



Universidad
Señor de Sipán

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 POR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN DERECHO**

Autora

Perez Ayala Carla Nicole

<https://orcid.org/0000-0002-2561-4223>

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



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Perez Ayala Carla Nicole del Programa de Pre Grado de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

LA CULTURA DE PREVENCIÓN PARA LA RESPONSABILIDAD CIVIL EMPRESARIAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

El texto de nuestro 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 informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmamos:

Perez Ayala Carla Nicole	DNI: 48899818	
--------------------------	----------------------	---

Pimentel, 22 de setiembre de 2024

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

La cultura de prevención para la responsabilidad civil

AUTOR

Nicole Perez

RECuento DE PALABRAS

9570 Words

RECuento DE CARACTERES

49714 Characters

RECuento DE PÁGINAS

44 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

188.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 30, 2024 9:12 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 30, 2024 9:13 AM GMT-5

● 17% de similitud general

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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

Dedicatoria

A Dios por su eterno amor
A mi Madre y tío por apoyarme, es
un tributo a su colaboración y
paciencia que me han brindado a lo
largo de este arduo camino
académico y por ser un pilar de
fortaleza.

Agradecimiento

A mis padres y a los buenos
docentes que compartieron sus
enseñanzas conmigo.

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimiento	3
Índice de figuras	5
Resumen	6
Abstract	7
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Realidad problemática	8
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Hipótesis	16
1.4. Objetivos	16
1.5. Teorías relacionadas al tema	17
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	33
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	45
ANEXOS	53

Índice de figuras

Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	36
Figura 4	37
Figura 5	38
Figura 6	39
Figura 7	40
Figura 8	41
Figura 9	42
Figura 10	43

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. 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. 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. Por lo que utilizaremos tipo metodológico descriptivo, así como de los resultados obtenidos el 55% de los encuestados están 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, being 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. While it is true there are laws that protect workers in the workplace specifically against occupational hazards, 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, at present the civil liability of the employer must be influenced by the correct culture of prevention. Being our general objective to mention that we will focus on analyzing the influence of the culture of prevention on corporate civil liability regulated in Peru, while our specific ones will identify the regulations of Peruvian legislation on employer civil liability; determine the current situation of the culture of prevention in occupational risks of the employers and explain the influence of the culture of prevention of the employer from the Peruvian legislation. Therefore, we will use a descriptive methodological type, as well as 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.

En nuestro recorrido investigativo nos encontramos con antecedentes del tema. Veamos los antecedentes Internacionales Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. (2017) realizaron un artículo jurídico titulado “Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano” con lo que los investigadores tuvieron como objetivo llegar a una reflexión crítica en el tema de la prevención e identificar algunos factores de riesgo, así también analizar su D. 1072. A lo que se refiere de la metodología arribaron por ser de tipo descriptiva, no experimental. La problemática arriba dentro del presente artículo jurídico fue que, siendo lo fundamental en un ambiente laboral, la salud y seguridad así también la higiene laboral, por lo que los investigadores

mencionaron que hay una falta de gestión que requiere esfuerzo en lo que se contribuya a la fomentación de medidas de sensibilización que sea garante para el ambiente laboral y no solo para los trabajadores. Los investigadores concluyeron que, la fomentación de la cultura de prevención debe estar presente a fin de un control y prevención, así mencionar la importancia que implica que la formación de la diligencia y los términos que obligan para una responsabilidad social empresarial.

Hernández Y., Pinzón J. y, Sierra. G. (2018) realizaron una tesis de grado titulada “La responsabilidad civil del empleador frente a los riesgos laborales sobrevinientes y no previstos” en Colombia, el trabajo realizado por los investigadores tuvo como objetivo general en establecer el nivel o grado de la responsabilidad civil del empresario que son derivados por accidentes y enfermedades ya sean laborales o no, pero que éstas pueden ser sobrevinientes o que no son previstos, siendo uno de los objetivos específicos que se pueda identificar los criterios legales a partir de las evaluaciones y verificaciones sobre el cumplimiento en sus obligaciones de prevención del empleador sobre riesgos o enfermedades laborales. En cuanto a problemática arriba en la investigación los deberes legales de la responsabilidad civil del empresario, de las consecuencias los riesgos laborales. Concluyeron que en el tema de la prevención sobre los riesgos serán las actividades que realizan los empleadores en cualquier actividad laboral, siendo la obligación de este, llegando a especificar que se debe tener una anticipación ante los riesgos que sobrevienen, a fin de que sea la responsabilidad del empleador.

Oropesa, C. (2015) en su artículo denominado “La Gestión de la seguridad basada en el comportamiento. ¿Un Proceso que funciona?”, el cual el autor tuvo como objetivo de su trabajo ofrecer un panorama enfatizado sobre una gestión de seguridad, teniendo como base el

comportamiento, así mismo poder brindar información y fundamentos para recalcar los beneficios e impactos en los empleadores y las empresas. El autor opto por usar la metodología descriptiva. El artículo elaborado por el autor nos señala la gran importancia que tiene la gestión de seguridad según los comportamientos, observaciones de las conductas al momento de realizar las tareas, y cuyo propósito es poder identificar y evaluar el comportamiento y condiciones inseguras en el área de trabajo, de esta manera poder revertir tal situación de inseguros a seguros. El autor concluye en su artículo que para una buena gestión de la seguridad que tiene como base el comportamiento es necesario que se tenga una conciencia sobre toda influencia que se pueda ejercer a través del liderazgo y la cultura se seguridad.

En cuanto al ámbito nacional Galdo M., (2019) realizó una investigación para obtener el grado de bachiller titulada “La seguridad basada en el comportamiento y la cultura preventiva de los trabajadores del área civil de la empresa Bureau Veritas S.A. Arequipa 2017” el investigador tuvo como objetivo general el determinar si es que existe una relación que significa entre la Seguridad en el comportamiento de la cultura preventiva en el personal de dicha empresa mencionada, así también por planteados sus objetivos específicos siendo, el identificar la indolencia de seguridad en el centro laboral que es mostrado del comportamiento del trabajador, asimismo, demostrar que mediante el comportamiento identificado se puede medir el nivel de cultura de prevención. La problemática que arribó el investigador fue si es que existía una relación entre la seguridad que está basada del comportamiento y también muy importante la cultura preventiva. A la conclusión que llegó el investigador fue, que el nivel de cultura es de

parte del trabajador y que la empresa debe contar con una seguridad preventiva.

Álvarez (2020) realizó a cabo una tesis de maestría titulada “Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú” en la ciudad de Lima. En la investigación el autor se centró en el objetivo de estudiar como la Corte Suprema analiza y determina la responsabilidad civil de una manera incorrecta a el tipo de esta ya sea objetiva o subjetiva. La metodología del autor a utilizar fue cualitativa en el diseño de una investigación jurisprudencial. El investigador concluyó que, si bien es cierto la Corte Suprema hace vale la acción del trabajador, al momento de juzgar en la parte demandada que es el empleador, la imputabilidad es la incorrecta al determinar que existe una responsabilidad objetiva por lo que, desincentiva al empresario a cumplir con el deber de prevención, siendo que su fin de la demanda sea en concentración a una indemnización más no para que dicho deber de prevención que debe de tener el empleador sea de resultado.

Aportar que para Álvarez la investigación al realizarla de modo que, la Corte Suprema por investigación que hice en casaciones se evidencia la mala aplicación al momento de determinar el tipo de responsabilidad civil que tiene por lo que su defensa procesal del empleador será en de baja en la primera instancia.

Cuba (2019) el investigador realizó una tesis titulada “La responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo” la cual solo se planteó como objetivo analizar sentencias de primera y segunda instancia relacionadas a la responsabilidad civil. Asimismo, la problemática que fue abordada por el investigador en el ordenamiento jurídico el tema del daño moral y sobre los accidentes laborales dentro

que el trabajador va resultar perjudicado ya sea por una acción dentro de sus labores. La metodología arribada fue meramente descriptiva. Por lo tanto, el investigador concluyó que, existe una falta de uniformidad dentro de los criterios con respecto a la responsabilidad civil en lo que respecta la salud y seguridad que depende del empleador. Por lo que su recomendación fue profundizar la internalización sobre la naturaleza de los riesgos laborales y empleador a la responsabilidad civil, realizando charlas para profundizar el tema de la prevención también del empleador.

Y por último y no menos importante el ámbito local podemos observar que Jiménez N., (2019) realizó una tesis para obtener el grado de maestría en derecho en el departamento de Lambayeque, titulada “La función preventiva-punitiva de la responsabilidad civil extracontractual y los efectos en su naturaleza reparadora”; siendo el objetivo general el analizar el tema principal sobre la función preventiva y punitiva de la responsabilidad civil ya que se analizó con la naturaleza reparadora de dicha institución. En referente a los objetivos específicos se propuso Identificar las funciones y efectos de la responsabilidad civil de la legislación civil. La problemática que arribó el investigador es que existe una necesidad de poder repensar una necesidad dentro de las funciones que serán tanto preventivas y punitivas dentro de la responsabilidad civil. En cuanto la metodología que utilizó fue descriptiva y no experimental. 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.

Bustios (2019) realizó una tesis titulada “La responsabilidad civil del empleador en los accidentes in itinere y su aplicación en la legislación

peruana” en la Ciudad de Chiclayo. El objetivo que se llevó a cabo en el estudio fue que, se estudie la legislación laboral peruana en el derecho laboral con el fin de que se incorpore “in itinere” con el objeto de realizarse un proyecto para el reconocimiento del tipo de dicha figura, a fin de verificar la desprotección del trabajador y determinar la responsabilidad al empleador. Su metodología que Bustios realizó fue descriptiva, basándose en la legislación comparada para el fin de su propuesta. El investigador llegó a la conclusión que al igual que doctrina comparada, es viable dentro de nuestra legislación peruana el tipo de in itinere para analizar el suceso que se produce el accidente de trabajo en base de seguridad y salud, para ambas partes.

Bravo (2019) realizó una tesis titulada “El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales” en la ciudad de Chiclayo de la Universidad Señor de Sipán. El objetivo que llevó a cabo el investigador fue la determinación de los efectos del debido cumplimiento de prevención ya sea para el empleador una responsabilidad civil que implicaría el deber en forma eximente o atenuante, en los casos de enfermedades profesionales y accidentes. De modo que su problemática fue analizar los efectos que trae el deber de prevención como eximente para el empleador en la responsabilidad civil. La metodología que utilizó el investigador fue cuantitativa por lo que realizó una investigación descriptiva, proyectiva y asimismo comparada. Llegando a los resultados de la investigación al haber entrevistado y realizado trabajo en una población de Jueces especializados en laboral, que la actual legislación peruana en la materia laboral no es la adecuada en el caso de la determinación analizando el debido cumplimiento del empleador como es

su deber en los casos mencionados, concluyendo que existe una inseguridad jurídica para las partes laborales.

1.2. Formulación del problema

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

1.3. Hipótesis

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

1.4. Objetivos

Objetivo general

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

Objetivos específicos

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

1.5. Teorías relacionadas al tema

En lo que respecta a las **Teorías relacionadas al tema**, donde veamos que la cultura de prevención en la legislación peruana es según 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 a hacer los responsables los empleadores, en todos los casos de riesgos laborales.

En cuanto a la ilustración de la cultura preventiva Galdo (2019) menciona sobre el concepto de lo que viene hacer la cultura preventiva, que este hace alusión a una cultura de seguridad, que esta entrelazada con los 80 años 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 empaña 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.

En cuanto a la aplicación de la ley salud y seguridad se indica que según 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 desalienta 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.

En cuanto a la Salud y seguridad en el ámbito laboral para 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 con 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.

En cuando el punto de Seguridad apoyada en el comportamiento del empleador 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 mencionar 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 antecedentes de un comportamiento del empresario deban ser preventivo, con el fin de obtener consecuencias positivas, la modificación y actitudes frecuentemente aceptables para el ambiente laboral.

Asimismo, en cuanto la clase de comportamiento del empleador Hernández P., Monterrosa A. y Muñoz R. (2017) mencionan que las condiciones dentro del ámbito laboral es generar ambientes e instalaciones seguras, esto es basado dentro del comportamiento del empleador, con actos, dentro de las normas de seguridad. (p.8)

Por su parte, menciona Galdo (2019) el hecho de poder manejar un trabajo seguro, están dentro de las condiciones básicas del empleador, pues Galdo nos expone tres puntos los cuales son los siguientes: 1) Trabajo seguro, básico tiene elementos de acuerdo a la higiene laboral y en caso el trabajo lo requiera equipos de seguridad, para un espacio seguro, así también con materiales necesarios. 2) En el segundo punto establece que la condición del comportamiento del empleador debe ser mediante la información, así como la experiencia de poner los procedimientos en su ambiente laboral, para los trabajadores. Y La tercera condición lo expande mediante el poder de trabajador con motivación de seguridad y voluntariedad, cumpliendo los protocolos y las reglas de seguridad laboral.

Exponiendo como resultado que el comportamiento es fundamental para la seguridad en la aplicación de poder establecer y aumentar algo seguro, y el resultado óptimo para una prevención.

Referente a nuestra cultura de prevención es importante mencionar que el comportamiento del empleador peruano y por la jurisprudencia nacional, en nuestra ley de salud y seguridad como es la ley N°29783 el comportamiento del empleador está ligado a miedo, por el hecho del cumplimiento “implicaciones resarcitorias” hace que el comportamiento del empleador disminuya.

Por ello para la Fomentación y capacitación de los empleadores En lo que refiere a 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 logara 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.

Según el análisis de la Responsabilidad objetiva en referencia a la cultura de prevención 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.

Entonces la Responsabilidad civil empresarial del empleador encontramos la Responsabilidad Social de las empresas que es un aspecto que se ha venido fomentando y trabajando en las últimas décadas, pues esta situación es inherente a la empresa, ello en virtud de la modalidad en como las empresas hacen negocios y sus contrataciones, esto se debe a que toda relación empresarial celebrada debe estar enmarcada y sustentada en aspectos económicos, social y ambiental, tomando en cuenta los intereses que se van a generar con la sociedad y grupos empresariales.

El autor Gómez (2005) nos manifiesta que, en tanto sobre la RSE, la empresa asume toda la responsabilidad sobre todos los efectos que

se generen por la actividad en su mercado y en la sociedad, ya sea en el ámbito de medio ambiente y desarrollo humano. (p.9)

Entonces de lo mencionado, entendemos que la responsabilidad social de la empresa son aquellas actividades que se encuentran encaminadas a fomentar una relación estable entre la empresa y la sociedad, por ello es que se cumple y satisface tres áreas importantes:

a) área Económica, que es la encargada de satisfacer, b) área Laboral, encargada de velar por el respeto y derechos de los trabajadores, y c) área Ambiental, que se encarga del correcto uso de los recursos que brinda la naturaleza y el impacto que pueden generar estos.

Por otro lado, el autor Llanos (1997), al definir la responsabilidad social de empresa, señala que esta existe muchas formas de conceptualarla, las cuales son las siguientes: 1) Responsabilidad Consecuente: en este aspecto la empresa está en la obligación de tener conocimiento de todas las consecuencias y saber responder a ellas. 2) Responsabilidad Antecedente: indica que la persona debe apoyar su conducta, en un sentido directo e indirecto. Y Responsabilidad Congruente: darle un significado válido al proyecto de vida de uno mismo y a sus principios, la razón de ellos.

Respeto y fomentación de Derechos Fundamentales es muy importante conocer la relación que tiene la empresa y los derechos de sus empleados, pues la empresa como tal tiene un potencial grande para generar trabajo, economía, oportunidades y muchos aspectos positivos para la persona humana y la sociedad, pero dentro de todo ello, en el mercado surgen problemas que de cierta forma a las empresas les perjudica y estas no están dispuestas a respetar los derechos fundamentales, con la finalidad de que no se vean perjudicadas estas

mismas, como por ejemplo el uso de despidos arbitrarios, sanciones mal justificadas, descuentos abusivos, no abonar cts a tiempo, etc.

Sobre la relación de Derechos Humanos y la Responsabilidad Social de la Empresa el autor Sen (2000) nos señala que los conceptos en discusión tienen en común que los dos tienen efectos en la legalidad, pues sobre la responsabilidad social se realiza muy separadamente de la práctica jurídica, y de igual forma cuando hablamos de derechos fundamentales, pues estos se entienden que son inherentes a la persona sin necesidad de los criterios jurídicos. La libertad, la dignidad, el desarrollo sostenible y la justicia son aspectos que necesariamente tienen que enriquecerse de los ámbitos políticos y sociales, ya que ello va a involucrar la participación ciudadana.

Los derechos fundamentales son aquellos derechos más importantes que puede tener la persona humana, porque partimos del hecho que para el estado y la sociedad es importante respetar estos derechos y a la vez defender y proteger su dignidad. En palabras de la autora Antacli (2016) nos señala que la dignidad es un derecho único, tiene un valor absoluto y es uno de los pilares de la creación de los derechos humanos, ello en virtud que este exige una tutela permanente.

Cuando hablamos de derechos fundamentales y Derechos Humanos, nos referimos a aquellos derechos que son inherentes a la persona, que se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los Acuerdos Internacionales del cual son parte, entre los más importantes tenemos los siguientes derechos que son reconocidos en la Organización Internacional del Trabajo, y son los siguientes: la Erradicación del Trabajo Infantil, eliminación de toda forma de trabajo forzoso, no a las prácticas de discriminación en el trabajo, seguridad y

Salud en el centro de Trabajo y la libertad Sindical y Derecho a la Negociación Colectiva

La vulneración de todos los derechos antes mencionados es a consecuencia de mal actuar de la empresa por razón de que, de celebración o disposición de un acto, se reduce o se elimina el pleno goce de que la persona pueda disfrutar de los derechos humanos.

En cuanto a la calidad y condiciones de trabajo es cuando 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 y 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.

El otro punto importante es la responsabilidad por Accidentes de Trabajo pues 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 que los accidentes de trabajo son considerados

como tal si se generan en el curso o en relación a las obligaciones laborales del trabajador, en ejecución de las órdenes de su 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 uno de los fundamentos para que los jueces y vocales, asuman que cualquier evento que no tenga algún nexo causal con la labor realizada, se asuma como accidente de trabajo.

En cuanto al deber de prevención del empleador se dice que 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 de funda en el Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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) advierte que para proteger a los trabajadores es necesario que los empleadores aseguren condiciones de

trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua” (p. 181- 183).

Para la determinación de la responsabilidad es decir 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, y 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.

En cuanto a la indemnización por Daños y Perjuicios 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 existe duda que todos los daños generados por incumplimientos totales o cumplimientos inexactos derivados de prestaciones del contrato de trabajo se conocerán en la jurisdicción laboral, bajo las reglas civiles.

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.

Según Hernández (2018), menciona que sin datos no hay investigación. (p.226). Lo que quiere decir en su idea el autor, es que, en cada investigación siempre debe haber material para trabajar esto es enfocado a que existan datos, valores las cuales aparecen en una o diversas variables, cuyo resultado va a ofrecer una visión objetiva de una situación en momento dado. 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 seria 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.

En cuanto a su 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) y la muestra para Hernández y Mendoza, (2018) manifiesta que es un grupo pequeño de la población o universo que se toma como interés, por la cual se va a recolectar los datos necesarios y así representaran parte de la población.

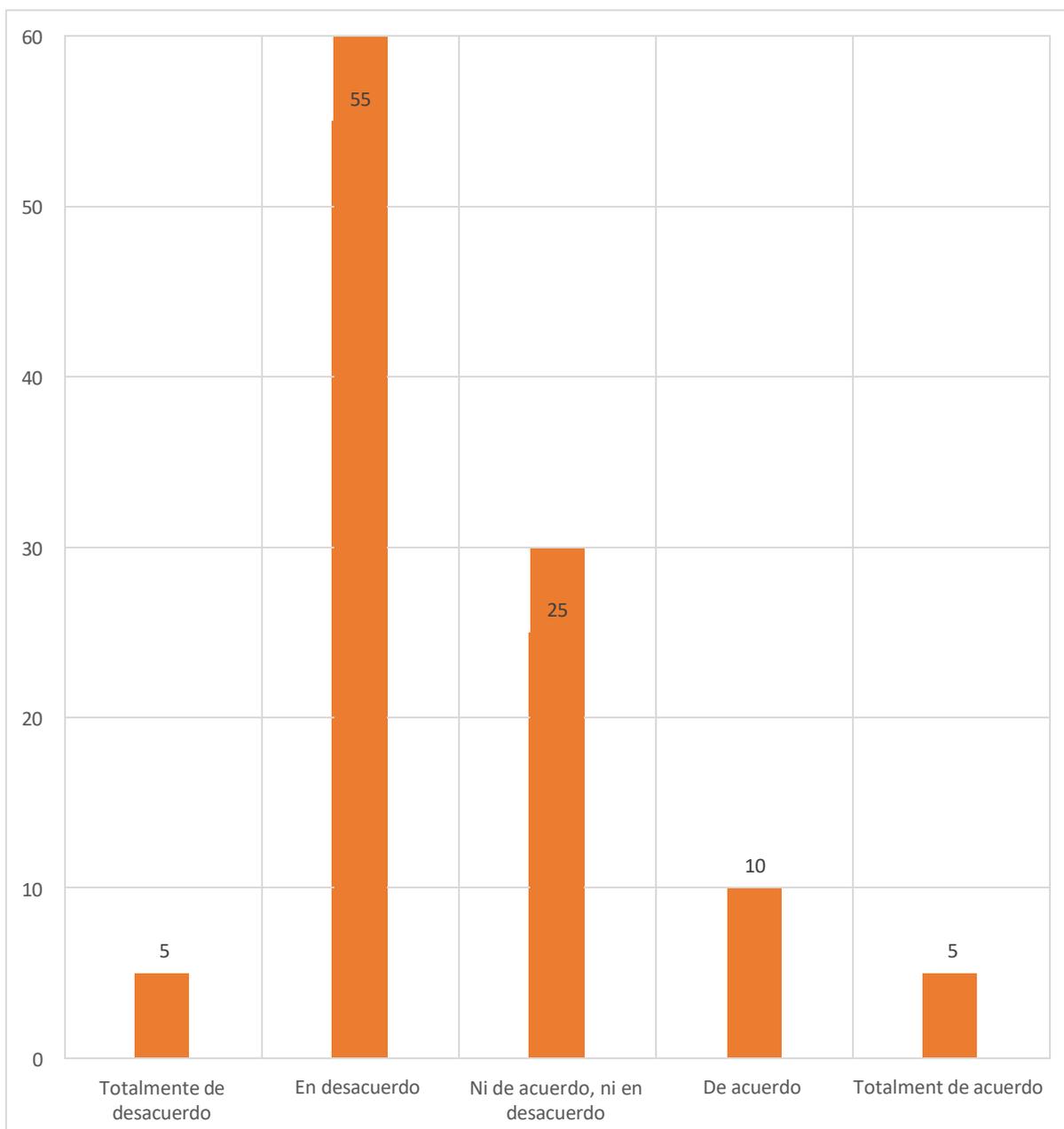
En la presente investigación el muestreo es no probabilístico, por ello la muestra está constituida por 25 participantes entre ellos abogados y conocedores del derecho laboral.

III. RESULTADOS

En la presente investigación se encuentran los siguientes resultados:

Figura 1

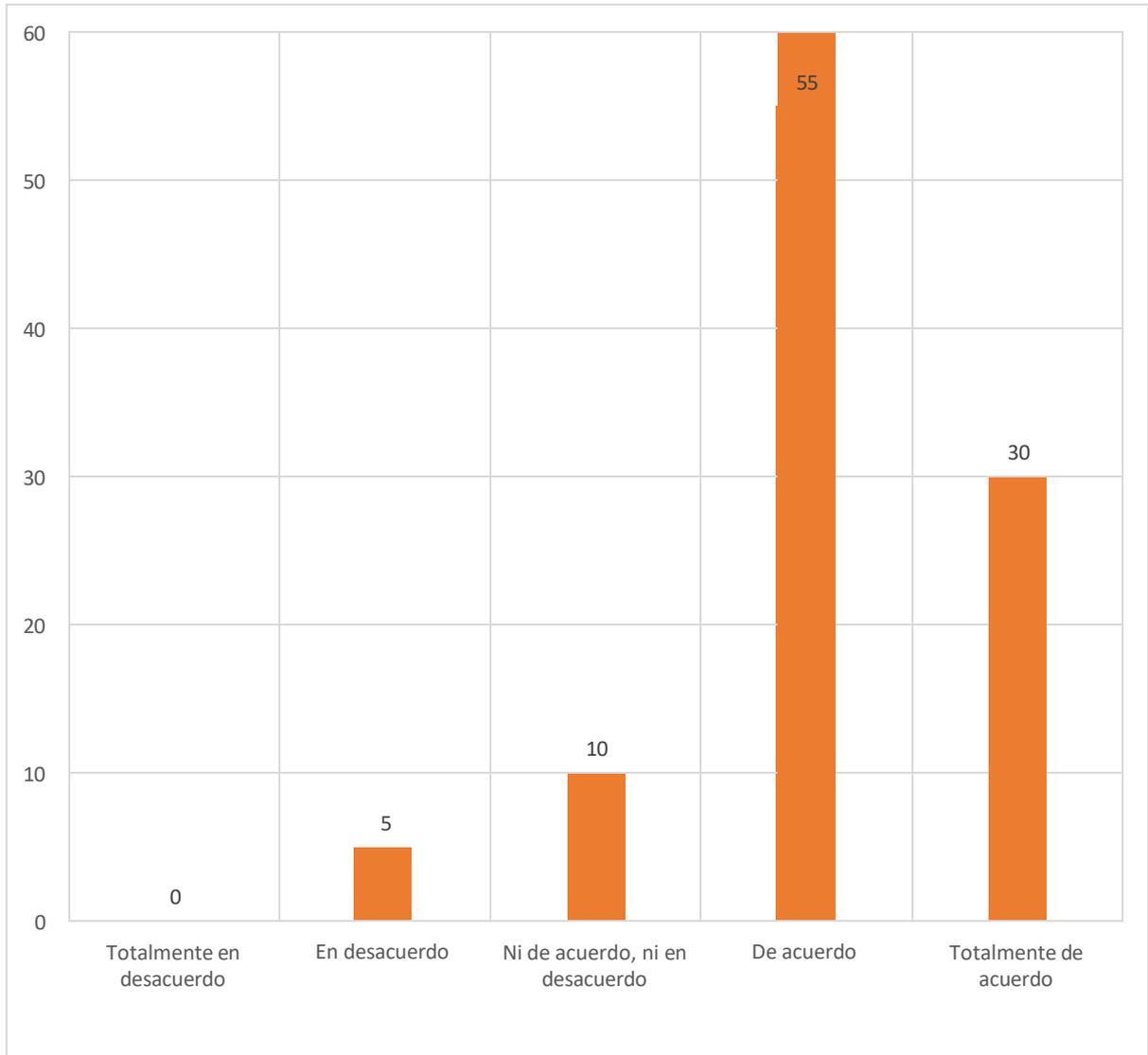
Sobre de la responsabilidad civil si es correctamente aplicada de acuerdo a la ley N°29783.



Nota. Conforme a los datos obtenidos, se puede verificar que la mayoría esto es un 55% de encuestados se inclina por el hecho que no hay una correcta aplicación de la responsabilidad civil en la ley N°29783 Ley de Salud y Seguridad en el trabajo.

Figura 2

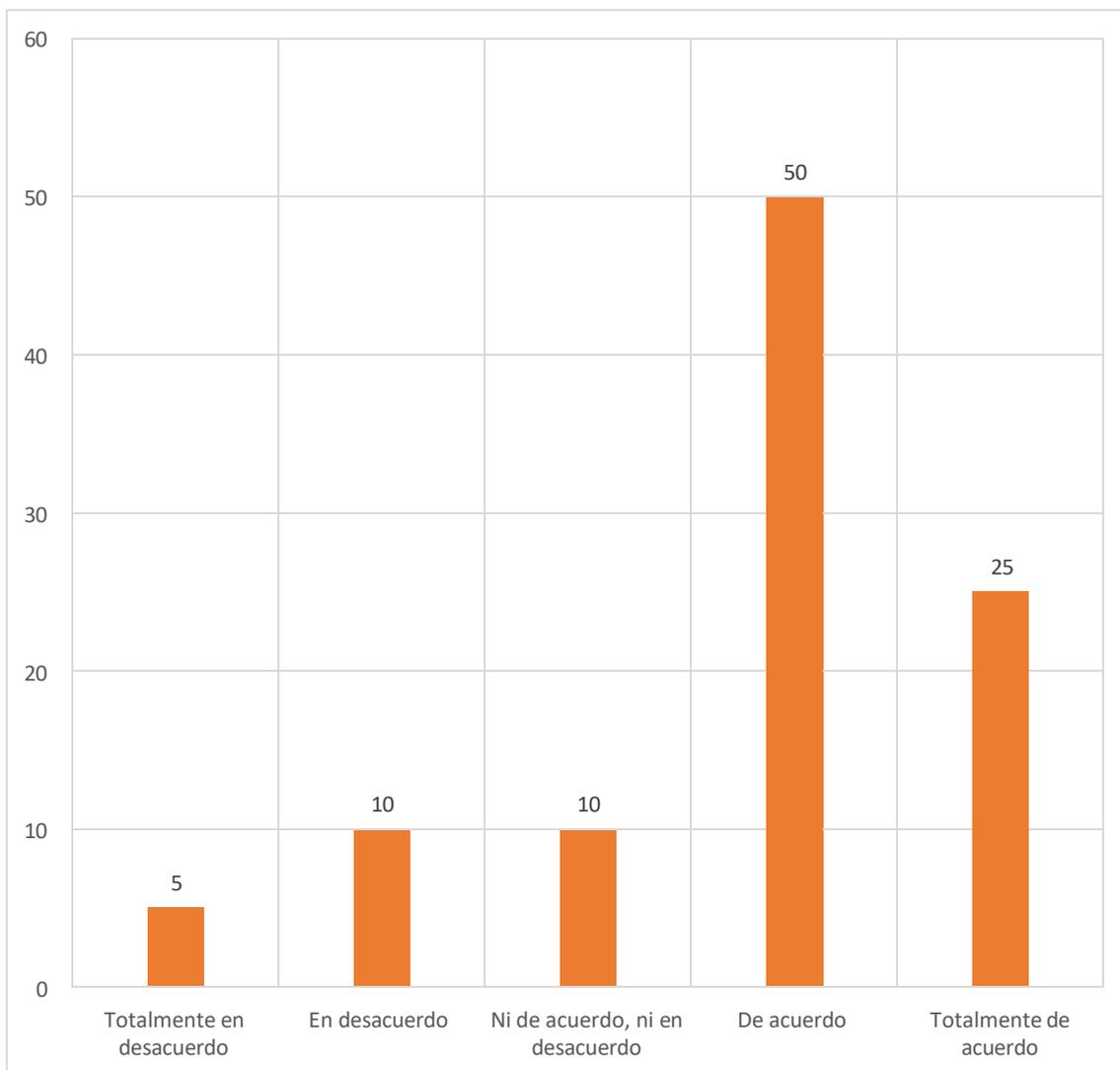
En referencia de la cultura de prevención influye en la responsabilidad civil del empleador.



Nota. de los datos obtenidos se puede observar que el 55% se encuentra de acuerdo mientras que el 30% reafirma que la cultura de prevención si influye en la responsabilidad civil del empleador. Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

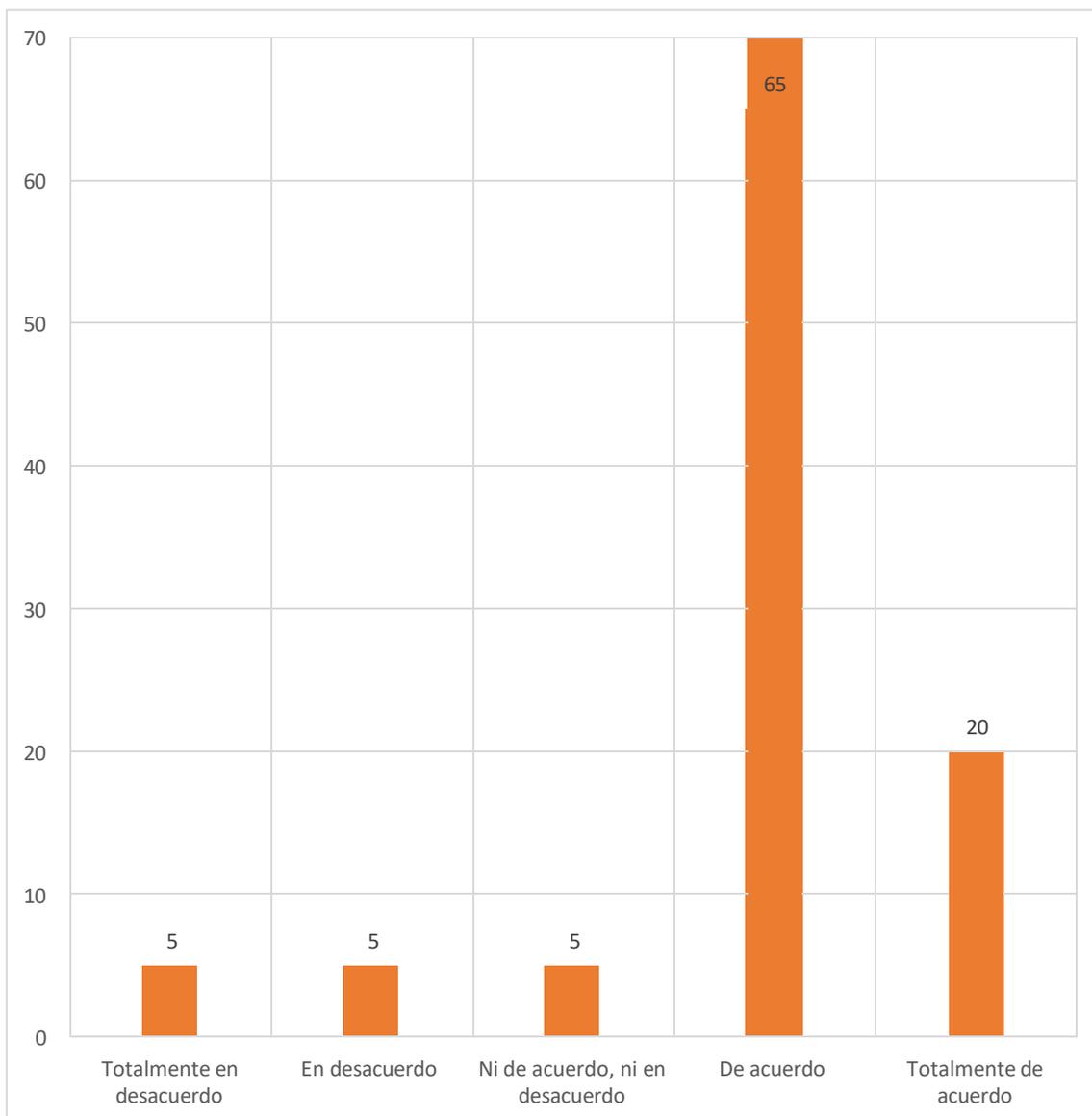
De la capacitación de los empleadores y trabajadores, si es que se garantiza en los medios de condiciones de los centros de trabajo.



Nota. De los resultados obtenidos se puede observar que el 50% considera en de acuerdo que las capacitaciones deben garantizar los medios de prevención y condición en los centros de trabajo, mientras que el 10% se encuentra en desacuerdo. Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

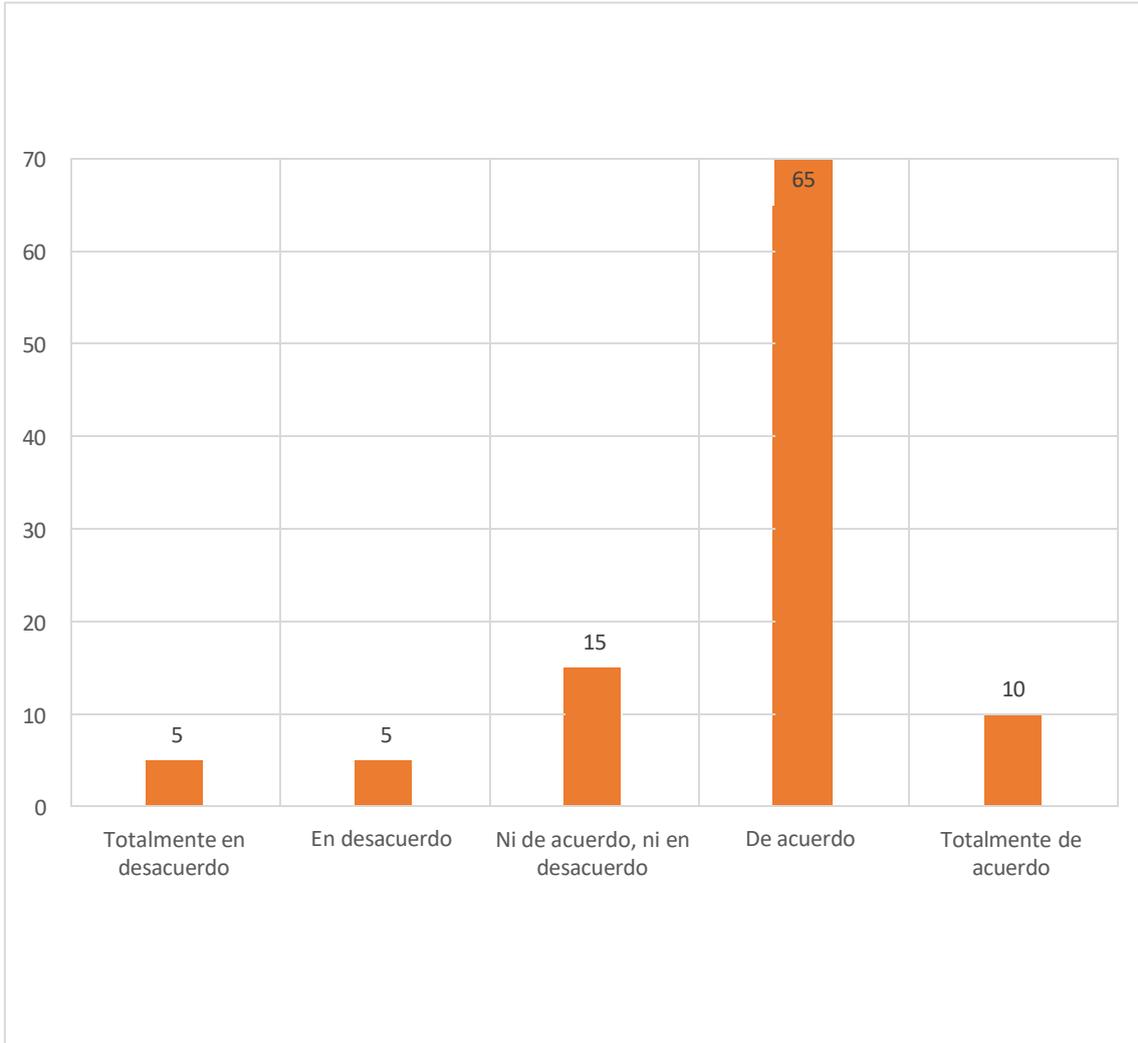
Para determinar la responsabilidad civil, ¿Considera usted que la seguridad laboral debe ser medida en función al accionar del empleador



Nota. De los datos obtenidos se puede observar que el 65% de los encuestados considera que sí se debe considerar el accionar del empleador, mientras que el 20% reafirma que sí, de modo contrario el 5% se encuentra en total desacuerdo. Fuente: Elaboración propia.

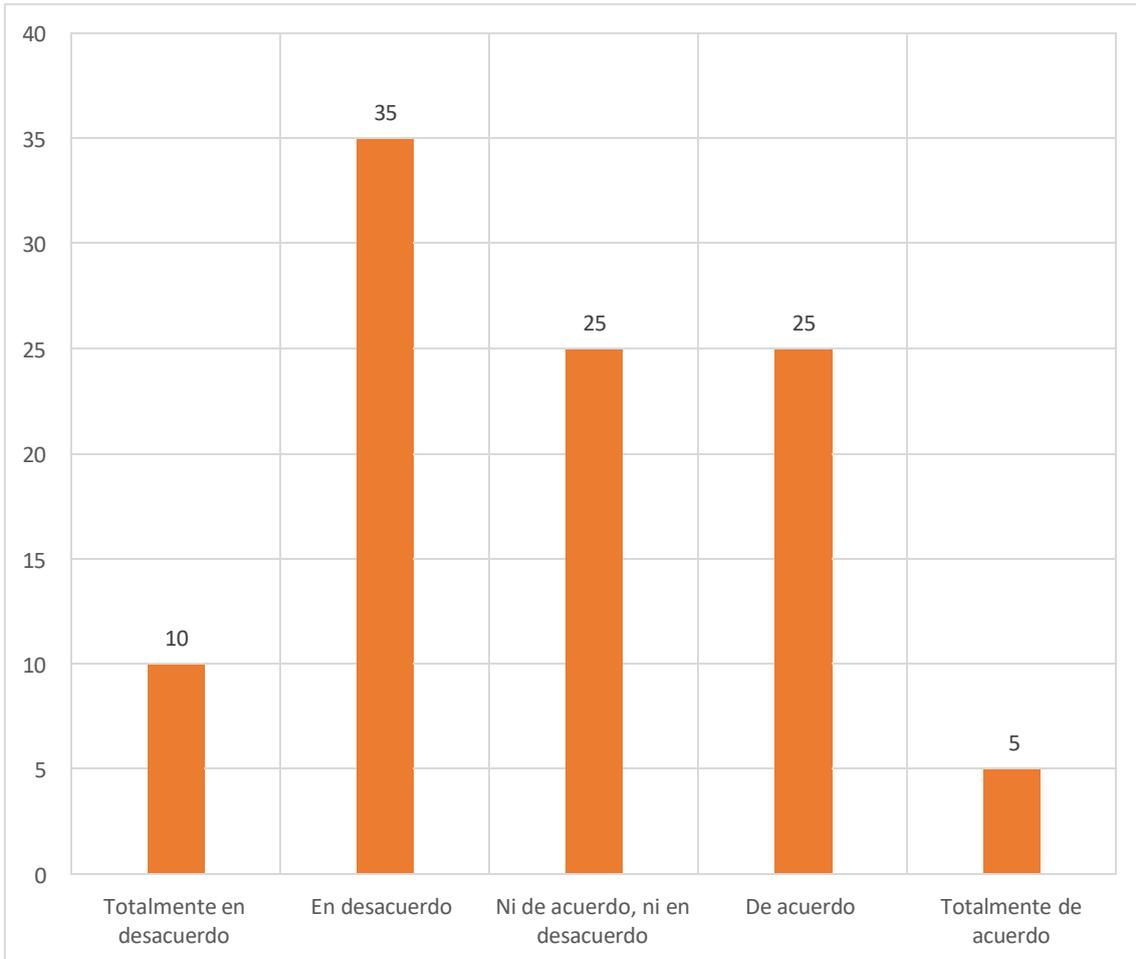
Figura 5

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



Nota. De los datos obtenidos tenemos que el 65% de los encuestados manifiestan que el empresario se excluye con la responsabilidad objetiva ante los riesgos laborales, mientras que 15% ni desacuerdo ni acuerdo. Fuente: Elaboración propia.

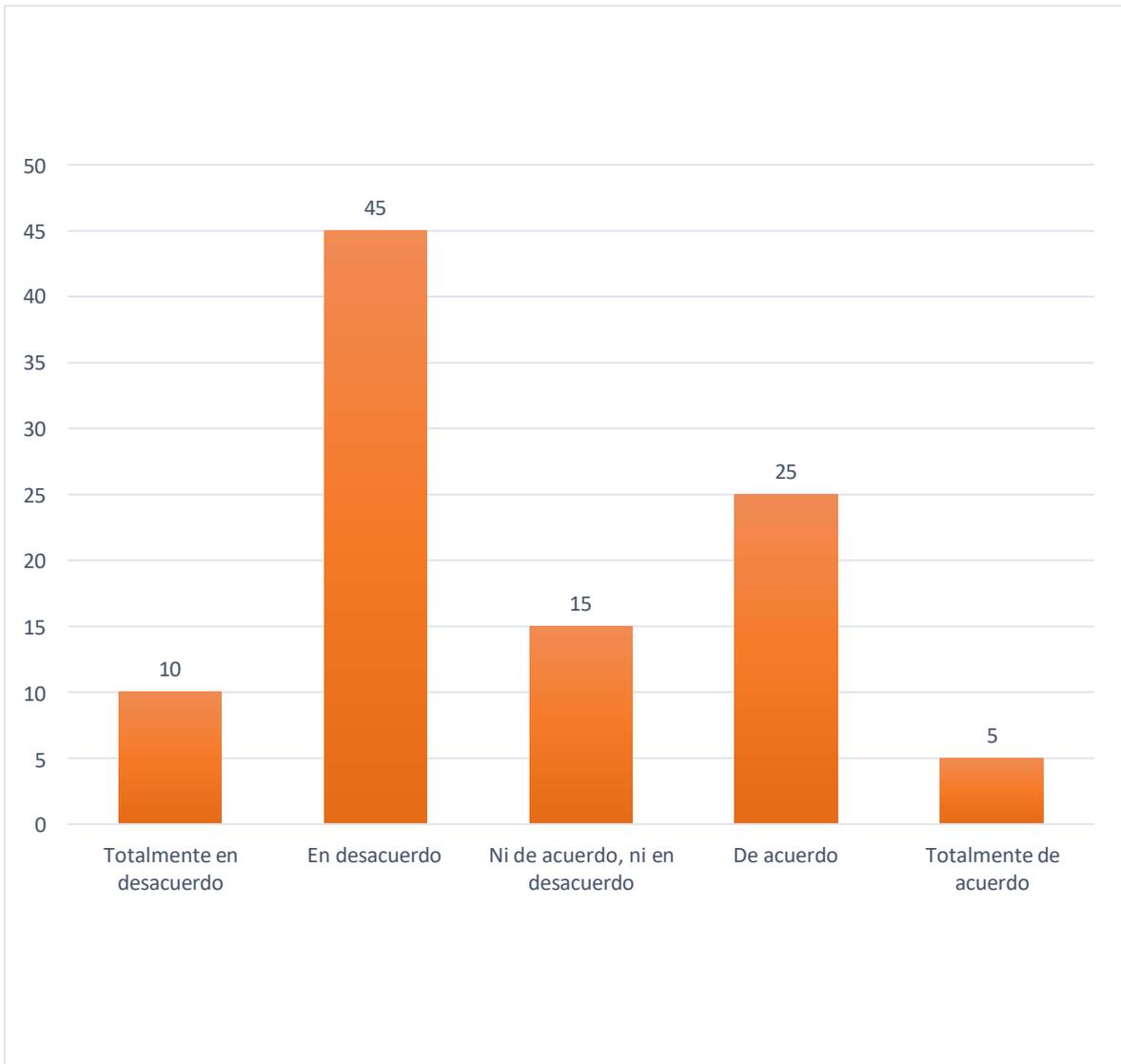
Figura 6
Respeto por los derechos fundamentales de los empleados



Nota. De los datos obtenidos que el 35% se en cuenta en desacuerdo que los empleadores no respetan los derechos fundamentales de los empleados, mientras que el 25% se encuentra de acuerdo con la premisa. Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

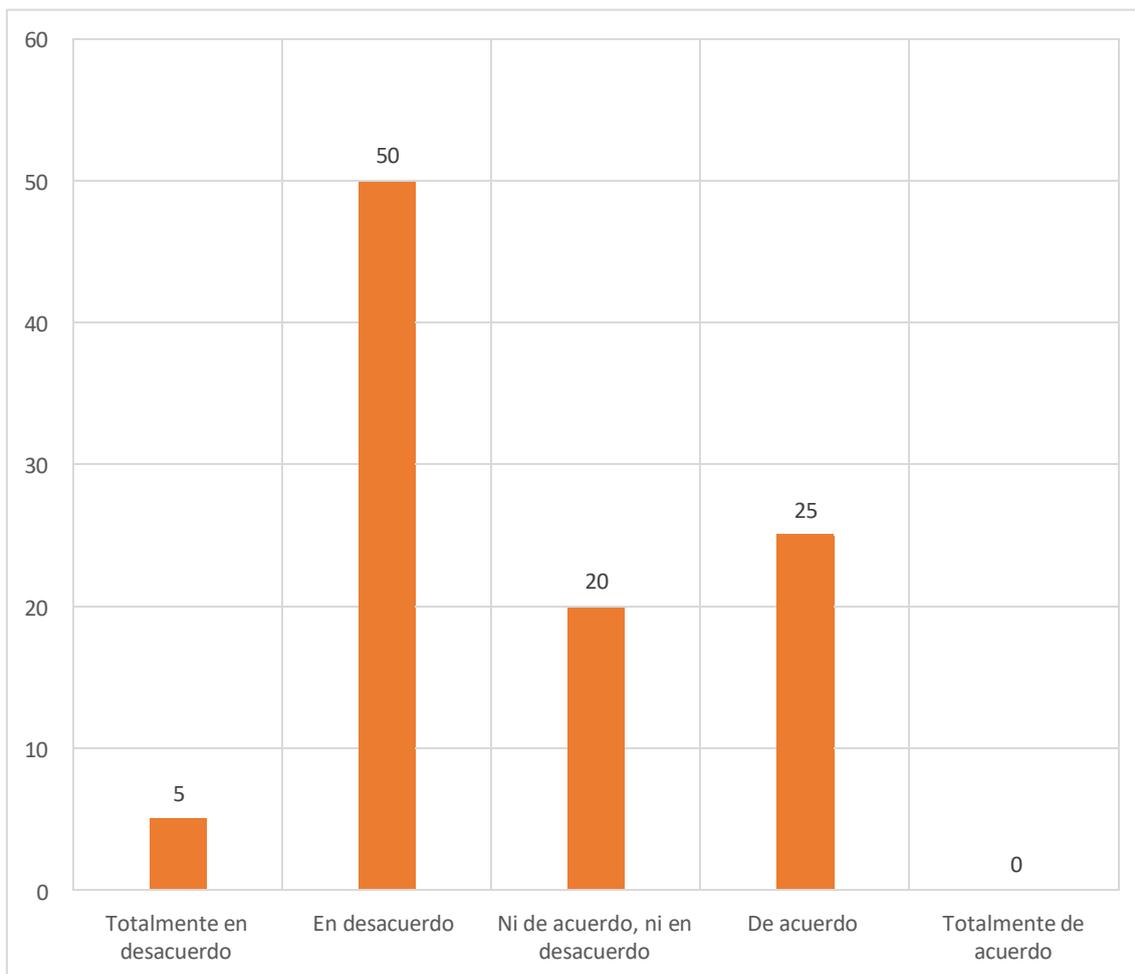
Los trabajadores son tratados con dignidad y respeto por parte del empleado



Nota. De los datos obtenidos observamos que el 45% se encuentra en desacuerdo que en la actualidad los trabajadores sean tratados con dignidad y con respeto por parte del empleador, así también que el 25% se encuentra de acuerdo con el trato de los trabajadores. Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

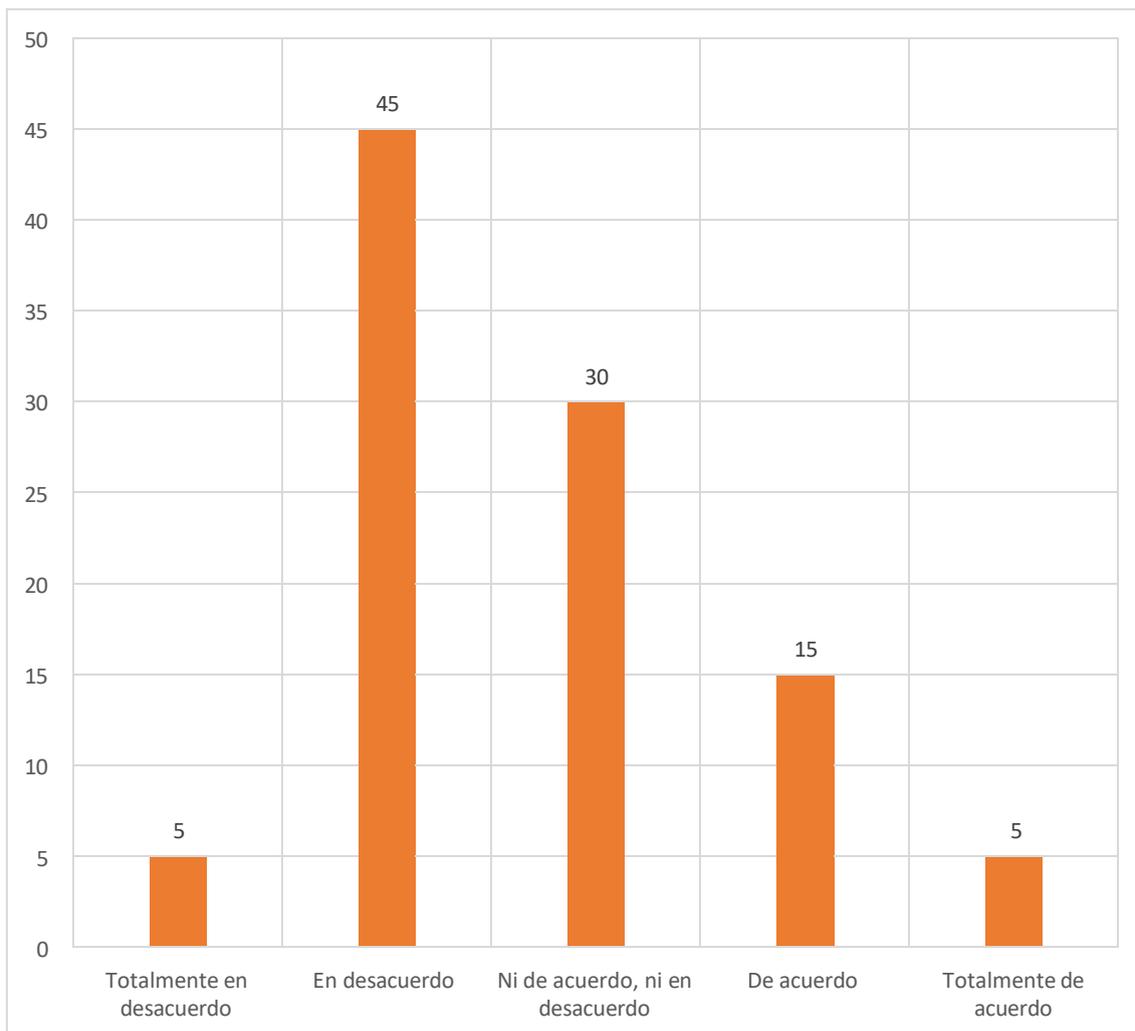
Los empleadores en la actualidad cumplen con su responsabilidad social



Nota. De los datos obtenidos tenemos que el 45% se encuentra en desacuerdo que los empleadores en la actualidad cumplen con su responsabilidad social, mientras que el 25% se encuentra de acuerdo con la responsabilidad social del empleador. Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

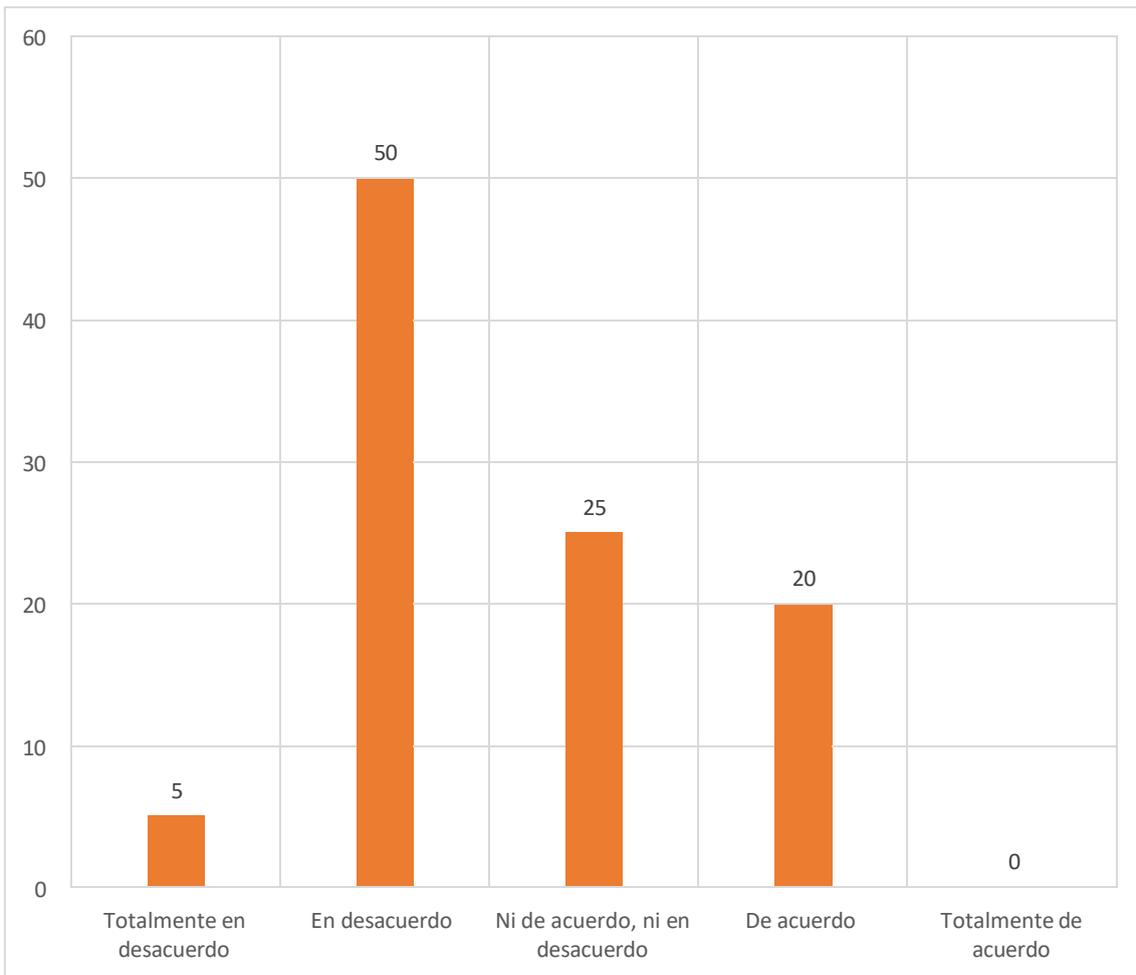
Los empleadores protegen a sus trabajadores en los accidentes de trabajo, se hacen responsable o eximen tal responsabilidad



Nota. De los datos obtenidos se tiene que el 45% se encuentra en desacuerdo que los empleadores protegen a los trabajadores y asimismo se eximen de la responsabilidad, mientras que el 30% se encuentra en duda opinando no estar ni de acuerdo, ni desacuerdo. Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

Los riesgos laboras que sufren los trabajadores son reparados por su empleador, de acorde a la ley N°29783



Nota. De los datos se obtiene como resultado que el 50% en desacuerdo que los riesgos laborales son reparados por el empleador, mientras que el 20% se encuentra de acuerdo con la reparación. Fuente: Elaboración propia.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En cuanto a Identificar la normativa de la legislación peruana de la responsabilidad civil empresarial del empleador. 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. (Figura 1)

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 figura 10) 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 mencionar 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 (figura 1), 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)

En cuanto a determinar la situación actual de la cultura de prevención en los riesgos laborales de los empleadores. De acuerdo con los datos obtenidos, entendemos que un 50% de las personas encuestadas mencionan estar de acuerdo con que la capacitación de los empleadores y trabajadores va a garantizar los medios de condiciones en los centros de trabajo, y por otra parte encontramos que un 5% de las personas encuestadas se encuentran totalmente en desacuerdo (figura 3). De igual forma de los datos obtenidos encontramos que un 65% de las personas encuestadas manifiestan estar de acuerdo en que los empresarios se excluyen de la responsabilidad objetiva ante los riesgos laborales, mientras que un 5% manifiesta estar en total desacuerdo. (figura 5). De la recopilación de datos entendemos un 45% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo en que los trabajadores no son tratados con dignidad y respeto en sus centros de labores, mientras que un 30% indica no estar en

desacuerdo ni de acuerdo, y por otra parte un 5% indica estar totalmente de acuerdo (figura 7).

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.

En este orden ideas debemos tener en cuenta que 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.

Ante estas situaciones que nos revelan que en 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.

Por tales situaciones 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.

Asimismo, para explicar la influencia de la cultura de prevención del empleador desde la legislación peruana. De acuerdo a los datos obtenidos, entendemos que un 55% de las personas encuestadas mencionan estar de acuerdo en que la cultura de prevención influye en la responsabilidad civil del empleador, y por otra parte encontramos que un 5% de las personas encuestadas se encuentran en desacuerdo (figura 2). De igual forma de los datos obtenidos encontramos que un 45% de las personas encuestadas manifiestan estar en desacuerdo en que los empleadores cumplen con su responsabilidad social, mientras que un 5% manifiesta estar de acuerdo. (figura 8). De la recopilación de datos entendemos un 45% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo en que los empleadores protegen a sus trabajadores de los accidentes de trabajo y eximen responsabilidad, mientras que un 30% indica no estar en desacuerdo ni de acuerdo, y por otra parte un 15% indica estar de acuerdo con la interrogante planteada. (figura 9)

Estos datos que se pueden apreciar entendemos que existe una tendencia a que el empleador acciona de una manera muy irresponsable y que los trabajadores ante situaciones complicadas que derivan de sus laborales se encuentran indefensos, y no siendo respaldados por su empleador. La cultura de prevención ayuda a evitar situaciones que pueden poner en riesgo a los trabajadores ante su actividad laboral y también ayuda al empleador a evitar responsabilidades innecesarias que en su momento pudieron ser controladas y evitadas. Por responsabilidad en palabras del autor León (2016) entendemos que estamos que es aquella situación que le toca atravesar a una persona por

un determinado hecho en concreto, que se encuentra regulada en la ley y que le resulta desventajosa para él.

Por un lado encontramos que en primer lugar el empleador debe de poner en práctica y constancia la cultura de prevención en su ámbito empresarial, pero por otro lado tenemos que para complementar aquella cultura de prevención es necesario el cumplimiento de la responsabilidad social, ya que ello va a permitir que la misma empresa dentro de sus valores morales y éticos, lleguen a cumplir todas sus obligaciones actuales, ya sea por temas de gestión, administración, etc. Todo ello derivado de su actividad en el ámbito comercial, ello quiere decir que son ellos mismos quienes deben de tener una preocupación por los efectos que se puedan generar su actividad comercial, efectos que se pueden generarse en el ámbito social, laboral y ambiental.

Por ello la prevención en palabras del autor Ospina (2011) nos da el alcance de que estamos refiriéndonos a el empleador por su condición de tal, tiene que implementar todos los recursos necesarios de manera continua para que el trabajador tenga las condiciones de trabajo, así garantizar su salud, física y mentalmente. Y, por último, la cultura de prevención ayuda a que el mismo empleador respete los derechos fundamentales de la persona, trabajo digno, calidad de trabajo, salud y vida.

4.2. Conclusiones

A modo de conclusión podemos decir que, la cultura de prevención en nuestra legislación es clara y precisa, es obvio que la menciona, sin embargo, su aplicabilidad de ley de Salud y Seguridad es escasa, puesto que, se enfoca más en un resarcimiento económico por parte del empleador hacia al trabajador, por lo que depende mucho una cultura jurídica que una cultura que refuerce de manera segura la prevención, y más para que se aplique correctamente la responsabilidad civil.

Concluimos el presente trabajo el presente trabajo señalando que en la actualidad la cultura de prevención es muy poco frecuente y práctica por los empleadores, ello es debido a la falta de compromiso y práctica por parte de los empleadores. Tomando como base que la responsabilidad social por parte de ellos no se aplica correctamente, y como a consecuencia de ello el compromiso por parte de los trabajadores y empleador resulta ser muy débil. Pues la cultura de prevención ayuda tanto al trabajador como al empleador, al primero a mantener condiciones de trabajo dignas y al segundo a evitar responsabilidades futuras sobre sucesos que pudieron ser fácilmente evitados.

Se concluye que la cultura de prevención influye y coopera mucho con la legislación Peruana, si bien es cierto existe mecanismos legales que defienden y protegen al trabajador, previniendo y sancionando todo tipo de acto que atente a las condiciones de trabajo, es el mismo empleador quien tiene la obligación en primer lugar de poner en práctica la cultura de prevención, de esta manera está obligado a implementar de manera continua todos los mecanismos necesarios para evitar desastres laborales, y de esta manera respetar los derechos fundamentales que tiene todo trabajador.

V. REFERENCIAS

- Antacli, C. (2016). *Los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial: dos conceptos complementarios*. Revista IDEIDES-UNTREF.
- 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
- 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 Sipán]. <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
- 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-empleador-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

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

ANEXOS

1. Instrumento de recolección de datos

A Continuación, se les presenta los indicadores en forma de preguntas para que usted nos brinde una respuesta evaluando de la manera que usted crea conveniente marcando (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo.					
N.º	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4
01	¿Cree usted que la responsabilidad civil del empleador es correctamente aplicada en la actualidad?				
02	¿Cree usted que la cultura de prevención influye en la responsabilidad civil del empleador?				
03	¿Considera que la capacitación de los empleadores y trabajadores garantiza los medios de condiciones en los centros de trabajo?				
04	¿Considera que la seguridad laboral deba estar basada en el comportamiento del empleador?				
05	¿ Cree usted que el empresario se excluye con la responsabilidad objetiva ante los riesgos laborales?				
06	¿Considera usted que las empresas respetan los derechos fundamentales de los empleados?				
07	En la actualidad ¿Cree usted que los trabajadores son tratados con dignidad y respeto por parte del empleado?				
08	¿Considera que los empleadores en la actualidad cumplen con su responsabilidad social?				
09	¿Cree usted que los empleadores protegen a sus trabajadores de los accidentes de trabajo, se hacen responsable o eximen tal responsabilidad?				
10	En la actualidad, ¿usted cree que los daños que sufren los trabajadores son reparados por su empleador?				

