



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

“LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA IMPOSICIÓN DE  
RESPONSABILIDADES EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE  
LIMA SUR”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
ABOGADAS

**AUTOR(ES)**

LEONOR ZENAIDA CONTRERAS RAMOS  
LUCERO EDITH LUYO CUCHO

**ASESOR**

MAG. HUGO AUGENCIO GONZALES AGUILAR

**LIMA, PERÚ, OCTUBRE DEL 2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios por habernos permitido llegar a finalizar la presente investigación, en especial a mis padres que son mi motor y motivo para afrontar cualquier desafío.

Luyo Cucho Lucero Edith

## **DEDICATORIA**

A mi familia y a los poderes del Estado de mi país que velan por los derechos de los trabajadores y a todos esos casos en la que no encontraron justicia tras un accidente de trabajo hoy gracias a mi investigación encontraran una fuente de defensa a sus derechos.

Contreras Ramos Leonor Zenaida

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres y hermanos, por su constante presión en que finalice esta investigación y por ser mi motivo y motor frente a mis anhelos y metas.

Al Mag. Hugo González Aguilar, quien representó como una persona idónea, al brindarme su revisión, guía, estímulo, amabilidad, disposición y dedicación mostrada durante la elaboración de la presente investigación.

Al. Doctor Pedro Cueva Andaviza por su colaboración al brindarme de libros y revistas frente a mi trabajo de investigación

A mis amigos de la facultad por su apoyo durante el desarrollo de tesis.

Luyo Cucho Lucero Edith

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser nuestro guía en todo momento a pesar de diversos problemas que se suscitan en la vida y bendecirnos cada día. A la virgen por su cuidado.

Al motor y motivo de mis días, mis padres por sus consejos e insistencia porque finalice mi trabajo de investigación.

Asimismo, al Dr. José Gutiérrez Camacho por su apoyo y colaboración durante el proceso de preparación de la tesis de investigación.

Contreras Ramos Leonor Zenaida

## RESUMEN

La presente investigación “Los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción de Lima sur en el año 2017”, tiene como objetivo determinar los tipos de responsabilidades que asume el empleador ante un accidente de trabajo, considerando los diversos factores que permitan contribuir en la defensa de los derechos laborales y derechos fundamentales del trabajador, como consecuencia del incumplimiento de las medidas de prevención y protección del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, factores que serán tratados de una manera acorde a las modalidades que se encuentran prescritos en nuestras normas jurídicas. Para ello se utilizó el tipo de investigación descriptivo que nos permita analizar las razones, causas y los efectos de nuestra investigación sobre los tipos de responsabilidades del empleador ante un accidente de trabajo.

**Palabras claves:** Accidente de trabajo, Responsabilidad civil, Responsabilidad penal, Responsabilidad administrativa.

## **ABSTRACT**

This research "accidents at work and the imposition of responsibilities in construction companies of South Lima in 2017", aims to determine the types of responsibilities assumed by the employer to an accident at work, considering the various factors that contribute to the defense of labor rights and fundamental rights of the worker, as a result of the breach of the measures of prevention and protection of health and safety management system in the work, factors that will be treated in a manner according to modalities that are prescribed in our legislation. This was the descriptive type of research that allows us to analyze the reasons, causes and effects of our research into the types of responsibilities of the employer before an accident at work.

**Keywords:** Work accident, civil liability, social security, criminal liability, administrative responsibility.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	4
1.4. Objetivos de la investigación: general y específica.....	5
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio.....	7
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	12
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente.....	19
2.2.1. Bases teóricas de la variable dependiente.....	28
2.3. Norma.....	41
2.4. Jurisprudencia.....	48
2.5. Definición de términos.....	51

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	57
3.2. Población y muestra.....	58
3.3. Hipótesis.....	61
3.4. Variables - operacionalización.....	61
3.5. Método y Técnicas de investigación.....	65
3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.....	65
3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos.....	72

### **CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1. Validación de instrumento.....	74
4.2. Resultado descriptivo de las variables.....	77
4.3. Resultados inferenciales.....	81

### **CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusiones.....	90
5.2. Conclusiones.....	92
5.3. Recomendaciones.....	93

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	59
Tabla 2 Lista de empresas.....	60
Tabla 3 Muestreo no probabilístico.....	62
Tabla 4 Operacionalización de variable.....	64
Tabla 5 Análisis de contenido.....	67
Tabla 6 Validación del instrumento.....	74
Tabla 7 Responsabilidades que muestra que tiene el empleador.....	77
Tabla 8 Resultado de la Pregunta 3.....	85
Tabla 9 Resultado de la Pregunta 5.....	86
Tabla 10 Resultado de la Pregunta 7.....	86
Tabla 11 Resultado de la Pregunta 12.....	87
Tabla 12 Resultado de la Pregunta 15.....	87



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Triangulación de teorías.....	41
Figura 2 Representación gráfica de la pregunta 1.....	81
Figura 3 Representación gráfica de la pregunta 2.....	81
Figura 4 Representación gráfica de la pregunta 4.....	82
Figura 5 Representación gráfica de la pregunta 6.....	82
Figura 6 Representación gráfica de la pregunta 8.....	83
Figura 7 Representación gráfica de la pregunta 9.....	83
Figura 8 Representación gráfica de la pregunta 10.....	84
Figura 9 Representación gráfica de la pregunta 11.....	84
Figura 10 Representación gráfica de la pregunta 13.....	85
Figura 11 Representación gráfica de la pregunta 14.....	85

## INTRODUCCIÓN

Para mantener una sociedad próspera se debe contar con trabajadores saludables que contribuyan a través de su desempeño al desarrollo nacional. Sin embargo a pesar de la incorporación de leyes en Condiciones de SST aún se continúan presentándose sanciones por parte de los empleadores y más aún en empresas dedicadas a la construcción, teniendo como consecuencia enfermedades ocupacionales y accidentes lamentables, es por ello que el empleador debe tomar en cuenta medidas de prevención de riesgo laboral en su empresa, principalmente el cumplimiento de los estándares legales que establece la norma logrando con ello evitar las infracciones administrativas que impone la entidad inspectora, así mismo las sanciones derivadas por la no responsabilidad de acciones seguras frente al planteamiento de medidas preventivas que eviten cualquier lesión del trabajador o en el peor de los casos la muerte del trabajador que logren imponer sanciones civiles y penales.

Por ello para evitar las contingencias de incumplimiento laboral administrativa, penal o civil promovemos por este trabajo de investigación la implementación de una vía didáctica que prevenga riesgos laborales teniendo como principal prioridad asegurar la integridad del trabajador dedicado al rubro de construcción.

Por otro lado, la Ley N°29783- Ley de SST constituye la mejor Vía de Ejecución de Obligaciones Legales en Prevención de Daños Ocupacionales por lo que inducir una vía de prevención contra accidentes de trabajo, incluye no solo la participación de la empresa y el trabajador si no también incluye la responsabilidad del estado como fuente principal de incorporación de obligaciones legales del país.

Asimismo, a través de este trabajo se dará a conocer los tipos de sanciones que se generan ocurrido un accidente de trabajo el que por supuesto se generó durante el que debe generarse en el desarrollo de una labor y de las cuales no se tuvo una prevención adecuada o simplemente no se tuvo prevención alguna, lo que conviene llamar irresponsabilidad empresarial, administrativa, laboral, etc.

**CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.** Contiene la formulación del problema, los objetivos, la justificación y la limitación.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO. Consta de antecedentes nacionales e internacionales, el planteamiento de teorías distintas sujetas de sanciones civil, penal y administrativa, así mismo de clases de accidentes vistos según la gravedad de la lesión sufrida, todo ello en la medida que se busca dar cumplimiento de las normas legales basadas en la imposición de sanciones, las que se habilitan sucedido un accidente de trabajo.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO. Consta del tipo y diseño de la investigación, instrumentos de recolección de datos, triangulación de teorías, tipo de variables, operacionalización de variable, población, muestra y las hipótesis.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS. Capítulo en el cual se ha consolidado la información obtenida de los cuestionarios aplicados a la muestra y que como resultados que permitan el contraste de las hipótesis generales y específicas.

CAPITULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. La discusión permite que el contraste de las hipótesis generales y específicas, aceptando o rechazando los enunciados propuestos. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones obtenidas de la presente investigación

Indiscutiblemente se afirma que en toda empresa y más aún del sector construcción, es el empleador la autoridad máxima de la empresa el que se encuentra sujeto a cumplir con medidas de prevención u condiciones de seguridad en la medida que los trabajadores reciban capacitaciones para un debido cumplimiento de la norma de SST con el objetivo de prevenir la inobservancia y/o imprudencia del propio trabajador siendo su prioridad máxima el bienestar de sus trabajadores.

Las autoras.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Realidad problemática.**

Iniciamos indicando que garantizar cualquier tipo de Derecho inherente al ser humano implica sostener leyes a fin de encontrar una solución en el conflicto de dos individuos, que en su medida casi siempre se rompe por falla de uno de ellos, es ahí que aparece el autor del daño y la víctima, donde se busca que el autor repare el daño ocasionado asumiendo su responsabilidad a través de una sanción y la víctima la protección de sus derechos.

De lo anterior involucrando la inadecuada aplicación de las normas de SST en la integridad de la salud y vida del trabajador concientizamos la imposición de sanciones en materia civil, administrativa y penal basadas en la no responsabilidad del empleador por la no prevención de daños a la salud en el trabajo, el cual constituye una obligación fundamental de toda empresa y más aun a aquellas dedicadas a la construcción, por lo tanto planteamos que la base fundamental para establecer medidas preventivas en seguridad, es contar con una vía adecuada en gestión de SST.

Respecto de la Responsabilidad civil impuesta al empleador tras un accidente del trabajo planteamos que esta figura nace por la obligación de reparar los daños ocasionados teniendo en cuenta su tipicidad contractual o extracontractual y los elementos constitutivos que derivan de ella, de esta manera su configuración contemplará un resarcimiento proporcional y adecuado.

La responsabilidad civil impuesta tras un accidente de trabajo según nuestro código civil peruano se basa en la indemnización que se impone tras un accidente de trabajo como resultado de un daño doloso o culpable (culpa leve e inexcusable) es así que el Art.1321 garantiza la medida indemnizatoria de daños y perjuicios que asume el empleador cuando no se ejecuta sus responsabilidades por dolo, culpa inexcusable o culpa leve. La culpa leve obedece al resarcimiento por la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de una obligación, finalmente es importante decir que toda sanción comprende la reparación del daño emergente y del lucro cesante en cuanto se da el resultado inmediato y directo de la inejecución.

La acción indemnizatoria de daño por dolo o culpa es el Art.1969 del C.C establece que quien lo cause está obligado a resarcir el perjuicio. Finalmente, sobre la responsabilidad del solo hecho de poner en riesgo la vida o salud del trabajador el Art.1970 establece que por el ejercicio de una tarea riesgosa o peligrosa causa daño a otro, está obligado a indemnizar la afectación del daño.

Respecto de la responsabilidad penal impuesta al empleador tras un accidente de trabajo planteamos que esta figura nace cuando la empresa ocasiona daños a su trabajador, el cual resulta ser por riesgo o vulneración de las condiciones de SST, considerando el peligro inminente de la vida, la salud y la integridad física del trabajador o en el peor casos la muerte del trabajador, en nuestro sistema penal en su Art. 168-A establece que los empleadores que inflijan deliberadamente las normas de Seguridad y salud en el Trabajo y teniendo el deber de garantizarlo y habiendo sido notificados por la autoridad competente no asuman el deber de adoptar las medidas previstas en estas y como consecuencia directa de dicha irresponsabilidad ponga en

peligro la vida, salud e integridad física de sus trabajadores es sancionado con pena privativa de libertad por el periodo no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Además, impone la pena privativa de libertad por el periodo no menor de tres ni mayor de seis años si como resultado de la no responsabilidad deliberada de las normas de SST, se causa lesión grave en el trabajador, en la que el empleador pudo prever el resultado y evitarlo, sin embargo, esta sanción privativa de libertad se incrementa en no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte bajo la misma circunstancia (prever el resultado). La normativa penal sobre la responsabilidad del empleador estipula que no es sancionable si la muerte o lesión grave son el resultado de la inobservancia de las normas de SST por parte del propio trabajador.

Respecto de la responsabilidad administrativa impuesta al empleador tras un accidente de trabajo se constituye como aquella responsabilidad que es, desempeñada por la autoridad administrativa del trabajo, la cual se encarga de velar por el correcto funcionamiento de las obligaciones de SST, además que en el caso de incumplimiento de las mismas, independientemente de que se produzca o no un daño, la autoridad administrativa impone sanciones basadas en multas o en peor de los casos el cierre temporal del centro de trabajo bajo las siguientes normas:

1. Por el Artículo 95 de la Ley SST, nos indica que es la inspección de trabajo es aquella fuente creada con el fin de dar sigilo y cumplimiento a las normas de SST, logrando con ello que se administren infracciones basadas en la normativa de inspección de trabajo - Ley N° 28806.
2. Cabe decir que por la Ley N° 28806, Artículo 34, establece los incumplimientos de las disposiciones legales de la sección industria, construcción, energía y minas en materia de SST, promoviendo la aplicación de infracciones administrativas.
3. Según la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, en su Art. 95 consigna las funciones de inspección de trabajo, la cual se encuentra a cargo del MTPE, entidad que con el fin de garantizar la fiscalización laboral basado en el cumplimiento de leyes y reglamentos de SST, y de PRL crea la hoy entidad inspectora SUNAFIL.

Es importante indicar que la Ley N°28806- en materia de infracciones administrativas de SST establece tres modos de infracciones, leves, graves y muy graves.

### **1.1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1.1. Problema general**

¿De qué manera un accidente de trabajo establece el tipo de responsabilidad en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador en el año 2017?

### **1.1.1.2. Problemas específicos**

- 1.1.1.2.1. ¿Cómo se repara el daño ocasionado por la no observancia de condiciones de seguridad a causa de un accidente de trabajo en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador?
- 1.1.1.2.2. ¿Cómo se penalizan las lesiones de un accidente de trabajo por la no adopción de medidas preventivas en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador?
- 1.1.1.2.3. ¿Cómo se establecen las sanciones de un accidente de trabajo ante la responsabilidad penal y administrativa en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación.**

### **1.2.1. Justificación teórica**

Se basa del contraste de teorías, resultados y expedientes que nos permite redondear ideas y emitir conceptos los cuales son importantes desde un punto de vista teórico en cuanto al propósito del estudio que es generar recomendación, protección y reflexión.

### **1.2.2. Justificación práctica**

Se pretende ser relevante en el aspecto práctico, pues se busca contribuir en la protección de los trabajadores del sector construcción de los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador, los cuales cargan las consecuencias de una mala gestión frente al cumplimiento de la norma de SST.

En nuestra realidad se ve vulnerada SST no solo en el sector construcción sino también en otros sectores, ello debido a la poca concientización del empleador, es por ello que recomendamos que se den

capacitaciones publicas gratuitas por parte de las entidades competentes para los empleadores y trabajadores, buscando así que ante una inspección laboral el empleador cumpla con los estándares de SST, además que por las capacitaciones es posible que se logre indudablemente reducir los de accidentes de trabajo por imprudencia propia del trabajador.

### **1.2.3. Justificación metodológica**

En el aspecto metodológico, se aplicó como instrumentos: cuestionarios a empresas del sector construcción y expertos en la materia (abogados e inspectores), lo que sirvió para recolectar y analizar datos, contribuyendo de este modo a la determinación del inadecuado incumplimiento de la norma de SST en el sector de construcción de los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador. A través de la aplicación del cuestionario, se busca conocer los diversos puntos de vista de los expertos como son los inspectores, abogados y empresas constructoras frente a las medidas preventivas establecidas o condiciones de seguridad poco seguros según su criterio.

## **1.3. Objetivo de la investigación.**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer el tipo de responsabilidad de un accidente de trabajo en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador en el año 2017.

### **1.3.2. Objetivo específico**

1.3.2.1 Establecer la reparación del daño ocasionado por la no observancia de condiciones de seguridad a causa de un accidente de trabajo en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.

1.3.2.2 Determinar la penalización de las lesiones de un accidente de trabajo por la no adopción de medidas preventivas en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.

1.3.2.3 Identificar las sanciones de un accidente de trabajo ante la responsabilidad penal y administrativa en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.



## **1.4. Limitaciones de la investigación**

### **1.4.1. Limitación temporal**

La falta de tiempo para encuestar a todas las empresas de construcción en los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa El Salvador, por lo que resultó pertinente para la investigación 5 empresas por cada distrito, 5 abogados y 10 inspectores de SUNAFIL.

### **1.4.2. Limitación económica**

Falta de recursos económicos para adquirir más materiales, sobre el alcance de revistas jurídicas y libros en materia laboral, así como el ingreso gratuito de bibliotecas internacionales como medio de información para abarcar legislaciones comparadas en el campo de nuestra investigación.

### **1.4.3. Limitación de Lugar**

En el presente trabajo se ha determinado el sector construcción de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa El Salvador, pertenecientes al sector Lima Sur, ya que resultó cómodo para las investigadoras debido a la cercanía de sus domicilios y centros de trabajo.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de estudios**

### **2.1.1. Internacionales**

Cuervo (2012) en su tesis, *La responsabilidad derivada de infracciones en materia de SST*, sustentada en la Universidad de León – España, propone el análisis de hasta cinco tipos de responsabilidad en que puede incurrir el empleador empresario, dentro del ámbito de SST; además expone en su estudio otros aspectos como la concurrencia de varias responsabilidades en un mismo empleador como por ejemplo las responsabilidades compartidas en los supuestos de colaboración empresarial, o en supuestos de relaciones con Empresas de Trabajo Temporal. Es así que el autor afirma que no cabe duda de la exigencia de responsabilidades e imposiciones sancionadoras, en tanto que castiga de forma inmediata y directa al sujeto infractor ya que es el aparato más enérgico y de mayor carga represiva; por ello siendo el que en mayor medida contribuye igualmente a la efectividad de la norma, desde la ejemplaridad social y la prevención general, fácilmente apreciables en las sanciones administrativas o penales, hasta la compensación de los daños y perjuicios causados a la víctima, el cual es el fin característico de las responsabilidades patrimoniales y de Seguridad Social.

Duarte (2011) en su tesis, *Sistema de información para la G-SST en las organizaciones*, sustentada en la Universidad de León - España, propone el desarrollo y validación de un sistema de información para apoyar las actividades de gestión de SST, a través de herramientas intuitivas y estructuradas, es así que se centra en sustentar y configurar debidamente la información seleccionada para el sistema, la cual permita adaptar en cualquier organización un sistema innovador en SST, sin importar ni su tamaño y ni su sector. Finalmente concluyo validando el desarrollo de un modelo a seguir respecto a la evaluación de los riesgos profesionales, con el fin de permitir la fácil incorporación de procedimientos de evaluación de riesgo ahora de uso común en diferentes tipos de organizaciones.

Martin (2017) en su tesis, *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales*, sustentada en la Universidad de Córdoba - España, centra la normativa de prevención de riesgos laborales del empresario en la imposición de

responsabilidades que derivan de su incumplimiento, responsabilidad que puede ser administrativa, penal y civil. El trabajo de investigación desarrollado plantea como hipótesis diversas peculiaridades y diversas formas de responsabilidad, asimismo su finalidad y la posible concurrencia en casos específicos cuando los accidentes de trabajo se producen dentro de la empresa. Se trata de dar respuesta a la hipótesis que se plantea respecto a los criterios a seguir en la calificación de las infracciones y al proceso de tipificación normativa, así como las responsabilidades en las que se puede incurrir por infracciones en diferentes disciplinas jurídicas por incumplimiento del deber de protección de los grupos de riesgo, considerando la interdependencia entre las normas del ordenamiento sancionador y las del Derecho sustantivo o material. Concluyo destacando las diferentes responsabilidades en materia de PRL (responsabilidad penal, administrativo, civil), cada una con un origen diferente, una filosofía distinta y que han de ser ejercitadas de formas diferentes.

Becerril (2013) En su tesis, *Proceso de intervención sobre las conductas de SST en las obras de construcción*, sustentada en la Universidad de Valencia - España, tuvo como objetivo disminuir la tasa de accidentes laborales mediante el desarrollo y contraste de la observación e intervención que permita abarcar la incidencia del comportamiento humano en la seguridad laboral y las condiciones inseguras que genera un accidente. Por ello Introdujo en la investigación la técnica de feedback, gráfico que facilita información a los trabajadores sobre el índice de seguridad, impuesto mediante un logo de gran tamaño situado en un lugar visible de la obra donde se indique el resultado del accidente más reciente. El Diseño de investigación empleado fue el diseño de línea base múltiple, el cual tuvo como objetivo evaluar la eficacia de un programa de intervención, entre conductas y categorías, el diagnóstico obtenido avala la eficacia de la metodología de intervención implementada en esta investigación en la búsqueda de un eficaz comportamiento de los trabajadores frente a las condiciones de SST. Concluyo con éxito el planteamiento de un método de observación y control de la norma SST en las construcciones y un método de acción preventiva que ha demostrado ser eficaz para incrementar la seguridad de las obras. La metodología implementada es viable para las empresas de nuestro país porque aumenta significativamente la seguridad

de modo tangible y demostrable, reduciendo la probabilidad de accidentes laborales.

Cordón (2016) En su tesis, *Régimen jurídico de delegados de prevención y miembros de Comités de SST*, sustentada en la universidad de Extremadura - España, en donde pretende ahondar en su análisis jurídico siendo abarcando en su origen, evolución, elementos y características de los mismos, es por ello, partiendo de la hipótesis de que su actual configuración legal no es completa y no se adapta a las circunstancias de la realidad de las empresas del país. Al mismo tiempo se centra en evidenciar la decisiva actuación que históricamente ha tenido el movimiento asociacionista y organizativo de los trabajadores en la defensa de unas condiciones de trabajo dignas y de unos derechos sociales mínimos, además de que la representación y participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa fue un paso indiscutible para la democratización industrial. Es así que proponen encaminar y valorar la adecuación y efectividad de la participación de los trabajadores a través de sus representantes especializados en lo que concierne la prevención de riesgos laborales en las empresas buscando diagnosticar los factores de fortalezcan o debiliten la SST.

### **2.1.2. Nacionales**

Canales (2016) En su tesis, *Elaboración del plan estratégico para la mejoría en la gestión de SSO de la Compañía Minera Huancapetí*, sustentada en la Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú, para optar el título profesional de ingeniero de minas, en la que tiene por objetivo elaborar un plan estratégico con el fin de mejorar la eficacia del sistema de Gestión de SSO, con ello lograr en controlar las situaciones de riesgo que se originan los accidentes laborales. Por ello el plan consiste en referencia a los análisis estadísticos de accidentes para encontrar cuales son las causas que se originan. Y mediante este análisis de estudio se propuso en el establecer los elementos de gestión necesarios que deben ser aplicados en la empresa llevada conjuntamente con el cumplimiento de las normas y leyes vigentes existentes (DS-055-2010-EM-2010, Reglamento de SSO, Ley N°29783 de SST, DS-005-2012-TR, Reglamento de la ley N°29783 SST). El método de investigación utilizado fue la metodología descriptiva exploratoria

porque permitió realizar el análisis estadístico del descubrimiento de las diversas causas que originan los accidentes ocurridos últimamente, para así plantear y analizar los elementos de gestión de riesgos vistos, con ello lograr se desarrollar la aplicación de estrategias para mejorar eficientemente nuestro actual SG de RL. Se concluyó indicando el eficaz análisis que significa tener a disposición un estudio estadístico de accidentes de trabajo fundada en una matriz (FODA) de la Compañía Minera Huancapetí, con la finalidad de mejorar la Gestión de SSO de la empresa en mención.

Quispe (2014) en su tesis, *Sistema de gestión de SST, para una empresa en la industria metalmecánica*, sustentada en la Universidad Mayor de San Marcos, Lima – Perú, para optar el título de Ingeniero Industrial, tiene por objetivo mejorar el desempeño en SST para QHSE perteneciente al sector metalmecánica; basándose en la Norma Internacional OHSAS 18001:2007, implantan y fortalecen las actividades de producción de bienes, servicios administrativos de toda empresa, para transformarla en una institución de SST sostenible, la que permita a la empresa formular una regla y objetivos basados en SST, considerando los requisitos del marco legal vigente e información sobre riesgos propios a las actividades que desarrolla, logrando una eficiente utilización del recurso humano, maquinarias, materiales e insumos, evitando retrasos en los procesos de producción, logrando la disminución de costos. Indica que sobre la Implementación de la Norma OHSAS 18001:2007, este logra el fortalecimiento de cualquier Vía en Gestión de SST, lo cual significa que cualquier empresa sin importar el rubro, se puede someter al control de los riesgos laborales de su empresa. Además, establece que la implementación de los equipos de seguridad, protección para maquinaria, realización de talleres, charlas de sensibilización son de responsabilidad del empleador a fin que logre el seguimiento y la implementación del sistema de SST.

Barandiarán (2014) en su tesis, *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud para una empresa constructora de edificaciones*, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, para optar el título de ingeniera civil, tiene por objetivos la Implementación del SG-SSO que comprenda tanto las actividades en la oficina central como las actividades de construcción, por lo que recomienda la implementación de un programa de capacitación en SSO

durante las actividades de construcción las que deberán programarse de acuerdo al cronograma de obra. Respecto al programa de capacitaciones en obras afirma que es un elemento que debe incluirse también en el Plan de SS de cada obra que se ejecute; indica que el mantenimiento de los sistemas de gestión, una vez incorporado en las empresas, se deberá realizar un seguimiento y control de acuerdo a los procedimientos establecidos en el sistema, por ejemplo: evaluación de estadísticas de siniestralidad, reuniones de seguridad y simulacros; además precisa que es necesario llevar el monitoreo de la Salud ocupacional de las empresas respecto a la gestión de exámenes médicos para el staff permanente de toda empresa. Por lo que propone establecer pautas y una metodología para la elaboración de un Plan Anual de Seguridad y Salud en las Empresas. En conclusión, se centra en desarrollar los objetivos detallados anteriormente ya que de su cumplimiento depende el rendimiento y la evolución de la seguridad respecto de las actividades que realice, así como de fomentar una cultura de prevención a los trabajadores basados en un sistema de gestión.

Del Campo (2014) En su tesis, *La configuración del Derecho a la SST, a partir de los elementos que conforman la SST, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*, sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú, para optar el grado de magister en derecho del trabajo y seguridad social, tiene por objetivo plantear el estudio de la configuración del Derecho a la SST, a partir del análisis de sus elementos y los principios jurídicos que emanan de los mismos, encontrando sus antecedentes tanto en la doctrina española, como en la normativa emitida por la OIT, además de la regulación regional sancionada por la Comunidad Andina, y teniendo en cuenta los datos de este análisis, la presente investigación propone que se avoque a estudiar la configuración normativa en sede nacional, el Derecho a la SST, para lo que se procede a un análisis desde el estudio de derechos fundamentales de la persona, hasta determinados artículos específicos sobre el Derecho al Trabajo, a la Salud y a la Libertad de Empresa, Concluye indicando que es una preocupación constante de la OIT, la implementación de sistemas de SST que permitan evitar y reducir las afectaciones en la salud de los trabajadores.

Terán (2012) Plantea en su tesis, *Propuesta en implementar una vía de Gestión en SST bajo la Norma de OHSAS 18001*, en donde la empresa de capacitaciones en técnica para la Industria, siendo promovido por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú, para optar el título de ingeniera industrial, la cual tuvo por objetivo principal en inducir la implementación de un Sistema de Gestión de SST bajo la norma OHSAS 18001:2007, para todas las empresas de capacitación técnica industrial, con el fin de lograr el bienestar del trabajador, asimismo minimizando los factores de riesgo a lo cual se exponen día a día y obteniendo a través de la contribución a la mejoría de la productividad trabajándose bajo los estándares de seguridad de dicha norma. Concluye recomendando que se lleven a cabo mantenimientos preventivos para las máquinas utilizadas considerando además su revisión periódica en los puestos de trabajo de los trabajadores, como fin de prevenir accidentes, incidentes y eventos no deseados, teniéndose como garantía de un buen ambiente laboral que propicie la motivación de los empleados y de esta manera aumente la productividad.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.**

Antes que nada, daremos a conocer en temas puntales en referencia al sector de construcción civil en el Perú, estando dirigida por el régimen especial, dado que las circunstancias en lo particular a su actividad, establecidas en obras, sin embargo, en referencia a los costos individuales son de exceder las 50 UIT, según el artículo 14 establecida en el Decreto Legislativo N°727 – Ley de fomento a la inversión privada de la construcción.

Dentro de este marco los trabajadores que realizan una labor de construcción, ya sea para una persona natural o jurídica, sin embargo, caben indicar que deben estar inscritos ante los registros de trabajadores de construcción civil, siendo administrados por la entidad del ministerio de Trabajo y promoción del empleo.

Sin embargo, dentro del régimen de construcción civil se clasifican por categorías en:



**Operario:** En esta primera categoría de operario se encuentran los albañiles, carpinteros, pintores, electricista, gasfiteros, plomeros, choferes, mecánicos y demás trabajadores que tengan alguna especialidad.

**Oficial:** Dentro de esta segunda categoría se encuentran los ayudantes de los operarios.

**Peón:** Y por última categoría encontramos a los trabajadores no calificados, en donde realizar labores diversas.

El trabajador de construcción civil es aquella que efectúa una labor de construcción en relación de dependencia para otra persona natural o jurídica en su mayoría empresas contratistas y subcontratistas que ejecutan obras de construcción civil cuyos costos exceden las 50 UITs, quienes deben estar inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil, administrado por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

En cuanto al jornal básico diario que percibe un trabajador del régimen de construcción civil de acuerdo a la clasificación de los trabajadores es:

OPERARIO: S/. 58.60 Nuevos Soles.

OFICIAL: S/. 48.50 Nuevos Soles.

PEÓN: S/. 43.30 Nuevos Soles.

### **Derechos de un trabajador del sector de construcción civil**

Ahora bien, con respecto a las bonificaciones que percibe un trabajador en el régimen de construcción civil llamada BUC, es decir bonificación unificada de la construcción es pagada acuerdo a los porcentajes de jornada básica que perciben, por lo tanto, basados a la categoría a la cual pertenece el trabajador, dentro de este marco los porcentajes correspondientes son operarios en 32%, Oficiales 30% y peón a 30%, según la resolución directoral N° 155-94-DPSC.

Por consiguiente, la bonificación por movilidad acumulada establecidas en valor de 5 pasajes urbanos, de la cual es pagada al trabajador de construcción civil por el concepto de movilidad urbana e interurbana por día trabajado, de la cual no se distingue por

categoría, asimismo en caso de darse que el trabajador labore el día domingo o feriado se le será abonado adicional a 4 pasajes urbanos.

Relativamente a la bonificación de trabajo por altura el porcentaje equivale a un 7% a la remuneración básica, en caso del obrero por cada 4 pisos por toda labor efectuada en el exterior de un edificio, si no se determinaría los 4 pisos, se le será considerado el pago a este beneficio desde los 10 metros contados a partir de la cota del suelo.

Con respecto a la bonificación por altura los trabajadores de construcción civil que laboren en los lugares ubicados desde los 3 mil metros sobre el nivel del mar, se les será pagado el monto asciende S/.1.80 por el día laborado.

Luego en los casos de Bonificación por el trabajo nocturno en donde la jornada nocturna a partir desde las 11:00 pm. hasta las 6:00 am, donde el trabajador que es acogida a laborar en el horario mencionado percibirá de una bonificación adicional de un 25% de la jornada básico, establecida de acuerdo a la categoría que desempeña. Sin embargo, cabe indicar que las labores son de manera rotativas.

Con respecto a la bonificación en contacto de aguas servidas corresponde adicionar en ascendente de 20 % por jornal básico en realización a los trabajos de contacto directo con aguas, como aguas servidas en los sistemas de alcantarillado y recolectores.

A su vez, en el caso de la BAE, es decir, bonificación por alta especialización en donde de carácter permanente y correspondiente a la jornada básica solamente el operario que esté debidamente certificado mediante el empleador o institución educativa deben realizar trabajos especializados, en donde la escala a continuación mencionaremos que son:

Operario operador de equipo mediano 8 %

Operario operador de equipo pesado 10 %

Operario electromecánico 15 %

Topógrafos 9%

Sin embargo, con respecto a la bonificación en riesgo de trabajo bajo la cota cero en donde el trabajador que labore al nivel inferior donde al segundo sótano o cinco metros bajo cota cero, donde se asciende a S/ 1.90 diarios.

Por ultimo en la bonificación de trabajos en altas temperaturas de infraestructura vial, se le otorgara al trabajador que venga laborando en contacto con mezcla asfáltica en temperaturas a 180 grados, en donde se asciende a S/ 3.50, monto dado por cada día de trabajo para la compra de bebidas hidratantes.

Otro punto importante de comentar sobre nuestro tema son las asignaciones en donde como primer punto hablaremos de la asignación por escolaridad, en donde por cada hijo que curse estudios de nivel inicial, primarios o secundarios, técnicos o superiores hasta la edad de los 22 años acreditados con partidas de nacimiento y documento otorgado por la autoridad de educación correspondiente.

Por consiguiente, a la asignación por defunción se les abonara a los familiares del trabajador fallecido durante un contrato de trabajo. Donde la asignación asciende a 1 UIT. Sin embargo, para poder gozar, disfrutar de esta asignación el costo de la obra deberá ser igual o mayor a los 50 UIT.

Por ultimo con respecto a la asignación hablaremos de la asignación especial que tiene los trabajadores que laboren en los días feriados siendo por el equivalente de 10% del BUC y 10% BAE, cabe recalcar que los porcentajes son equivalentes de acuerdo a la ocupación que desempeñan los trabajadores. Por lo tanto, es aplicado únicamente en los siguientes feriados como: 1 de enero año nuevo, jueves y viernes santo, 1 mayo día del trabajo, fiestas patrias, 25 octubre día de los trabajadores de construcción civil, 25 diciembre navidad.

Otros de los derechos asignado que tiene es las gratificaciones donde el trabajador de construcción civil tiene derecho de gozar de dos gratificaciones por cada año por fiestas patrias y por navidad, es por ello que en caso de fiestas patrias tienen derecho a 40 jornales básicos, de las cuales haya laborado en una misma obra por los 7 meses anteriores. Y con respecto a la navidad tienen derecho a 40 jornales básicos, de la cual haya laborado por 5 meses anteriores a la celebración

Sin embargo, en el caso de cese que antes al cumplimiento de un mes calendario, el trabajador de construcción civil percibirá tantas partes proporcionales de los sétimos y quintos del monto de cada una de las gratificaciones, como días haya laborado. Las gratificaciones se pagarán en la semana anterior a las Fiestas Patrias o Navidad, pero en caso de renuncia o despido no se aplica.

Con respecto al descanso vacacional los trabajadores de construcción civil sí, tienen derecho al descanso de 30 días calendarios, por cada año de trabajo siempre que trabaje para un mismo empleador, correspondiente como lo establece el Decreto Legislativo N° 713.

Los trabajadores de construcción civil tienen derecho a la CTS, donde se lee es abonada en razón a 15% de la remuneración básica percibida por el trabajador durante el tiempo que laboró para un mismo empleador. Cabe recalcar que el pago de las CTS es efectuado dentro de las 48 horas siguientes al cese del trabajador en conjunto con todos los beneficios sociales pendientes.

Asimismo, los trabajadores de construcción civil tienen derecho a las 2 primeras horas extras con sobretasa de 60% y las siguientes de 100%. Sin embargo, las horas extras sean realizadas después de las 11 de la noche, su valor se fijará por acuerdo entre las partes.

Con respecto a los derechos colectivos que tienen el trabajador de construcción civil derecho a la sindicalización, negociación colectiva y huelga. Además, tienen derecho a los descansos remunerados y que son a descansar 24 horas continuas remuneradas en cada semana. Asimismo, tienen derecho a descansar los feriados señalados como lo establece el Decreto Legislativo N° 713, en las fechas a continuación:

- 1 enero año nuevo
- jueves y viernes santo
- 1 mayo día del trabajo
- 29 junio san pedro y san pablo
- fiestas patrias
- 30 agosto santa rosa de lima
- 8 octubre combate de Angamos
- 1 noviembre todos los santos

- 8 diciembre inmaculada concepción
- 25 diciembre navidad

En este caso es necesario mencionar que el trabajador de construcción civil tiene un permiso especial como derecho a 3 días de permiso con goce de jornal básico en caso de fallecimiento de un familiar directo (padres, cónyuge, conviviente, hijo). Sin embargo, en la cláusula sexta del Acta Final de Negociación Colectiva del 2015 se amplió a 5 días, siempre que las labores se realicen en un lugar sea de poco acceso del traslado y/o transporte hasta la residencia habitual del trabajador.

### **Obligaciones del empleador**

Cabe recalcar que los registros de obras de construcción civil deben estar registrados por parte del empleador ya sea un contratista y/o sub contratista, relativamente siendo una obligación del empleador de la cual al inscribirse son gratuitas y automáticas ante el Registro Nacional de Obras de Construcción.

Sin embargo, cabe resaltar que las empresas obligadas a inscribirse ante la RENOCC tienen un plazo establecido no mayor a 10 días previos al inicio de la obra. Asimismo, para la inscripción es realizada ante un formato electrónico, en donde contendrá información mínima sobre la empresa, obra y trabajadores. Asimismo, la información remitida debe ser actualizar cada tres meses.

Por consiguiente, el empleador está obligado a afiliar a EsSalud a sus trabajadores a la seguridad social. En ese sentido, los trabajadores y derechohabientes podrán gozar de la cobertura y prestaciones que brinda EsSalud. A su vez el empleador deberá de contratar de un seguro denominado EsSalud + Vida, y para que el trabajador pueda percibir de este beneficio, el empleador tendrá que aportar el 9% de la remuneración percibida por el trabajador mediante la presentación del Programa de Declaración Telemática.

Posterior a ello en caso que el trabajador del sector de construcción civil sufra un accidente o enfermedad, el empleador tendrá que contratar de un seguro complementario de trabajo con respecto a las coberturas de salud por el trabajo de riesgo, invalidez y sepelio.

Por último, el trabajador del sector en mención, debe estar afiliado a un sistema de pensiones ya sea por el Sistema Nacional de Pensiones o Sistema Privado de Pensiones, según la elección propia del trabajador, debiendo el empleador retener el porcentaje correspondiente.

### **2.2.1. Bases Teóricas de la Variable Independiente: Accidente de trabajo.**

Ahora bien, dado a los avances y la nueva estructura del Sistema de SST de nuestro país, las normas sustanciales del derecho del trabajo establecen medidas de prevención adaptadas como obligaciones del empleador ante la ocurrencia de posibles AT, es así que teniendo un marco normativo en Gestión de SST o PRL se busca reducir y evitar los accidentes de trabajo en las empresas de hoy.

Sin embargo, a pesar de todos nuestros avances y estructuras normativas aún se siguen viendo negligencias por parte de empleador, el cual ocasiona al trabajador daño físico, psicológico y hasta moral como consecuencia de un accidente de trabajo que posiblemente se pudo evitar, es así que mediante este trabajo de investigación se determinara las responsabilidades que conllevan a la sanción civil, penal y administrativa del empleador ante un accidente de trabajo. A fin de encontrar medios legales que contribuyan a indemnizar los daños causados es sujeto de garantía resarcitoria el Código Civil Peruano a través de su Artículo 1969 y el 1970 los cuales veremos mas adelante.

Huacahuari (2011) afirma:

Las primeras teorías trataron de encontrar en los mismos principios del derecho civil las formas de accionar contra el patronal para el resarcimiento del daño, por ello se invoca a la doctrina de la culpa extracontractual, sin embargo, la aludida doctrina no aporó ninguna solución novedosa, pues se exigía que, ocurrido un accidente, el obrero que pretendía indemnización debía probar la culpa del patrón en la producción del accidente. (p. 136).

Sin embargo, se sabe que, para el resarcimiento de la culpa, algunos juristas propusieron la figura de la presunción de la culpa del empleador en los casos de AT, por

ello es que nace la figura de la inversión a la prueba de irresponsabilidad. Todo ello significo un avance en el derecho del obrero para lograr el resarcimiento por el daño sufrido, pero en la realidad esto no tuvo éxito pues era sumamente difícil probar la culpa del patrón, y en el caso de la inversión de la prueba bastaba que el patrón pruebe su falta de culpa para quedar exento de responsabilidad y, en efecto, la indemnización no tenía lugar.

Huancahuari (2011) afirma: “La inversión a la prueba en todas sus modalidades es fuente de beneficios económicos para el empresario, pues este debe cargar con los daños que sufre el obrero al realizar el trabajo, sin entrar en averiguar quién es el culpable” (p.136).

En referencia a lo expuesto anteriormente, nos permite sintetizar que la teoría de la responsabilidad en materia de derecho laboral, permite señalar que el empresario solo queda sujeto a cargar con la reparación del trabajador por el daño ocasionado tras el AT, sin embargo no es su facultad averiguar si existe otra responsabilidad por parte no solo del propio trabajador sino también de su jefe inmediato, por lo que damos a conocer que existe la responsabilidad compartida frente a un daño ocasionado, además que de probarse que la responsabilidad surgió por la inobservancia de las normas de SST por parte del trabajador, queda el empleador libre de reparar los daños sufridos.

### **Los accidentes de trabajo en las empresas de construcción civil**

Los accidentes de trabajo en general poseen estadísticas alarmantes desde hace años atrás es así que la OIT año a año publica cifras distintas, buscando concientizar la cultura de prevención de accidentes de trabajo.

Lengua (2015) afirma:

Los accidentes de trabajo constan de tres etapas. La 1° etapa desde la perspectiva predominante resarcitoria, la 2° etapa lo que busca catalogar los accidentes al tipo de lesión legal, con el fin de identificar los estados típicos que deben ser cubiertos por la seguridad social, y por última 3° etapa la prevención de riesgos laborales. (p.23).

Según el D.S. N° 005-2012-TR, define el AT de la siguiente forma Accidente de Trabajo: Es el hecho fortuito de sobreviene por causa propia y/o por dolo durante la ejecución de una orden por parte de su empleador, la lesión sufrida producida en el trabajador a causa del accidente puede resultar en lesión orgánica, en la perturbación funcional de invalidez temporal, permanente o en peor de los casos la muerte.

Esta definición, origina en forma favorable que el trabajador en la búsqueda de reparación frente al daño, considere los supuestos que comprende la responsabilidad por parte de su empleador frente al daño ocasionado a fin de prevenir los accidentes de trabajo resulta necesario identificar el hecho que origino el daño.

La concurrencia de accidentes de trabajo en las empresas de construcción traen la imposición de sanciones (sanción administrativa y sanción penal) y responsabilidades indemnizatorias (responsabilidad civil) por la inadecuada aplicación de la norma de seguridad y seguridad y salud en el trabajo, ya sea por el mérito hecho dañoso o por el solo hecho de poner en peligro la vida, la integridad física y la salud de sus trabajadores, ante estas circunstancias planteadas es que planteamos la importancia de la prevención frente a los accidentes de trabajo.

Es importante decir que la actividad de construcción civil tiene dos características especiales las que son:

- Eventualidad: Se refiere aquella relación laboral de construcción civil de carácter temporal es decir no mantiene una actividad permanente.
- Ubicación relativa: Se refiere cuando la actividad de la construcción no se desarrolla en un lugar fijo, sino que se desarrolla en diversos sitios, es decir no mantienen un lugar permanente.

Estimamos que las principales obligaciones que tiene que cumplir el empleador que ejerce labores de construcción civil son:

- 1.- Estimar la SST en el ejercicio de sus obligaciones dentro del centro laboral.
- 2.- Desarrollar actos fijos con el fin de mejorar la protección existente en calidad de vida, salud e integridad del trabajador.



3.- Investigar sobre las modificaciones que se hagan respecto de las condiciones de trabajo y disponiendo la implementación de medidas sobre PRL.

4.- Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral.

5.- Capacitar de manera óptima a todos los trabajadores de la empresa desde el rango más inferior hasta el rango más superior.

Sin embargo, según Sunafil es su portal web establece que los empleadores (persona natural, jurídica, pública o privada) que realicen obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, están obligadas a contratar trabajadores inscritos en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil (RETTTC), este registro es administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MTPE. Así mismo establece que todo empleador (contratista y sub contratista) que realice obras de construcción civil cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, está obligado a inscribirse de manera gratuita y automática en el Registro Nacional de Obras de Construcción (RENOCC), su plazo de inscripción no debe ser mayor a 10 días previos al inicio de la obra. Además, los empleadores del régimen de construcción civil están obligados a afiliar a sus trabajadores a la seguridad social. En ese sentido, los empleadores que superen las 50 UIT están obligados a contratar a favor de sus trabajadores la cobertura y prestación que brinda EsSalud.

A fin de obtener un marco indemnizatorio del trabajador accidentado o enfermo, el empleador debe contratar obligatoriamente con el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) otorgando de esta manera la cobertura de salud por el trabajo de riesgo, cobertura de invalidez y sepelio. Además, que debe afiliar obligatoriamente a su trabajador al sistema nacional de pensiones o al Sistema Privado de Pensiones, según la elección de este.

Consideramos que las causas que provocan accidentes en el trabajo de construcción: Son todos aquellos relacionados a:

- Causas por falta de control: Es toda deficiencia administrativa sobre la SST en la empresa, donde el empleador es el encargado de cumplir todas las contingencias impuestas por la autoridad administrativa.

- Causas básicas: Referidas a factores personales y factores de trabajo:

Factores personales. Consta sobre aquellas limitaciones en experiencias y fobias presentes en el trabajador.

Factores del trabajo: Son todas aquellas condiciones de trabajo que engloban métodos, ritmo de trabajo, maquinarias, equipos, materiales, dispositivos de seguridad y otros análogos.

- Causas inmediatas: Es todo aquello que engloba circunstancias y condiciones entorno a que pueden causar un accidente de trabajo por acción imprudente del propio trabajador, por ejemplo, la falta de capacitación del trabajador en el manejo de equipos o maquinarias.

### **Protección de riesgos laborales en empresas de construcción civil**

Los trabajadores que ejerzan labores de construcción civil tienen derecho a una protección eficaz en materia de SST, debiendo los empleadores garantizar su protección en todos los aspectos que contempla seguridad y salud.

Por ello es importante que los trabajadores que asuman labores de construcción civil deban participar obligatoriamente de los mecanismos que implemente su empleador a fin de evitar prevenir accidentes en el trabajo, por lo que a través de capacitaciones que orienten la concientización de usar los equipos obligatoriamente durante la ejecución de los trabajos, además de respetar la señalización de lugares peligrosos logrando así que se eviten los accidentes por imprudencia del trabajador.

Para el desempeño de mecanismos que prevengan accidentes en el trabajo el empleador deberá disponer lo necesario para la adopción de estrategias u medidas previstas en la normativa legal vigente. Por lo que deberá:

- Proporcionar sin costo a sus trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de los servicios y trabajos.

- Facilitar a sus trabajadores la información suficiente mediante capacitación acerca de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas de prevención que deben adoptar durante su ejecución.
- Abstenerse de exigir a los trabajadores que realicen los trabajos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud cuando no tengan la especialidad u experiencia de realizarlos o cuando no se tenga los equipos necesarios para prevenir los accidentes de trabajo.
- En los supuestos en que por la ubicación del centro de trabajo, se presenten temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad de calor la exposición de radiación solar, por lo que los empleadores deberán contar con la disposición de dispensadores de protección solar, cuando las obras se ejecuten en verano, además que deberán adecuar las jornadas de trabajo en campo abierto de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

Según el Artículo 49 de la Ley 29783 especifica que una de las principales obligaciones del empleador en la medida que garanticen la PRL en la empresa. El inciso g) establece que el empleador bajo su responsabilidad deber cumplir con Garantizar, apropiadamente, capacitación y entrenamiento en SST.

### **Clases de accidentes de trabajo en las empresas de construcción civil**

Accidente leve: Es la que se considera cuando la lesión sufrida, tras el accidente de trabajo, y luego de la evaluación médica se diagnostica descanso breve, la cual implica el retorno de la actividad laboral máximo al día siguiente.

Accidente Incapacitante: Es la que se considera cuando la lesión sufrida, luego de la valoración médica se diagnostica descanso, la cual implica ausencia justificada al trabajo e incluso el accidente puede haber incurrido en el tratamiento continuo de semanas o hasta meses, es así que se ha trabajado en el grado de incapacidad que conlleva este tipo de accidente:

- Total, temporal: es la lesión que implica que el trabajador mantenga la incapacidad de manejar su cuerpo por lo que es necesario que lleve un tratamiento médico hasta su recuperación.
- Parcial Permanente: es la lesión implica pérdida parcial de un miembro del cuerpo.
- Total, Permanente: es la lesión implica pérdida total de una parte del cuerpo.

Accidente mortal: suceso en la cual la lesión sufrida produce la muerte del trabajador.

### **Nociones acerca de los Contratos de trabajo en las empresas de construcción civil**

Es importante mencionar que un contrato de trabajo es la institución más importante del derecho laboral, entendiéndose como aquel acto jurídico en la que se manifiesta en la voluntad de crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales. Su importancia radica en que a partir de su configuración se establecen obligaciones y derechos para las partes sujetas a un acuerdo voluntario (el trabajador y el empleador).

García y De lama (2016) enfatizan: “El contrato de trabajo no es otra cosa que el acuerdo de voluntades por el cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales en forma subordinada, y el empleador al pago de la remuneración correspondiente” (p.07)

Nuestro ordenamiento jurídico civil contempla el contrato en el artículo 1351 del C.C y al acto jurídico en el artículo 140 del C.C.

Establecemos que todo contrato debe contar con tres tipos de elementos:

- Elementos genéricos: Consta de aquellos elementos que dan validez a cualquier contrato, los cuales están establecidos en el Artículo 140 del C.C (agente capaz, objeto físico y jurídicamente posible, fin lícito, observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad).
- Elementos esenciales: Consta de la naturaleza prestacional del personal de servicios, la subordinación y la remuneración por el servicio u obra.
- Elementos típicos: Comprende la duración de la relación laboral, el lugar de prestación de servicios y el número de empleadores que tiene el trabajador.

Sobre los contratos sujetos a empresas de construcción fijamos los siguientes contratos:

- **Contrato de Tercerización laboral**

La tercerización es el proceso empresarial por el cual una empresa, encarga a una tercera empresa el desarrollo productivo de bienes o servicios dentro o fuera de su establecimiento a efectos de que esta última lo realice de forma integral y autónoma bajo su cuenta, costo y riesgo.

- **Contrato de Intermediación laboral**

La intermediación laboral consiste en que una empresa presta sus trabajadores a otra empresa para que trabajen bajo los órdenes y beneficios de esta última. Es decir, la empresa que presta a sus trabajadores los contrata con el fin de laborara beneficio de otra empresa. Sin embargo, siempre permanecerán registrados en la planilla de la empresa que los contrato inicialmente.

- **Contrato Locación de servicios**

Es aquel contrato en la que el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución económica, para salvaguardar su salud e integridad física debe valerse de sí mismo frente a la responsabilidad de auxiliares y sustitutos que desee siempre y cuando este permitida la colaboración de otras personas en el contrato. Su regulación se encuentra establecida en el Artículo 1764 del C.C.

- **Contrato a Plazo indeterminado**

Es aquel contrato donde por la naturaleza inestable del trabajo que ejerce la empresa no se puede establecer un contrato a plazo fijo por lo que se establece un contrato bajo periodo no definido.

- **Contrato a plazo a tiempo parcial**

Es aquel contrato en la que la prestación de servicios se realiza en una jornada de trabajo inferior al de 8 horas diarias (horas ordinarias), es decir puede realizarse a ciertas horas del día, ciertos días de la semana, en determinadas semanas del mes o en determinados meses del año.

### - **Contrato sujeto a modalidad**

Es aquel contrato que celebra la empresa a razón de las necesidades del mercado o por existir mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar-

## **La seguridad y Salud en el trabajo de las empresas de construcción civil**

Los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un conjunto de obligaciones legales, objetivos y acciones necesarias impuestas por normas nacionales e internacionales de SST, las cuales tienen carácter obligatorio y que pueden incluso complementarse con la prevención de daños a la salud.

Es así que por la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, así como su reglamento aprobado mediante D.S. 005-2012-TR establece diversas obligaciones que debe cumplir no solo el empleador si no también el trabajador, vistos en los artículos 79 y 49, sin embargo, la autoridad administración trabajo (AAT) plantea que es obligatorio que se cuente con:

- La elaboración de un Plan de Seguridad y Obra, el mismo que deberá garantizar la integridad física y salud de los trabajadores. Este plan deberá estar colocado en lugar visible para todos los trabajadores de la empresa.
- Que la obra cuente con un supervisor especializado en materia de SST.
- La conformación de un comité de seguridad.
- Registros obligatorios (de accidentes, incidentes, enfermedades, etc).
- La implementación de medidas correctivas en materia de SST.

Todo reglamento interno en el manejo de SST, planteado dentro de un establecimiento debe contar como mínimo con objetivos, responsabilidades, funciones, medidas generales de seguridad, organización interna, primeros auxilios, seguridad en los equipos, entre otros que garanticen la confianza de sus trabajadores, de estar en un trabajo seguro y profesional donde se tome en cuenta sus debilidades y fortalezas.

Canova (2008) afirma:

La elaboración del reglamento interno de SST es una de las principales obligaciones del empleador. Para su elaboración se debe tomar en consideración la actividad principal de la empresa y la identificación de los riesgos a los que se encuentren expuestos los trabajadores, para lo cual se requiere la intervención de un especialista en seguridad ocupacional. (p.08).

Finalmente es importante mencionar que mantener un SG-SST en la prevención de infortunios laborales por accidentes de trabajo va más allá de contar con equipos de protección personal sino, también incluye la capacitación y la vigilancia del personal en el uso de equipos de trabajo, por parte de un responsable del área.

### **2.2.2. Bases Teóricas de la Variable Dependiente: Responsabilidades.**

#### **La responsabilidad Civil**

La responsabilidad civil determina la función indemnizatoria de daños y perjuicios tras un accidente de trabajo al empleador, basándose en la responsabilidad contractual (contrato) del trabajo. Sin embargo, establecemos que de no existir contrato donde se estipule acción reparadora por daños al empleador consta de la probanza del daño según la responsabilidad extracontractual que determinamos en esta investigación.

Esta clase de responsabilidad busca no dejar desprotegido al trabajador víctima de un infortunio laboral, eliminando las dificultades probatorias (con la teoría extracontractual). Por todo lo dicho se determina que la responsabilidad civil empresarial del sector construcción cumple una función efectiva en cuando a la reparación del daño mediante los Artículos 1321, 1969 y 1970 del C.C.

Es importante señalar en este punto que los contratos de intermediación laboral y tercerización laboral de las empresas de construcción quedan absueltos de reparación civil dado a que la empresa a la que se le presto trabajadores o la realización de un servicio es la que queda sujeta a reparar el daño causado, dado a que según su naturaleza es de su obligación contar con los medios adecuados de Seguridad y Salud en el Trabajo o Prevención de Riesgos Laborales.

Existen dos clases de Responsabilidad basadas en el código civil las cuales veremos a continuación:

✓ **Teoría de la responsabilidad civil extracontractual**

Es aquella teoría que se constituye por la fuente de las obligaciones del libro VII del C.C.

Huacahuari (2011) afirma: “La responsabilidad extracontractual el obrero que intenta una acción de indemnización contra su patrón deberá demostrar la culpa de su patrón como causante en el suceso de su incapacidad física” (p.138).

Esta teoría en sus inicios es demostrar los hechos culposos, sin embargo, era difícil y hasta casi imposible dadas las circunstancias de los casos por ello mantener la defensa del obrero era un reto y más aún lograr la acción indemnizatoria de los infortunios laborales, pues según esta doctrina el demandante tenía a su cargo que probar la culpabilidad del empleador para que sea eficaz su compensación.

✓ **Teoría de la responsabilidad civil contractual**

Huacahuari (2011) afirma: “Nace del incumpliendo de una obligación, aquella donde el daño es el resultado del incumplimiento de una obligación voluntaria” (p. 141).

Por ello, la situación que asume en parte del deudor por el incumplimiento de una obligación ante la inejecución o ejecución parcial o tardía de la prestación comprometida. Cabe decir que en nuestro ordenamiento se distingue los casos de ausencia de culpa o causa no imputable, siendo a este último respecto de darse en caso fortuito o fuerza mayor.

Huacahuari (2011) afirma:

La responsabilidad civil del empresario y su obligación de resarcir por la vía la acción común surge de una clausula implícita en todo contrato que obliga a velar



por la seguridad de los obreros; en efecto, el patrón debe indemnizar al obrero por los daños causados durante el ejercicio del trabajo. (p.142).

Esta teoría se apega a la responsabilidad que nace del típico contrato por locación de obras por cuanto el empleador y trabajador al celebrar el contrato fijan sus voluntades y condiciones, sin embargo, en caso del empleador tiene como obligación no solo en abonar la remuneración del trabajador, asimismo tiene el deber de velar por la seguridad física.

En conformidad con esta teoría para el trabajador es fácil probar la responsabilidad, ya que se tiene a merced el contrato laboral en la que se estipulo que el empleador garantiza la integridad física del trabajador dentro del trabajo, pues en virtud del accidente ocasionado si este no ha cumplido, el contrato resuelto un fraudulento.

### **Elementos constitutivos de la responsabilidad civil**

- a) La imputabilidad: Se da por la capacidad que tiene el sujeto para hacerse responsable del daño ocasionado.
  
- b) Ilícitud o Antijuricidad: La conducta (por acción u omisión ilícita) no debiendo ser contrario a las normas legales, por lo tanto, no debe ser contrario a lo pactado, como en el caso de un contrato de trabajo.
  
- c) Factor de atribución: Es aquella figura que determina la intencionalidad del empleador ante la producción del hecho dañoso. Por ellos, el grado de intención ayuda en determinar la gravedad de responsabilidad que asumirá el empleador por la comisión del acto reprochable y tras ello la determinación del monto indemnizatorio del cual se hará responsable. Así mismo es el supuesto justificante de la atribución de responsabilidad del sujeto, existen dos tipos: objetivo y subjetivo (culpa leve, culpa inexcusable, y dolo).
  
- ✓ Factor de atribución objetivo (Artículo 1970 C.C). - Relacionado a bien o actividad riesgosa: responsabiliza aquella persona que provoque mediante una actividad o bien de naturaleza riesgosa o peligrosa cause un daño a otro, circunstancia que lo hace responsable de la reparación del daño.

- ✓ Factor de atribución subjetivo. - La que engloba las siguientes figuras: Culpa inexcusable (Artículo 1319 C.C): La cual responde por la figura de la negligencia grave o descuido, la cual rompe en el estándar del menos experto o menos diligente o cualquier otro que del lugar que se hubiese actuado de forma diferente a su obligación. Para el resarcimiento del daño opera la indemnización por daños y perjuicios.

Culpa leve (Artículo 1320 C.C). - Comprende el no uso de la diligencia ordinaria exigida propia de la obligación y que corresponde a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.

Comprende la inejecución o el incumplimiento parcial de una obligación tardía o defectuosa donde por olvido faltan a un mandato ordinario exigido por la naturaleza de la obligación.

Dolo (Art. 1318 C.C). - Consiste en que la persona actúa deliberadamente no ejecutando obligación que le corresponde, por lo que se actúa de la voluntad y conciencia al causar el daño. El dolo abarca no sólo la intención de causar un daño, es también la intención de no cumplir, en consecuencia, del dolo que existe cuando el agente tiene conciencia de no cumplir su obligación, sea con el propósito de causar o no el daño.

d) Nexo Causal: Se da por el vínculo que tiene a existir entre la culpa que reprocha y por el resultado dañoso, en medida que para toda obligación indemnizatoria (fruto del resultado dañoso) tiene que ver una razón, en ese sentido a lo que se conoce como causa-efecto.

Sanabria (2015) afirma: “En materia contractual el Artículo 1321 C.C recoge lo que se conoce como la teoría de la causa próxima, pues el daño debe ser, consecuencia inmediata o directa de la inejecución” (p.100).

e) El Daño: Se da por perjuicio sufrido de un individuo en el ámbito jurídico patrimonial o extra patrimonial.

Sanabria (2015) afirma:

El daño no puede ser entendido solo como la lesión de un interés protegido, por cuanto ello resulta equivoco y sustancialmente impreciso, sino que además que el daño incide también en las consecuencias, aquellos efectos (negativos) que derivan de la lesión del interés protegido. (p.100).

Sin embargo, el AT se puede dar por cualquier tipo de daño, debiendo ser probados para así obtener una reparación o indemnización, por lo tanto, no basta solo en probar de la existencia del accidente, sino más bien, debe haber generado el daño al trabajador que sea consecuencia directa del AT.

### **- Daño Patrimonial**

Siendo la doctrina del derecho que identifica las dos formas de la cual se puede generar este tipo de daño, como daño emergente y lucro cesante.

Sanabria (2015) afirma: “El daño patrimonial contempla al lucro cesante y/o al daño emergente. En el ámbito extrapatrimonial encontramos al daño a la persona y/o daño moral” (p.100).

a) Daño emergente: Se constituye por toda pérdida o disminución en el patrimonio del trabajador dañado por la inobservancia del contrato o por haber salido dañado de un acto fraudulento. Por ejemplo, cuando el trabajador que sufre un infortunio laboral dentro de su labor, se le es afectado debido al incumplimiento definitivo o demora de la empresa en el pago correspondiente como fuente indemnizatoria.

Es por ello que en todo aquello donde el trabajador tuvo que desembolsar como consecuencia del AT, encontrándose ligado a los gastos como: la atención médica, gastos de rehabilitación, medicinas, entre otros.

Sanabria (2015) afirma: “Es el descuento inmediato del globo patrimonial del trabajador por ejemplo la disminución del patrimonio del trabajador dañado por el

gasto que hubiese realizado por el pago de medicamentos, consultas médicas, análisis, entre otros”. (p.100)

b) Lucro Cesante: comprende la pérdida de un enriquecimiento patrimonial. Como cuando el afectado a consecuencia del daño ocasionado por el accidente de trabajo, arribando como efecto directo de la imposibilidad de la continuación de la prestación de servicios en forma regular deja de percibir lo que ganaba antes de su accidente.

Es decir, es aquel aspecto del daño en que se manifiesta por el no incremento o de la ganancia patrimonial del dañado (sea por el incumplimiento de un contrato o por un acto ilícito). Otra situación que se da es cuando el trabajador deja de percibir por estar incapacitado para hacerlo, es decir, deja de ganar lo que ganaba cuando estaba bien de salud, siendo este un acto ilícito.

Sanabria (2015) afirma: “La falta de incremento patrimonial como consecuencia directa del daño, es decir la ausencia de ganancia o provecho (ejemplo: la imposibilidad del trabajador afectado de realizar trabajo remunerado con la consiguiente pérdida de ingresos que ello conlleva)” (p.100).

### **- Daño Extrapatrimonial**

Se da cuando se afecta los bienes que no son materiales, En este caso se propicia cuando la persona le afecta a través de su integridad, salud mental y psicológica, honor, reputación y demás bienes extrapatrimoniales, estando dentro de la normativa del código civil que reconoce como daño moral.

a) Daño personal: Significa el agravio o lesión a un derecho, un bien o a un interés de la persona, desequilibrando su salud física y/o mental.

b) Daño moral: Es aquel perjuicio ocasionado a los sentimientos de una persona cuando por ejemplo esta se encuentra discapacitada temporalmente para realizar algún trabajo y que por consiguiente no se le otorga licencia por descanso médico, estando el trabajador obligado a seguir trabajando a pesar de su discapacidad, este

acto que le ocasionara dolor, pena y sufrimiento ocasionado como consecuencia del propio daño.

### **Diferencia de culpa y dolo**

En la culpa no (hay mala fe) se tiene intención de no cumplir; por ello el deudor no ejecuta su obligación por descuido o negligencia. Por lo tanto, en el dolo si hay mala fe, sin embargo, en la culpa no.

### **La responsabilidad Penal**

Calderón (2014) afirma:

El derecho penal del trabajo puede entenderse como el conjunto de normas diseñada en la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, comprendiendo tres ámbitos:

- Protección de las condiciones mínimas de trabajo.
- Protección de las condiciones personales de trabajo.
- Protección del principio de autonomía colectiva y de las reglas de actuación colectiva, cautelando su ejercicio democrático y garantizando “la libertad sindical”. (p.05).

Por lo tanto, la responsabilidad penal en materia de SST posee naturaleza sancionadora que se impone cuando la empresa ha ocasionado daños a su trabajador, la cual nace cuando se pone en peligro o riesgo la vida y la salud de sus trabajadores, acción donde resulta reprochable en la sociedad pues no solo se trata de bienes jurídicos protegidos constitucionalmente sino que por la ineficacia de las formas de protección (responsabilidad social, responsabilidad administrativa, responsabilidad laboral, responsabilidad civil) se busca en prevenir los daños a la salud en el trabajo, por eso constituye una obligación para las empresas contar con una Vía adecuada en SST , en el caso del estado este tiene el deber y la obligación de supervisar su cumplimiento.

Calderón (2014) afirma:

La denominada Derecho penal de trabajo ha perseguido reivindicar una mayor atención del legislador en los bienes jurídicos más gravemente puestos en peligro en el marco de la relación jurídica laboral; lo que ha implicado la obligación de criminalizar conductas y tipificarlas como delitos contra las condiciones laborales básicas, contra la discriminación laboral, contra la vida y salud de los trabajadores, contra la libertad sexual o contra el ejercicio de los derechos sindicales. (p.34).

Sobre la responsabilidad penal es importante mencionar que nuestro sistema normativo en lo penal, ha pasado por una reestructuración pues la antigua legislación en materia de SST era muy básica pues criminalizaba la responsabilidad basándose en el numeral 3.

Gálvez (2017) afirma:

El numeral 3 del artículo 168° era un tipo penal de comisión, de resultado y de dominio que se materializa cuando el agente obligaba al trabajador mediante la violencia o la amenaza a trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industrial determinadas por la autoridad. En cambio, con la modificación (168-A) y la estructuración del presente tipo penal, se ha plasmado un tipo penal de omisión, peligro (concreto) y de infracción de deber. Así mismo, se ha implementado un supuesto agravado, referido al caso si como resultado de la inobservancia deliberada de las normas de SST, se produce la muerte del trabajador o terceros o le producen lesión grave. Esta agravante, al contrario del tipo básico, que es un supuesto de peligro concreto, configura un tipo de resultado y de lesión; resultado que de no presentarse no estaremos ante tal agravante. (p.760).

El supuesto básico, así como el agravado se estructuran a partir de un tipo penal nuevo mejor equipado en materia de SST, logrando con ello la configuración de la imposición de responsabilidades.

Sanabria (2015) afirma:

Desde el 20 de agosto del 2011 contamos en el Perú con un tipo penal relacionado específicamente en la protección de la norma de SST, es así que por el artículo 168-

A, en donde los responsables del hecho punible pueden ser cualquiera de las personas naturales actores del SG por parte de la empresa; esta es pasible de ser considerada tercero civil obligado. Además, es posible que los representantes en SST elementos especiales recaigan sobre la representada. Si bien en nuestro ordenamiento penal no es pasible de sanciones en base de las consecuencias accesorias (p.69-70).

Cabe decir que el numeral aludido siendo derogado por la Ley 30222 en la cuarta disposición complementaria, modificando la Ley N°29783.

Art. 168-A Atentado contra las condiciones de SST, siendo importante indicar que el artículo en mención establece, aquellas empresas que incumplan el deber de prevención en materia de SST, quien vulnerando las normas SST, estando bajo su deber y habiendo sido notificado por la autoridad competente no adopte las medidas previstas en estas, y en consecuencia se puso en peligro inminente la vida, salud e integridad física del trabajador.

Además, si como consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de SST, se causa la muerte del trabajador o terceros le causen lesión grave, y el empleador pudo evitar el resultado, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años en caso de muerte y no, menor de tres ni mayor de seis años en caso de lesión grave.

Cabe decir que no es responsabilidad penal del empleador cuando la muerte o lesiones graves son productos de la inobservancia o imprudencia de las normas de SST por parte del propio trabajador.

Gálvez (2017) afirma: “En tal, sentido, Para la determinación de este tipo penal será necesario recurrir a la LSST Ley N°29783, la misma que en el numeral IX de su Título Preliminar” (P.760).

Consideramos que dichas condiciones deben proponer:

a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.

b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

Gálvez (2015) afirma:

Según la norma el peligro para la vida, salud o integridad física de los trabajadores debe ser inminente, respecto a que esté a punto de afectarse o lesionarse estos bienes jurídicos, cuyo suceso, dadas las circunstancias objetivas, se aprecia como un próximo en el tiempo. (p.764).

Sanabria (2015) afirma:

Hay que tener en cuenta que el ilícito impuesto en el art.168-A es un atentado contra las condiciones de SST; es decir que infringiendo las normas del SG-SST, se expone a riesgos y peligros al trabajador, por lo cual se podría causar daños a la salud que incluye accidentes de trabajo. (p.74).

Bajo este art. se protege el derecho de los trabajadores consagrado en la figura de SST o PRL en la que bajo la pena privativa de libertad se sanciona las omisiones dolosas (Numeral IX de su título preliminar- Ley N°29783) de parte del empleador o empresario, la misma que configura como un agravante cuando existe la notificación por la autoridad competente respecto a las medidas de prevención que debe tomar, y este tras su inobservancia tenga como consecuencia una la lesión que ponga en peligro, la vida, la salud o integridad física de su trabajador y en el peor de los casos su muerte.

En el Artículo 168-A exactamente en su primer párrafo, vemos que trata sobre un delito de riesgo o peligro, sin embargo, en los delitos del Artículo 111 y 124 del Código Penal son delitos de resultados, también aplicables a la SST o PRL; que incluso pueden presentarse conjuntamente con el delito del artículo 168-A, siendo de aplicación bajo las reglas de concurso de delitos. Sin embargo, en su segundo párrafo trata de un agravante y delito de resultado que tiene penas mayores a las planteadas por los artículos 111 (Homicidio culposo) y 124 (Lesiones culposas) del CP; considerando que el bien jurídico protegido es la vida del trabajador.



En consecuencia, de este nuevo tipo penal relacionado a la SST o PRL exponemos los siguientes artículos de aplicación que pueden incorporarse ante un delito de riesgo o peligro basado en SST, bajo las reglas de concurso de delitos.

### **La responsabilidad Administrativa**

Es aquella responsabilidad sujeta a sanción administrativa, la que se constituye por la autoridad administrativa del trabajo, en este caso la entidad inspectora la cual se encarga de velar por el correcto funcionamiento de las obligaciones del empleador y de la adecuada aplicación de la norma de SST. La imposición sancionadora administrativa establece no solo el incumplimiento de la norma de SST, si no que independientemente de que se produzca o no un daño, la autoridad administrativa impone tres tipos de infracciones (infracción leve, grave y muy grave).

Según el Artículo 31 de la ley de inspección N°28806 sobre las infracciones administrativas indican que estas constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de obligaciones contenidas en las leyes de la materia.

Las infracciones leves, graves y muy graves, son las que se establecen en atención de un derecho afectado o de un deber infringido por lo que es necesario determinar su carácter:

- a) Leves son aquellas en las que los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales.
- b) Graves, corresponden a todos aquellos actos u omisiones contrarios al derecho de los trabajadores o a todos aquellos incumplimientos obligatorios que trascienden el ámbito formal.
- c) Muy graves, corresponden a todos aquellos actos que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o que afecten derechos protegidos de los trabajadores.

Sanabria (2015) afirma:

Es la que se viene a constituir como responsabilidad empresarial, por incumplimiento de las obligaciones de SST, independientemente de que se produzca o no daño ocupacional (este servirá para aumentar la cuantía de la multa), en donde la autoridad administrativa de trabajo (AAT) deberá imponer sanciones desde multa hasta el cierre del centro de trabajo. (p.59).

Con respecto a la imposición del Sistema de Inspección del Trabajo en las empresas, es el MTPE, el que se encuentra a cargo del adecuado cumplimiento de las leyes y reglamentos relativos a la SST, y de PRL. Aplicación y criterios de las Infracciones administrativas en materia de responsabilidades y sanciones.

Sanabria (2015) afirma:

Las sanciones administrativas impuestas por el MTPE a la empresa incumplidora de las obligaciones de SST, pueden ser sujetos de reclamación a través de la vía contenciosa administrativa. Por otro lado, en nuestro país se cuenta con una baja cantidad de inspectores de trabajo con especialidad en SST, lo cual es limitante de las actuaciones inspectivas. (p.63).

### **Naturaleza Jurídica de la Prescripción de las infracciones Administrativas**

Establece el art. 51 del D.S. N° 019-2006-TR sobre la Prescripción establece que es facultad de la autoridad inspectiva determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el art. 13 de la Ley prescribe a los cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción o desde que cesó si fuera una acción continuada.

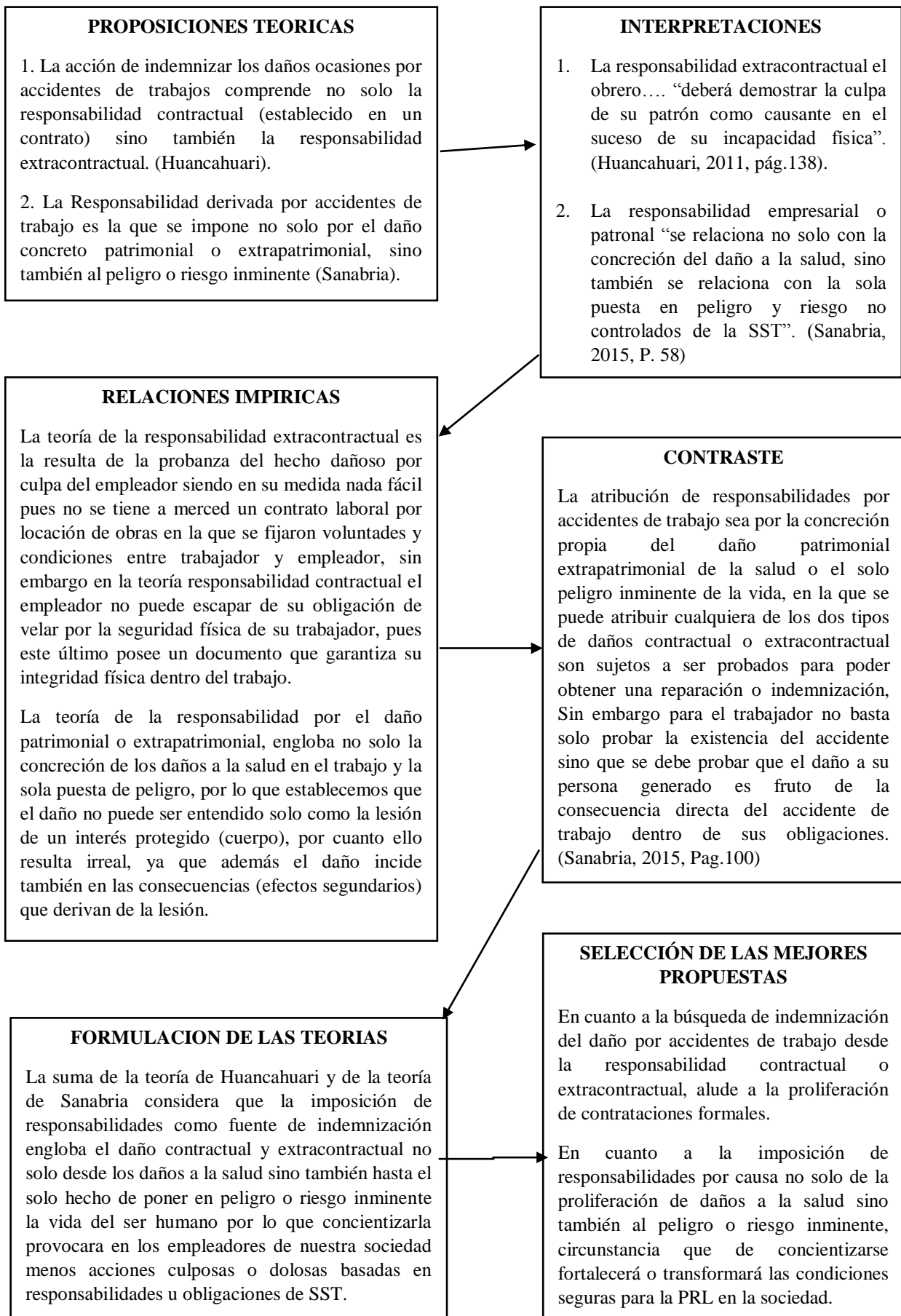


Figura 1. Triangulación de Teoría

#### **2.4.1. Prevención de riesgos ocupacionales de trabajo en las constituciones normativas de otros países.**

En referencia en el rango constitucional las cuales se encuentran publicadas en la OIT, de normativa como por ejemplo la propuesta de nuevas leyes que a continuación se presenta las principales normas laborales:

a) España: En las normas preventivas de riesgos ocupacionales se basan en las Leyes de Indias la cual se basa en la explotación de la minería, donde hace años atrás se hacía trabajar en calidad de esclavos en condiciones infrahumanas. Con el fin de erradicar estos abusos dados por el Rey de España quien dicto las primeras leyes de las cuales están orientadas a asegurar el régimen jurídico preventivo de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. Por ello, se consignaban diversas disposiciones con el objeto de evitar accidentes y enfermedades; entre las cuales se prohibía que los indios fueran llevados a trabajar a zonas cálidas, además en el caso que los indios se accidentaban en el trabajo de las minas, recibían la mitad de su jornada durante la curación. La misión de la legislación de Indias es conservar de humanidad y la justicia.

b) Carta Social Europea de 1961: En este documento se sentó en referencia del art. 3º donde se establece “al asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad y/o la higiene en el trabajo y por ello obligan a los administradores empresarios a comprometerse con establecer un Reglamento de seguridad adecuado, a que se dicten medidas de control sobre los reglamentos de seguridad, y finalmente que tanto trabajadores como empleadores tengan la facultad de consultar libremente información en los órganos competentes sobre medidas predisuestas a mejorar la seguridad e higiene del trabajo.

Sin embargo, a lo largo del tiempo se han promovido diversos textos constitucionales internacionales en distintos países iberoamericanos destacándose en ellas medidas de higiene y seguridad en el trabajo para garantizar la salud y vida del trabajador, así como la obligatoriedad en el cumplimiento de dichas normas constitucionales, que tienen un alto contenido social y humano. Entre dichas constituciones pasamos a citar las siguientes:

a) Constitución de Brasil: La Constitución de 1988, determina que implica los Derechos de los trabajadores Urbanos y rurales, además que tiende a mejorar la condición social del trabajador y trabaja en la reducción de riesgos inherentes al trabajo, por medio de normas de salud, higiene y seguridad.

b) Constitución de El Salvador: La Constitución de 1983, señala que gracias a la ley reglamentaria sobre seguridad, salud y trabajo se obliga a los talleres, fábricas y locales a reunir con las condiciones que cumplan con garantizar la vida de los trabajadores. Por parte del estado este mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.

En nuestro país la constitución política del Perú de 1993, ha excluido el derecho a la PRO, tan solo en el art. 23° en donde establece que el trabajo en sus diversas modalidades, siendo el objeto de atención prioritaria del estado. Por lo tanto, en referencia que ninguna de las relaciones laborales puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

#### **2.4.2. Constitución Política del Perú**

En su Capítulo I el estado protege los derechos fundamentales de la persona en el siguiente Art. 2: En la que el estado protege el derecho a la vida e integridad moral, psíquica y física respalda la inviolabilidad de la garantía obligatoria que debe poseer todo trabajador en su centro de trabajo, respecto a la seguridad adecuada que proteja su salud y su vida, para ello el empleador se encuentra obligado a establecer medidas de prevención dependiendo el tipo de riesgo que asuma.

En su Capítulo II el estado protege los Derechos sociales y Económicos sobre los Artículos 7, 9, 10 y 29 que el estado protege en todas sus formas la salud, la seguridad física y social del trabajador instaurando que se promueva en las empresas capacitaciones donde participe los trabajadores para así lograr que el trabajador no solo se realice como persona, sino que también tenga el conocimiento del uso de los equipos de trabajo, maquinarias y otros.

### **2.4.3. Ley de Construcción Civil**

Al respecto a los trabajadores de construcción civil en nuestro país se rigen ante el régimen especial, debido a las circunstancias particulares de esta actividad, considerado en obra cuyos costos individuales excedan las 50 UIT, de acuerdo con el artículo 14 de Decreto Legislativo N° 727.

- Decreto Supremo N° 005-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil.
- Decreto Supremo N° 008-2013 –TR, Creación del Registro Nacional de Obras de Construcción Civil.
- Resolución Ministerial N° 051-96-TR, Adecuan la Negociación Colectiva de los Trabajadores de Construcción Civil a los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2016-2017, suscrita entre la Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú – FTCCP, RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 182-2016-TR, DE FECHA 24 de agosto de 2016.
- Disponen publicar el documento denominado “Convención Colectiva de Trabajo - Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2017 - 2018”, entre la CAPECO y la FTCCP, RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 167-2017-TR, DE FECHA 22 de septiembre de 2017
- Informe N° 49-2012-MTPE/2/14, Absolución de consulta formulada con respecto al pago de la tasa de trabajo en sobretiempo durante la jornada nocturna en construcción civil.
- Decreto Legislativo N° 727, Ley de Fomento a la Inversión Privada de la Construcción.

- Ley 24324, Día de la Construcción Civil.

#### **2.4.4. Seguridad y Salud en el Trabajo Peruano**

La evolución histórica sobre PRO comprende por incorporación de la OIT por el convenio N°81 se implica las inspecciones de trabajo en las industrias. Tras la 1° guerra mundial que desato la OIT, sin embargo, en la 2° Guerra Mundial, se adhiere que el derecho laboral internacional y las instituciones sindicales en Occidente, por el cual trajo las condiciones propias para el fortalecimiento normativo y administrativo de las obligaciones tanto del trabajador como el empleador, considerado como costo de la globalización internacional económica y laboral.

Por otro lado, el convenio N°8, establece la creación y vigencia de un sistema de inspección de trabajo, asimismo recomienda la actividad inspectiva, sujeta a una autoridad competente, compuesta por funcionarios públicos seleccionados.

Por las legislaciones internacionales sobre las inspecciones de trabajo impacto en nuestro país impacto a través de la historia de la evolución del trabajo, porque sirvió para aplicarlo en nuestro país.

Por ello para que se considere un sistema eficaz y de competencia en la inspección de trabajo esta no solo debe portarse en la teoría laboral si no también llevarse a la práctica.

Por otro lado, para la comprensión de las responsabilidades que el empleador asume si no garantiza, la vida del trabajador, se debe tener presente que en materia de SS considerando así los siguientes decretos supremos y leyes principales:

- D.S. 005-2012-TR reglamento de la Ley 29783, SST, Según su Art. 1, asimismo el Art. 95 en donde establece la obligación de las empresas a implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar y prevenir los riesgos en el trabajo.
- D.S. 006-2014-TR: El cual Decreta que se modifique los Arts. 1, 22,27, 28, 34,73 y 101 del Reglamento de la Ley 29783, Ley de SST, aprobado mediante D.S. N°005-2012-TR.

- D.S. 016-2016-TR: El cual Decreta que se Modificó el artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de SST, aprobado mediante D.S. N° 005-2012-TR y modificado por D.S. N° 006-2014-TR, el que quedo redactado de la siguiente manera que el art. 101.- El empleador debe responder por los gastos que implica los exámenes médicos de sus trabajadores conforme al inciso d) del art. 49 de la Ley.

- Ley N° 30222, donde se hizo diversas modificaciones en los artículos de la Ley N° 29783 de SST.

#### **2.4.5. Código Civil**

- El Art. 1318 C.C (Dolo): Es la situación en la que el empleador le causa daño al trabajador conscientemente mediante la no ejecución de una de sus obligaciones, es decir el agente actúa con voluntad y conciencia de causar el daño.

- El art. 1319 C.C (Culpa inexcusable): Es la situación en la que el empleador le causa daño al trabajador por no ejecutar una obligación que le corresponde como máxima autoridad. Por ejemplo, las medidas de prevención que debe establecer en su empresa ante un eminente riesgo de accidente de sus trabajadores, incurriendo en culpa inexcusable, pues no hay lugar a que justifique su inacción.

- El art. 1320 C.C (Culpa leve): Actúa como culpa leve quien omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.

- El art. 1321 C.C, (Indemnización por dolo: Culpa leve e inexcusable): Es aquella situación en la que el empleador no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, circunstancia que lo obliga a indemnizar por daños y perjuicios al trabajador perjudicado, en cuanto a su resarcimiento que por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, al recoger tanto al daño emergente como al lucro cesante, estos deben ser fruto de una consecuencia inmediata o directa de la inejecución.



- El art. 1969 C.C (indemnización de daño por dolo o culpa): Es la situación en la que empleador queda obligado a indemnizar a su trabajador si este actúa conscientemente al causar el daño o como es de su responsabilidad establecer medidas de prevención este no lo ejecuta sea por la circunstancia que fuera termina causando daños a sus trabajadores lo que claramente será su culpa, quedara sujeto a indemnización de los afectados.

- El art. 1970 C.C (Responsabilidad de riesgo): Es la situación la que el empleador queda sujeto de responsabilidad cuando al manejar a un grupo de trabajadores para determinada obra, en la que podrían correr riesgos de sufrir accidentes, este queda obligado si se causara daños a repararlo por ello es de su obligación establecer dentro de la determinada obra medidas de prevención que pueden evitar los infortunios laborales.

- El art. 1981 C.C (Responsabilidad originada por subordinado): Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria.

- El art. 1983 CC. (Responsabilidad Solidaria): Si varios son responsables del daño, responderán solidariamente. Empero aquel que pago la totalidad de la indemnización puede repetir contra los otros, correspondiendo al juez fijar la proporción según la gravedad de la falta de cada uno de los participantes. Cuando no sea posible discriminar el grado de responsabilidad de cada uno, la repartición se hará por partes iguales.

- El art. 1985 del C.C. (Contenido de la indemnización): hace referencia al monto de la indemnización que devenga intereses legales desde la fecha en que produjo en daño. Siendo el artículo en la que se hace hincapié en donde debe existir la causalidad de causa efecto, es decir que la acción u omisión correspondan al daño producido, siendo esta aquella consecuencia que queda sujeto a indemnizarse por parte de su responsable en este caso el empleador.

- El art. 1330 C.C (Prueba de dolo y culpa inexcusable): corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

- El art. 1331 C.C (Prueba de daños y perjuicios): corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

- El Art. 196 del CPC (Carga de la Prueba): Salvo disposición legal diferente, la carga de la probar corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

En la Nueva LPT N° 29497, específicamente en el Art. 23 sobre la Carga de la prueba para afirmar hechos o contradecir alegando nuevos hechos, respecto a la existencia del daño ocasionado por el accidente del trabajo.

#### **2.4.6. Código Penal**

- Por ello el Art. 168-A Atentado contra las condiciones de SST. Es la situación en la que se le impone una sanción al empleador que atenta contra las condiciones de SST; infringiendo las normas de seguridad y salud, estando en un responsabilidad u obligación, o en su caso teniendo el conocimiento de gestionar medidas de preventivas en el trabajo, expone riesgos de vida, salud o integridad física al trabajador, este hecho puede incluir tanto los daños por enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo.

#### **2.4.7. Ley N°28806 LGIT (22/07/2006).**

- ✓ Por el Art. 95° de la Ley de SST N°29783 menciona que “La inspección del trabajo tiene por finalidad vigilar el cumplimiento de las normas de SST, logrando que se cumplan las responsabilidades administrativas impuestas como sanciones aplicadas al momento de la inspección.
- ✓ Por la Ley N°28806 - LGIT siendo especificado por el Art. 22, donde establece que son infracciones administrativas las transgresiones que comprenden toda disposición legal en materia de SST, además comprende como infracciones los actos o hechos que obstaculicen la labor inspectiva.
- ✓ Respecto a las infracciones de SST según la Ley N° 28806 - LGIT, derivada por incumplimientos estas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Sin embargo, en el art. 26° sobre INFRACCIONES LEVES en general comprende el incumplimiento que conlleva la afectación de obligaciones meramente formales en SST.

Mientras que en el art. 27° sobre INFRACCIONES GRAVES en termino general comprende la afectación que nace de una acción doloso u omitiva donde se vulnera los derechos de los trabajadores o simplemente se incumple obligaciones que trascienden el ámbito formal, encontradas durante la labor inspectiva de SST.

Asimismo, en el art. 28° sobre Infracciones MUY GRAVES en término general comprende la afectación de trascendencia de un deber infringido natural y obligatorio como son los derechos fundamentales de la persona en materia de SST.

## **2.5. Jurisprudencia**

### **2.5.1. Exp. N° 13539-2013-0-1801-JR-LA-05 (S)**

Desde la perspectiva de la corte Superior de Justicia de Lima del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo permanente de Lima.

#### **a) Negligencia atribuida por parte del empleador al no haber adoptado las medidas de prevención y no proporcionar los implementos de protección al trabajador.**

El quinto juzgado especializado de trabajo permanente de Lima en la sentencia N°128-2013-NLPT, presentado por un trabajador en contra de la empresa donde prestaba los servicios como operario II de instalación de medidores por no haber adoptado las medidas necesarias y proporcionar los implementos de protección suficiente. La demanda tenía por objetivo ordenar que el imputado, cumpla con pagar al trabajador el concepto de indemnización por daño y perjuicio causado respecto al lucro cesante y daño a la persona más los intereses legales, costos y costas del proceso. Los fundamentos que motivan su pronunciamiento se concentran en cinco ejes, carga de la prueba, relación laboral, puntos controvertidos, pago por indemnización por accidente de trabajo en los extremos señalados

por el daño moral, lucro cesante y daño a la persona, y el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso.

Respecto al primer eje, la carga de la prueba, consiste en determinar quién tiene la titularidad en la carga de la prueba persigue los efectos jurídicos en función a los hechos que sustenta su pretensión, o a quien los contradice sustentando nuevos hechos con sagrado según el art. 23 de la LPT N° 29497 carga de la prueba.

Sin embargo, corresponde al empleador probar cómo funciona el SG-SST el asimismo probar las obligaciones en SST referente a la prevención de riesgo durante el tiempo que el trabajador estuvo laborando en áreas con determinado riesgo laboral, y del mismo modo en donde se determinara judicialmente si hace o no antijuricidad y el grado de atribución.

En este sentido, la carga de prueba determinara si efectivamente se dio cumplimiento al reglamento de SST.

En segundo eje, relación laboral se constató que no había controversias entre las partes, con respecto a este punto, por lo tanto, se tiene la fecha de ingreso, el cese, asimismo, el cargo de desempeño que tenía en el centro de trabajo.

En el tercer eje, se establece por puntos controvertidos, establecidos mediante la audiencia, de la cual se fijaron tres puntos, por concepto de daño emergente, indemnización por lucro cesante e indemnización por daño a la persona.

El cuarto eje, se determinará en conocer sobre el pago de indemnización por accidente de trabajo, señalados del daño moral, lucro cesante y daño a la persona. Por ello, mediante el informe médico y por acta de infracción del MTPE, se acreditó que el demandante independientemente de la falta de capacitación sobre el riesgo que implicaba su trabajo realizó sin el debido aislamiento, con exposición a la electricidad, sin un equipo de protección adecuado, sin supervisión y sin las medidas de control de riesgos.

Por último, en referente al pago de los intereses legales de costas y costos del proceso, devienen a partir de la interposición de la demanda, siendo calculados en ejecución a la sentencia, así como los costos y costas del proceso.

En base al haberse generado el daño incluyendo el lucro cesante, daño a la persona y daño moral el Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima declara FUNDADA la demanda por Indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, y ordena a la demandada que cumpla con pagar al demandante.

Sin embargo, no acorde con el resultado, la parte demandada apela contra la Sentencia N°128-2013-NLPT de fecha 25 de noviembre del 2013, siendo elevado a un superior jerárquico, derivado a la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en donde mediante la perspectiva sobre la responsabilidad atribuida por parte del empleador al no haber adoptado las medidas de prevención y no proporcionar los implementos de protección al trabajador.

Exp. N°13539-2013-0-1801-JR-LA-05 (Cuarta Sala Laboral – Corte Superior de Justicia de Lima) En referencia a la sentencia expedida, de los montos indemnizatorios: cabe señalar que el daño jurídicamente indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, bien se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. (p.7)

En virtud de la relación de causalidad debe existir una relación de causa-efecto entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, en donde se daría la existencia de la responsabilidad civil y la obligación legal de indemnizar; en lo relativo a los factores de atribución estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones ya sea se trate de un caso de responsabilidad contractual o extracontractual.

Por lo expuesto la parte demandada no especifica dentro de su reglamento interno de SST con respecto al procedimiento de actividades que implica sobre el riesgo de seguridad y salud de conformidad con lo dispuesto en el Art. 3, de la ley 29783 SST, asimismo la falta de capacitaciones trabajador, y los equipos de protección que deben de utilizar. Por lo tanto, se concluye que la falta de capacitación al trabajador y el equipo de

protección adecuado, ayudara en parte a prevenir accidentes de trabajo, en donde se disminuiría el riesgo de la vida, salud e integridad física de la persona.

## **2.6. Definición de Términos.**

Accidente de trabajo. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Actividades Peligrosas. Operaciones o servicios en las que el objeto de fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias es susceptible de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación, inhalación u otros modos de contaminación similares que impacten negativamente en la salud de las personas o los bienes.

Autoridad Competente. Ministerio, entidad gubernamentalmente o autoridad pública encargada de reglamentar, controlar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

Capacitación. Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud.

Control de Riesgo. Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Empleador. Toda persona natural o jurídica, privada o pública, que emplea a uno o varios trabajadores.

Equipos de Protección Personal. Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

Estándares de Trabajo. Son los modelos, pautas y patrones establecidos por el empleador que contienen los parámetros y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Quién? Y ¿Cuándo?

Evaluación de Riesgos. Es el proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos proporcionando la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar.

Gestión de la Seguridad y Salud. Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Gestión de Riesgo. Es el procedimiento que permite, una vez características el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinadas y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Riesgo. Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

Incidente. Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que estas solo requieren cuidados de primeros auxilios.

Incidente Peligroso. Todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

**Inducción u Orientación.** Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta.

**Inspección.** Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en seguridad y salud en el trabajo.

**Lesión.** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**Lugar de Trabajo.** Todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o adonde tienen que acudir para desarrollarlo.

**Medidas de prevención.** Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo y que se encuentran dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores. Además, son medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de los empleadores.

**Peligro.** Situación o características intrínsecas de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambientes.

**Prevención de Accidentes.** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

**Responsabilidad Administrativa.** es un tipo de responsabilidad legal que todo empleador debe cumplir ante una autoridad administrativa, asimismo al incumplimiento por parte del empleador ante la normativa en materia de prevención de riesgos laborales se genera una responsabilidad administrativa, sin embargo no es necesario que suceda un accidente de trabajo para que un inspector visite a una empresa e imponga sanciones al demostrarse el



incumplimiento de las normas en SST, como el de no contar con un sistema de gestión, ni con Comité de SST, ni realizar mantenimiento a los equipos, etc.

Responsabilidad Civil. Se aborda al pago correspondiente a daños morales, daño emergente y lucro cesante, cuando por culpa del empleador se causa o se presenta un AT.

Responsabilidad Civil Contractual. Da origen a las obligaciones entre las partes que deriva de un acuerdo. Derivada del daño ocasionado en el incumplimiento de las obligaciones pactadas mediante un contrato.

Responsabilidad Civil Extracontractual. Da origen a las obligaciones que derivan de la Ley. A pesar de que aquí dicho acuerdo no existe, sin embargo, es la ley quien determina que sujeto debe responder por el daño.

Responsabilidad Laboral. Es la obligación económica mediante la cual el trabajador está protegido de la contingencia que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por un AT, que surge a través de una relación laboral o también de un contrato de trabajo.

Asimismo, un accidente de trabajo está asociado a gastos médicos y pensión de invalidez o sobrevivencia que el empleador debe incurrir para dar la atención que requiera.

De ser el caso que el trabajador no se encuentre afiliado al Sistema General de Riesgo Laborales, estos costos serán trasladados al empleador para el cumplimiento de sus obligaciones.

Responsabilidad Penal. Al presentarse un accidente de trabajo por culpa o dolo del empleador, surge de parte del causante del delito, una responsabilidad penal por las lesiones o el homicidio del trabajador., en donde es asumida directamente por el causante del accidente mortal, siendo el gerente, jefe inmediato, supervisor, quien podrían ser privador de su libertad como consecuencias de un proceso penal por homicidio.

Riesgo. Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

Riesgo Laboral. Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Salud: Es un derecho fundamental que supone un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

Salud Ocupacional. Rama de la salud pública que tiene por finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo, y adecuar el trabajador al trabajo, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

Seguridad. Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivo de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de condiciones laborales a los trabajadores mejorando, de este modo, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

Trabajador. Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el estado.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

La Investigación es un proceso que permite atreves de la aplicación del método científico en adquirir información. La investigación científica es la búsqueda de la producción y comprobación de conocimientos o de soluciones a problemas de carácter científico; el método científico indica el procedimiento que marcha en toda investigación, según su finalidad es de investigación aplicada, ya que busca conocer, hacer, actuar, construir y modificar para conocer la realidad y poder plantear soluciones concretas, reales, factibles y necesarias a los problemas reconocidos.

Valderrama (2014) cita en su libro los pasos para elaborar proyectos de investigación científica a Kerlinger (1992, p. 11) en donde describe: “Es más fácil definir la investigación científica que la ciencia y la teoría. Pero es difícil lograr que los científicos e investigaciones coincidan en tal definición. Aun así, ofrecemos una: la investigación científica es una investigación sistemática, controlada, empírica y crítica, de proporciones hipotéticas sobre supuestas relaciones que existen entre fenómenos naturales”. (p. 38)

Asimismo, consideramos que nuestro enfoque es de investigación cuantitativa ya que engloba la suma de cantidades, siendo su principal medio la medición y el cálculo, con la finalidad de buscar medir las variables con referencias a magnitudes, dentro de ello se viene aplicando el tipo de investigación como exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo.

Es allí entonces que el tipo de Investigación que se utilizará está basado en dos tipos de investigación en conjunto descriptivo y explicativo, ya que busca comparar el porqué de los hechos establecidos en relación a la causa-efecto. Hemos considerado de acuerdo al grado de profundidad con que se aborda según la naturaleza del estudio de nuestra investigación, que reúne las características de un estudio descriptivo y explicativo, permitiendo comparar el por qué ocurre y en qué condiciones se manifiesta la población como objeto de estudio.

#### **3.1.2. Diseño de investigación**

Valderrama (2014) cita en su libro los pasos para elaborar proyectos de investigación científica a Hernández (2010, p. 120) en metodología de la investigación, afirma: “El termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación. El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular”. (p. 59).

Es decir, El investigador para efectuar el diseño de la investigación debe seguir ciertas pautas o pasos para encontrar posibles soluciones a los problemas en cuestión. Los criterios de elección de diseños

deben ser coherentes con el tipo de problema a investigar y estar relacionado con el grado de control que debe proporcionar con respecto a las variables relevantes del estudio. Por lo tanto, se utilizará el diseño no experimental dentro de ello encontrándose de tipo diseño transversal correlacional.

### 3.2. Población y muestra

#### 3.2.1 Población

La constituye de acuerdo con los objetivos de la investigación que concuerden con determinadas especificaciones. En la presente la población a analizar en esta investigación son las empresas constructoras de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador, además de abogados e Inspectores de Sunafil ubicados en el MTPE siendo la sede principal, los mismos que desempeñan la labor jurisdiccional en la provincia de Lima, distrito de Jesús María. Los abogados e Inspectores se han determinado según la especialidad en SST y/o grado que tengan concordante con el tema de investigación realizado.

Tabla 1. *Población total*

<b>POBLACION</b>	<b>N° TOTAL</b>
Abogados	45
Inspectores	
Empresas de	
Construcción	

Según la guía de páginas amarillas en Lima Sur (Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador), se encontró que existen 56 empresas dedicadas al rubro de construcción, sin embargo solo 15 registraron en los últimos 3 años accidentes de trabajo, los cuales se dividen de la siguiente manera:

Tabla N° 2. *Empresas en total*

<b>N°</b>	<b>EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN</b>	<b>DISTRITO DE LA EMPRESA</b>
1	GOLDEN DOOR SERVICE S.A.C	V.M.T.
2	MUEBLES ALLIN RUAY S.A.C	V.M.T.
3	CONSTRUCTORA D.D DIAZ S.A.C	V.M.T.
4	PREFABRICADOS CONCRETO S.A.C	V.M.T.
5	MAPART E.I.R L	V.M.T.

<b>6</b>	CONSTRUCTORA E INVERSIONES F y C S.A.C	S.J.M.
<b>7</b>	FULL ALTURAS SERVICIOS GENERALES E.I.R.L	S.J.M.
<b>8</b>	ERE CONTRATISTA Y CONSULTORIA E.I.R.L	S.J.M.
<b>9</b>	JHOE SERVICIO Y CALIDAD E.I.R.L	S.J.M.
<b>10</b>	YUPA CONTRATISTAS GENERALES S.A.C	S.J.M.
<b>11</b>	CONSTRUCTORA VILLANARCI S.A.C	V.E.S.
<b>12</b>	SERVICIOS MULTIPLES JACSA S.A.C	V.E.S.
<b>13</b>	JFQ CONTRUCCIONES Y SERVICIOS GENERALES	V.E.S.
<b>14</b>	INSTALAAAR CONSTRUCCIONES	V.E.S.
<b>15</b>	SERGEN PERU	V.E.S.

### 3.2.2 Muestra

Siendo el conjunto o parte de una población, seleccionado por métodos diversos que representa a la población, es decir la cual representara en mayor o menor medida las características de una población seleccionada.

Es por ello que consideramos que una población es selecciona con el fin de estudiar o medir las propiedades que caracterizan la totalidad de dicha población. En esta investigación la muestra la componen Abogados e Inspectores de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y MTPE de Lima, además de empresas constructoras de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador donde se verificará y describirá bajo que circunstancias se impusieron sanciones derivadas de la no responsabilidad frente a un accidente de trabajo del sector construcción del año 2017.

Por lo tanto, la muestra de los inspectores será seleccionada bajo los siguientes criterios:

Respecto a los Inspectores:

- Inspectores especializados en materia de Derecho Laboral.
- Inspectores con Diplomado especializado en SST.
- Que tengan 3 años de experiencia como Inspectores en SST.

Así mismo, también como población a los abogados escogidos se determinaron bajo los siguientes criterios:

Respecto a los Abogados:

- Abogados especializados en materia de Derecho Laboral.
- Abogados con Diplomado especializado en SST.
- Que tengan 3 años de experiencia como Abogados especialista en Derecho Laboral.

A su vez fueron conformados por parte de la muestra de la cual se escogieron a 15 empresas en total de los tres distritos mencionados, establecidos bajo los siguientes criterios:

Respecto a las empresas de Construcción:

- 5 empresas del distrito de Villa María del Triunfo.
- 5 empresas del distrito de San Juan de Miraflores.
- 5 empresas del distrito de Villa el Salvador.

La muestra estuvo conformada por 45 personas entre abogados, inspectores y empresas de construcción según el detalle siguiente:

- Abogados 10
- Inspectores 20
- Empresas de Construcción 15

El tipo de muestreo escogido para nuestra investigación es el muestreo no probabilístico – intencional.

Tabla N° 3. *Razón de la población escogida*

<b>A: 15 empresas</b>	Porque en los últimos 3 años se encontraron índices sobre accidentes de trabajo, en donde el trabajador tuvo el infortunio laboral al desempeñar su labor dentro de la empresa dedicada a la construcción.
<b>B: Distritos de Lima Sur</b>	Porque facilito plantear la investigación debido al lugar, espacio y tiempo.

Sin embargo, cabe indicar que la muestra selecciona para la aplicación de las técnicas de instrumentos fueron aplicados solamente a los abogados e inspectores siendo un total de 30 personas.

### 3.3. Hipótesis

### **3.3.1. Hipótesis general**

Posiblemente el tipo de responsabilidad establecidas en las empresas de construcción civil en casos de accidente de trabajo son predominantemente de tipo administrativo vistos en los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador en el año 2017.

### **3.3.2. Hipótesis específicas**

3.3.2.1. Determinar la probabilidad de la sanción penal impuesta por la inobservancia o peligro inminente frente a los daños ocasionados como consecuencia de los accidentes de trabajo por resultados de las condiciones de seguridad en las empresas de construcción civil en los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.

3.3.2.2. Identificar la probabilidad de la sanción administrativa impuesta por la entidad competente por la no adecuada aplicación de la norma de SST de las empresas de construcción civil en los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.

3.3.2.3. Establecer la probabilidad de la reparación civil ante la búsqueda indemnizatoria de los daños ocasionados como consecuencia de un accidente de trabajo con respecto a las lesiones que resultaron por la no adopción de medidas preventivas en las empresas de construcción civil de los distritos de Villa María del Triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el Salvador.

## **3.4. Variables- Operacionalización**

Valderrama (2014) hace mención: “La operacionalización es el proceso mediante el cual se transforman las variables de conceptos abstractos a unidades de medición”. (p. 160).

Entendemos que es un proceso en el que consiste en identificar las dimensiones e indicadores, con el fin de llevar a cabo la medición y en determinar el nivel de conductas de las variables.

Por lo tanto, la operacionalización de variables, es una herramienta metodológica, que consiste en determinar el método a través del cual las variables serán medidas o analizadas, después de haber identificado y definir conceptualmente las variables, se procede a operacionalizarlas.



### 3.4.1. Tipo de variable

Siendo una investigación de tipo descriptivo y explicativo, existe la presencia de dos variables:

X = Variable Independiente

X1 = Accidente de Trabajo

Y = Variables Dependiente

Y1 = Responsabilidades

### 3.4.2. Operacionalización de Variables

Tabla 4. *Matriz de Operacionalización de variable*

Operacionalización de variables e ítems				
Variable	Def. Constitutiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>V. I. Accidente de Trabajo</b>	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P.431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?
			Daño extrapatrimonial	1.2. En su opinión ¿Tras el daño Extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?
		Condiciones de seguridad	Identificación en situaciones de riesgo	1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?
				1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente

			a la vida, salud o integridad física?
			1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?
	Lesiones	Clases de accidentes	1.6. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?
	Medidas de prevención	Limitación en las capacitaciones en materia de SST	1.7. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?
			1.8. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?
<b>V. D. Responsabilidad</b>	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se	Civil	1.9. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?
		Contractual	
		Extracontractual	1.10. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la

relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)		reparación de los daños y perjuicios causados?
	En consecuencia de la inobservancia del peligro inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores	1.11. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajado?
	Penal	1.12. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?
	En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	1.13. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?
	Infracciones por incumplimiento de las obligaciones previstas en el reglamento de la Ley 28806 GIT, modificado por el D.S. N°019-	1.14. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?
	Administrativ o	1.15. ¿Qué grado de infracciones se imponen con

---

2006, con fecha 29 de octubre del 2006 en materia de SST	frecuencia en empresas de construcción?
---	--

---

### 3.5. Método y Técnicas de investigación

Se aplicará el método empírico porque durante el proceso de investigación donde su aporte será el resultado fundamental de la experiencia, es decir, ayudara a revelar las relaciones esenciales y características del objeto de estudio.

Valderrama (2014) cita en su libro los pasos para elaborar proyectos de investigación científica a Hernández Sampieri (2010, p. 198) describe: “De acuerdo a nuestro problema de estudio e hipótesis [...], la siguiente etapa consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos o variables de las unidades de análisis o casos. Recolectar datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzca a reunir datos con un propósito”. (p. 135).

Es decir, para realizar un trabajo de investigación se requiere de técnicas e instrumentos teniendo como resultados y con ello poder demostrar las hipótesis que son respuestas supuestas que requieren ser comprobadas y poder cumplir con nuestros objetivos.

En tal sentido se ha utilizado las siguientes técnicas:

- a) Técnica de la encuesta: Se medirá por medio de la encuesta a los inspectores y abogados especialistas en derecho laboral y SST.
- b) Técnica de análisis de contenido: Analizaremos artículos, documentos, relatos con el fin de cuantificar los mensajes o contenidos en categorías y sub categorías y someter a un análisis estadístico.

### 3.6. Descripción de los instrumentos utilizados.

En donde se requiere aplicar distintos procedimientos que permitan adquirir datos importantes para analizar y obtener información fundamental para el completo desarrollo del estudio que se lleva acabo.

Arbaiza L. (2014) establece la recolección de datos como:

Una tarea sistemática, pues se precisa seguir procedimientos específicos y plazos determinados. Con la ayuda de la informática se pueden procesar datos de cuestionarios, pruebas o encuesta estructurada. Cada método cuenta con sus propias funciones, ventajas y limitaciones. Del mismo modo, deben considerarse los recursos y la capacidad del investigador para seguir los

procedimientos asociados y avanzar de forma progresiva. (p. 199).

Por consiguiente, el instrumento de investigación que se trabajara en la presente investigación son: el cuestionario y la guía de análisis de documentos. En donde el cuestionario facilitara en obtener datos de manera simple a través de ítems que son respondidos de acuerdo a lo que se establezca o como se necesite para analizar claramente los resultados. Asimismo, la guía de análisis de documentos es recomendable cuando el propósito del estudio es comprender la naturaleza del tipo de comunicación.

Tabla 5. *Matriz análisis de contenido*

UNIDAD DE ANALISIS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
<b>Norma: C.P, CAPITULO I, DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES del Art. 2.</b>	Derecho a la Vida	Por lo que el art. 2 protege: - vida. - Identidad. -Libre desarrollo y bienestar. -Integridad moral, psíquica y física.
		Asimismo, protege en todas sus formas la salud, la seguridad física y social del trabajador. Por lo que Art. 7°, protege: - El derecho a la salud.  Además, en caso de que exista una persona incapacitada.
<b>C.P, CAP. II, DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS de los Art. 7, 9, 10, 22 y 29.</b>	Derecho a la Protección de Salud	Asimismo, por lo que el art. 9 constituye que el Poder Ejecutivo norme y supervise la función nacional de salud por ser responsable de diseñar y conducir en forma plural y descentralizada, la facilitación de todos los accesos equitativos a los servicios de salud.
		Y por último lo que el art. 10 reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.
	Derecho al Trabajo	Siendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

		<p>Sin embargo el art. 22 establece que el trabajo es un derecho y un deber siendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p> <p>Además, por lo que el art. 29 hace referencia en donde el Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.</p>
<p><b>C.C.: CAP. I - EFECTO DE LAS OBLIGACIONES de los Arts. 1318, 1319, 1320, 1321.</b></p>	Dolo	<p>Es la situación en la que el empleador le causa daño al trabajador conscientemente mediante la no ejecución de una de sus obligaciones. Por lo que el Art. 1318 C.C (Dolo) hace mención al que procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.</p>
	Culpa Inexcusable	<p>Es la situación en la que el empleador le causa daño grave al trabajador por no ejecutar una obligación pactada entre ellos cayendo en negligencia grave.</p> <p>Por lo que el Art. 1319 C.C (Culpa inexcusable).</p>
<p><b>C.C.: SECCION SEXTA- FUENTE DE LAS OBLIGACIONES, Responsabilidad extracontractual de Artículo 1969, 1970.1981, 1983, 1985.</b></p>	Culpa Leve	<p>Se da por la inejecución de una obligación, su lesividad es una escala inferior al de la culpa inexcusable en cuanto al daño y a la indemnización.</p> <p>La inejecución de esta obligación implica la negligencia por descuido en cuanto a la responsabilidad laboral que por naturaleza exige su mando.</p> <p>Por lo que el Art. 1320 C.C (Culpa leve).</p>
	Indemnización por Dolo	<p>Es aquella situación en la que el empleador no cumple sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, en circunstancia que lo obliga a indemnizar por daños y perjuicios al</p>

		<p>trabajador perjudicado, en cuanto a su resarcimiento es la que, por la inejecución de la obligación parcial, tardío o defectuoso, dándose a recoger tanto al daño emergente como también al lucro cesante.</p> <p>Estándose contemplado en el art. 1321 C.C, (Indemnización por dolo: Culpa leve e inexcusable).</p>
<p><b>C.P, CAP. VII VIOLACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJO, del Art. 168-A</b></p>	<p>Indemnización de Daño por Dolo o Culpa</p>	<p>Es la situación en que el empleador queda obligado a indemnizar a su trabajador si este actúa conscientemente al causar el daño o como es de su responsabilidad establecer medidas de prevención, este no lo ejecuta sea por la circunstancia que fuera termina causando daños a sus trabajadores lo que claramente será su culpa, quedara sujeto a indemnización de los afectados.</p> <p>Por lo que el art. 1969 C.C (indemnización de daño por dolo o culpa).</p>
	<p>Responsabilidad de Riesgo</p>	<p>Es la situación en la que el empleador queda sujeto de responsabilidad cuando al manejar a un grupo de trabajadores para determinada obra, en la que podrían correr riesgos de sufrir accidentes, este queda obligado si se causara daños a repararlo por ello es de su obligación establecer dentro de la determinada obra medidas de prevención que pueden evitar los infortunios laborales.</p> <p>Por lo que el art. 1970 C.C (Responsabilidad de riesgo).</p>
	<p>Responsabilidad Originada por subordinación</p>	<p>Es la que se impone cuando el empleador ordena el cumplimiento de un servicio laboral a un trabajador en la que dentro de</p>

	<p>su cargo le causa daños, el empleador directo quedará como responsable de su perjuicio, si hubiera un tercero empleador indirecto, también asumirá la responsabilidad.</p> <p>Por lo que el art. 1981 C.C (Responsabilidad originada por subordinado).</p>
Responsabilidad Solidaria	<p>Es la figura que estipula la responsabilidad de más de 2 empleadores en el resarcimiento de un daño causado (empleador directo y empleador indirecto).</p> <p>Por lo que el Art. 1983 del CC. (Responsabilidad Solidaria).</p>
Contenido de la Indemnización	<p>Es la figura que se determina por la acción u omisión que corresponde tras un daño producido, siendo esta aquella consecuencia que queda sujeto a indemnizarse por parte de su responsable.</p> <p>Por lo que el Art. 1985 del C.C. (Contenido de la indemnización).</p>
Condiciones de SST.	<p>Es la situación en la que se le impone una sanción al empleador que atenta contra las condiciones de SST; al incumplimiento de la norma de SS, estando en un responsabilidad u obligación las gestionar medidas de prevención en el trabajo, expone a riesgos inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.</p> <p>Estando tipificado en el art. 168-A por referencia de atentado contra las condiciones de SST.</p>



<p><b>Ley 28806 GIT". Del Art. 22.</b></p>	<p>Infracciones administrativas</p>	<p>Siendo ser el acto o hecho por impedir o dificultar con respecto a la labor inspectiva, estando una vez cometido, se consignará mediante un acta de infracción, dándose inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.</p> <p>Establecida por el art. 22, "Infracciones Administrativas en SST, en donde se establece por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas.</p>
<p><b>SENTENCIA: EXP. N° 13539-2013-0-1801-JR-LA-05 (S)</b></p>	<p>1. FUNDAMENTO FACTICO.- Se trata de una demanda por indemnización de daños y perjuicios en referencia al lucro cesante y daño a la persona, asimismo a los intereses legales, costos y costas del proceso, siendo interpuesto por TEODORO LUNA PIPA en contra CONSORCO PROCOM AGUA siendo apelada contra la sentencia N° 128-2013-NLPT, de fecha 25 de noviembre de 2013, corriente de fojas 196 a 202, siendo declara fundada, sin embargo apelaron declarándose FUNDADA EN PARTE a la demanda.</p>	<p>Ocurrido en la Ciudad de Lima, tratándose de una demanda por indemnización de daños y perjuicios respecto al lucro cesante y daño a la persona, interpuesta por TEODORO LUNA PIPA en contra CONSORCO PROCOM AGUA de fojas doscientos dos, con sentencia 128-2013 declarada fundada de fecha 25 de noviembre del 2013, sin embargo la parte demandada no conforme con el veredicto presenta recurso de apelación en contra la sentencia emitida, siendo elevado al superior jerárquico, donde resuelve fundada en parte a la sentencia emitida en primera instancia, de fecha 11 de noviembre del 2014, y ordenando a la parte demandado cumpla con efectuar a favor del actor el abono de la suma de S/. 5, 475.00 soles.</p>
	<p>2. FUNDAMENTO JURIDICO.- Por</p>	<p>Título IX del Código Civil, en el arts. 1321° y 1322°, asimismo literal a) del</p>

---

sentencia del Quinto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, declaro fundado la demanda por Indemnización por indemnización de daños y perjuicios respecto al lucro cesante y daño a la persona, consagrada en el Título IX del Código Civil, en el arts. 1321° y 1322°, asimismo en el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 29497 NLPT, referida al daño ocasionado al demandante.

inciso 4.2 del art. 4° de la Ley N° 29497 NLPT.

3. RESOLUTIVA. - Declarando Fundada la demanda en primera instancia, sin embargo, siendo apelada en contra la sentencia emitida por el quinto juzgado especializado de trabajo permanente de Lima, de vista de fojas doscientos dos, su fecha de veinticinco de noviembre del dos mil trece, sin embargo, la cuarta sala laboral declara Fundada en parte a la sentencia de primera instancia, donde Ordena al demandado cumpla con efectuar el abono de la suma S/. 5,

Describe sobre la relación de causalidad debe existir una relación de causa-efecto, es decir, de antecedente-consecuencia entre la conducta antijurídica del autor y el daño causado a la víctima, pues de lo contrario no existiría responsabilidad civil y no nacería la obligación legal de indemnizar; en lo relativo a los factores de atribución estos pueden ser subjetivos (dolo o culpa del autor) y objetivos, los cuales tienen diversas expresiones ya sea se trate de un caso de responsabilidad contractual o de la responsabilidad extracontractual, en donde los presupuestos del daño contractual y extracontractual son comunes: la antijuridicidad, el daño, la relación de causalidad y los factores de atribución, los que pueden variar de acuerdo a cada caso en particular, comprendiendo dentro del daño para la finalidad de determinar

---

475.00 soles, de fecha  
once de noviembre del  
dos mil catorce.

el quantum del resarcimiento, los  
conceptos de daño moral, lucro cesante y  
daño emergente en ejercicio del  
contenido en el artículo mil trescientos  
veintiuno y mil trescientos veintidós del  
código civil y por tanto es que se toma  
esta decisión.

---

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos.**

La información se procesó en una computadora, haciendo uso el programa de Excel, en donde se procesará el dato obtenido mediante la población siendo el objeto de estudios durante el trabajo de campo.

Después del trabajo de campo se utilizaron cuestionarios a especialista, tantos abogados e inspectores especializados en la materia de SST la muestra seleccionada no probabilística intencional, se procedió al conteo y categorización de los datos, luego procedimos a ordenarlos en cuadros estadísticos para su lectura, teniendo como finalidad obtener resultados, a partir ello se realizará según el objetivo y la hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento.

En la validez del instrumento permitiendo extraer conclusiones acertadas con respecto a las determinadas variables que han sido medida en relación al objeto de estudio, asimismo, la confiabilidad nos ayudara evaluar mediante un cálculo donde se obtendrán los coeficientes de confiabilidad que varían entre 0 (nula) a 1 (máximo o 100%) en donde los coeficientes muestran el grado de error de la medición, estando sujeto a variar de acuerdo con el número de ítems.

En la presente investigación se hace uso del coeficiente de Aiken, aplicando la Herramienta informática, se procederá al cálculo de Aiken, siendo la ecuación empleada en:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

- S= sumatoria
- n= número de jueces
- c= número de valores 3
- V= V de Aiken

Tabla 6

*Cuadro de validación del instrumento*

	Aceptado (2)		Modificado (1)		Rechazado (0)		Observación	
ITEMS	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Sumatoria	Valor (V)	
1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	2	2	2	2	2	10	1	
1.2. En su opinión ¿Tras el daño Extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	2	1	2	2	2	9	0.9	
1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	2	2	2	2	2	10	1	

1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	2	2	2	2	2	10	1
1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.6. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.7. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	2	2	2	2	2	10	1
1.8. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.9. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	2	2	2	2	2	10	1
1.10. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	2	2	2	2	2	10	1
1.11. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajado?	2	2	2	2	2	10	1

1.12. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	2	2	2	2	2	10	1	
1.13. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	2	2	2	2	2	10	1	
1.14. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	2	2	2	2	2	10	1	
1.15. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	2	2	2	2	2	10	1	
							0.96875	

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S= sumatoria

n= número de jueces

c= número de valores 3

V= V de Aiken

Se aceptan ítems con valores por encima de 0.8

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

Monje (2011) hace referencia que el análisis de contenido es: “Una técnica de investigación para el análisis sistemático del contenido de una comunicación, bien sea oral o escrita” (p.119).

Es decir, es una técnica de análisis de documentos, obteniendo como finalidad estudiar las ideas expresadas en los mismos, significado de las palabras, frases o temas a los que se pretende y/o intenta cuantificar.

Tabla 7. Responsabilidades que muestra que tiene el empleador

UNIDAD DE ANALISIS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA
<p><b>Norma: C.P, CAPITULO I, DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES del Art. 2.</b></p>	Derecho a la Vida	<p>Por lo que el art. 2 protege:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vida.</li> <li>- Identidad.</li> <li>-Libre desarrollo y bienestar.</li> <li>-Integridad moral, psíquica y física.</li> </ul>
		<p>Asimismo, protege en todas sus formas la salud, la seguridad física y social del trabajador. Por lo que Art. 7°, protege:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El derecho a la salud.</li> </ul> <p>Además, en caso de que exista una persona incapacitada.</p>
<p><b>C.P, CAP. II, DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS de los Art. 7, 9, 10, 22 y 29.</b></p>	Derecho a la Protección de Salud	<p>Asimismo, por lo que el art. 9 constituye que el Poder Ejecutivo norme y supervise la función nacional de salud por ser responsable de diseñar y conducir en forma plural y descentralizada, la facilitación de todos los accesos equitativos a los servicios de salud.</p>
		<p>Y por último lo que el art. 10 reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.</p>
		<p>Siendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p>
	Derecho al Trabajo	<p>Sin embargo, el art. 22 establece que el trabajo es un derecho y un deber siendo la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p> <p>Además, por lo que el art. 29 hace referencia en donde el Estado reconoce el</p>



		derecho de los trabajadores a participar de las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.
<b>C.C.: CAP. I - EFECTO DE LAS OBLIGACIONES de los Arts. 1318, 1319, 1320, 1321.</b>	Dolo	Es la situación en la que el empleador le causa daño al trabajador conscientemente mediante la no ejecución de una de sus obligaciones. Por lo que el Art. 1318 C.C (Dolo) hace mención al que procede con dolo quien deliberadamente no ejecuta la obligación.
	Culpa Inexcusable	Es la situación en la que el empleador le causa daño grave al trabajador por no ejecutar una obligación pactada entre ellos cayendo en negligencia grave.  Por lo que el Art. 1319 C.C (Culpa inexcusable).  Se da por la inejecución de una obligación, su lesividad es una escala inferior al de la culpa inexcusable en cuanto al daño y a la indemnización.
<b>C.C.: SECCION SEXTA- FUENTE DE LAS OBLIGACIONES, Responsabilidad extracontractual de Artículo 1969, 1970.1981, 1983, 1985.</b>	Culpa Leve	La inejecución de esta obligación implica la negligencia por descuido en cuanto a la responsabilidad laboral que por naturaleza exige su mando.  Por lo que el Art. 1320 C.C (Culpa leve).
	Indemnización por Dolo	Es aquella situación en la que el empleador no cumple sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve, en circunstancia que lo obliga a indemnizar por daños y perjuicios al trabajador perjudicado, en cuanto a su resarcimiento es la que, por la inejecución de la obligación parcial, tardío o defectuoso, dándose a recoger tanto al daño emergente como también al lucro cesante.

	Estándose contemplado en el art. 1321 C.C, (Indemnización por dolo: Culpa leve e inexcusable).
Indemnización de Daño por Dolo o Culpa	Es la situación en que el empleador queda obligado a indemnizar a su trabajador si este actúa conscientemente al causar el daño o como es de su responsabilidad establecer medidas de prevención, este no lo ejecuta sea por la circunstancia que fuera termina causando daños a sus trabajadores lo que claramente será su culpa, quedara sujeto a indemnización de los afectados.  Por lo que el art. 1969 C.C (indemnización de daño por dolo o culpa).
Responsabilidad de Riesgo	Es la situación en la que el empleador queda sujeto de responsabilidad cuando al manejar a un grupo de trabajadores para determinada obra, en la que podrían correr riesgos de sufrir accidentes, este queda obligado si se causara daños a repararlo por ello es de su obligación establecer dentro de la determinada obra medidas de prevención que pueden evitar los infortunios laborales.  Por lo que el art. 1970 C.C (Responsabilidad de riesgo).
<b>C.P, CAP. VII VIOLACION DE LA LIBERTAD DEL TRABAJO, del Art. 168-A</b>	
Responsabilidad Originada por subordinación	Es la que se impone cuando el empleador ordena el cumplimiento de un servicio laboral a un trabajador en la que dentro de su cargo le causa daños, el empleador directo quedará como responsable de su perjuicio, si hubiera un tercero empleador indirecto, también asumirá la responsabilidad.  Por lo que el art. 1981 C.C

		(Responsabilidad originada por subordinado).
	Responsabilidad Solidaria	Es la figura que estipula la responsabilidad de más de 2 empleadores en el resarcimiento de un daño causado (empleador directo y empleador indirecto).  Por lo que el Art. 1983 del CC. (Responsabilidad Solidaria).
	Contenido de la Indemnización	Es la figura que se determina por la acción u omisión que corresponde tras un daño producido, siendo esta aquella consecuencia que queda sujeto a indemnizarse por parte de su responsable.  Por lo que el Art. 1985 del C.C. (Contenido de la indemnización).
	Condiciones de SST.	Es la situación en la que se le impone una sanción al empleador que atenta contra las condiciones de SST; al incumplimiento de la norma de SS, estando en un responsabilidad u obligación las gestionar medidas de prevención en el trabajo, expone a riesgos inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores.  Estando tipificado en el art. 168-A por referencia de atentado contra las condiciones de SST.
<b>Ley 28806 GIT”. Del Art. 22.</b>	Infracciones administrativas	Siendo ser el acto o hecho por impedir o dificultar con respecto a la labor inspectiva, estando una vez cometido, se consignara mediante un acta de infracción, dándose inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador.  Establecida por el art. 22, “Infracciones

### 4.3. Resultados inferenciales

Arbaiza L. (2014) menciona las escalas de tipo Likert como: “Las de uso más frecuente cuando se desea medir actitudes y opiniones, ya que se construyen de un modo relativamente sencillo y demandan poco tiempo” (p.215).

Siendo plasmado mediante el resultado empleando en referencia a la escala de Likert con la finalidad que el resultado de investigación se conciba como un origen de información y datos eficaces fieles, para que de manera futura y ante una probable investigación similar, pueda ser empleada por otros investigadores.

Asimismo, el objetivo es determinar las inadecuadas condiciones de seguridad que se establecen en la búsqueda de prevenir accidentes de trabajo o en su medida la no ejecución de medidas preventivas que conlleven a daños ocasionados por AT, lo que incurra en la imposición de sanciones de las empresas de construcción de en lima Sur, específicamente en los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador vistas durante el año 2017. Para ello se ha aplicado un cuestionario de 16 preguntas a 30 especialistas en materia de derecho laboral y especialistas en SST que laboran en el MTPE del distrito de Jesús María y 15 empresas en total de los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador.

Los resultados se han procesado en la base al programa EXCEL, haciendo uso de barras gráficas, en el caso de las preguntas cerradas y de matriz de análisis de contenido, en el caso de preguntas abiertas.

Por lo que, presentamos los resultados acompañados de las tablas y cuadros estadísticos respectivos, los cuales se obtuvieron de acuerdo a las hipótesis planteadas como respuestas de los niveles de probabilidad, permitiendo de la contrastación demostrar la viabilidad de las hipótesis o en su defecto ser rechazadas.

Se ha tenido en cuenta cada pregunta a través de un enunciado que se detalla a continuación:

1. El daño patrimonial como consecuencia del AT.

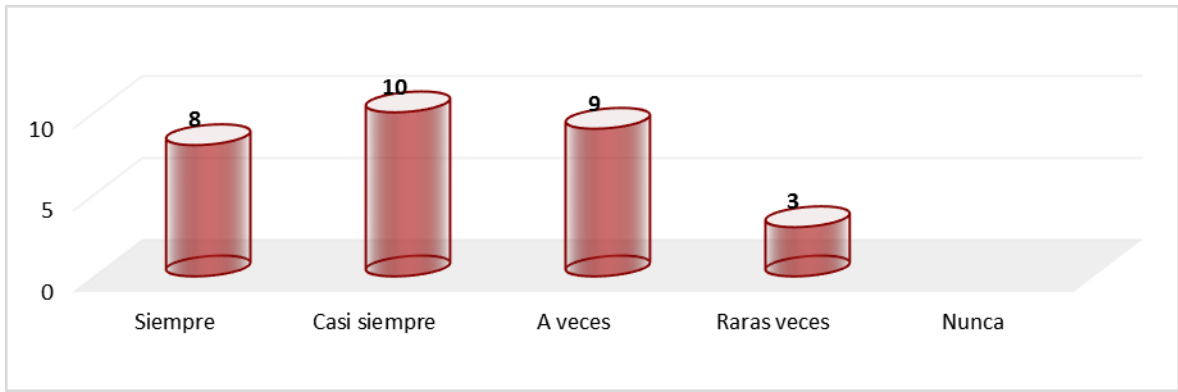


Figura 2. El daño patrimonial se establece en consecuencia directa del AT en el sector construcción.

El gráfico de la figura N°1 muestra que 10 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que casi siempre se establece el daño patrimonial en consecuencia directa del AT del sector construcción.

- El daño extrapatrimonial establece medidas indemnizatorias como resultado de un accidente de trabajo.

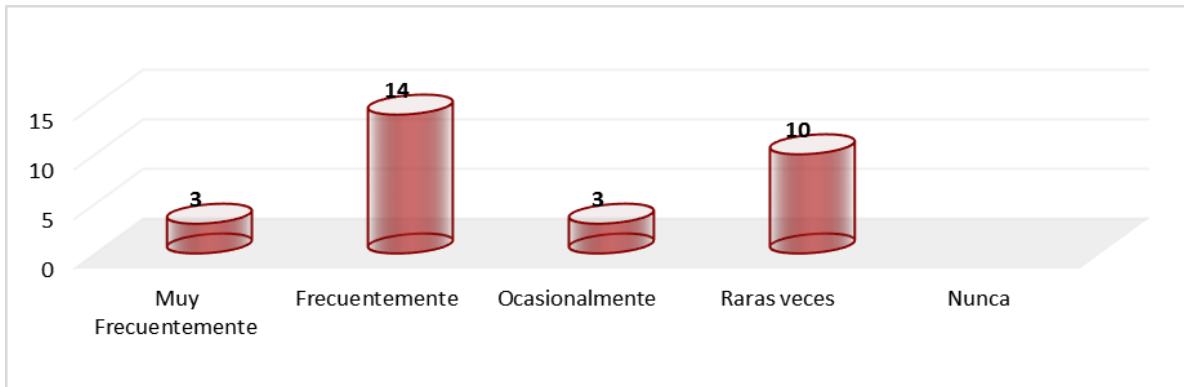


Figura 3. El daño extrapatrimonial establece medidas indemnizatorias al surgir en consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo.

El gráfico de la figura N°2 muestra que 14 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que es frecuente que por el daño extrapatrimonial se establezca medidas indemnizatorias, las que surgen en consecuencia derivada por acción u omisión generada como resultado de los AT en las empresas de construcción.

- Los efectos de las condiciones inseguras producen riesgo ante la vida, salud o integridad física.

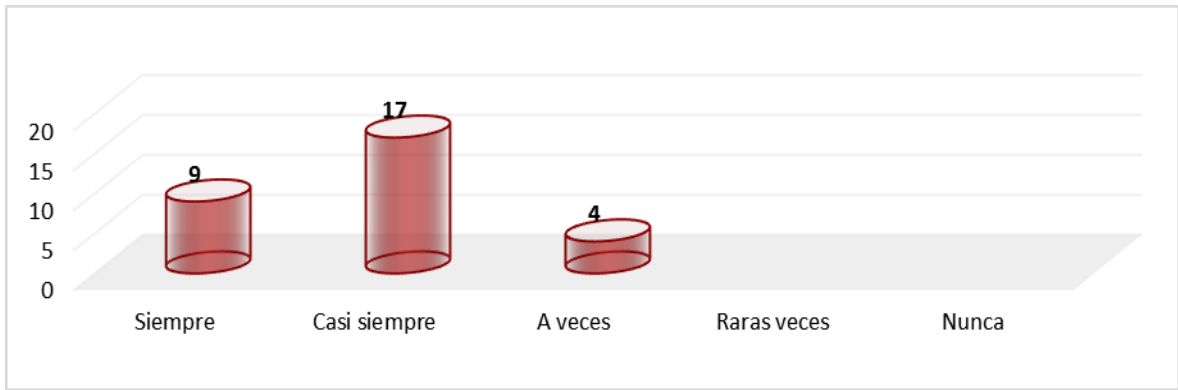


Figura 4. Los efectos de las condiciones inseguras vistas producen riesgo inminente a la vida, salud o integridad física.

El gráfico de la figura N°3 muestra que 17 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que casi siempre los efectos de las condiciones inseguras produzcan riesgo inminente a la vida, salud o integridad física.

4. Se producen accidentes o incidentes más de una ocasión en el mismo centro de trabajo.

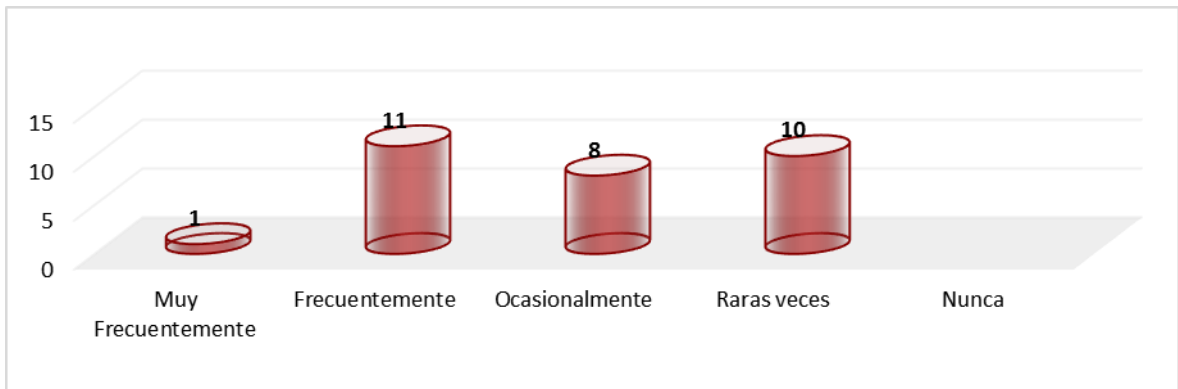


Figura 5. Se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión.

El gráfico de la figura N°5 muestra que 11 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que es frecuente que ocurran accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión.

5. No menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B.

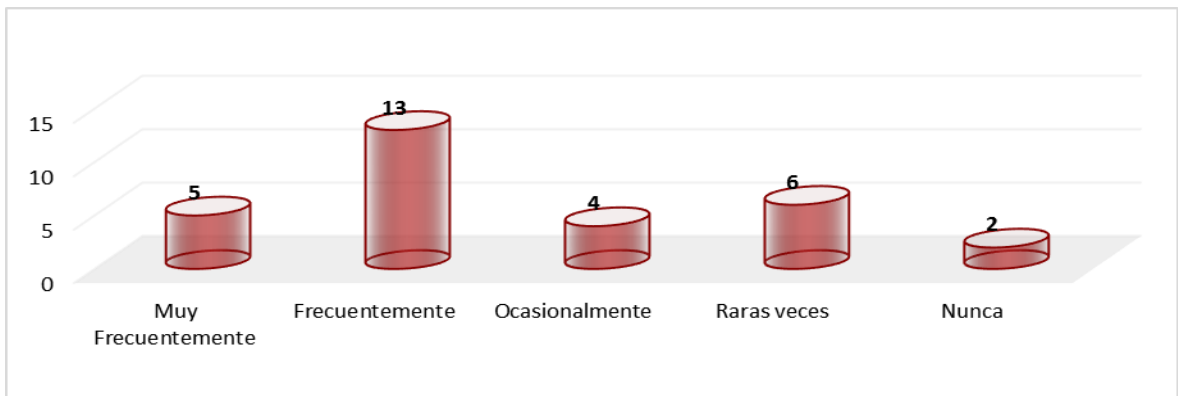


Figura 6. Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del SG-SST.

El grafico de la figura N°6 muestra que 13 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que es frecuente y adecuado se instale no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST.

6. Un vínculo de contrato preestablecido se cumple con la reparación del daño causado.

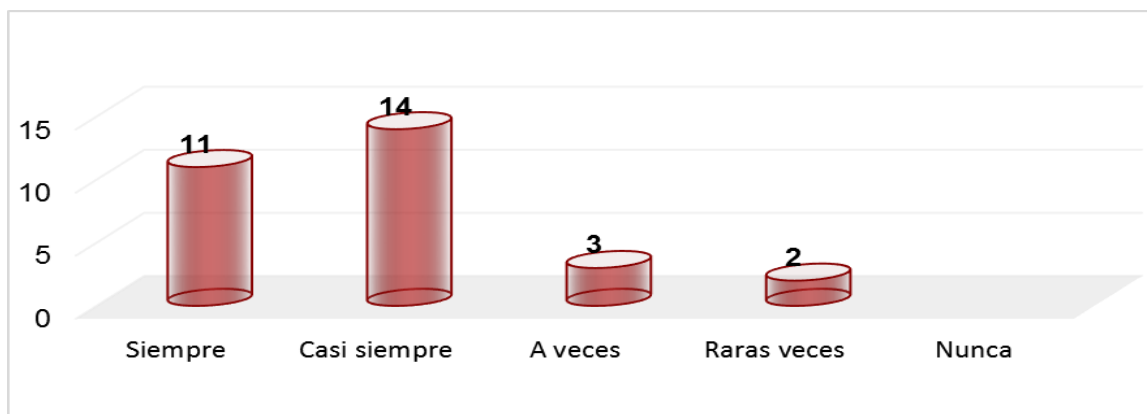


Figura 7. Existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados.

El grafico de la figura N°7 muestra que 14 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que casi siempre cuando existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple con la reparación de los daños causados.

7. Las partes al no contar con un contrato preestablecido el hecho dañoso busca la reparación de los daños y perjuicios causados.

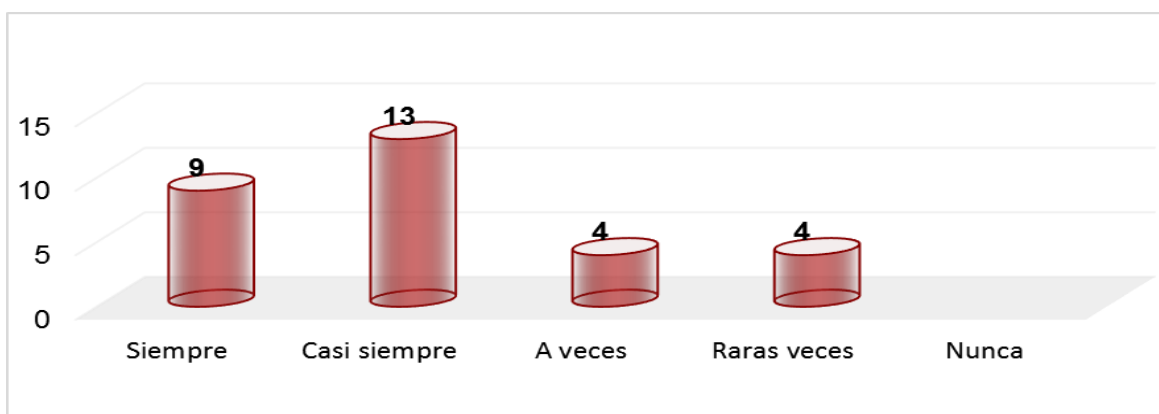


Figura 8. Las partes al no tener un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados.

El grafico de la figura N°8 muestra que 13 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que siempre cuando no existe contrato preestablecido es el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados.

8. Las malas condiciones de seguridad conllevan al peligro inminente a la vida, salud o integridad física del trabajador.



Figura 9. La inobservancia de las condiciones de seguridad conlleva al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajado.

El grafico de la figura N°9 muestra que 18 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron la inobservancia de las condiciones de seguridad conlleva siempre al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajado.

9. Las condiciones de seguridad conllevan a la muerte del trabajador.

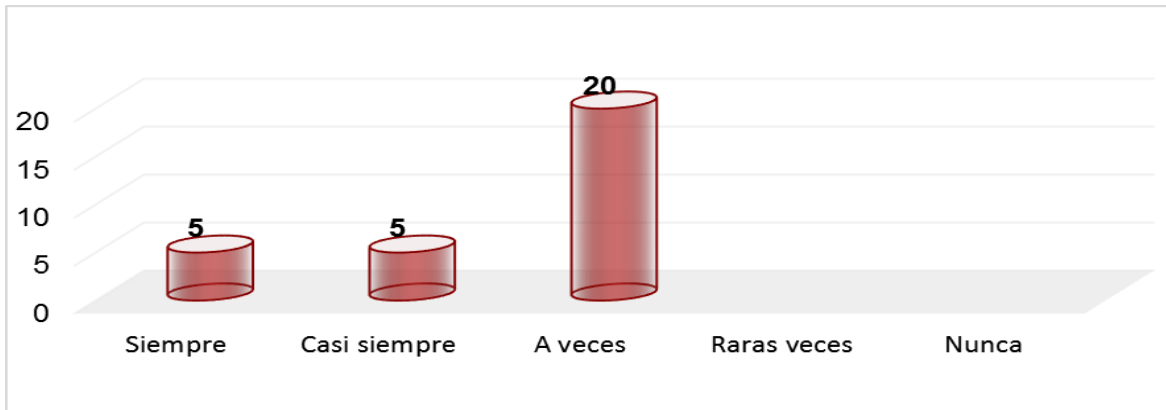


Figura 10. La inobservancia de las condiciones de seguridad conlleva a la muerte al trabajador.

El grafico de la figura N°10 muestra que 20 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que es a veces que la inobservancia de las condiciones de seguridad conlleva a la muerte al trabajador.

10. Frecuencia de imposición de infracciones administrativas en las empresas de construcción.



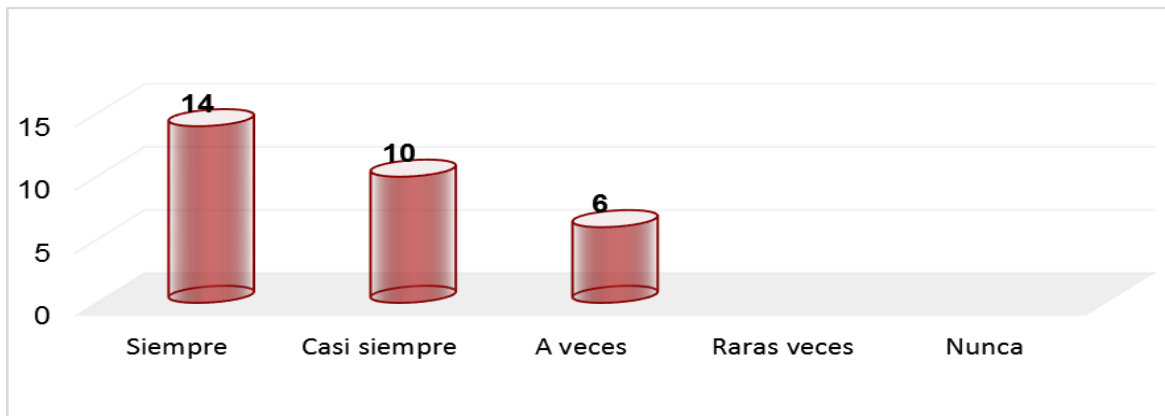


Figura 11. Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción.

El grafico de la figura N°11 muestra que 13 de nuestros encuestados (30 de población) indicaron que es siempre frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción.

Tabla 8. Límites de responsabilidad del empleador.

Unidad de análisis	Categoría	Subcategoría
<b>¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?</b>	-Indemnización	-Imprudencia del trabajador.
	-Inobservancia	-El no uso adecuado del EPP.
	-Prevención y protección	-Falta de Capacitación.

Los especialistas consideran que si existen límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados nombrando a tres posibles limites los que son la indemnización por la imprudencia del propio trabajador, la inobservancia por el uso inadecuado de los EPP, y finalmente la prevención y protección por la falta de capacitación del personal.

Tabla 9. Tipos de condiciones inseguras para el trabajador.

Unidad de análisis	Categoría	Subcategoría
<b>¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?</b>	-Inconciencia de inversión de los EPP.	-Falta de EPP
	-Orden y Limpieza	-Falta de limpieza en el centro de trabajo.
	-Inconciencia en el mantenimiento de maquinarias u equipos.	-Falta de mantenimiento de maquinarias u equipos.
	-Personal Incapacitado.	-Falta de capacitación al trabajador.

Los especialistas consideran que respecto al tipo de condiciones inseguras que se establecen con mayor frecuencia y que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador se encuentra la Inconciencia de inversión de los EPP lo que lleva a la falta de EPP, así mismo el Orden y Limpieza por la

falta de limpieza en los centro de trabajo, así también la Inconciencia en el mantenimiento de maquinarias u equipos lo que contribuye a la Falta de mantenimiento de maquinarias u equipos, y finalmente el Personal Incapacitado lo que amerita la falta de capacitación de los trabajadores.

Tabla 10. *Recomendaciones podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST.*

Unidad de análisis	Categoría	Subcategoría
¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	-Matriz IPER.	-Monitoreo, control y evaluación de riesgos en las gestiones de SST.
	-Contratar Personal Especializado.	-Personal no acto en el puesto designado.
	-Matriz FODA.	-Registro de fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades.
	-Asesoramiento ante la entidad encargada.	-La falta de decisión de solicitar asesoramiento en la entidad MTPE.
	-Evaluación de riesgos.	-La evaluación de riesgos prevendrá los accidentes de trabajo.

Los especialistas consideran que respecto a las recomendaciones o sugerencias que podría proporcionarle al empleador del sector privado en medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo indicaron que elaborando una matriz IPER se obtendrá un debido Monitoreo, control y evaluación de los riesgos encontrados. Así mismo indicaron que el contratar personal especializado disminuirá el personal no acto en los puestos riesgosos. Por otro lado, indicaron que elaborando una matriz FODA se obtendrá el registro de amenazas y debilidades fundadas en SST. Así mismo sugirieron que la evaluación de riesgos reducirá los accidentes de trabajo.

Tabla 11. *Casos producidos de acuerdo al código penal Art. 168-A.*

Unidad de análisis	Categoría	Subcategoría
¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	-No conoce. -No ha visto hasta el momento. -Ningún caso reportado.	- Actualmente durante el año no se han presenciado ningún caso en la que se allá incurrido pese a ser notificado que se ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo.

Los especialistas consideran que respecto a que si conocen algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador, indicaron que no se ha presenciado ningún caso en la que se allá incurrido pese a ser notificado que se ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo.

Tabla 12. *Infracciones Administrativas*

<b>Unidad de análisis</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>
¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en las empresas de construcción?	Grados de Infracciones	Leves
		Graves
		Muy Graves

Los especialistas consideran que respecto a que respecto al Grado de infracciones que se imponen con frecuencia en las empresas de construcción establecidas por la norma de Inspecciones establecidas (LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES), se han acogido en su mayoría al tipo de infracciones graves.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión De Resultados

Los resultados de esta investigación afirman la hipótesis y enunciados formulados, Después de analizar la información obtenida previamente, se conviene en interpretar los resultados; explicar los descubrimientos obtenidos y se cotejaron con las teorías.

Arbaiza L. (2014) cita a (Vara 2012) donde establece la sección de discusión que:

El investigador asumirá una postura independiente y sustentará los resultados del estudio sin hacer defensa de ellos ni sobredimensionar su aporte. Es decir, Arbaiza dice que para discutir supone ser crítico con los hallazgos y demostrar una buena capacidad de argumentación basada en el conocimiento profundo del tema. (p.269).

Se procederá con el contraste de la hipótesis general planteada para la presente tesis:

En la hipótesis general planteada para el presente proyecto de tesis se denomina: “Posiblemente el tipo de responsabilidades impuestas a través de sanciones aplicados a empresas de construcción en los casos de accidente de trabajo son predominantemente de tipo administrativo vistos en los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador en el año 2017”. Bajo este contexto se contrasta los resultados con la teoría.

### 5.1.1. Resultado – Teoría

De la aplicación del cuestionario a 30 especialistas en la materia de derecho laboral, SST se obtuvo como resultado que en su mayoría indicaron que las condiciones inseguras de SST, establecen responsabilidades que son el resultado de los AT, en donde se pone en peligro o riesgo el daño patrimonial y extrapatrimonial del trabajador.

Para entender que la Responsabilidad derivada por accidentes de trabajo es la que se impone no solo por el daño a la salud, sino también al peligro o riesgo inminente (Sanabria, 2015).

En cuanto a las Hipótesis específicas:

**Primera: Verificar la probabilidad de la sanción penal impuesta por la inobservancia o peligro inminente frente a los daños ocasionados como consecuencia de los accidentes de trabajo que resultaron por pésimas condiciones de seguridad y de actos inseguros en las empresas de construcción de los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador.**

#### **a. Resultado – Teoría**

De la aplicación del cuestionario a 30 especialistas en la materia de derecho laboral, SST se obtuvo como resultado que en mayoría de los casos en materia penal ante el sector construcción se dan muy pocos en nuestro país.

El derecho penal del trabajo puede entenderse como el conjunto de normas destinadas a la protección de los derechos e intereses de los trabajadores, comprendiendo tres ámbitos:

- Protección de las condiciones mínimas de trabajo.
- Protección de las condiciones personales de trabajo.
- Protección del principio de autonomía colectiva y de las reglas de actuación colectiva, cautelando su ejercicio democrático y garantizando “la libertad sindical”. (Calderón, 2014)

**Segunda: Verificar la probabilidad de la sanción administrativa impuesta por la entidad fiscalizadora frente a la no responsabilidad por parte de las empresas de construcción de los distritos de Villa maría del triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el salvador.**

#### **a. Resultado – Teoría**

De la aplicación del cuestionario a 30 especialistas en la materia de derecho laboral, seguridad y salud en el trabajo se obtuvo como resultado que la mayoría indicó que la infracción impuesta a las empresas de construcción es de grado grave.

Es la que se viene a constituir como responsabilidad empresarial, por incumplimiento de las obligaciones de SST, independientemente de que se produzca o no daño ocupacional (este servirá para aumentar la cuantía de la multa), en donde la autoridad administrativa de trabajo (AAT) deberá imponer sanciones desde multa hasta el cierre del centro de trabajo. (Sanabria, 2015).

**Tercero: Verificar la probabilidad de la sanción civil impuesta por la búsqueda indemnizatoria de los daños ocasionados como consecuencia del accidente de trabajo con respecto a las lesiones que resultaron por la no adopción de medidas preventivas de las empresas de construcción de los distritos de Villa maría del triunfo, San Juan de Miraflores y Villa el salvador.**

#### **a. Resultado – Teoría**

De la aplicación del cuestionario a 30 especialistas en la materia de derecho laboral, SST se obtuvo como resultado que la mayoría indicara que la responsabilidad civil se da como efecto de un accidente de trabajo, derivado por la indemnización del daño causado a través del daño patrimonial y extrapatrimonial.

La responsabilidad extracontractual el obrero que intenta una acción de indemnización contra su patrón deberá demostrar la culpa de su patrón como causante en el suceso de su incapacidad física. Sin

embargo, en la responsabilidad contractual es aquella que nace del incumpliendo de una obligación, cuando el daño es consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, de la inexecución de una obligación voluntaria o contractual (Huancahuari, 2011).

La suma de la teoría de Huancahuari y de la teoría de Sanabria considera que la imposición de responsabilidades como fuente de indemnización engloba el daño contractual y extracontractual no solo desde los daños a la salud sino también hasta el solo hecho de poner en peligro o riesgo inminente la vida del ser humano por lo que concientizarla provocara en los empleadores de nuestra sociedad menos acciones culposas o dolosas basadas en responsabilidades u obligaciones de SST.

## 5.2. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación según nuestro enfoque y conforme a la secuencia seguida hemos determinado las siguientes conclusiones:

**Primera:** Tras los accidentes de trabajo y la imposición de responsabilidades que derivan de ella se ha discutido si las condiciones de seguridad establecen el tipo de responsabilidad como efecto del accidente de trabajo en las empresas de construcción, por lo que se ha determinado causas que engloban tres tipos de responsabilidades las que se encuentran fundadas en normas establecidas las que son la responsabilidad civil, penal y administrativa.

**Segunda:** En la responsabilidad civil se propone dos teorías, la teoría de la responsabilidad nacida en el vínculo contractual y la nacida en el vínculo extracontractual, por lo que hemos determinado que cuando existe vínculo contractual imponer una reparación civil suele ser más fácil conseguirlo pues se tiene a disposición un documento que amerita la responsabilidad del empleador en cambio por el vínculo extracontractual no pasa lo mismo es la probanza del hecho dañoso la que se encarga de dictar si existe o no responsabilidad por parte del empleador. Por otro lado, también se ha dispuesto la teoría de la indemnización del daño patrimonial y extrapatrimonial figuras que contemplan por el daño patrimonial al lucro cesante y/o al daño emergente y por el daño extrapatrimonial encontramos al daño a la persona y/o daño moral, ambas figuras sujetas a indemnización según nuestro código civil peruano.

**Tercera:** En la responsabilidad penal se ha propuesto dos temas a discusión la primera la penalidad que surge del solo hecho de poner en peligro la vida, la salud o integridad del trabajador y la segunda la penalidad que surge tras la muerte o lesión fruto del accidente de trabajo.

**Cuarta:** En la responsabilidad administrativa se ha establecido que es la que nace como efecto de la actividad inspectiva por incumplimiento de las obligaciones de SST, independientemente de que se produzca o no el daño ocupacional en donde la autoridad administrativa de trabajo (AAT) deberá imponer sanciones que van desde la multa hasta el cierre temporal del centro de trabajo.

**Quinta:** Finalmente basándonos en las condiciones inseguras propuestas por los expertos e inspectores de SUNAFIL y MTPE, consideramos que al contrario de ellas toda condición segura en el trabajo debe proponer un ambiente seguro y saludable, compatible con el bienestar y la dignidad de los trabajadores donde exista la posibilidad de lograr cualquier objetivo personal que se proponga cualquier trabajador.

### **5.3. Recomendaciones**

1. Basándonos en la respuesta de inspectores del MTPE y SUNAFIL y expertos en la materia (Abogados) y nuestras indagaciones teóricas recomendamos que el trabajador que busca una indemnización de una lesión que el mismo causo no busque una responsabilidad de parte de su empleador pues ello se encuentra amparado en el propio Código Penal Peruano en la que indica que no existe responsabilidad penal cuando la muerte o lesión grave es el resultado de la imprudencia o inobservancia del propio trabajador que vulnera las normas de SST, circunstancia es el límite en la responsabilidad del empleador frente a los daños causados. Así mismo el límite que existe en la responsabilidad indemnizatoria pues muchas veces se ha visto que no es solo uno quien se ocupa de la indemnización de los daños causados si no también son dos y hasta tres a lo que llamamos responsabilidad compartida.
2. Por otro lado, basándonos en la respuesta de inspectores y abogados y buscando determinar cuáles son los tipos de condiciones inseguras que acrecen con frecuencia en los accidentes de trabajo o que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador en las empresas de construcción recomendamos que se implemente en las empresas de construcción equipos de protección (EEP) así mismo que se haga mantenimiento por lo menos cada 6 meses los equipos de trabajo.
3. Así mismo buscando una mayor reducción de accidentes de trabajo y menos infracciones administrativas recomendamos que se elabore una matriz IPER la cual es la fuente descriptiva y organizada de las actividades de riesgos y control de la empresa la cual permita Identificar peligros, logrando con ello no solo su evaluación si no también su control y monitoreo de riesgos ligados a la actividad que se desempeña.
4. Finalmente recomendamos que se capacite mensualmente por los menos dos días consecutivos al personal designado para actividades riesgosas logrando con ello que el propio trabajador identifique los peligros a la que está expuesto, así mismo que concientice al personal sobre la importancia del uso adecuado de los EEP, pues estos podrían salvarle la vida de sufrir un accidente en el trabajo y por tanto que es obligatorio usarlas.



## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **Leyes**

Ley N° 28806, de 22 de julio del 2016, de inspección de trabajo. Lima, p. H-25 – H-27.

Ley N° 29783, de 20 de agosto del 2011, de seguridad y salud en el trabajo. Primera edición: febrero 2017, Editorial Ubilex asesores SAC. Lima, p. 253 - 291.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR, de 25 de abril del 2012, reglamento de la ley N° 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo. Primera edición: febrero 2017, Editorial Ubilex asesores SAC. Lima, p. 292 – 330.

Ley N° 29981, de 15 de enero del 2013, de creación de la superintendencia nacional de fiscalización laboral. Lima.

Ley N° 27444, de 11 de abril del 2001, de procedimiento administrativo general. Lima.

Decreto Supremo N° 1272, de 21 de diciembre del 2016, Ley N° 27444, Ley Procedimiento administrativo general y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo, Lima.

Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, de 20 de marzo del 2017, que aprueba el texto único ordenado de la Ley N° 27444, Ley Procedimiento administrativo general, Lima.

Decreto Supremo N° 295, de 25 de julio de 1984, Código Civil, Edición Abril 2017, Jurista Editores E.I.R.L. Lima, p. 277, 278, 372, 373, 376 y 378.

Decreto Supremo N° 635, de 08 de abril de 1991, Código Penal, Edición Mayo 2017, Jurista Editores E.I.R.L. Lima, p. 146, 154, 156 y 168.

Ley N° 29497, de 15 de enero del 2010, de la nueva ley procesal del trabajo, Primera edición diciembre del 2015, Gaceta Jurídica S.A., Lima, pp. G-5.

Constitución Política del Perú del 1993, de 31 de octubre del 1993, Roger Alfonsín Vilca Apaza, primera edición 2014, Arequipa, pp. 7,10, 12 y 13.

## **Libros**

- Toyama, J. (2008). *Fiscalización Laboral como afrontar una visita Inspectiva, Soluciones Laborales*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Canova, K. (2008). *Obligaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, Soluciones Laborales*. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Campo S. (2010) *Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Soluciones Laborales: Sistema integral de información para jefes de recursos humanos, asesores legales, administradores y gerentes*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Huacahuari S. (2011) *Prevención e Indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales*. Lima: Composición e Impresión en Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Gómez F. (2012) *Derecho Previsional y de la seguridad social: Análisis Doctrinario, jurisprudencial y comparado*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Calderón, L. (2012). *La Incorporación del art. 168-A en el código penal como consecuencia de la ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Publicado en la Gaceta Jurídica S.A.
- Calderón, L. (2014). *Derecho Penal Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Canessa, M. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L., Impresión Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Valderrama, L. (2014). *Derecho Penal Laboral*. Gaceta Jurídica. Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L.
- Arbaiza L. (2014) *Como elaborar una tesis de grado*. Lima: Universidad Esan.

Sanabria J. (2015). *La Responsabilidad empresarial en la seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Grupo Editorial Lex & Iuris.

Gálvez, T. (2017), *Derecho Penal Parte Especial Tomo I*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Gálvez, T. (2017), *Derecho Penal Parte Especial Tomo II*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

## **Tesis**

Duarte, F. (2011). *Sistema de información para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en las organizaciones*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=26927>

Cuervo, A. (2012). *La responsabilidad derivada de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=104366>

Terán, I. (2012). *Propuesta de Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional bajo la Norma OHSAS 18001 en una Empresa de capacitación técnica para la Industria*. (Tesis para optar el título de Ingeniera Industrial).

Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1620>

Becerril, M. (2013). *Un proceso de intervención sobre las conductas de seguridad y las condiciones de seguridad y salud en las obras de construcción*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=83227>

Quispe, M. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica*. (Tesis para optar el título de Ingeniero Industrial)

Repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos. Recuperado de:  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3719>

Barandiarán, L. (2014). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud para una empresa constructora de edificaciones*. (Tesis para optar el título de Ingeniera Civil).

Repositorio de la Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de:  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5573>

Del Campo, T. (2014). *La configuración del Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo, a partir de los elementos que conforman la Seguridad y Salud en el Trabajo, su regulación normativa y su análisis en la Ley N°29783 y su modificatoria por Ley N°30222*. (Tesis para optar el título de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social) Repositorio de la Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5820>

Cordón, M. (2016). *Régimen jurídico de delegados de prevención y miembros de Comités de Seguridad y Salud laboral*. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=52312>

Canales, E. (2016). *Elaboración de plan estratégico para mejorar la gestión de seguridad y salud ocupacional en la Compañía Minera Huancapetí*. (Tesis para optar el título de geniero de Minas) Repositorio de la Universidad Mayor de San Mayor. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5595>

Martin, R. (2017). *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=135050>

## **ANEXOS**

## **CUESTIONARIO REFERENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA IMPOSICION DE RESPONSABILIDADES EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA SUR**

A continuación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de siguiente cuestionario que tiene por propósito conocer la técnica de evaluación de la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción como efecto de un accidente de trabajo en lima sur en los distritos de Villa maría del triunfo, San juan de Miraflores y Villa el salvador.

El cuestionario es anónimo

### **I.Aspecto Generales**

#### **1.1. Actividad que desempeña en su centro de trabajo**

- a) Abogado ( )
- b) Inspector ( )

#### **1.2. Entidad donde Labora**

.....

#### **1.3. Años de Experiencia**

- a) De 3 a 5 años
- b) De 5 a 6 años
- c) De 6 a 9 años
- d) De 9 a más años

#### **1.4. Sexo**

- a) Femenino ( )
- b) Masculino ( )

### **II. Preguntas del Cuestionario**

**2.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?**

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

**2.2. En su opinión ¿Tras el daño Extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces las que surgen como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?**

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?

.....  
.....  
.....

2.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidentes de trabajo que resulte el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?

.....  
.....  
.....

2.6. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.7. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo?

.....  
.....  
.....

2.8. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?

- a). Muy Frecuentemente



- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.9. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.10. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.11. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.12. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?

.....  
.....  
.....

2.13. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces

e). Nunca

2.14. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.15. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?

.....  
.....  
.....

# 1. Cuestionario

## CUESTIONARIO REFERENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA IMPOSICION DE RESPONSABILIDADES EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA SUR

A continuación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de siguiente cuestionario que tiene por propósito conocer la técnica de evaluación de la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción como efecto de un accidente de trabajo de lima sur en los distritos de V.M.T., S.J.M. y V.E.S.

El cuestionario es anónimo

### I. Aspecto Generales

#### 1.1. Actividad que desempeña en su centro de trabajo

- a) Abogado ( )
- b) Inspector (X)

#### 1.2. Entidad donde Labora

..... SUNAFIL .....

#### 1.3. Años de Experiencia

- X De 3 a 5 años
- b) De 5 a 6 años
- c) De 6 a 9 años
- d) De 9 a más años

#### 1.4. Sexo

- a) Femenino ( )
- b) Masculino (X)

### II. Preguntas del Cuestionario

2.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?

- X Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Raras veces
- e) Nunca

2.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces las que surgen como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?

- X Muy Frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) Ocasionalmente
- d) Raras veces
- e) Nunca

2.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?

Si POR INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR  
.....  
.....  
.....

2.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidentes de trabajo que resulte el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?

EPP  
.....  
.....  
.....

2.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo?

DETERMINAR EN LA EMPRESA EL FODA, PARA ASI' TENER  
ENCUENTRA VUESTRAS FUERTALEZAS Y DEDICIONES CON ELLO  
BUSCAR EL CRECIMIENTO O LA MEJORA.  
.....  
.....

2.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?

NO  
.....  
.....  
.....

2.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?

MUY GRAVES  
.....  
.....  
.....

## CUESTIONARIO REFERENTE A LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA IMPOSICION DE RESPONSABILIDADES EN LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE LIMA SUR

A continuación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de siguiente cuestionario que tiene por propósito conocer la técnica de evaluación de la imposición de responsabilidades en las empresas de construcción como efecto de un accidente de trabajo de lima sur en los distritos de V.M.T., S.J.M. y V.E.S.

El cuestionario es anónimo

### I. Aspecto Generales

#### 1.1. Actividad que desempeña en su centro de trabajo

- a) Abogado (X)
- b) Inspector ( )

#### 1.2. Entidad donde Labora

MTPE

#### 1.3. Años de Experiencia

- a) De 3 a 5 años
- b) De 5 a 6 años (X)
- c) De 6 a 9 años
- d) De 9 a más años

#### 1.4. Sexo

- a) Femenino ( )
- b) Masculino (X)

### II. Preguntas del Cuestionario

2.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c) A veces (X)
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces las que surgen como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c) Ocasionalmente (X)
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.3. ¿Existe limites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?

Si en cuanto a la Indemnización

2.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidentes de trabajo que resulte el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?

Falta de EPP

2.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionar al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo?

Evaluar los riesgos mensualmente para así establecer medidas de protección.

2.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?

- a). Muy Frecuentemente
- b). Frecuentemente
- c). Ocasionalmente
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?

- a. Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?

No.....  
.....  
.....

2.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?

- a). Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?

- a. Siempre
- b). Casi siempre
- c). A veces
- d). Raras veces
- e). Nunca

2.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?

Graves.....  
.....  
.....



## 2. Proyecto de ley

Sumilla: ley que modifique he implemente las responsabilidades del empleador dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

### PROYECTO DE LEY N°001-JUNIO 2018

Las bachilleres, en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la república presenta el siguiente proyecto de ley:

#### I.-Exposición de motivos:

Que los empleadores y trabajadores en el Perú, no tienen una regulación adecuada, minuciosa, debido a la existencia de una notoria descoordinación de la regulación laboral en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, por lo que cabe decir que dicha situación afecta derechos fundamentales de la persona como es la vida del ser humano, en este caso los trabajadores al cumplir con sus obligaciones están expuestos ante un accidente de trabajo, siendo una de las principales razones por la falta de capacitaciones a recibir, asimismo el empleador deberá adjuntar en el contrato una carta de compromiso hacia la entidad competente sobre la descripción trabajador de la responsabilidad de SST estando acreditado por parte del trabajador de haber recibido las capacitaciones pertinentes al respecto, es por ello deben tener un respaldo jurídico, en caso de suscitarse la irresponsabilidad por parte del empleador.

Teniendo en cuenta lo expuesto, es necesario contar con una orden especial, sobre Seguridad y Salud en el trabajo, pues se ha visto vulnerado frente a los casos de accidentes de trabajo, ello por no haberse impuesto un sistema completo que englobe todos los puntos a caer dentro de este problema; es así que teniendo una ley excluida y poco promovida por el estado es que se encuentra dificultades en la investigación sobre un accidente de trabajo pues se determina que el empleador no cumple con capacitar adecuadamente a sus trabajadores en referencia a los riesgos de SST.

En consecuencia, al verse vulnerado la protección de la seguridad y salud en el trabajo por la falta de capacitación y la falta de acreditación de los empleadores promovemos que se imponga una medida complementaria en la clausura del cierre temporal de la empresa, hasta cumplir con estos dos aspectos mencionados, ello con la finalidad de reducir los accidentes de trabajo y que el empleador se obligue a cumplirlas.

## II.- Efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional.

La presente iniciativa legislativa busca que se modifique e implemente realizar no menos de doce horas trimestrales en capacitaciones durante el año en materia de seguridad y salud en el trabajo como ejercicio de su derecho por parte de los trabajadores para la implementación de un adecuado sistema de prevención en accidentes de trabajo. Asimismo, Adjuntar al contrato de trabajo, una carta de compromiso del empleador hacia la entidad competente sobre la descripción de la responsabilidad de seguridad y salud en el trabajo, acreditado por el trabajador, teniendo como objetivo principal que el empleador tendrá que cumplir en capacitar a sus trabajadores, a su vez el trabajador dará por confirmado haber recibido las capacitaciones pertinentes al respecto.

## III.- Análisis costo beneficio

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable en la medida que sin causar costo alguno al erario nacional, se fortalecerá el compromiso de responsabilidad por ambas partes tanto como el empleador y trabajador correspondiente a las normas adecuadas de SST.

## IV.- Formula legal

Ley que modifique e implemente las responsabilidades del empleador dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Seguidamente de sus excepciones descritas en la norma que la regula.

Artículo 35°. - Modificación del artículo 35° inciso b y c de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 vigente en los términos siguientes:

“Artículo 35° Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud, el empleador debe: inciso b y c.

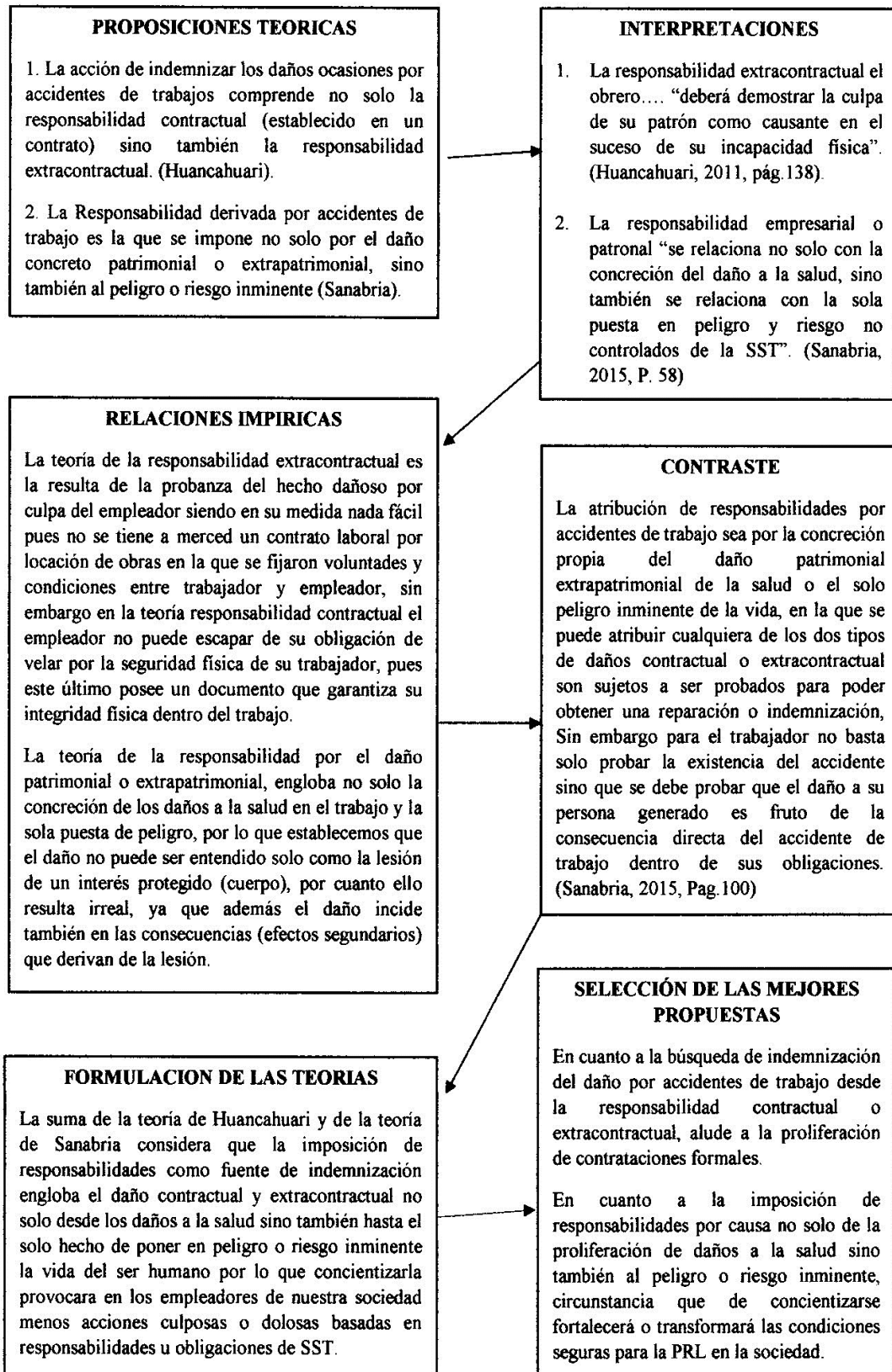
b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Realizar no menos de doce horas trimestrales en capacitaciones durante el año en materia de seguridad y salud en el trabajo.

c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.

c) Adjuntar al contrato de trabajo, una carta de compromiso del empleador hacia la entidad competente sobre la descripción de la responsabilidad de seguridad y salud en el trabajo, acreditado por el trabajador.

### 3. Triangulación de teorías



#### 4. Matriz de consistencia

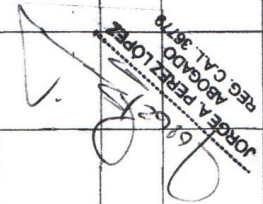
Operacionalización de variables e ítems					Rechazado (0)	Modificado (1)	Aceptado (2)	Observación				
Variable	Def. Constitutiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems								
V. I. Accidente de Trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P. 431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	✓							
				Daño extrapatrimonial	1.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	✓						
			Condiciones de seguridad	Identificación en situaciones de riesgo	1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	✓						
					1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	✓						
				Actos inseguros	1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓						
					Acción u omisión	1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	✓					
			Lesiones	Clases de accidentes	1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	✓						
					1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	✓						
			Medidas de prevención	Limitación en las capacitaciones en materia de SST	1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	✓						
					Contractual	1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	✓					
			Civil		Extracontractual	1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	✓					
						Penal	1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	✓				
			V. D. Responsabilidad	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)	Penal	En consecuencia de la inobservancia del peligro inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores	1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓				
						En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	✓				
					Administrativo	obligaciones previstas en el cumplimiento de las infracciones por infracciones previstas en el reglamento de la Ley 28806 GJT, modificado por el D.S. N°019-2006, con fecha 29 de octubre del 2006 en materia de SST	1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	✓				
						1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	✓					

  
**HUGO GONZALES AGUIAR**  
 ABOGADO  
 REG. C.A.S. 00990

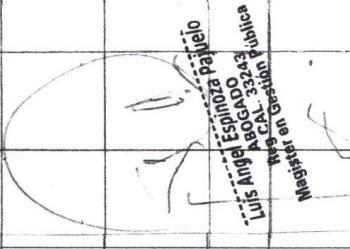
Operacionalización de variables e ítems					Observación				
Variable	Def. Constitutiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Modificado (1)	Rechazado (0)			
V. I. Accidente de Trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P.431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	✓				
			Daño extrapatrimonial	1.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establecen medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	✓				
		Condiciones de seguridad	Actos inseguros	Acción u omisión	1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	✓			
				Clases de accidentes	1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidentes de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	✓			
			Lesiones	Medidas de prevención	Identificación en situaciones de riesgo	1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓		
					Limitación en las capacitaciones en materia de SST	1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	✓		
		Civil	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)	Civil	Contractual	1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	✓		
					Extracontractual	1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionar al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	✓		
				Penal	Administrativo	Contractual	1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	✓	
						Extracontractual	1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	✓	
		Administrativo	En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	Civil	Contractual	1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	✓		
					Extracontractual	1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	✓		
				Penal	Administrativo	Contractual	1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓	
						Extracontractual	1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	✓	
		Administrativo	En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	Administrativo	Contractual	1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	✓		
					Extracontractual	1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	✓		

Dr. José Guzmán Carrión
   
 Abogado
   
 C.U. 3357

Variable	Def. Constitutiva	Operacionalización de variables e ítems				Aceptado (2)	Modificado (1)	Rechazado (0)	Observación
		Dimensiones	Indicadores	Ítems					
V. I. Accidente de Trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P.431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	✓				
				1.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	✓				
				1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	✓				
				1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	✓				
				1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓				
				1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	✓				
				1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	✓				
				1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	✓				
				1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	✓				
				1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	✓				
				1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	✓				
				1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	✓				
				1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓				
				1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	✓				
				1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	✓				
				1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	✓				
V. D Responsabilidad	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)	Civil	Contractual						
			Extracontractual						
V. D Responsabilidad	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)	Penal	En consecuencia de la inobservancia del peligro inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores						
			En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.						
V. D Responsabilidad	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)	Administrativo	Infracciones por incumplimiento de las obligaciones previstas en el reglamento de la Ley 28806 GIT, modificado por el D.S. N°019-2006, con fecha 29 de octubre del 2006 en materia de SST						

  
 JORGE A. PÉREZ LÓPEZ  
 REG. CAL. 3878

Operacionalización de variables e ítems					Rechazado (0)	Modificado (1)	Aceptado (2)	Observación			
Variable	Def. Constitutiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems							
V. I. Accidente de Trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P. 431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	✓						
				Daño extrapatrimonial	1.2. En su opinión, ¿Tras el daño extrapatrimonial se establecen medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	✓					
		Condiciones de seguridad				1.3. ¿Existe límite en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	✓				
						1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	✓				
						1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓				
						1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	✓				
		Actos inseguros				1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	✓				
						Lesiones	1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	✓			
		Medidas de prevención				1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.5 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	✓				
							1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	✓			
		Civil			Contractual	1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	✓				
					Extracontractual	1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	✓				
		Penal	La responsabilidad empresarial o patronal se relaciona no solo con la concreción de los daños a la salud en el trabajo, también se relaciona con la sola puesta en peligro y riesgo no controlados de la SST. (Sanabria, 2015, P. 58)		En consecuencia de la inobservancia del peligro inminente de la vida, salud o integridad física de sus trabajadores	1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓				
						En consecuencia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	✓			
				Administrativo			1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	✓			
							1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	✓			


  
 Luis Angel Espinoza Pajuelo
   
 ABOGADO
   
 No. 3343 Publica
   
 Magister en Gestión



Operacionalización de variables e ítems							
Variable	Def. Constitutiva	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Observación		
V. I. Accidente de Trabajo	Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte (Sanabria, 2015, P.431)	Daño ocasionado	Establecimiento del daño patrimonial	1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	✓		
			Daño extrapatrimonial	1.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	✓		
		Condiciones de seguridad	Identificación en situaciones de riesgo	1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	✓		
				1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	✓		
				1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓		
		Actos inseguros	Acción u omisión	1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	✓		
				1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	✓		
		Lesiones	Clases de accidentes	1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionar al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	✓		
				1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	✓		
		Medidas de prevención	Limitación en las capacitaciones en materia de SST	1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	✓		
				1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	✓		
		Civil	Contractual	Extracontractual	1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	✓	
					1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	✓	
		Penal	En consecuencia de la inobservancia de la inobservancia deliberada de las normas de seguridad en el trabajo se causa la muerte del trabajador.	Infracciones por incumplimiento de las obligaciones previstas en el reglamento de la Ley 28806 GIT, modificado por el D.S. N°019-2006, con fecha 29 de octubre del 2006 en materia de SST	1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	✓	
					1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	✓	
		Administrativo	Infracciones por incumplimiento de las obligaciones previstas en el reglamento de la Ley 28806 GIT, modificado por el D.S. N°019-2006, con fecha 29 de octubre del 2006 en materia de SST	Administrativo	1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	✓	

## 5. Validación

ITEMS	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Sumatoria	Valor (V)
1.1. ¿El daño patrimonial se establece siempre o a veces como consecuencia directa de los accidentes de trabajo en las empresas de construcción?	2	2	2	2	2	10	1
1.2. En su opinión ¿Tras el daño extrapatrimonial se establece medidas indemnizatorias con frecuencia o raras veces como consecuencia derivada de la acción u omisión generada como resultado de los accidentes de trabajo?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.3. ¿Existe límites en la responsabilidad del empleador frente a los daños ocasionados?	2	2	2	2	2	10	1
1.4. ¿Son efectos de las condiciones inseguras los accidente de trabajo que resulten el riesgo inminente a la vida, salud o integridad física?	2	2	2	2	2	10	1
1.5. ¿Qué tipo de condiciones inseguras se establecen con mayor frecuencia que ponen en riesgo la vida, la salud o integridad física del trabajador?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.6. ¿Considera usted necesario, la carga de la prueba como medio de indicios que conlleven al suceso de los hechos y los antecedentes que faciliten la conducta de ambas partes?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.7. ¿En su opinión, es frecuente o raras veces que se produzcan accidentes o incidentes en el mismo centro de labor de trabajo más de una ocasión?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.8. ¿Qué recomendaciones o sugerencias podría proporcionarle al empleador de las empresas de construcción en medidas preventivas de SST?	2	2	2	2	2	10	1
1.9. ¿Es adecuado instalar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de SST, según el Art.35 inciso B, respecto a la responsabilidad del empleador dentro del sistema de gestión de SST?	2	1	2	2	2	9	0.9
1.10. ¿Cuándo existe un vínculo (contrato) preestablecido se cumple siempre o no se cumple con la reparación de los daños causados?	2	2	2	2	2	10	1
1.11. ¿Cuándo las partes no tienen un vínculo (contrato) preestablecido, es siempre el hecho dañoso fuente de probanza para buscar la reparación de los daños y perjuicios causados?	2	2	2	2	2	10	1
1.12. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces al peligro inminente de la vida, salud o integridad física al trabajador?	2	2	2	2	2	10	1

1.13. ¿Conoce usted de algún caso de acuerdo al código penal Art. 168-A, donde habiendo sido notificado previamente por la autoridad competente que el empleador por no adoptar las medidas previstas y como consecuencia directa de dicha inobservancia, ponga en peligro inminente la vida, la salud o integridad física del trabajador?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	1
1.14. ¿En su opinión, la inobservancia de las condiciones de seguridad conllevan siempre o a veces a la muerte al trabajador?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	1
1.15. ¿Tras el incumplimiento de las normas de SST es frecuente la imposición de multas administrativas (infracciones administrativas) en las empresas de construcción?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	1
1.16. ¿Qué grado de infracciones se imponen con frecuencia en empresas de construcción?	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	1
											<b>0,96875</b>

Se aceptan ítems con valores por encima de 0.8

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S= sumatoria

n= número de jueces

c= número de valores 3

V= V de Aiken