



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**La Cultura de Prevención para la Responsabilidad  
Civil Empresarial en la Legislación Peruana**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER  
EN DERECHO**

**Autoras**

Martino Meoño Maria Alejandra  
<http://orcid.org/0009-0000-1668-9189>

Yamunaque Sandoval Maria de los Angeles  
<http://orcid.org/0009-0000-6127-2948>

**Línea de Investigación**

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los desafíos Globales

**Sublínea de Investigación**

Derecho Público y Derecho Privado

**Pimentel – Perú**

**2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Martino Meoño Maria Alejandra y Yamunaque Sandoval Maria de los Angeles egresadas del Programa de Estudios de **Pregrado** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

### **La Cultura de Prevención para la Responsabilidad Civil Empresarial en la Legislación Peruana**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Martino Meoño Maria Alejandra	DNI: 71124752	
Yamunaque Sandoval Maria De Los Angeles	DNI: 75225691	

Pimentel, 10 de Julio de 2024

## **Dedicatoria**

A nuestros padres y docente guías, por su experta orientación y enseñanzas que han enriquecido nuestro trabajo. A lo largo de este arduo camino, hemos contado con el apoyo y amor incondicional de personas muy especiales, que han sido nuestros compañeros a lo largo de la carrera universitaria y que, de diversas formas, han contribuido en hacer realidad este logro.

***Martino Meoño Maria Alejandra***

***Yamunaque Sandoval Maria de los Angeles***

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios en primer lugar por brindarnos guía espiritual nunca renunciar durante el proceso académico cursado, así mismo, agradecimiento especial a nuestros padres, por ser nuestro soporte y apoyo en la formación de nuestra labor académica y por nuestra inspiración para culminar satisfactoriamente nuestra formación académica universitaria.

Agradecer a todos nuestros docentes que han sido parte crucial de este recorrido académico.

***Martino Meoño Maria Alejandra***

***Yamunaque Sandoval Maria de los Angeles***

## Índice

Dedicatoria .....	3
Agradecimiento .....	4
Resumen .....	6
Abstract .....	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Realidad Problemática .....	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Hipótesis.....	10
1.4. Objetivos .....	10
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	10
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	21
III. RESULTADOS .....	23
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	26
V. REFERENCIAS .....	29
ANEXO.....	31

## Resumen

La cultura de prevención es muy importante en todos los ámbitos, siendo de relevancia jurídica mencionarla como objetivo y fomento para el ámbito laboral para la responsabilidad civil empresarial, la cual mencionaremos establecida en la legislación peruana. Siendo nuestro objetivo general mencionar que nos centraremos en analizar la influencia de la cultura de prevención en la responsabilidad civil empresarial regulada en el Perú, mientras que nuestros específicos el identificar la normativa de la legislación peruana de la responsabilidad civil empresarial del empleador; determinar la situación actual de la cultura de prevención en los riesgos laborales de los empleadores y explicar la influencia de la cultura de prevención del empleador desde la legislación peruana. Como metodología se utilizó la tipología básica fenomenológica descriptiva. Como resultado, si bien es cierto existe leyes que protegen al trabajador en el ámbito laboral específicamente ante los riesgos labores, es por ello que dentro de normativa encontramos a la Ley N° 29783 Ley de Salud y Seguridad del trabajo, siendo su objetivo promover una cultura preventiva. Sin embargo, en la actualidad la responsabilidad civil del empresario debe ser influida por la correcta cultura de prevención. Concluyendo de los resultados obtenidos el 55% a partir de los encuestados comparten estar de acuerdo que la cultura de prevención influye en la responsabilidad civil empresarial.

**Palabras Claves:** Cultura de prevención, responsabilidad civil, Salud y Seguridad, Riesgos laborales.

## **Abstract**

The culture of prevention is very important in all areas, and it is of legal relevance to mention it as an objective and promotion for the workplace for corporate civil liability, which we will mention established in Peruvian legislation. Our general objective is to mention that we will focus on analyzing the influence of the culture of prevention on the corporate civil liability regulated in Peru, while our specific objectives are to identify the regulations of Peruvian legislation on the employer's corporate civil liability; determine the current situation of the prevention culture in employers' occupational risks and explain the influence of the employer's prevention culture from Peruvian legislation. The basic descriptive phenomenological typology was used as a methodology. As a result, although it is true that there are laws that protect the worker in the workplace specifically against occupational risks, that is why within the regulations we find Law No. 29783 Law on Health and Safety at Work, its objective being to promote a preventive culture. However, currently the civil liability of the employer must be influenced by the correct culture of prevention. Concluding from the results obtained, 55% of those surveyed agree that the culture of prevention influences corporate civil liability.

**Keywords:** Culture of prevention, civil responsibility, Health and Safety, Occupational risks.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

A modo de introducción podemos mencionar que en nuestra Constitución Política del Perú reconoce a la Salud como un derecho fundamental, desde la perspectiva del derecho nos hemos dado cuenta el análisis y el estudio que falta en nuestra sociedad en lo que concierne a la Salud y Seguridad dentro del ámbito laboral. En el presente trabajo de investigación, supone analizar de manera descriptiva la cultura de prevención como influencia en la responsabilidad civil empresarial con el fin de que adecue a la actualidad y se refuerce con la fomentación de una cultura preventiva.

Según, Bravo Senmache (2019), la seguridad y salud en el ambiente laboral debe representar un papel importante y fundamental dentro de los planes de los países en sus agendas políticas, siendo una rama multidisciplinaria en diversos campos incluyendo el derecho.

A nivel internacional, para los investigadores Ortega A., Rodríguez L. y Hernández Palma (2017) en Colombia manifiesta desde dos puntos de vista, el primero que existe una diferencia entre la seguridad social y las relaciones laborales, ya que en situaciones se atenta a la salud y seguridad, como también a la integridad física de los mismos trabajadores, por lo que se debería de poner atención no tan solo al sistema privado sino también en el Estado.

Asimismo, afirman Ortega A., Rodríguez L. y Hernández Palma (2017) manifiestan que en los últimos años los casos de riesgos laborales como los accidentes y las enfermedades, han incrementado de forma que es preocupante, dejando en conclusión que las empresas no desarrollan de manera adecuada un sistema para gestionar la salud ocupacional y seguridad.

Del mismo modo siguiendo la línea internacional en Colombia Hernández Y., Pinzón J. y, Sierra. G. (2018) se rigen por un sistema de riesgos laborales, el cual es denominada el Sistema General de Riesgos Profesionales, dentro de esta ley se establece actividades de promoción y de prevención para mejorar las condiciones

de trabajo y salud de la población protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

En España, Gómez de Cádiz (2019) nos menciona la falta de cultura preventiva que tiene el empleador sobre la prevención de riesgos laborales, la cuestión no es mejorar en este caso la ley existente en España Ley Prevención de Riesgos laborales, al contrario, el problema radica que la responsabilidad empresarial alcanza a todo, siendo también que la norma mencionada no abarca a todo el nivel empresarial, sin embargo, la norma no es esencia lo que refleja la idea de una cultura preventiva es rígida, con difícil aplicación a un sistema laboral empresarial.

Gómez de Cádiz (2019) es el problema en cuestión es que la ley española que abarca con PRL los empleadores no toman importancia en el objeto de la ley que es la prevención y a que esto le suma “una cultura preventiva” al contrario, valoran más la prevención jurídica, basándose en la importancia de la responsabilidad de una consecuencia.

A nivel nacional, Oré (2018) en su artículo menciona sobre la prevención de riesgos laborales y las consecuencias de ello, y asimismo se menciona la ley N° 29783 fomentando una cultura de prevención, dejando así la evidencia dentro de esta ley laboral y la fomentación del objeto de la misma, la responsabilidad y los alcances que se busca determinar para el empleador, considerando que se debe tener en cuenta en nuestra legislación la incorporación de una cultura corporativa.

Vásquez (2019) para el investigador nos enmarca en la idea central de la responsabilidad del empleador ante los riesgos laborales, que en nuestra legislación es recomendable establecer el llamado “deber de prevención” es una obligación de este, se debe centrar en la idea que tener un conocimiento de la técnica y además de una cultura de prevención.

A nivel local el autor Bravo (2019) menciona manifiesta que, para que se le atribuya la responsabilidad éstas deben ser comprobadas, hay una discrepancia

con la ley con el simple hecho de atribuirle la responsabilidad por la existencia del daño, ya que la ley es preventiva, así el empleador tenga una diligencia preventiva igual se le va sancionar, quedando así un vacío en la atribución del tipo de responsabilidad civil.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cómo influye la cultura de prevención en la responsabilidad civil empresarial regulada en el Perú?

## **1.3. Hipótesis**

La implementación de una cultura de prevención en las empresas peruanas mejora la responsabilidad civil empresarial, reduciendo la incidencia de riesgos laborales y asegurando el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo

## **1.4. Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la influencia de la cultura de prevención en la responsabilidad civil empresarial regulada en el Perú.

### **Objetivos Específicos**

- a) Identificar la normativa de la legislación peruana de la responsabilidad civil empresarial del empleador
- b) Determinar la situación actual de la cultura de prevención en los riesgos laborales de los empleadores.
- c) Explicar la influencia de la cultura de prevención del empleador desde la legislación peruana.

## **1.5. Teorías relacionadas al tema.**

Para Álvarez (2020) en su tesis menciona que una cultura de prevención, se dice que se asume de una manera de conducta que deben asumir los empleadores, ya que este debe adoptar las medidas con la finalidad que se eviten daños en el

entorno laboral, a la primera línea que son los trabajadores, con el fin de que se eviten y no esperar a que se asuman los daños cuando ya estén realizados. (p.4)

En nuestra legislación actual tenemos la Ley de Seguridad y Salud promulgada en el año 2011, esta se rige por su ley y reglamento, siendo su objetivo principal, y en concordancia a nuestro trabajo de investigación “promover una cultura de prevención” en el artículo I del Título Preliminar de la ley en comento, esta ley establece principios por los cuales todo empleador debe tener en cuenta dentro de su centro de trabajo, no tan solo como una mera norma que es parte del Derecho laboral, sino como para de su obligación del empresario, esta es dirigida tanto para el sector público y privado.

Es recalcar como ya fue mencionado en la primera variable, sobre la responsabilidad civil ya que esta, juega un papel importante en nuestra legislación referente a establecer y ser el objetivo de la ley de Seguridad y Salud una cultura preventiva; ya que si se incumple este deber de prevención implica una indemnización.

Asimismo, menciona Álvarez (2020) opta su posición igual de poder incentivar que esta institución dentro de nuestra normativa se tenga que fortalecer y así promover esta cultura, un punto importante que adopta dentro que si es que la ley N° 29783 se respalda una responsabilidad objetiva siempre van hacer los responsables los empleadores, en todos los casos de riesgos laborales.

Galdo (2019) menciona sobre el concepto de lo que viene hacer la cultura preventiva, pue este hace alusión a una cultura de seguridad, que esta entrelazada con los 80 ya que en esta época sucedido el accidente nuclear más histórico del mundo sobre la planta nuclear de Chernóbil, al estar vinculado ya que, se comienza a tener en cuenta los accidente en mayor riesgo y los derechos. (p.46)

En lo que refiere Pérez (2015) para el autor el termino deviene de la manera educativa, del poder tomar conciencia, el poder adoptar conductas o comportamiento que sean responsables y de respeto por la protección de la persona y su entorno.

Ahora bien, por su parte agrega Galdo (2019) el objetivo de la cultura preventiva empresarial, viene hacer de suma importancia y fundamental para la existencia del compromiso, así como de la participación de los empleadores, por lo que menciona que es un medio para disminuir la siniestralidad laboral y poder así una mejora empresarial.

Para los autores Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. (2017) mencionan sobre la fomentación que implica la cultura de prevención debe ser referente a dos temas validos en toda ley laboral que es la salud y seguridad, pues estos deben garantizar control en los factores de prevención ante cualquier riesgo laboral que más que todo se debe prevenir.

Dentro de este punto es muy importante entrelazar el sentido de la educación y los valores social y éticos a nivel empresarial, por lo que empañá dos temas muy fundamentales dentro de lo empresarial y social; pues el progreso de una cultura preventiva no será participativo si las partes labores no conocen de ella, ni toman importancia para un compromiso básico e ilustrativo de la cultura preventiva la ilustración de una cultura preventiva deviene de la fomentación que se le da al empleador por parte del Estado.

La aplicación que se le da en nuestra legislación corresponde de mencionar a la ley N°29783, la ley fue implementada para los sectores privados y públicos, con el fin de la prevención en los centros laborales desde el año 2011, el propósito de esta ley es que se promueva básicamente la prevención de los riesgos laborales.

Sin embargo, tal como lo comparte Álvarez (2020) menciona que la ley es muy apartada de la posición de la corte suprema, puesto que la corte establece como criterios de imputación una responsabilidad civil objetiva para el empleador hace que se desaliente la prevención laboral ante riesgos. (p.9)

Nos menciona que la responsabilidad objetiva que se toma en cuenta dentro de la imputación del empleador es solo obligar al empleador a indemnizar al trabajador ya que este ha incurrido en el incumplimiento de lo que debe ser sus obligaciones

de prevenir, este formato que toma en cuenta la Corte suprema, hace que la aplicación de la cultura de prevención sea contraria a la ley. (Álvarez, 2020, p.9)

La aplicación que genera la ley de seguridad y salud, para la promoción o promover la cultura es mezquina en algunas partes, pues el enfoque que le dan es más al abarcar proteger de unas implicancias resarcitorias por parte del empleador, en caso de incumplimiento, entonces no se toma en cuenta que promover la cultura de prevención, el prevenir riesgos se debe analizar de la perspectiva subjetiva, hablamos de un modelo de ventaja para ambas partes subjetivamente y no de manera objetiva.

Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. (2017) refieren sobre el bienestar estaba baso en el bien físico, mental y también de lo intelectual como social; y más si se habla de un ambiente laboral, este debe estar cubierto sobre las necesidades del entorno laboral para los trabajadores, señalando debe tenerse en cuenta sobre la organización, un control, la evaluación y sobre todo una vigilancia.

El rol que implica una organización colectiva sobre el tema de Responsabilidad Social Empresarial, por lo que corresponde asumir frente riesgos laborales que están derivados del ámbito laboral. (Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. 2017, p.3)

En el concepto de Salud tenemos que mencionar las normas internacionales sobre OIT ya que, señala el concepto en relación a lo laboral, no solo en el entorno sobre la enfermedad sino también al ámbito de lo físico y lo mental que son afectados directamente por la higiene laboral y la seguridad, así también lo menciona como bienestar físico, mental y social. (OIT,1981)

Se afirma que la seguridad laboral, depende de la cultura de prevención y puesto que, su objetivo de la seguridad será una serie de implementación con los medios de pautas y por los procesos, que dependen del contexto de las actividades que serán para prevenir estos riesgos, con el fin de que los trabajos se den en condiciones de seguridad y salud, en condiciones justas y decentes. (Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. 2017, p.5)

En este indicador es necesario mencionar que dentro de una cultura de prevención implica la responsabilidad de ambas partes, sin embargo, quién debe ofrecer y el deber de obligación que tiene la responsabilidad civil y social empresarial que el ámbito laboral, sea consecuente y condicionada para mantener una seguridad y salud, ya que depende del desarrollo y las actuaciones diligentes que tiene el empleador para poder realizar una prevención correcta y eficiente.

Para Galdo (2019) nos expone el tema sobre el proceso de seguridad que se encuentra basado dentro del comportamiento, en este caso las organizaciones toman una organización de gestión administrativa en el caso de la seguridad y salud ocupacional, este es con el fin de que se obtenga una mejora en disminuir accidentes, este comportamiento que menciona el autor está comprendido entre las observaciones de las personas con respecto al cumplir sus obligaciones y poder informarse, tener un reforzamiento que sea positivo en el tiempo real, además que este comportamiento debe estar basado en los factores ambientales, que su esencia de este punto radica dentro de las observaciones de las situaciones de los comportamientos. (p.34)

en lo que se refiere de los procedimientos del trabajo a lo referente de la seguridad y salud Galdo cita a Cortez (2006) quién menciona que estos procedimientos deben e comprender necesariamente medidas para a lo cual produzca una prevención, estos son de responsabilidad directa del empresario; hace mención algunos por los cuales debe estar definido y es la normativa, los acuerdos de ambas partes del trabajador y sus representantes, y de todas formas la inclusión de una política social. (p.592)

En lo que respecta a la seguridad ha de mencionar que está comprendida por las medidas, educativas y psicológicas que serán para prevenir el tipo de accidentes y el fin de eliminar un ambiente inseguro. (Galdo, p. 36)

Ahora bien, es importante mencionar que el comportamiento está compuesto por el conductismo de aquellas personas, que van a estar directamente relacionados con sus acciones que realicen su comportamiento y estas obtienen consecuencias. En el conductismo, por lo que Galdo en sus tesis expone la

siguiente cadena la cual es la que se evidencia primero en el antecedente de la persona - el comportamiento- seguido de la consecuencia; este modelo lo plasmó en su tesis ya que forma parte de la SBC, este modelo se ha empleado para las medidas que son disciplinarias. (Galdo, 2019 p.38)

A modo de comentario es importante mencionar que, para optar por resultados que sean beneficios en el ámbito empresarial es necesario que los

En lo que refiere a la fomentación en la aplicación del artículo IV y VII del título preliminar de la ley de seguridad y salud tenemos el principio de información y de capacitación, en lo que se establece que las organizaciones que son el fin de los trabajadores y también de las organizaciones sindicales, estos van a recibir información, oportuna, adecuada, capacitación por parte del empleador sobre la tarea preventiva. (Ley N°29783)

Así también menciona Galdo (2019) quien menciona sobre el fomento que se debe hacer en la participación en dos puntos sobre la prevención y la ética, quien entra en el compromiso con el fin que estas capacitaciones sean de mayor eficacia, y se pueda lograr mayores resultados. Por su parte menciona a la SBC quien fomenta dentro de este lo deberes y valores éticos que deben formar parte los empleadores, trabajadores, gerentes y los sindicatos, todos los que están dentro de una organización. Puesto que, la formación y la participación es básica y necesaria para que las personas se sientan en un lugar de trabajo seguro.

Es necesario establecer que nuestra legislación si aplica la cultura de prevención puesto que, en su ley N°29783 establece dentro de los principios y en su mismo objeto de ley, con el fin de aplicar un ambiente laboral seguro, abarca en su capítulo II sobre la política nacional de seguridad y salud, es necesario que este enfoque debe estar acorde a las medidas y poder formular cuestionarios que sean válidos de una aplicabilidad de la cultura de prevención.

Para Bravo (2019) expone en su tesis que es materia de comentario el cual, dentro de la responsabilidad objetiva, menciona que esta es una opción o medida

perjudicial ante la cultura de prevención de riesgos laborales, mencionando siete argumentos para defender la posición. (p.128)

En dicha exposición menciona que la adopción de medidas que deben estar a favor del trabajador, estar acordes con la diligencia, puesto que, el empleador debe cumplir con las medidas de seguridad a favor de sus trabajadores, y estar en constante capacitación con ellos; expone que la responsabilidad objetiva desincentiva al empleador por ser el empresario, poniendo de ejemplo sobre las actividades peligrosas. (Bravo, 2019 p. 128)

A medida que este modelo para Bravo (2019) es aceptado por nuestra legislación es perjudicial para los empleadores, por no solo que no se encuentra expresamente en la ley de trabajo, sin embargo, se ha construido jurisprudencia sobre este punto, por lo que de manera escasa de este modelo de responsabilidad civil, fomentando un desbordamiento de riesgos laborales.

La calidad y las condiciones donde la persona desarrolla sus actividades laborales tiene que ser las mejores, estas condiciones las tiene que brindar estrictamente el empleador, porque de esta manera va a mantener el ambiente laboral de una manera pacífica y tranquila, estas condiciones tienen que cumplir con el respeto a un trabajo digno y condiciones dignas de trabajo para el empleado.

Los estándares de la OIT y otros organismos internacionales señalan que para tener un ambiente laboral bueno es necesario que se cumpla con lo siguiente:

- Condiciones de trabajo decente
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Políticas de igualdad, no discriminación e integración de la diversidad
- Temporalidad y estabilidad en el empleo
- Acciones formativas y fomento de la empleabilidad
- Definición de medidas de reestructuración responsable
- Fomentar la participación en la empresa
- Fomentar la salud y el bienestar de los trabajadores

- Acción social y mejores voluntarias de seguridad.

La calidad de trabajo para el autor Casas (2002) nos indica que este es un concepto multidimensional, porque se encuentra relacionado a todos los ámbitos más importantes del trabajo, y ante una buena calidad de trabajo se obtiene satisfacción, motivación y buen rendimiento por parte de los trabajadores en cada función que cumplen.

Toda persona que se encuentra laborando en un centro de trabajo, está sometida y expuesta a cualquier tipo de accidente en virtud del cumplimiento de sus funciones como empleado, es por ello la existencia de normas internacionales y nacionales que protegen a los trabajadores ante estas situaciones, y ello es el caso que el Perú en el año 2008 ratificó el convenio 178 y 127 de la Organización Internacional de Trabajo, ello es a nivel internacional, pero a nivel nacional podemos evidenciar que la constitución política del Perú lo regula de manera general en su artículo 2, al señalar que es un derecho fundamental de la persona, el derecho a la vida y a su integridad moral, psíquica y física, por lo que entendemos que ninguna persona debe ser expuesta a tratos que vayan contra su dignidad e integridad como persona, y así desarrollar una vida plena.

El autor León (2016) nos señala que la responsabilidad puede definirse como aquella situación en la una persona en concreto le toca vivir, ya que las consecuencias de un determinado hecho para el le resultan no favorables, y en virtud de que ese hecho se encuentra previsto en la norma, tiene que asumir la responsabilidad.

Por accidente de trabajo entendemos que el D.S. N° 005-2012-TR, define a los accidentes de trabajo como todo suceso repentino que se produzca con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión, una invalidez o muerte y que este accidente puede producirse fuera del lugar de trabajo o fuera del horario de trabajo.

De lo desprendido anteriormente y citando al autor Ordoñez (2019), entendemos los accidentes laborales se consideran como tales si ocurren durante el cumplimiento de las tareas laborales del trabajador o al ejecutar las órdenes del empleador.

La corte suprema ha brindado una definición muy acertada en el tema, y ha tratado de enfocar de manera específica y cierta lo que es un accidente de trabajo, en qué circunstancias debe de ocurrir y sus consecuencias, así mismo el término que de “ocasión de trabajo” llama la atención, y citando al autor Álvarez (2200) nos menciona que este término es una de las bases para que los jueces y magistrados consideren cualquier evento sin vínculo causal con el trabajo realizado como un accidente laboral.

Todo deber de prevención por parte del empleador consiste en que este debe de promover todas las medidas necesarias existentes para poder evitar cualquier accidente de trabajo dentro de zona de trabajo con la finalidad de proteger la vida, salud e integridad del trabajador, y este concepto se funda en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que a la cita menciona lo siguiente.

*“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan, la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.*

Tomando en cuenta lo acotado por la ley, se entiende que el deber de prevención por parte del empleador parte desde 2 perspectivas, primero los medios que uso el empleador para prevenir el accidente de trabajo o segundo los resultados

que se obtuvieron, desde estas 2 posturas es que se llega a determinar la responsabilidad del empleador.

Tomando en cuenta lo acotado por la ley, se entiende que esta brinda un concepto amplio para garantizar un trabajo digno y seguro, y citando al autor Ospina (2011) se señala que, para proteger a los trabajadores, los empleadores deben garantizar condiciones de trabajo dignas que aseguren continuamente su bienestar físico, mental y social” (p. 181- 183).

Para poder determinar la responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo se tiene que verificar los elementos de la responsabilidad contractual, esto debido a que nos estamos a un contrato de naturaleza laboral, y estos son los siguientes.

- Conducta antijurídica, es decir que se han realizado conductas que son contrarias al ordenamiento jurídico.
- Daño Causado, presupuesto importante ya que el daño generado en el empleador es pilar para la configuración de la responsabilidad civil.
- Nexo Causal, es la relación entre la conducta realizada y el daño ocasionado.
- Factores de atribución, requisito que se haya usado el dolo o la culpa.

En Materia Laboral se usa el criterio de las normas civiles para poder determinar la responsabilidad del empleador, usando solo el criterio de la responsabilidad subjetiva, pero ello también es materia de análisis, por lo que citando al autor Cáceres (2014) , nos señala que si solo tenemos en cuenta las normas del Código Civil, con lo que respecta a la responsabilidad del empleador por casos de accidente de trabajo, esta se encontraría atendida por los criterios del incumplimiento de alguna obligación, sin embargo, esto resulta insuficiente, ya que solo toma en cuenta la culpa para determinar responsabilidad.

Cuando se ha determinado la responsabilidad civil del empleador en el ámbito laboral, el daño generado tiene que ser resarcido, en este caso tal como lo manda los dispositivos legales se tiene que indemnizar el daño ocasionado por cuestiones de empleo, exactamente por el accidente ocasionado en virtud de sus labores, por ello los encargados para ordenar el pago de este concepto y en atención al I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral del año 2002, se acordó que los jueces que ejercen competencia en la Ley Procesal de Trabajo N° 26636 y la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, serán los encargados de conocer toda acción que derive daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto patrimonial como moral, especialmente los casos de enfermedad profesional. Esta indemnización deberá cubrir todos los daños generados, y todo lo que enmarca el concepto de indemnización, por una vez determinada la responsabilidad del empleador no hay duda de que todos los daños causados por incumplimientos totales o parciales de las obligaciones del contrato de trabajo serán tratados en la jurisdicción laboral, siguiendo las normas del derecho civil.

Reforzando y analizando el pleno jurisdiccional es necesario entrar en el tema de a qué casos alcanza la indemnización y la competencia, por lo que el autor Campos (2018) nos señala que este tipo de competencia no es precisamente para los casos derivados de alguna enfermedad profesional, sino que también se aplica para todas las obligaciones contraídas en un contrato de trabajo.

## II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo descriptivo, para el autor Sampieri (2018) manifiesta que los estudios descriptivos, buscan especificar las características, únicamente este tipo de investigación pretenden recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p.92)

El diseño de la presente investigación es no experimental, como lo establece Hernández y Mendoza (2018), quienes indican que el diseño no experimental pues establece que es un estudio por el cual no varar de una forma internacional las variables que son independientes para observar su efecto sobre otras variables.

La población en la presente investigación está constituida por abogados especializados en el derecho laboral en la ciudad de Chiclayo el cual el número es de 847, sin embargo, se tomará en cuenta por conveniencia una muestra. Hernández (2018), agrega que todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, y esta tiene que estar situada de tal manera que sea concreta por las características que se presenta ya sea por el contenido de lugar y tiempo, así también de manera accesible. (p.197)

La técnica a emplearse es la encuesta, para Fernández (2014) considera que, en los métodos mixtos, debe aplicarse encuestas de opinión, por lo cual define de manera que, investigaciones que se aplican en diferentes contextos por medios electrónicos, ya sea e persona, correo o páginas.

Como instrumento de recolección de datos se utilizará el cuestionario, ya que esta herramienta de investigación es a base de una serie de preguntas que busca como objetivo obtener información de aquellas personas que se consultan, y al momento de ver los resultados se busca hallar él porque del problema y darle una solución.

Se aplicará mediante la plataforma de Google cuestionarios, debido a la situación actual de la pandemia, el tipo de cuestionario será con preguntas cerradas.

<b>Participantes</b>	N°
Abogados	25
TOTAL	25

### III. RESULTADOS

En base a las preguntas formuladas en la investigación, se han reunido y examinado las respuestas obtenidas.

- Objetivo General, Analizar la influencia de la cultura de prevención en la responsabilidad civil empresarial regulada en el Perú.

Capacitación de los empleadores y trabajadores en los centros de trabajo.

Se realizó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

El **50%** de los trabajadores considera que las capacitaciones deben garantizar medios de prevención y condiciones adecuadas en el trabajo, destacando su importancia para mejorar la seguridad laboral. Un **10%** está en desacuerdo, y otro **10%** se muestra neutral, lo que sugiere incertidumbre sobre la efectividad de dichas capacitaciones. Un **25%** afirma estar totalmente de acuerdo, lo que refuerza la percepción de que la capacitación es crucial para fomentar una cultura de prevención.

Los resultados muestran un fuerte apoyo a la capacitación en prevención, lo que indica que su implementación podría fortalecer la responsabilidad civil empresarial en Perú y contribuir a mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos.

- Primer objetivo específico, Identificar la normativa de la legislación peruana de la responsabilidad civil empresarial del empleador.

El empresario se excluye con la responsabilidad objetiva ante los riesgos laborales

Se realizó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

Un **65%** de los trabajadores considera que los empleadores se eximen de la responsabilidad objetiva ante riesgos laborales, lo que indica una percepción generalizada de que no asumen completamente esta responsabilidad. Un **15%** se muestra neutral, y solo un **10%** está totalmente de acuerdo. Un **10%** (5% en desacuerdo y 5% totalmente en desacuerdo) sostiene lo contrario.

Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer la educación y comunicación sobre la normativa de responsabilidad civil empresarial en Perú, ya que la percepción predominante puede influir en la cultura de seguridad y gestión de riesgos laborales.

- Segundo objetivo específico, Determinar la situación actual de la cultura de prevención en los riesgos laborales de los empleadores.

Los empleadores protegen a sus trabajadores en los accidentes de trabajo, se hacen responsable o eximen tal responsabilidad.

Se realizó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

El **45%** de los trabajadores está en desacuerdo con la afirmación de que los empleadores protegen a sus empleados y se eximen de responsabilidad en caso de accidentes, lo que refleja una percepción crítica sobre las medidas de protección implementadas. Un **30%** se muestra neutral, posiblemente debido a incertidumbre sobre las políticas de prevención, mientras que solo un **15%** considera que los empleadores protegen adecuadamente a sus trabajadores, y un **5%** está totalmente de acuerdo.

Los resultados indican una preocupación significativa entre los trabajadores sobre la cultura de prevención en riesgos laborales, sugiriendo que es necesario mejorar las prácticas y políticas de prevención en el entorno laboral.

- Tercer objetivo específico, Explicar la influencia de la cultura de prevención del empleador desde la legislación peruana.

Los trabajadores son tratados con dignidad y respeto por parte del empleado.

Se realizó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

Un **45%** de los trabajadores se manifiesta en desacuerdo con la afirmación de que se les trata con dignidad y respeto por parte de sus empleadores, lo que indica un incumplimiento de los estándares que busca promover la legislación peruana. Un

**15%** se encuentra en una posición neutral, posiblemente por falta de información sobre la aplicación de la legislación. En contraste, un **25%** considera que se les trata adecuadamente y un **5%** está totalmente de acuerdo.

Los resultados reflejan una preocupación significativa entre los trabajadores sobre su trato en el ámbito laboral, sugiriendo que la cultura de prevención no está completamente implementada. Es crucial que los empleadores refuercen su compromiso con la dignidad y el respeto hacia sus empleados para mejorar la cultura de prevención en los centros de trabajo.

#### **IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

##### **Discusión**

Conforme a los datos recopilados, se entiende que el 51% de las personas encuestadas tienen el criterio de estar en desacuerdo que en la actualidad no se aplica correctamente la responsabilidad civil del empleador en la ley N°29783 de Seguridad y Salud en el trabajo, tenemos que un 5% menciona estar de acuerdo con la aplicación de la responsabilidad civil

Así también se menciona que dentro del interrogante número diez la por la cual se preguntó si en la actualidad el encuestado consideraba que los riesgos se muestran por los gráficos) en la pregunta de los riesgos laborales que sufren los trabajadores, son reparados por los empleadores de acuerdo a la ley N°29783; por lo que un 50% refiere estar en desacuerdo que los empleadores repararen de una manera resarcitorias a los trabajadores, puesto que estos no lo hacen de acuerdo a la ley de Salud y seguridad.

Ahora bien, hay mencionar de acuerdo a la primera interrogante sobre la reparación y asumir de los empleadores hacia los trabajadores, como bien refiere los autores Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. (2017) que el rol que implica una organización colectiva sobre el tema de Responsabilidad Social Empresarial, por lo que corresponde asumir frente riesgos laborales que están derivados del ámbito laboral. (p.3)

En su tesis la cual hemos tomado de referencia en los antecedentes previos, el autor Jiménez N., (2019) El investigador concluyó que, la ley y la jurisprudencia son quien reconoce de manera reparadora y preventiva la institución jurídica de la responsabilidad civil, por lo cual surte efectos normativos y favorecen las expectativas del afectado.

Del mismo modo hay que mención respecto a la aplicación que se le da en nuestra legislación corresponde de mencionar a la ley N°29783, la ley fue implementada para los sectores privados y públicos, con el fin de la prevención en los centros laborales desde el año 2011, el propósito de esta ley es que se promueva

básicamente la prevención de los riesgos laborales, asimismo debe ser que se analice a profundidad y de acuerdo a la realidad del empleador su responsabilidad que tiene ante los riesgos laborales puesto que, se le debe tomar en cuenta la indemnización para el trabajador, de manera resarcitoria, de modo que estas se cumplan de acuerdo a ley.

Sin embargo, también hay que mencionar otra posición citada líneas arriba y concordante con el interrogante número uno, puesto que tal como lo comparte Álvarez (2020) menciona que la ley es muy apartada de la posición de la corte suprema, puesto que la corte establece como criterios de imputación una responsabilidad civil objetiva para el empleador hace que se desaliente la prevención laboral ante riesgos. (p.9)

Estos criterios y datos obtenidos nos indican que la cultura de prevención en los centros de trabajos en la actualidad no es las eficiente y no es aplicada. Si bien es cierto existe el factor de una capacitación hacia a los empleadores y trabajadores para garantizar unas buenas condiciones de trabajo, esta va a depender mucho de lo aprendido se ponga en práctica en los centros de trabajos.

### **Conclusiones**

1. La cultura de prevención sirve y ayuda a mantener unas condiciones de trabajo dignas, donde se respete los derechos de los trabajadores, se mantenga un ambiente laboral en paz y armonía, y sobre todo con la satisfacción de los empleados en su centro de trabajos, ya que se sentirán seguros en el lugar y área donde desempeñan sus labores.
2. Los centros de trabajos no existe una adecuada cultura de prevención, y que por el contrario existe una falta de compromiso y reconocimiento por parte del empleador para poder proteger a sus empleados, defender sus derechos y sobre todo asumir responsabilidades antes desgracias laborales, en este orden de ideas el autor Galdo (2019) nos indica que efectivamente, la cultura de prevención empresarial, tiene una tendencia y un lineamiento muy importante, que se su correcta aplicación aparece el compromiso por parte del empleador y una participación más activa por parte de los trabajadores, entonces desde el

funcionamiento de esta cultura de prevención se va a lograr reducir los siniestros laborales y tener una mejor actividad empresarial.

3. Es necesario mantener una constante capacitación de la cultura de prevención, y sobre todo hacer que estos conocimientos se lleven a la práctica para una mejor calidad de trabajos y reducción de desgracias laborales, por ello para lograr que la cultura de prevención funcione es necesario poner y mantener en práctica la educación y valores dentro de un sistema empresarial, pues las partes laborales deben de conocer estos dos factores y de ellos depende la existencia de una progresión de la cultura de prevención empresarial y evitar desgracias laborales.

## V. REFERENCIAS

- Antacli, C. (2016). Los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial: dos conceptos complementarios. Revista IDEIDES-UNTREF. Argentina.
- Álvarez, N. (2020). Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú. PUCP. Lima. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17539/ALVAREZ\\_LOBATO\\_NORKA\\_TATIANA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17539/ALVAREZ_LOBATO_NORKA_TATIANA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bravo Senmache, L. M. (2019). *El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7270/Bravo%20Senmache%20Luis%20Mart%c3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cáceres Paredes, J. (2014). Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo. *Boletín*. [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_47/doc\\_boletin\\_47\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf)
- Casas, J. & Otros (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria.
- Campos, D. (2018). La responsabilidad civil del empleador por la comisión de prácticas antisindicales en el ordenamiento peruano. PUCP. Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/126794/Diego%20Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cueva Rodriguez, C.A. (2019) *La responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la

Vega]. <https://pt.scribd.com/document/470118912/Tesis-UIGV-la-responsabilidad-civil-del-empendedor-en-los-accidentes-de-trabajo>

Gómez, P. (2005). *Responsabilidad Social de las Empresas: Fundamentos y enfoque de la gestión Responsable*. Foro para Evaluación de la Gestión Ética. España.

Hernández Álvarez, Y. Z., Pinzón Galindo, J. C., & Sierra Gómez, D. (s. f.). *La responsabilidad civil del empleador frente a los riesgos laborales sobrevinientes y no previstos*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6228?locale=es>

Llanos, C. (1997). *Dilemas Éticos de la Empresa Contemporánea*. Fondo de Cultura Económica. México.

Oré Sosa, E. (2018). Prevención de riesgos laborales y derecho penal. *Derecho PUCP*, (81), 197-225. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201802.007>

Ordoñez, C. (2019). *La determinación de la responsabilidad patrimonial del empleador ante accidentes de trabajos*. PUCP. Perú. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%c3%91EZ\\_ESCOBEDO\\_CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16046/ORDO%c3%91EZ_ESCOBEDO_CLAUDIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oropesa, C. (2015). *La gestión de la inseguridad basada en los comportamientos ¿un proceso que funciona?* [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2015000400002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000400002)

Ospina, E. (2011). *El derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Principios. Derecho&Sociedad – Asociación Civil*. Lima.

Sen, A. (2000). *Trabajo y Derecho*. Revista Internacional del Trabajo

## ANEXO

### REPORTE TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**La Cultura de Prevención para la Responsabilidad Civil Empresarial en la Legislación Peruana.docx**

AUTOR

**Martino Meoño Maria Alejandra Yamuna que Sandoval Maria de los Angeles**

RECuento DE PALABRAS

**5821 Words**

RECuento DE CARACTERES

**30207 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**21 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**40.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 24, 2024 8:13 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 24, 2024 8:14 PM GMT-5**

#### ● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado