

IMPACTO DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Los riesgos penales de las empresas en el campo laboral

La mejor manera de impedir una responsabilidad penal no solo es ejerciendo una correcta y eficaz defensa, sino, sobre todo, previniendo los riesgos penales con la anticipación debida, recomienda el autor del texto.

En las últimas semanas hemos visto algunas noticias que no han recordado los accidentes laborales en PepsiCo y McDonald's. El primero sucedido a inicio de este año por la explosión de un tanque en el distrito de Santa Anita que causó la muerte de tres personas y el otro a fines del 2019 en el distrito de Pueblo Libre donde murieron dos personas electrocutadas cuando aseaban la cocina del local.

Con independencia de las razones específicas del accidente y del estadio procesal de las investigaciones penales, lo cierto es que nos encontramos frente a dos accidentes laborales que han llevado a más de un gerente o representante de una empresa a estar involucrado en una investigación y/o proceso penal. Ante ello, la pregunta es la siguiente: ¿Se pueden evitar los accidentes laborales? Al parecer no, pues ello obligaría a las empresas a convertirse en guardaespaldas o cortafuegos de sus empleados. El riesgo cero no existe.

En este orden de ideas, la formulación de la pregunta sería en todo caso ¿Cómo evitamos los riesgos penales con ocasión de los accidentes laborales? A continuación, dejo algunas recomendaciones:

I. Zonas de conflicto penal vs zonas de confort

No es raro observar que las defensas penales estén a veces divorciadas del sector no penal (en este caso, laboral), limitándose a realizar una defensa penal sin tener un centro de pivote; es decir, no respaldándose en el sector precisamente en el que se ha dado la conducta que se dice ser delictiva. Es muy importante determinar si la conducta que se dice ser criminal, está también prohibida en el área no penal (por ejemplo, laboral). No podría afirmarse que hay un delito laboral, si la conducta viene respaldada o autorizada por el sector laboral, sea ello por la ley, la jurisprudencia



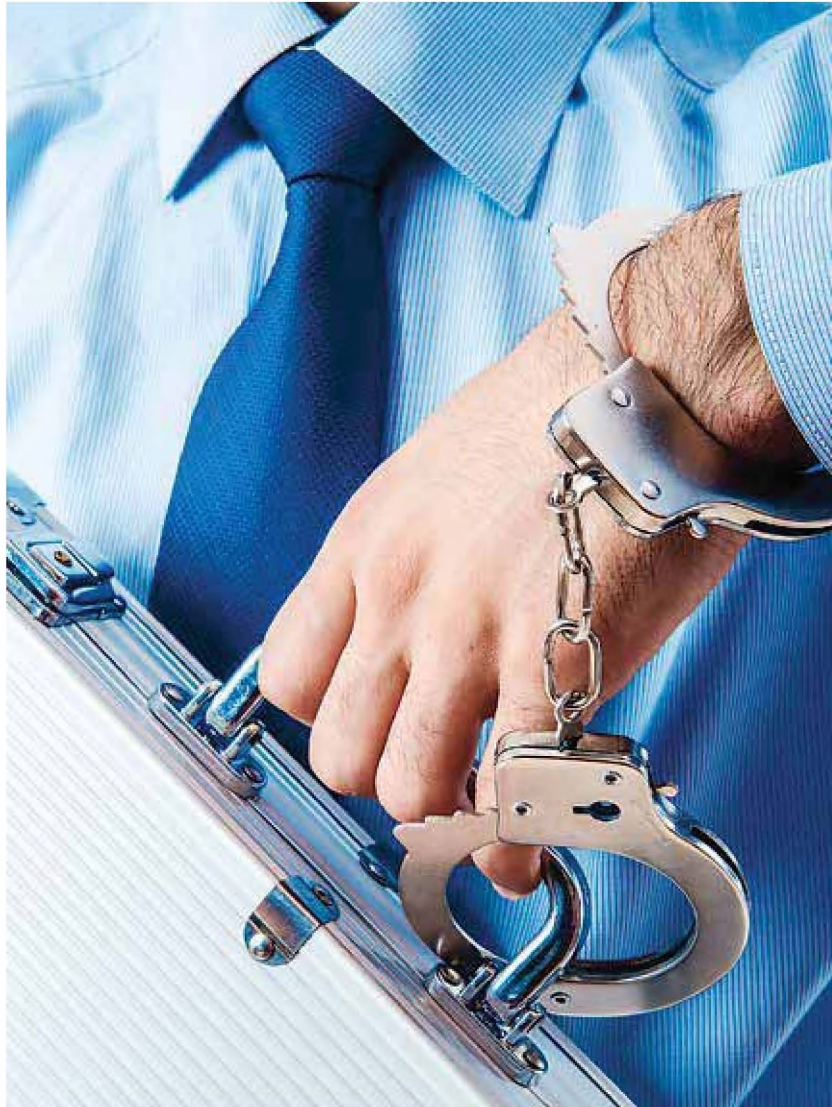
FRANCISCO VALDEZ

ASOCIADO SÉNIOR EN REBAZA, ALCÁZAR & DE LAS CASAS

encia y podría decirse, en algunos casos, por las buenas prácticas o costumbres que vayan perfilando los contornos del sector propiamente dicho.

Lo anterior no deja de ser solo la reacción frente a una investigación o proceso penal por accidente laboral, pero podemos hacer también con lo mismo desde la prevención penal. En efecto, se sugiere para ello una comunicación importante entre los abogados laboralista y penalista en la definición de los riesgos penales; por ejemplo, para la gerencia general y los representantes legales, frente a los posibles accidentes laborales que pudieran ocurrir en la empresa y con ocasión de su actividad. Esto porque la definición de los riesgos penales con anticipación podría definir las zonas de conflicto penal o confort para el gerente general de las empresas; es decir, cuándo podríamos estar hablando que un gerente general se encontrará en una situación de riesgo penal que lo llevaría a la comisión de un delito laboral (situaciones de peligro o resultados lesivos por accidentes laborales) o lesiones o muertes por actuar culposos, y otra cuando no lo sea penal de ninguna manera (infracciones meramente laborales o cuando el propio trabajador sea a quien se le impute sus lesiones o muerte).

En no todos ellos el gerente general tiene el mismo deber de supervisión y, por lo tanto, los riesgos penales que recaen sobre aquél no son los mismos frente a los posibles resultados que pudieran darse dentro de una empresa. Es importante informarle de forma antelada a la gerencia general cuáles podrían ser sus zonas de confort (no penal) y en cuál debe su deber de supervisión man-



tenerse latente y vigente (penal) para evitar accidentes laborales o siniestros lesivos y/o mortales culposos.

II. La delegación como factor de mitigación de riesgos penales

Es común escuchar que la defensa penal del gerente general debe reducirse a que no tuvo dolo o conocimiento porque aquél se encontraba muy alejado y no participó directamente del hecho delictivo. La recomendación es que mientras te mantengas más alejado, es mejor para los intereses de tu defensa penal. En otras palabras, se sugiere la técnica del avestruz. Hay que escondernos aun cuando el problema lo tenemos alrededor nuestro. No debe hacerse esto, porque los riesgos penales aumentan. Frente a esto, se recomendaría elaborar un protocolo de delegación de funciones. No es sugerible evadir el problema, sino evitarlo de una manera tal sin que ello signifique la exposición a riesgos penales de manera innecesaria. El protocolo de delegación de funciones debe apuntar; por ejemplo, a que la gerencia general delegue sus funciones a personas competentes y de las cuales podría confiar la función delegada. Si alguien decide delegar a alguien que no cumple el perfil para el puesto, será como si no lo hubiera delegado, y los riesgos penales permanec-

erán con aquél aun cuando otro (no competente) esté ejerciendo las tareas.

Por último, aquel que delega no elimina su responsabilidad, sino que solo la ha reorganizado, esta vez pasa a supervisar la tarea inicial que tenía antes de la delegación. Si pretendemos evitar el riesgo penal por falta de una supervisión, esta debe realizarse de forma adecuada. Para afirmar que justamente fue adecuada debe tomarse dos ejes importantes: I) la posición que tenga el delegado (dirección, operación u ejecución); es decir, el que supervisa desde la dirección de una empresa, no puede solicitar le eleven información como si el fuera el encargado de la operación o actividad misma de la empresa, sino debe ceñirse a temas o aspectos vinculados a la dirección o gestión de la empresa; y, II) la racionalidad del sector. Esto porque hay que sujetarlo a varios factores (estándar de los perfiles de los delegados, bienes jurídicos comprometidos, mayor o menor exposición a la realización de resultados lesivos, etc.). Todo lo anterior debe formar parte de un trabajo dirigido a la protocolización de la delegación de funciones que garantiza que los riesgos penales puedan ser anticipados a propósito de la línea de delegación que diversifica de forma clara las competencias y responsabilidades de cada uno de sus miembros de forma antelada a cualquier inicio de una investigación o proceso penal.

En este orden de ideas, nuestras dos recomendaciones son: I) identifica tu zona de conflicto penal; y luego de ello, II) protocoliza tu delegación de funciones dentro de la zona de conflicto penal.

En este orden de ideas, nuestras dos recomendaciones son:

- **Identifica tu zona de conflicto penal; y luego de ello,**
- **Protocoliza tu delegación de funciones dentro de la zona de conflicto penal.**