las normas extrapenales presupone ya un riesgo para el interés protegido, sin necesidad que se concrete un peligro de contagio a algún trabajador. La sola violación de las medidas, lineamientos y directivas dictadas por la ley para evitar la propagación del COVID-19, configura la comisión del delito.



### 2.3. DELITO DE PROPAGACIÓN DE ENFERMEDADES PELIGROSAS O CONTAGIOSAS (ART. 289° DEL C.P)

*Artículo 289.- El que, a sabiendas, propaga una enfermedad peligrosa o contagiosa para la salud de las personas será reprimido con pena privativa de libertad no menor de 3 ni mayor de 10 años.*

*Si resultan lesiones graves o muerte y el agente pudo prever estos resultados, la pena será no menor de 10 ni mayor de 20 años.*

Este delito es de configuración más compleja, puesto que, para su comisión, el empleador debe conocer que propaga el virus COVID-19. En tal sentido, se puede configurar un delito de esta naturaleza en aquellos casos que el empleador conocía que uno o varios de sus trabajadores están infectados con COVID-19, y, a pesar de ello, continúa haciéndolos laborar junto con los demás trabajadores, propagando el virus. En un caso como el planteado, podríamos entrar al análisis del dolo eventual.

Si la empresa o corporación cuenta con un Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 con todas las medidas sanitarias de prevención, con todos los protocolos de seguridad, debidamente implementados y publicitados, de eficiente cumplimiento, y a pesar de ello se presenta un brote de contagios en la empresa, la implementación de los Planes y Protocolos y la prueba de su eficiencia serán una eximente de responsabilidad, puesto que demostrará que se actuó diligentemente, de acuerdo con lo establecido por la norma, no habiendo incrementado el riesgo de contagio.

## III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

### 3.1 CONCLUSIONES.-

- Las empresas, corporaciones y/o personas naturales con negocio, están obligadas a implementar un Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19, acorde con los lineamientos, directivas y protocolos de su sector. Debe ser un plan de conocimiento de sus trabajadores, de constante concientización y de eficiente aplicación.
- El hecho de reiniciar labores sin haber implementado el Plan de Vigilancia ni las medidas sanitarias dictadas por la norma penal, podría configurar la comisión de ilícitos penales: Atentado Contra las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo
- (Art. 168-A CP), Violación de las medidas sanitarias (art. 292 CP) o Propagación de Enfermedades Peligrosas o Contagiosas (art. 289° CP).

- La responsabilidad penal es personal, por lo que, quien responderá penalmente ante cualquier imputación será la persona u órgano en la empresa que tomó la decisión de reiniciar las actividades de la empresa sin contar con el plan, protocolos, o medidas sanitarias implementadas.
- La implementación de un Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19, de protocolos y medidas sanitarias eficientes, puede operar como eximente de responsabilidad ante una imputación penal como consecuencia de contagios al interior de una empresa o en el ejercicio de su actividad.

### **3.2 RECOMENDACIONES.-**

- Implementar un “Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19”, que sea eficiente, en el cual se detallen y establezcan los protocolos y medidas sanitarias. Será importante realizar un análisis jurídico penal de dicho plan, a efectos de eliminar los riesgos de delito.
- Supervisar periódicamente la aplicación del Plan, con la finalidad de verificar su desarrollo y efectividad.
- Capacitación permanente a los directivos, trabajadores, colaboradores, proveedores u otros, con respecto a los lineamientos, protocolos y criterios. Es importante sensibilizar a todos los miembros de la empresa o corporación sobre la implementación y ejecución del plan, sobre los protocolos sanitarios sectoriales y sobre los criterios de focalización territorial y la obligatoriedad de informar incidencias.

Si se tienen en consideración las recomendaciones que se plantean, se podrá minimizar el riesgo penal de los directivos de las empresas en caso que, como consecuencia del desarrollo de sus actividades, se presente un brote de contagios de COVID-19 al interior de la misma.

Atentamente,

**SEMINARIO SAYÁN ABOGADOS**