

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN DERECHO

TESIS

EL RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL: UNA PROPUESTA DE REFORMA CONSTITUCIONAL EN EL PERÚ.

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN DERECHO

AUTOR:
Mgt. DANIEL CAHUANA ARQQUE

ASESOR:
Dr. ERICSON DELGADO OTAZÚ
ORCID: 0000-0002-9159-6860

CUSCO-PERÚ
2026

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor Dr. Ericson Delgado Otazu**, quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: **"EL RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL: UNA PROPUESTA DE REFORMA CONSTITUCIONAL EN EL PERÚ"**

Presentado por: Br. **DANIEL CAHUANA ARQQUE**, DNI N° 25002438.

Para optar el título Profesional/Grado Académico de **DOCTOR EN DERECHO.**

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por **02** veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del ***Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC*** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de **9%.**

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 21 de setiembre de 2026.



.....

Firma

Post firma **ERICSON DELGADO OTAZU**

Nro. de DNI: 41523532

ORCID del Asesor: 0000-0002-9159-6860

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **trn:oid:: 27259:627839624**

DANIEL CAHUANA ARQQUE

8-TESIS-DCA-03SEP26- Salud ocupacional.docx

Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::27259:627839624

Fecha de entrega
21 sep 2026, 9:15 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 sep 2026, 9:21 p.m. GMT-5

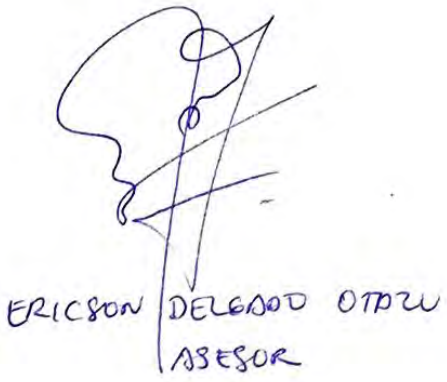
Nombre del archivo
8-TESIS-DCA-03SEP26- Salud ocupacional.docx

Tamaño del archivo
2.3 MB

239 páginas

59.006 palabras

336.731 caracteres



9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 13 palabras)

Fuentes principales

7% Fuentes de Internet
4% Publicaciones
8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

ERICSON DELGADO OTAZU
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **EL RECONOCIMIENTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL: UNA PROPUESTA DE REFORMA CONSTITUCIONAL EN EL PERÚ** del / de la **Mg. DANIEL CAHUANA ARQQUE.** Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIECISÉIS DE JULIO DE 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de DOCTOR EN DERECHO.

Cusco, 14 de septiembre de 2026.

Dr. CARLOS EDUARDO JAYO SILVA
Primer Replicante

Dra. KATHIE RODRIGUEZ AYERBE
Segundo Replicante

Dr .WALKER HERNAN ARAUJO BERRIO
Primer Dictaminante

Dr. JOSE ALEXANDER CAMUS CUBAS
Segundo Dictaminante

Dedicatoria

A Daniel Cahuana Cutipa y Dolores Arqque Sutta, mis padres. Gracias por haberme forjado como la persona que soy; aunque no están físicamente, su recuerdo y su guía me acompañan en cada paso.

Agradecimientos

A la energía intangible que se encargó de guiar mi perseverancia en los momentos críticos. Mi gratitud se extiende a mi parentela, a mis amistades genuinas y a todas las personas que creyeron en mí y apoyaron con sinceridad mi realización personal.

Índice General

Dedicatoria ii

Agradecimientos iii

Índice General iv

Índice de cuadros vii

Índice de figuras viii

Índice de abreviaturas ix

Resumen x

Abstract xi

Rimayk'anchay xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. Situación problemática 1

1.2. Formulación del problema 4

1.2.1. Problema general 4

1.2.2. Problemas específicos 5

1.3. Justificación de la investigación 5

1.3.1. Conveniencia 5

1.3.2. Relevancia social 5

1.3.3. Implicancias prácticas 6

1.3.4. Valor teórico 6

1.3.5. Utilidad metodológica 6

1.4. Objetivos de la investigación 7

1.4.1. Objetivo general 7
1.4.2. Objetivos específicos 7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 9
2.1. Bases teóricas 9
2.1.1. Seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental 9
2.1.2. Función pública municipal 23
2.1.3. Propuesta de reforma constitucional 27
2.1.4. Bases filosóficas del estudio 30
2.2. Marco conceptual 45
2.3. Antecedentes de estudio 47
2.3.1. Antecedentes internacionales 47
2.3.2. Antecedentes nacionales 51
2.3.3. Antecedentes locales 54
2.4. Hipótesis de trabajo 55
2.4.1. Hipótesis general 55
2.5. Identificación de categorías 55
2.5.1. Categorías 55
2.5.2. Subcategorías 55
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 56
3.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica 56
3.2. Tipo y nivel de investigación 56
3.2.1. Tipo 57
3.2.2. Nivel 58

3.3. Unidad de análisis 58
3.4. Técnicas de recolección de información 59
3.5. Técnicas de análisis e interpretación de la información 60
3.6. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas 60
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 61
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados 61
4.1.1. Procesamiento de datos 61
4.1.2. Análisis e interpretación de resultados 82
4.2. Discusión 96
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 103
CONCLUSIONES 103
RECOMENDACIONES 105
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 116
ANEXOS 124
Anexo 1: Matriz de consistencia 125
Anexo 2: Instrumentos de recolección de información 127
Anexo 3: Fichas de validación 131
Anexo 4: Entrevistas aplicadas 137
Anexo 5: Matrices de triangulación 173

Índice de cuadros

Tabla 1 Sub categorías 55

Tabla 2 Fundamentos jurídicos 83

Tabla 3 Principios 88

Tabla 4 Postulados normativos 90

Índice de figuras

Figura 1 Triangulación de objetivos específicos *95*

Índice de abreviaturas

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen

El presente estudio titulado “El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú”, evaluó los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú. Desde el enfoque metodológico el estudio hizo uso de los enfoques cualitativos, de tipo aplicado, de nivel exploratorio y propositivo. Se tuvo como unidad de análisis a los trabajadores de la función pública municipal en el Perú, las normas y políticas de SST en las municipalidades y la percepción de los abogados laboralistas y constitucionales respecto a la SST. Se aplicaron como técnicas el análisis documental y las entrevistas con sus respectivos instrumentos. El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional (SST) como derecho fundamental en la función municipal en el Perú se sustenta en fundamentos constitucionales, como el derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física, así como el principio de progresividad y de protección social regulados en el artículo 10 de la constitución. A nivel supranacional, se destaca la vinculación del Perú con las disposiciones de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Decisión 584 de la Comunidad Andina, junto con los principios de prevención, protección y dignidad humana. Asimismo, se reconoce como soporte normativo los Convenios 155 y 187 de la OIT.

Palabras clave: Seguridad y salud ocupacional, Función municipal, Derecho al trabajo, Principio de progresividad

Abstract

This study, entitled “The Recognition of Occupational Safety and Health (OSH) as a Fundamental Right in Municipal Public Service: A Proposal for Constitutional Reform in Peru”, examined the foundations for recognizing OSH as a fundamental right within municipal public service in Peru. From a methodological perspective, the study employed qualitative, applied, exploratory, and propositional approaches. The unit of analysis included municipal public service workers in Peru, OSH standards and policies in municipalities, and the perceptions of labor and constitutional lawyers regarding OSH. Data collection techniques consisted of document analysis and interviews using validated instruments. The recognition of OSH as a fundamental right in municipal functions in Peru is grounded in constitutional principles, including the right to work, to life, and to moral, mental, and physical integrity, as well as the principles of progressivity and social protection, as regulated in Article 10 of the Constitution. At the supranational level, Peru’s commitment to the provisions of the ILO, the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR), and Andean Community Decision 584 is highlighted, along with the principles of prevention, protection, and human dignity. Furthermore, ILO Conventions 155 and 187 provide normative support.

Keywords: Occupational Safety and Health, Municipal public service, Right to work, Principle of progressivity

Rimayk’anchay

Kay qillqaymanta sutiyuqmi: “Municipal funkcional lamar qollana ruwasqa kamachiykuna lamar qollana rimaykuna hina lamar qollana ruwasqa kamachiykuna: Perúman constitucional reformata ruwachiy hina”, hukninchik rimayk’anchaykuna ruwasqa, lamar qollana ruwasqa kamachiykuna rimaykuna munaykuykuna ruwasqa lamar qollana ruwasqa kamachiykuna hukninchikmi. Método ruwasqa: Kay qillqaypi rimayk’anchaykuna cualitativo, aplicado, exploratorio chaymi propositivo ruwasqa. Análisis unidad: municipal funksionariokuna Perúman, SST normas y políticas municipalaykuna, y abogadochikuna laboral y constitucional SST nisqapaq rimaykuna. Técnicas: análisis documental y entrevistas, hukninchikmi instrumentos nisqata ruwasqa. Lamar qollana ruwasqa kamachiykuna (SST) munaykuykuna hukninchikmi municipal funkcional ruwasqa Perúman, Constituciónpi ruwasqa prinsipionkuna nisqapi tukuykunata. Kaykunataq kanan: derecho al trabajo, vida, integridad moral, psíquica y física, chaymi progresividad y protección social prinsipionkuna, Constitución artículo 10 nisqapi ruwasqa. Supra-nacional nivelpi: Perú OIT nisqapi, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), Comunidad Andina Decision 584 chaykuna, prinsipionkuna prevención, protección y dignidad humana nisqapaq, rimayk’anchaymi. Kaymi también Convenios 155 y 187 de OIT nisqapi norma soporte nisqata ruwasqa.

Rimaykuna ñawpaqtaq: Lamar qollana ruwasqa kamachiykuna, Municipal funksion, Llank’anapaq derecho. Principio de progresividad

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado “El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú”, nace frente a la inquietud de proponer una alternativa de solución, desde el derecho, para la problemática existente hoy en día en relación a los accidentes de trabajo y a las enfermedades ocupacionales. Ante dicho problema, la investigación pone a disposición de la comunidad jurídica los fundamentos constitucionales y principios constitucionales normativos que constituye el fundamento para proponer una reforma constitucional que permita el reconocimiento del derecho de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental dentro de la Constitución Política del Perú. Para tal efecto, el estudio fue estructurado en cinco capítulos, conforme se muestra continuación:

Primero, en el capítulo uno se desarrollan aspectos generales del tema en estudio. En la primera parte se describe la situación problemática, detallando los contextos internacionales y nacionales, para posteriormente, presentar la formulación del problema general y específicos. En este mismo capítulo, se señalan los aspectos más relevantes que constituyen la justificación del estudio en la última parte se presenta el objetivo general y los específicos.

Segundo, en el capítulo dos se presenta el marco teórico. La parte más relevante de este apartado son tres aspectos. Uno, las bases teóricas en el que se desarrollan los enfoques conceptuales de la seguridad y salud del trabajo y de la función pública. Dos, se desarrolla el marco conceptual tomando en cuenta los términos más recurrentes utilizados a lo largo de la investigación. Tres, se presentan los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación. En la última parte este capítulo, se presenta las hipótesis y la identificación de las categorías y de las sub categorías.

Tercero, en el capítulo tres se desarrollan aspectos relacionados a la metodología. Se delimita el ámbito de estudio, el enfoque, tipo y nivel de estudio. Se detalla la unidad de análisis. Se determinan las técnicas y los instrumentos que sirvieron para recabar la información. Finalmente, se señalan las técnicas que se utilizaron para el análisis de la información.

Cuarto, en el capítulo cuatro se desarrollan los resultados y discusión. En la primera parte se presentan los resultados y su procesamiento de la misma forma en que fue recabada, posteriormente, se lleva a cabo un análisis e interpretación de estos resultados en base a los objetivos de estudio. En la segunda parte de este capítulo se presenta la discusión, la que fue desarrollada tomando en cuenta los resultados, los antecedentes los enfoques conceptuales.

Quinto, el capítulo cinco se avoca a las conclusiones y recomendaciones. Ambos aspectos fueron desarrollados tomando en cuenta los objetivos propuestos de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) comprende un sistema de reglas, métodos, directrices y medidas orientadas a reconocer, analizar y gestionar los peligros en el entorno laboral, con el propósito de asegurar condiciones seguras y saludables para los trabajadores; no obstante, en la práctica se evidencia que diferentes municipalidades en nuestro país no implementan adecuadamente las políticas y normas que aseguren la salud y vida de sus trabajadores. Ello sucede por diferentes razones, por omisión, negligencia o la falta de recursos, lo que trae consigo consecuencias legales, administrativas y humanas.

A pesar de existir en nuestro país sanciones y multas, las cuales son impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), muchas municipalidades en el Perú hacen caso omiso y ponen en riesgo la salud de sus colaboradores. En dicho marco, es necesario mayor rigurosidad para evitar que se ponga en riesgo la vida y salud de los colaboradores. Por tal motivo, a continuación, describiremos modelos de regulación en países de España y Brasil, para posteriormente explicar a detalle la regulación peruana.

En España, la SST no es reconocida expresamente como derecho fundamental, no obstante, la constitución española (1978) en el artículo 40 señala que todo poder público está en la obligación de promover la mejora de la calidad de vida y la salud de los trabajadores. Esta disposición ha sido clave para reconocer la SST como un derecho esencial. Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) refuerza esta protección y establece un marco jurídico para la SST.

En Brasil, la constitución (1988) en su artículo 7 establece una serie de derechos laborales, y uno de ellos está relacionado directamente con la protección de la salud de los trabajadores. Este reconocimiento implica que Brasil ha establecido una sólida base legal para garantizar que los

empleadores ofrezcan un entorno seguro y saludable para sus trabajadores, y que los mismos tienen el derecho a recibir protección en cuanto a los riesgos derivados de su actividad laboral.

Ahora bien, en el caso peruano la SST está regulada principalmente por la Ley N.° 29783, Ley de SST, y su reglamento, el Decreto Supremo N.° 005-2012-TR. Esta norma establece la obligación de los empleadores de garantizar condiciones laborales seguras y saludables, mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas. Además, exige la creación de comités de SST, capacitaciones periódicas, exámenes médicos ocupacionales y políticas internas. Para asegurar su cumplimiento, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) está facultada para fiscalizar y sancionar a los empleadores infractores. Las sanciones pueden ser leves, graves o muy graves, y las multas oscilan desde 0.26 hasta 52.53 UIT (más de 250 mil soles aproximadamente, según el caso y número de trabajadores afectados). Estas acciones buscan prevenir accidentes, protección de la salud de los colaboradores y promover acciones preventivas en el ámbito laboral.

En el ámbito de la función pública municipal, la problemática adquiere una dimensión particular, debido a que las municipalidades, en su calidad de entidades del Estado, no solo actúan como empleadores, sino también como garantes del cumplimiento de derechos fundamentales. A diferencia del sector privado, donde predomina una lógica empresarial, en el ámbito municipal existe una obligación reforzada de proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores, en concordancia con los principios de legalidad, servicio público y responsabilidad estatal. No obstante, en la práctica se evidencia una débil gestión institucional de la seguridad y salud en el trabajo, caracterizada por limitaciones presupuestales, deficiencias en la implementación de políticas públicas y una escasa cultura de prevención, lo que agrava la vulneración de derechos en este sector específico.

Asimismo, la ausencia de un reconocimiento constitucional expreso de la seguridad y salud en el trabajo impacta con mayor intensidad en la función pública municipal, donde los trabajadores dependen directamente de decisiones administrativas y políticas locales. Esta situación genera una desigualdad estructural en la protección de sus derechos, pues, a pesar de existir un marco legal, su exigibilidad se ve limitada en la práctica, evidenciando la necesidad de fortalecer su reconocimiento como derecho fundamental para garantizar su cumplimiento efectivo en el ámbito municipal.

A pesar de la existencia de sanciones en caso de incumplimiento, muchas municipalidades a lo largo del país continúan sin implementar normas y políticas que otorguen SST a sus trabajadores. Ese es el caso de la Municipalidad de Azángaro en Puno, que luego de la fiscalización por SUNAFIL de tres de sus obras, una de ellas un colegio con más de 200 trabajadores, se encontraron deficiencias graves relacionadas con la SST. Que incluye la falta de señalización y no cuentan con los Comités de seguridad (Pachamama Radio, 2025).

Asimismo, en Arequipa la Municipalidad del distrito de La Joya fue sancionada por Sunafil, con una multa ascendente a S/ 168,028, por violaciones a las normativas de SST que perjudicaron a 164 trabajadores, debido a la falta de entrega de equipos de protección personal (EPP), el incumplimiento con las capacitaciones del plan de prevención de la Covid-19 y la no entrega del reglamento interno de SST. Se evidenció que el alcalde y otros funcionarios incumplieron la adopción de medidas correctivas en el plazo otorgado por la Sunafil (Contraloria de la República., 2024).

A nivel local, según el estudio realizado por Quispe (2022) , en la Municipalidad Distrital de Santiago, en la ciudad de Cusco, se están vulnerando las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para los empleados del área de limpieza pública. El informe revela que la entidad no

ha implementado políticas públicas relacionadas con este tema, y carece de los instrumentos de gestión necesarios para aplicar adecuadamente el sistema de SST. Además, se constató que las autoridades responsables de esta área desconocen por completo la normativa que regula la SST. La entidad tampoco cuenta con un comité de SST, ni dispone de un plan anual o de planes de evaluación de riesgos.

En definitiva, frente a lo descrito hoy en día el incumplimiento de la SST en nuestro país constituye una problemática vigente que requiere una solución urgente. En este contexto, es importante destacar que, aunque la SST cuenta con una norma específica (Ley N° 29783), no está explícitamente reconocida en la Constitución Política del Perú de 1993. Solo se establece una base para su protección, ya que el inciso 1 del artículo 2 registra el derecho de toda persona a la vida y a su integridad física, psíquica y moral. Desde nuestra perspectiva, esta situación refleja un vacío legal que limita su exigibilidad directa. Por ello, proponemos su reconocimiento constitucional como derecho fundamental, con el fin de garantizar su exigibilidad directa y fortalecer los mecanismos de protección de los trabajadores.

Para tal efecto, a continuación, se describe la formulación de problemas relacionados al tema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

1. ¿Cuáles son los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?
2. ¿Cuáles son los principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?
3. ¿Cuáles son las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

La conveniencia de investigar el reconocimiento de la SST como derecho fundamental en la función pública municipal y proponer una reforma constitucional al respecto en el Perú radica en la necesidad urgente de proteger y garantizar las condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores del ámbito municipal. Esta investigación es conveniente para promover la equidad laboral, el bienestar de los servidores públicos y la eficiencia en la prestación de servicios municipales al asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

1.3.2. Relevancia social

El estudio se justifica por la necesidad de otorgar protección a la integridad física y mental de los trabajadores municipales, que desempeña un rol fundamental dentro de la comunidad local. Analizar la importancia de reconocer a la SST como un derecho fundamental de la función pública municipal, permitirá visibilizar los riesgos laborales a las que están expuestos los trabajadores municipales. Asimismo, consideramos relevante conversar de los fundamentos constitucionales,

de los principios jurídicos y motivos y de las implicancias de reconocer a la SST como un derecho fundamental.

1.3.3. Implicancias prácticas

La implicancia práctica de la investigación reside en la propuesta de solución que se pretende plantear frente al incumplimiento de las normas y políticas públicas sobre la SST en las municipalidades. Como resultado de la aplicación de las técnicas propuestas en nuestro estudio, podremos conocer los fundamentos que sustenta la necesidad de reconocer como un derecho fundamental a la función pública a la SST. Asimismo, la relevancia práctica de este análisis se refleja en su capacidad para generar recomendaciones específicas, promover la implementación de políticas de SST efectivas y contribuir al bienestar y desarrollo integral de los trabajadores municipales en el Perú.

1.3.4. Valor teórico

El desarrollo y análisis de enfoques teóricos y conceptuales sobre la SST y la función pública municipal, desde la legislación, doctrina y jurisprudencia nacional e internacional, permitirá llenar el vacío legal existente en cuanto a la ausencia de exigibilidad del derecho de la SST en la Constitución Política del Perú (1993). De la misma forma, se podrá ejercer los fundamentos legales con constitucionales y laborales que respalda la protección de la SST. Sin lugar a dudas, la justificación teórica está centrada en potencia para contribuir al desarrollo de un marco conceptual sólido, crítico y propositivo adquiriente la protección de este derecho.

1.3.5. Utilidad metodológica

Este tipo de justificación se sustenta en la necesidad de aplicar un enfoque metodológico para abordar la problemática planteada. En este caso, se propone trabajar un enfoque cualitativo, la que permitirá recopilar ciertos datos respecto de las condiciones de trabajo en la función

municipal, analizar comparativamente las legislaciones nacional e internacional sobre el tratamiento que se le da a este derecho, aplicar entrevistas aplicadas a profesionales en derecho especialistas en la materia, técnicas que permitirán obtener resultados vinculados a nuestra categoría de estudio con la finalidad de servir de antecedentes para futuras investigaciones que hagan uso de las mismas categorías con enfoques distintos o similares.

Adicional a ello, la validez del conocimiento creado en este estudio está sustentado en diferentes niveles. Por un lado, en la consistencia interna que asegura que los hallazgos el análisis sean coherentes entre sí. Por otro lado, la coherencia en las normas, pues lo resultados están alineados al marco normativo vigente. Mientras que, en cuanto al contenido teórico, existe un respaldo en la doctrina que está basado en la literatura especializada en diferentes ramas del derecho: constitucional, laboral y de gestión pública. Asimismo, existe un respaldo empírico que se pudo obtener a través de la observación de la práctica municipal de la aplicación de entrevistas a profesionales conocedores del tema.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. *Objetivo general*

1. Evaluar los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú.

1.4.2. *Objetivos específicos*

1. Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

2. Explicar los principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.
3. Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

2.1.1.1. Aspectos generales.

Como refiere Cespedes y Martínez, (2016) la SST en el ámbito laboral han sido temas relevantes a lo largo de las distintas etapas del desarrollo histórico de la sociedad. Su consolidación como disciplina, con objetivos definidos y una base teórica, es fruto del trabajo investigativo de expertos de diversas áreas. No obstante, aún persisten desafíos que deben ser abordados con la misma rapidez con la que ha avanzado esta materia durante los siglos XX y XXI, impulsada por las demandas emergentes del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), así como por los nuevos entornos laborales, donde las exigencias cognitivas superan a las físicas (p.2).

En el caso peruano, como refiere la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022), en el presente siglo nuestro país refleja la existencia de ciertos componentes característicos que influye en la dinámica de la SST. En primer lugar, se aborda la vinculación entre el empleo formal e informal; en segundo lugar, se analiza la información estadística relacionada con la siniestralidad, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales en el país; y, por último, se examina el funcionamiento de los comités o supervisores de SST dentro de las empresas.

La OIT (2022) señala que desde 1991 hasta 2018, el país experimentó una reducción sostenida de la pobreza extrema. Durante este periodo también se observó una mejora en el nivel de empleo formal, acompañado de una disminución del empleo informal. Entre 2015 y 2018, se evidenció una tendencia a la baja en la informalidad laboral, reflejando ciertos avances en la formalización del empleo. Antes de la pandemia de la COVID-19, el panorama laboral en el país evidenciaba una evolución favorable. Sin embargo, en 2021, se registró un incremento en los

niveles de informalidad, lo cual plantea un reto importante para la aplicación efectiva de la (SST) en el Perú, dado que las disposiciones legales en esta área están enfocadas principalmente en el ámbito laboral formal.

De la misma forma, la OIT (2022) señaló que otro aspecto importante es el análisis de los accidentes de trabajo reportados según su gravedad. Durante los años de pandemia, se observó un incremento en la notificación de accidentes no mortales en comparación con el periodo pre pandemia. Esta alza podría estar relacionada con una campaña promovida por el Ministerio de Trabajo para mejorar el registro de estos casos. En cuanto a los accidentes mortales, se mantuvo una tendencia estable en ambos periodos.

Mientras que, para las enfermedades profesionales, como refiere la OIT (2022), entre los años 2011 y 2021, se observó que representan un porcentaje mínimo del total de eventos laborales reportados, lo que sugiere una falta de registro adecuado en el país. Durante este periodo, los datos evidencian una frecuencia diaria significativa de accidentes laborales no mortales e incidentes peligrosos, así como la ocurrencia regular de accidentes mortales.

Los datos descritos reflejan la importancia que tiene la SST para la protección de la vida y la salud de los colaborares. En base a ello, a continuación, se describirán los enfoques conceptuales de la SST.

2.1.1.2. Concepto.

Para Paredes (2013) la SST constituye un conjunto de normativas y procedimientos técnicos implementados dentro de una organización, con el objetivo de asegurar la protección tanto de los trabajadores como de las personas ajenas a la institución. La protección de la SST incluye la preservación de la integridad física, emocional, psicosocial, entre otras, mientras que la

protección de la salud abarca la prevención de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En tanto que, el Reglamento de la LSST (Decreto Supremo N° 005-2012-TR (2011)) señala que la salud en el trabajo constituye un ámbito de la salud pública que tiene por objeto fomentar y preservar el máximo estado de bienestar corporal, psicológico y social de los colaboradores en cualquier tipo de labor. Busca prevenir cualquier afectación a la salud derivada de la calidad del entorno del trabajo y de los factores de riesgo presentes, así como adaptar las tareas al trabajador, considerando sus habilidades y capacidades individuales.

Mientras que, la SST es el conjunto de medidas y prácticas que aseguran que el trabajador desempeñe sus funciones en un entorno libre de factores perjudiciales, ya sean del entorno o personales, con el fin de proteger su salud y salvaguardar tanto el capital humano como los recursos materiales (Congreso de la República, 2011).

La Ley N° 29783 se basa en dos conceptos fundamentales: la eliminación del peligro y el riesgo. El peligro se entiende como un elemento característico inherente a algo que puede causar daño a las personas, el riesgo es la probabilidad de que un peligro llegue a materializarse y genere una afectación o daño sobre un bien jurídico protegido, una persona o una situación determinada. bajo ciertas situaciones y cause daño. Los riesgos pueden dar lugar a accidentes o enfermedades laborales, y para prevenirlos, la norma establece la incorporación de un sistema de gestión de la SST dentro de la estructura organizacional, alineado con la estrategia institucional.

Este enfoque busca promover la SST no de manera transitoria, sino como un principio arraigado en la cultura institucional, más allá de cumplir con documentos o formalidades. Se trata de un sistema de valores que fortalece al personal y fomenta una cultura de prevención, no con el objetivo de eliminar completamente los riesgos, lo cual es inviable, sino de reducirlos, gestionarlos

y, en algunos casos, aceptarlos cuando son inevitables, siempre protegiendo a las personas vulnerables en esas situaciones (Paredes, 2013).

En ese sentido, se advierte que la conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado desde una perspectiva meramente técnica hacia un enfoque integral de protección de derechos. Si bien Paredes (2013) enfatiza su carácter organizacional y preventivo mediante sistemas de gestión estructurados, el marco normativo peruano, representado por la Ley N.º 29783 y su reglamento, amplía dicha concepción al vincularla con el bienestar físico, psicológico y social del trabajador, incorporando un enfoque de salud pública. Esta articulación evidencia que la SST no puede ser reducida a un conjunto de procedimientos internos, sino que constituye una obligación jurídica que compromete tanto al empleador como al Estado. En consecuencia, la gestión del riesgo y la prevención de peligros adquieren una dimensión normativa y constitucional, en la medida en que buscan garantizar condiciones de trabajo dignas. Por ello, en el contexto de la función pública municipal, este enfoque integral refuerza la necesidad de reconocer la SST no solo como una exigencia legal, sino como un derecho fundamental que debe ser protegido de manera expresa mediante una reforma constitucional.

2.1.1.3. Sistema Nacional de SST.

Conforme señala el artículo 8 de la Ley de SST (2011), se crea este Sistema con el propósito de asegurar la protección integral de los trabajadores en lo relacionado a la SST, con la intervención de las organizaciones de empleadores y trabajadores. El artículo 1 de la Ley establece de manera expresa que el fin de este sistema es “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país” (Ley N° 29783, Artículo 1). Para lograrlo, se establece la obligación de los empleadores de prevenir riesgos, el papel del Estado en la supervisión y control, así como la

intervención activa de los trabajadores y sus sindicatos, quienes, mediante el diálogo social, contribuyen a fomentar, divulgar y hacer cumplir la normativa relacionada con la SST.

Con respecto a ello, Paredes (2013) desglosa el sistema de gestión de SST. Señala que los sistemas son definidos como componentes vinculados o que se relacionan con la finalidad de cumplir un fin. Cada componente se articula para cumplir una misma finalidad, a pesar de que dentro de él participen diferentes procesos. En tanto que, una gestión es la agrupación de acciones que involucran: una planeación, organizaciones, dirección y control (p.5).

En ese sentido, Paredes (2013) refiere que ambas ideas se gestionan de manera integrada. En primer lugar, se concibe como sistema porque está compuesto por una serie de componentes (procesos) interconectados entre sí, que tienen la capacidad de crear respuestas consistentes y reconocibles para la administración de la SST. En segundo lugar, es una gestión porque abarca la responsabilidad, compromiso y recurso, desde la alta dirección y extendiéndose a todos los niveles de la organización. Siendo ello así, considera que los sistemas de gestión son métodos planificados, documentados, verificables y mejorables direccionados a la administración de un peligro o riesgo en SST (p.5).

Paredes (2013) señala que el sistema de Gestión de SST es:

> Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de SST, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionados con el concepto de responsabilidad social empresarial (p.5).

En definitiva, los conceptos descritos sobre este sistema reflejan la finalidad preventiva. A decir de Vinatea (2022) la obligación preventiva es muy amplia y cada disposición de la LSST es confirmada de modos variados. Pues, no solamente se señala la obligación de los empleadores a

brindar las garantías necesarias para la SST en el desarrollo de labores de sus colaboradores, sino que también considera que la prevención está proyectada más allá de solo la prestación de un servicio y que abarca el deber de protección cuando se presta un servicio como cumplimiento de una orden de los empleadores, o cuando se ejecutan cierto tipo de labores, en su dirección, a pesar de que se trate de una labor fuera del centro del empleo , bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, siempre que dichas actividades sean el resultado de las actividades laborales (p.221).

En ese marco, el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo no debe ser entendido únicamente como una estructura normativa o administrativa, sino como un mecanismo integral de articulación entre el Estado, los empleadores y los trabajadores, orientado a garantizar la protección efectiva de derechos fundamentales. La Ley N.º 29783 establece una lógica preventiva basada en la corresponsabilidad de los actores sociales, lo que evidencia que la SST trasciende el ámbito privado y se inserta en una dimensión de interés público. En esta línea, el enfoque sistémico desarrollado por Paredes (2013) permite comprender que la gestión de la SST implica una organización estructurada de procesos interrelacionados, cuya finalidad es generar respuestas coherentes frente a los riesgos laborales. Así, la planificación, dirección y control no son acciones aisladas, sino componentes de un sistema dinámico que busca la mejora continua en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

Asimismo, la perspectiva de Vinatea (2022) refuerza esta concepción al señalar que la obligación preventiva posee un alcance amplio, que no se limita al espacio físico del trabajo ni a la jornada laboral, sino que se extiende a toda actividad vinculada con la prestación del servicio bajo la autoridad del empleador. Esta interpretación amplía significativamente el ámbito de protección de la SST, evidenciando su carácter expansivo y su vinculación directa con la dignidad

del trabajador. En consecuencia, el Sistema Nacional de SST no solo cumple una función organizativa, sino que se configura como una garantía jurídica que impone deberes reforzados tanto al Estado como a las entidades empleadoras, incluidas las municipalidades. Por ello, en el contexto de la función pública municipal, este enfoque justifica la necesidad de elevar la SST al rango de derecho fundamental, a fin de asegurar su cumplimiento efectivo y su exigibilidad en sede constitucional.

2.1.1.3.1. Instancias del Sistema de SST

Consejo Nacional de SST

De conformidad a lo regulado por el artículo 10 de la LSST (2011) se trata de la instancia máxima de concertación en materia de SST, de tipo tripartito que está adscrito al Ministerio de Trabajo, está conformado por los siguientes representantes:

1. La presidencia está a cargo de un representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
2. Se incluye también a un delegado del Ministerio de Salud.
3. Participa un representante del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (Censopas).
4. Se suma un representante de ESSALUD.
5. Cuatro voceros de los gremios empresariales, propuestos por la CONFIEP.
6. Cuatro representantes de las principales centrales sindicales, sugeridos por la CGTP, CUT, CTP y CATP.

La designación de los representantes tanto empresariales como sindicales se formaliza mediante una resolución ministerial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a partir

de las propuestas de las estructuras mencionadas. Los representantes son nombrados por un periodo de dos años, con posibilidad de renovación.

El artículo 11 de la LSST (2011) señala como funciones de este consejo las siguientes:

a) Diseñar y aprobar la Política Nacional de SST, así como supervisar su cumplimiento.

b) Coordinar y delimitar las responsabilidades de trabajadores, empleadores, autoridades públicas y otras entidades involucradas para la ejecución efectiva de dicha política, considerando que estas funciones son complementarias.

c) Proponer ajustes normativos o nuevas disposiciones legales en materia de SST, además de sugerir la adopción de tratados internacionales sobre el tema.

d) Fomentar un ambiente en el que se promueva todo riesgo laboral que incremente el conocimiento y el compromiso de la sociedad, en especial de autoridades, empleadores y trabajadores.

e) Establecer acciones conjuntas de cooperación técnica entre los distintos sectores relacionados con la SST.

f) Coordinar programas de capacitación, formación profesional e investigaciones científicas en esta área.

g) Reforzar el modelo de gestión de reporte y notificación de accidentes laborales y Daños a la salud ocasionados por el trabajo para asegurar su funcionamiento continuo y proporcionar el cambio de datos entre los actores involucrados.

h) Asegurar el acceso a servicios de salud ocupacional, conforme a lo establecido en la legislación.

i) Impulsar la cobertura universal del seguro de riesgos laborales para toda la población trabajadora.

j) Coordinar campañas de comunicación y difusión sobre temas de SST.

k) Supervisar la Observancia de la normativa de prevención de riesgos laborales integrando las acciones de control y fiscalización de los diversos actores del sistema.

l) Vigilar que se respete y se aplique efectivamente la Política Nacional de SST.

Consejos regionales de SST

El artículo 13 de la LSST (2011) señala que se establecen los Consejos como espacios de diálogo y coordinación a nivel regional en esta materia. Estas instancias tienen una composición tripartita y brindan respaldo a cada dirección regional de trabajo y promoción del empleo pertenecientes a los gobiernos regionales. Este estar integrado por:

1. Un delegado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, quien asumirá la presidencia.
2. Un delegado de la Dirección Regional de Salud.
3. Un funcionario de la Red Asistencial de ESSALUD correspondiente a la región.
4. Cuatro representantes de las organizaciones de trabajo.

La validación de la designación de los representantes de los gremios de empleadores y trabajadores se realiza mediante una resolución directoral emitida por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a partir de las propuestas presentadas por las organizaciones correspondientes. Dichos nombramientos tienen una vigencia de dos años, con la posibilidad de ser renovados.

Asimismo, el artículo 14 de la Ley señala como funciones del Consejo las siguientes:

a) Diseñar y aprobar los planes regionales de SST, además de supervisar su implementación.

b) Coordinar las funciones y responsabilidades en esta materia entre trabajadores, autoridades públicas, empleadores y otras entidades involucradas para ejecutar el programa regional.

c) Impulsar entorno regional de promoción de la prevención de riesgos laborales promoviendo la concienciación, el conocimiento y el compromiso de la población local, especialmente de autoridades, empleadores y organizaciones sindicales.

d) Asegurar en el ámbito regional y laboral la aplicación de políticas de SST, la formación de comités mixtos y la designación de representantes de los trabajadores conforme a la normativa vigente.

e) Organizar acciones de formación, desarrollo de capacidades e investigación en SST dentro de la región.

f) Establecer un sistema regional de registro para reportar accidentes y enfermedades laborales, permitiendo el intercambio de información y estadísticas entre actores clave.

g) Apoyar el fortalecimiento de los servicios de salud ocupacional, respetando la legislación y considerando los recursos disponibles a nivel regional.

h) Promover que todos los trabajadores cuenten con seguro de trabajo frente a riesgos laborales.

i) Coordinar actividades de comunicación y difusión sobre SST a nivel regional.

j) Supervisar el cumplimiento de las normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, coordinando las acciones de fiscalización correspondientes.

En esta línea, las instancias del Sistema Nacional de SST reflejan un modelo de gobernanza basado en la concertación tripartita, donde el Estado, los empleadores y los trabajadores participan de manera articulada en la formulación y ejecución de políticas públicas. El Consejo Nacional de

SST, como máxima instancia, no solo cumple funciones de coordinación normativa, sino que constituye un espacio estratégico para la construcción de una política integral de prevención de riesgos laborales. Sus competencias evidencian que la SST no es una materia aislada, sino una política pública transversal que requiere planificación, supervisión y constante actualización normativa. En tal sentido, la existencia de este órgano permite entender que el Estado asume un rol rector en la defensa de la salud y seguridad de los colaboradores, consolidando un enfoque institucional que trasciende el cumplimiento formal de la ley.

Por su parte, los Consejos Regionales de SST evidencian el proceso de descentralización de la política pública en esta materia, trasladando la gestión preventiva al ámbito territorial y permitiendo su adecuación a las realidades locales. Esta estructura resulta especialmente relevante para la función pública municipal, en la medida en que fortalece la articulación entre los distintos niveles de gobierno y promueve la implementación efectiva de medidas de prevención en contextos específicos. No obstante, la existencia de estas instancias también pone en evidencia que, pese a contar con una organización normativa e institucional, la eficacia de la SST depende de su adecuada implementación y exigibilidad. Por ello, el reconocimiento de la SST como derecho fundamental contribuiría a reforzar el carácter vinculante de estas instancias, garantizando que sus funciones no se limiten a espacios de coordinación, sino que se traduzcan en mecanismos efectivos de protección de los trabajadores en el ámbito municipal.

2.1.1.3.2. Principios del Sistema de la SST

En atención a lo regulado por el artículo 18 de la LSST (2011) el Sistema de SST se fundamenta en los siguientes lineamientos:

a) Garantizar el compromiso activo y evidente del patrón con la protección de la salud y seguridad de su personal.

b) Asegurar la concordancia entre lo que se proyecta y lo que efectivamente se ejecuta.

c) Promover la mejora constante mediante una metodología que asegure su implementación.

d) Fortalecer la autoestima y el trabajo colaborativo para incentivar la participación activa de los trabajadores.

e) Impulsar una cultura preventiva frente a los riesgos laborales, de modo que toda la organización adopte actitudes proactivas y seguras.

f) Generar espacios que favorezcan una relación empática y de respeto mutuo entre empleador y trabajadores.

g) Establecer canales efectivos de comunicación que permitan a los trabajadores expresar sus opiniones sobre SST,

h) Implementar mecanismos para reconocer y motivar a quienes contribuyen activamente con la mejora continua del entorno laboral.

i) Identificar y estudiar todo riesgo prioritario que pueda representar un impacto negativo para la SST de los colaboradores como de la empresa.

j) Valorar e incluir la participación de los sindicatos o, en su ausencia, de los representantes de los trabajadores en las decisiones relacionadas con la SST.

En ese sentido, los principios del Sistema de SST establecidos en la Ley N.º 29783 evidencian que la SST no se limita a una obligación formal, sino que se estructura como un modelo de gestión basado en valores organizacionales y en la participación activa de los actores laborales. Elementos como el compromiso del empleador, la mejora continua y la cultura preventiva reflejan un enfoque integral que busca anticiparse a los riesgos y garantizar condiciones laborales seguras de manera sostenida. Asimismo, la promoción del diálogo, la comunicación efectiva y la

participación de los trabajadores y sus representantes sindicales permiten consolidar un entorno laboral más equitativo, donde la prevención se convierte en una responsabilidad compartida. De esta manera, los principios del sistema no solo orientan la actuación de las organizaciones, sino que establecen estándares mínimos de conducta que deben ser observados en toda relación laboral.

No obstante, estos principios, pese a su importancia normativa, enfrentan limitaciones en su aplicación efectiva, especialmente en el ámbito de la función pública municipal, donde muchas veces se reducen a declaraciones programáticas sin mecanismos suficientes de exigibilidad. Esta situación pone en evidencia la necesidad de fortalecer su carácter vinculante, de modo que trasciendan el plano legal y adquieran una dimensión constitucional. En consecuencia, la garantía de la seguridad y salud ocupacional como derecho básico permitiría dotar a estos principios de una mayor fuerza jurídica, garantizando su cumplimiento efectivo y su protección a través de mecanismos constitucionales. Así, la incorporación de la SST en la Constitución no solo consolidaría estos lineamientos como obligaciones exigibles, sino que reforzaría el deber del Estado y de las municipalidades de garantizar entornos laborales dignos y seguros.

2.1.1.3.3. Elaboración de la política de SST

Conforme lo establece el artículo 22 de la LSST (2011), los empleadores al consultar a cada trabajador y su representante, debe redactar por escrito la política sobre SST, la cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser específico para la empresa y adaptada al tamaño y naturaleza de cada actividad.

b) Ser breve, clara, fechadas y firmadas por las empresas, sin ser un documento extenso, ya que debe ser un texto conciso.

c) Ser difundidas y accesibles para todo trabajador. Esta propagación debe llevarse a cabo a través del reglamento interno de SST, ya que la política debe estar incluida en dicho reglamento y mencionada de manera obligatoria.

d) Debe actualizarse de manera periódica. Aunque la ley no especifica la frecuencia de actualización, la organización debe establecer un plazo razonable que permita una optimización continua, evitando que se actualice únicamente para generar un nuevo documento. Algunas empresas ya tienen implementada una política de gestión del sistema, pero esta debe ser actualizada conforme a los límites mínimos establecidos por la nueva ley.

Con sujeción a lo señalado por la LSST (2011), los empleadores son quienes asumen la responsabilidad de llevar a cabo todos los compromisos de las actividades a ser desarrolladas para implementar la política sobre la SST. Los empleadores delegan cada función a las autoridades necesarias. Existe la necesidad de la delegación y debe ser a personas capacitadas.

2.1.1.3.4. Documentación en el SST.

Para Paredes (2013), aunque la Ley contempla el principio de primacía de la realidad dentro del Sistema de Gestión de SST, resulta fundamental que las instituciones demuestren su compromiso con su implementación. Esto debe reflejarse a través de documentación que respalde, de manera concreta, su cumplimiento durante una inspección o auditoría.

Los documentos son datos relevantes y son medios de soporte. Los diferentes procedimientos llevados a cabo en un sistema se encuentran documentado, los que son registrados. Paredes (2013), refiere que la documentación obligatoria que deben de presentar los empleadores, para acreditar el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST es la siguiente:

a) Las políticas y cada objetivo en relación a la SST.
b) Reglamento interno de la SST.

c) Identificar cada peligro, evaluación de cada riesgo y cada medida de control.

d) Mapa de riesgos.

e) La organización de las actividades preventivas.

f) El Programa Anual de SST es un documento en el que se establece, propone y organiza todas las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales

2.1.2. Función pública municipal

2.1.2.1. Aspectos generales.

Antes de hacer referencia a aspecto de la función pública municipal, es importante hacer alusión a lo que son las municipalidades y los aspectos generales. La Ley Orgánica de Municipalidades (2003) señala que un gobierno local es una entidad básica de la organización de un territorio Estatal y canal inmediato de la participación de sus ciudadanos en un asunto público, que institucionaliza y gestiona con autonomía un interés propio correspondiente a una colectividad; siendo un componente esencial de los gobiernos locales, territorio, población y la organización. La municipalidad provincial y distrital es un órgano de gobierno promotor del crecimiento del ámbito local, con reconocimiento jurídico de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Un órgano de los gobiernos locales son las municipalidades, la provincial y la distrital. La estructura organiza de una municipalidad se integra por el concejo municipal y la alcaldía. El concejo municipal, tanto a nivel provincial como distrital, está integrado por el alcalde y la cantidad de regidores determinada por el Jurado Nacional de Elecciones, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Elecciones Municipales. En tanto que la alcaldía constituye el órgano encargado de la ejecución dentro del gobierno local. El alcalde actúa como el representante legal

de la municipalidad y ejerce la máxima autoridad en materia administrativa (Congreso de la República, 2003).

En cuanto al régimen laboral de las municipalidades, un funcionario y empleado de la municipalidad se sujeta al régimen laboral general aplicable a la administración pública de acuerdo a ley. Un obrero que presta su servicio a una municipalidad es un servidor público sujeto al régimen laboral de la actividad privada, a quien se le reconoce derechos y beneficios inherentes a este régimen (Congreso de la República, 2003). En cuanto a la SST de los trabajadores la Ley de SST alcanza a todos los trabajadores municipales, independientemente de su régimen laboral, ya sea de contrato a plazo fijo, indeterminado, CAS, obreros, nombrados u otros. Esto incluye tanto a trabajadores de municipalidades provinciales como distritales. No obstante, los obreros municipales reciben un tratamiento especial, pues tienen una norma propia que es el D.S. N° 017-2017-TR, conforme se detalla a continuación:

2.1.2.2. Reglamento de SST de los Obreros Municipales de nuestro país.

El Reglamento de la SST de los obreros municipales fue aprobado mediante D. S. N° 017-2017-TR y Dispone disposiciones específicas orientadas a evitar accidentes laborales y una enfermedad ocupacional en las tareas realizadas por los obreros municipales en todo el país. Especificando que es de aplicación a obreros municipales que desarrollen labores de limpieza, de áreas verdes, de obras y mantenimiento, de seguridad ciudadana, entre otras (D.S. N° 017-2017-TR, 2017)

El artículo 7 del Reglamento (2017) señala que el alcalde es el responsable del Sistema de Gestión de SST en las municipalidades y puede delegar funciones, pero mantiene su deber y responsabilidad. Además, las municipalidades deben destinar los recursos necesarios para su implementación y mejora continua, conforme a la ley y el reglamento. Asimismo, refiere que cada

oficina de recursos humanos, o las unidades equivalentes en la municipalidad, son responsables junto con el alcalde del diseño, ejecución y resultados del Sistema de Gestión de SST. Por tanto, les corresponde implementar lo dispuesto en esta norma, así como lo establecido en la Ley y su Reglamento.

Ahora bien, un aspecto relevante dentro del Reglamento es la alusión que se hace al Programa Anual de la SST que debe ser elaborado en base a diagnostico situaciones o de la valoración de los resultados obtenidos en el programa del año anterior. Entre las actividades esenciales se encuentran: la identificación y evaluación de riesgos, el monitoreo de agentes ocupacionales según el riesgo por puesto, y la ejecución de exámenes médicos ocupacionales, tanto clínicos como psicosociales. El Comité es quien revisa de manera periódica que este programa se ejecute (Congreso de la República, 2017).

Asimismo, artículo 1´2 del Reglamento (2017) señala que la individualización de Peligros, Evaluación de Riesgos y determinación de Controles (IPERC) requiere actualización anual obligatoria por las municipalidades, conforme a lo dispuesto por la ley y su reglamento, teniendo en cuenta las labores específicas de los trabajadores municipales. Además, el responsable de SST supervisa la ejecución de las medidas de control previstas en el IPERC y reporta trimestralmente los avances al Comité de SST. Una municipalidad tiene la responsabilidad de determinar las necesidades de capacitación teórica y práctica para todos sus obreros, considerando los riesgos propios de cada puesto, de acuerdo con lo que establece la Ley y su Reglamento. Estas capacitaciones deben estar incluidas en el Programa Anual de Capacitaciones y realizarse conforme a los lineamientos que se definan por resolución ministerial.

El Comité es el encargado de supervisar periódicamente la ejecución de dichas capacitaciones. Asimismo, las municipalidades deben llevar a cabo charlas de seguridad

semanales, con una duración de 15 minutos, dirigidas por el supervisor directo de los obreros. También deben garantizar que todo trabajador reciba, al inicio de su vínculo laboral, una inducción general, una específica y entrenamiento en el puesto de trabajo, según lo establecido en las normas correspondientes (Congreso de la República, 2017).

Mientras que en cuanto a la salud, artículo 38 del Reglamento (2017) señala que toda municipalidad a nivel nacional está en la obligación de realizar evaluaciones médicas ocupacionales a sus obreros, siguiendo como referencia los lineamientos establecidos en la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, que incluye los protocolos y guías diagnósticas correspondientes a los exámenes médicos obligatorios por actividad, o la norma que la reemplace.

La vigilancia de la salud de los obreros está a cargo del médico ocupacional. Además, se debe garantizar la aplicación de la vacuna antitetánica a aquellos trabajadores cuyas labores impliquen riesgo de cortes.

En dicho marco, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los obreros municipales evidencia un desarrollo normativo específico orientado a atender los riesgos propios de la función pública local. La asignación de responsabilidades directas al alcalde y a las áreas administrativas refleja que la SST no constituye una obligación accesoria, sino un deber institucional que compromete la gestión municipal en su conjunto. Asimismo, la exigencia de implementar instrumentos técnicos como el Programa Anual de SST, el IPERC y las capacitaciones permanentes, demuestra que la prevención de riesgos laborales se estructura como un proceso continuo y sistemático. En este sentido, el reglamento incorpora un enfoque técnico-preventivo que busca garantizar condiciones laborales seguras a través de la planificación, supervisión y evaluación constante de los riesgos asociados a las labores municipales.

No obstante, a pesar de la existencia de este marco normativo especializado, su eficacia se ve limitada en la práctica por deficiencias en su implementación, supervisión y asignación de recursos en el ámbito municipal. Esta situación evidencia una brecha entre la regulación formal y su aplicación efectiva, lo que afecta directamente la protección de la salud y la integridad de los colaboradores. En consecuencia, el reconocimiento de la SST como derecho fundamental permitiría reforzar la obligatoriedad de estas disposiciones, dotándolas de mayor fuerza jurídica y mecanismos de exigibilidad constitucional. De este modo, la regulación vigente dejaría de depender exclusivamente de la gestión administrativa de cada municipalidad, consolidándose como una garantía efectiva para los trabajadores en el marco de una reforma constitucional.

2.1.3. Propuesta de reforma constitucional

2.1.3.1. El derecho a la SST en la Constitución Política del Perú.

Como refiere la OIT (2022) el derecho a la SST no está reconocido expresamente en la constitución vigente; no obstante, forma parte del bloque de constitucionalidad, en atención de los Acuerdos y convenios internacionales sobre Derechos Humanos que han sido ratificado por el Perú. Pero, desde nuestra perspectiva, a pesar de que los tratados internacionales protegen este derecho, pues la falta de un reconocimiento explícito en la constitución peruana genera limitaciones en la exigibilidad directa de este derecho, especialmente cuando se trata de situaciones jurídicas y de aplicación interna.

Por otro lado, actualmente, se encuentra en vigencia la Ley de SST (Ley N.º 29783), junto con sus modificatorias y normas reglamentarias. El 24 de julio de 2021 se promulgó el Decreto Supremo N.º 018-2021-TR, mediante el cual se aprobó la Política Nacional de SST con horizonte al año 2030. Esta política identificó el problema público relacionado con la SST como un ámbito con "desarrollo limitado", por lo que se realizó un diagnóstico que permitió identificar variables y

factores críticos, estableciendo así objetivos prioritarios, metas, indicadores, lineamientos y actores responsables del seguimiento (MTPE, 2021).

El marco legal en el Perú subraya la importancia de fomentar una cultura preventiva de todo riesgo laboral, considerando como pilares la obligación preventiva por parte de los empleadores, la fiscalización estatal y el involucramiento activo de los colaboradores y toda organización sindical. Estos actores, mediante el diálogo social, se encargan de promover y hacer cumplir la normativa correspondiente (LSST, art. 1°). Además, se busca consolidar el Sistema Nacional de SST (SNSST) a nivel nacional y regional, junto con una política nacional que establezca compromisos y una matriz de evaluación del progreso.

2.1.3.2. Sistematización y análisis comparativo entre los Convenios de la OIT y la normativa vigente.

En vista de que el derecho a la SST forma parte del bloque constitucional, fue importante tomar en cuenta el análisis llevado a cabo por la OIT de los convenios: 155,161 y 187, la legislación en la práctica nacional. El resultado obtenido está organizado en cuatro bases que atraviesan el contenido de cada convenio, conforme se muestra continuación:

1. **Principios de la política nacional**

Como refiere la OIT (2022) los principios de la política nacional establecidos en los convenios analizados, tienen una correlación con las leyes y práctica nacional peruano. La legislación nacional contempla la elaboración, implementación y revisión periódica de la política nacional de SST en concordancia con lo dispuesto en los artículos 4 al 7 del Convenio 155, los artículos 1 al 4 del Convenio 161 y el artículo 3 del Convenio 187. Frente a ello, la OIT recomienda del examen de las condiciones en materia de SST sus a través de un estudio sectorial detallado. Asimismo, recomienda la evaluación de la inclusión de un servicio de salud dentro de la política

de SST. Finalmente, recomienda llevar a cabo un análisis para extender progresivamente los servicios de salud en los centros de trabajo.

2. Acciones nacionales del sistema nacional

La OIT (2022) refiere quien relación a las acciones y al sistema nacional, establecido en los convenios referidas, evidenciando una correspondencia con las leyes y en la práctica nacional.

La legislación nacional establece una medida para poner en marcha las políticas nacionales; sistemas de control de aplicación de las normas y sanciones frente a un caso de infracción; una medida orientativa al empleador y trabajadores respecto de una función específica, una obligación que recae en una persona que la diseño, fábrica, importa, suministra el otorgue maquinarias, equipos con sustancias para su uso profesional; la protección a los trabajadores contra una consecuencia de injustificada; la SST en la enseñanza y formación; las coordinaciones en todo el Perú, así como los componentes forzosos del sistema nacional, para regulación básica para establecer un servicio de salud en el trabajo; los sistemas que su distribución; todo ello en atención a lo establecido en el convenio 155 en el artículo 8 y 15; así como el convenio 187 en el artículo 4 y el convenio 161 en el artículo 6, 7 y 8.

La OIT recomienda para este aspecto la adopción de medidas para el incremento del recurso humano y financiero de cada instancia de diálogo nacional y regional. Asimismo, recomienda fortalecer la función inspectora de trabajo en relación a la SST en el ámbito público y privado. Recomienda también otorgar orientación información mínima para cumplir con los niveles pertinentes de seguridad.

3. Programa nacional

La OIT (2022) considera que en relación con el programa nacional contemplado en el Convenio 187, se observa una notable armonía con la normativa y las acciones implementadas a

nivel nacional. La Política Nacional de SST al 2030 establece directrices, garantes y acciones que coinciden con los requerimientos del mencionado convenio en su artículo 5, al definir objetivos, metas e indicadores de seguimiento.

4. A nivel de empresa

La OIT (2022) refiere que es importante resaltar que lo dispuesto en los Convenios C155 y C161 respecto a la actuación en el ámbito empresarial muestra una significativa coincidencia con la legislación y la práctica vigentes en el país. La normativa nacional establece que los empleadores tienen la obligación de prevenir los riesgos desde su origen y poner en marcha medidas preventivas en coordinación con los trabajadores y sus representantes, así como con otras empresas que operen simultáneamente en el mismo entorno laboral. Esto se alinea con lo establecido en el Convenio 155 (artículos 16 al 21) y con la ejecución de los servicios de salud en el trabajo descrita en el Convenio 161 (artículos 4 al 15).

En dicho marco, la OIT (2022) recomienda el fortalecimiento de la coordinación a nivel empresa entre empleador y trabajador y sus representantes, establecer una modalidad donde debe operar la colaboración entre empleadores, la promoción de instancias para la atención de primeros auxilios, una emergencia o un accidente.

2.1.3.3. Fundamentos de la propuesta.

La garantía de la seguridad y salud ocupacional como derecho básico del trabajador dentro de la función pública municipal requiere una fundamentación que no solo se sustente en el marco normativo general, sino que también explique su vinculación directa con la naturaleza, competencias y fines de los gobiernos locales. En ese sentido, la propuesta de reforma constitucional no puede ser entendida de manera abstracta, sino que debe justificarse en función

del rol que cumplen las municipalidades como entidades básicas de la organización estatal y como garantes del bienestar colectivo.

En primer término, desde una perspectiva constitucional, la SST se vincula estrechamente con el derecho a la vida, el cual constituye un derecho fundante del ordenamiento jurídico. Este derecho, reconocido como una norma de carácter imperativo, exige que el Estado garantice condiciones que no pongan en riesgo la existencia ni la dignidad de las personas. En el ámbito de la función pública municipal, esta obligación adquiere especial relevancia, en tanto los trabajadores municipales desarrollan actividades que pueden implicar riesgos físicos y psíquicos, lo que obliga a las entidades locales a adoptar medidas concretas de protección. En consecuencia, la seguridad y salud en el trabajo se configura como una manifestación directa del deber estatal de protección de la vida en el ejercicio de la función pública.

En segundo lugar, el derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente, debe ser entendido en su dimensión integral, es decir, no solo como el acceso a un empleo, sino como el derecho a desempeñarlo en condiciones dignas, equitativas y seguras. El Tribunal Constitucional ha establecido que este derecho implica la adopción de políticas públicas orientadas a garantizar condiciones satisfactorias de trabajo, lo que incluye la prevención de riesgos laborales. En el caso de la función pública municipal, esta obligación se traduce en el deber de las municipalidades de asegurar entornos laborales adecuados para sus trabajadores, lo que refuerza la necesidad de reconocer la SST como parte del contenido esencial del derecho al trabajo.

En tercer lugar, resulta fundamental considerar que los gobiernos locales desempeñan un rol central en el desarrollo local, el cual constituye una competencia reconocida constitucionalmente. Las municipalidades no solo gestionan recursos, sino que planifican, ejecutan y articulan políticas públicas orientadas al desarrollo integral de sus jurisdicciones. En este

contexto, la protección de los trabajadores municipales mediante condiciones laborales seguras y saludables no solo responde a una obligación jurídica, sino que también constituye un elemento indispensable para garantizar la eficiencia de la gestión pública y la consecución de los objetivos de desarrollo local.

Asimismo, desde una perspectiva funcional, la descentralización implica que la garantía de los derechos fundamentales debe materializarse en todos los niveles de gobierno, incluyendo el ámbito local. En ese sentido, las municipalidades no pueden ser ajenas a la obligación de garantizar derechos laborales en condiciones adecuadas. Por el contrario, su cercanía con la población y su rol operativo en la ejecución de políticas públicas las convierten en actores clave para la implementación efectiva de la SST, lo que justifica su reconocimiento como derecho fundamental en este ámbito específico.

De igual manera, las ideas rectoras que sustentan la SST refuerzan su incorporación en el ámbito de la función pública municipal. El principio de prevención impone la obligación de adoptar medidas anticipadas para evitar riesgos laborales, lo que implica la implementación de sistemas de gestión, supervisión y control dentro de las entidades municipales. Por su parte, el principio protector reconoce la necesidad de equilibrar la desigualdad estructural existente en las relaciones laborales, lo que obliga al Estado a intervenir en favor de los trabajadores. En el contexto municipal, estos principios adquieren una dimensión operativa, al exigir una actuación activa de las autoridades locales para garantizar condiciones laborales adecuadas.

Por otro lado, el principio de progresividad de los derechos fundamentales constituye un sustento adicional para la propuesta de reforma constitucional. Este principio establece que los derechos deben desarrollarse de manera progresiva, ampliando su contenido y fortaleciendo sus mecanismos de protección. En este sentido, la incorporación expresa de la seguridad y salud en el

trabajo en la Constitución representa un avance en la protección de los trabajadores municipales, permitiendo superar las limitaciones actuales del marco normativo infraconstitucional.

Finalmente, los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano, en particular a través de los Convenios 155 y 187 de la OIT refuerzan la necesidad de reconocer la SST como un derecho fundamental. Estos instrumentos establecen la obligación de los Estados de formular políticas nacionales, implementar sistemas de gestión y garantizar entornos laborales seguros y saludables. En el ámbito municipal, ello implica que los gobiernos locales deben adecuar su actuación a dichos estándares, lo cual se vería fortalecido mediante su reconocimiento a nivel constitucional, asegurando su exigibilidad y cumplimiento efectivo.

En síntesis, el reconocimiento de la SST como derecho fundamental en la función pública municipal se sustenta en la interrelación entre los derechos a la vida y al trabajo, el rol de las municipalidades en el desarrollo local, los principios jurídicos del derecho laboral y los compromisos internacionales del Estado. Esta fundamentación permite justificar la necesidad de su incorporación expresa en la Constitución, no solo como una garantía para los trabajadores municipales, sino también como un elemento esencial para el fortalecimiento de la gestión pública y la protección del bienestar colectivo.

2.1.4. Bases filosóficas del estudio

2.1.4.1. Fundamentación ontológica.

Desde un punto de vista teórico, la ontología es una de las ciencias que indaga el ente (lo que es) y sus determinaciones, pero no en un vacío filosófico aislado, sino atravesada por condiciones históricas, comunitarias y biográficas. La ontología, según el autor Camino, no es meramente una disciplina metafísica tradicional inmutable, sino una práctica reflexiva que emerge en contextos determinados y que ha cambiado a lo largo del tiempo. En su génesis medieval y su

nominación en la modernidad, la ontología ha sido parte de una tradición intelectual que busca definir el ser mismo, aunque esta definición ha venido acompañada de disputas filosóficas sobre su alcance, su relación con la metafísica y su vigencia en épocas críticas como la postmodernidad (Camino, 2022).

En tanto que, la ontología jurídica para Sanchez, (1969) el pensamiento contemporáneo busca comprender la realidad en todas sus dimensiones, especialmente en relación con la vida humana. Esta orientación humanista se refleja en la ontología, entendida como la reflexión filosófica que intenta captar el ser en función de la existencia humana, considerando tanto sus posibilidades como sus límites. La ontología, por tanto, no se limita a describir lo que existe, sino que pretende entender el sentido profundo del ser en relación con el hombre como sujeto central de la realidad.

Debido a su carácter radical, el pensamiento ontológico puede integrar conocimientos de otros campos filosóficos y ocupar un lugar central dentro de la metafísica. En la filosofía del Derecho, la ontología se manifiesta en diversas corrientes que, aunque comparten ideas sobre el conocimiento, la libertad o el espíritu, difieren en su enfoque al aplicar estos conceptos a la reflexión jurídica. Estas distintas direcciones del pensamiento ontológico en el Derecho suelen generar confusiones, pero todas buscan comprender el fundamento del ser jurídico desde una perspectiva más profunda y existencial (Sanchez, 1969).

Sanchez, (1969), refiere que existen tres ámbitos relevantes de la ontología en el campo del derecho. Primero, se tiene aquella que busca comprender el objeto jurídico, una norma, conducta, institución y criterio para la resolución de un conflicto, desde un punto de vista formal y científico buscando la identificación de una estructura ontológica que sustenta un sistema jurídico. Se hace referencia a la ontología regional, desde el punto de vista *hursseliano,* que se

ocupa de las bases conceptuales del derecho con una ciencia. Segundo, la dimensión que busca un enfoque de tipo metafísico tomando en cuenta que el derecho es una realidad que tiene una incidencia práctica en la existencia del ser humano. Busca entender al derecho como una causa, como sujeto para establecer que es el derecho, con la integración de aportes de otro nivel de conocimiento jurídico. Tercero, busca otorgar al derecho un ser abstracto, desvinculado de experiencias humanas, apoyado en fundamentos dogmáticos y tecnológicos como una idea de justicia y el derecho deriva de los órdenes cósmicos o divinos determinados por Dios.

La segunda dimensión se desarrolla con la dignidad humana, esta corriente entiende el Derecho como una realidad práctica vinculada a la existencia humana, no solo como un conjunto de normas o estructuras formales, sino como algo que tiene sentido y finalidad en la vida del ser humano. Desde esta perspectiva, el Derecho existe para servir al hombre, proteger su valor intrínseco y garantizar condiciones que hagan posible su desarrollo libre y pleno, lo que constituye precisamente el fundamento filosófico de la dignidad humana.

A lo largo del desarrollo del trabajo se consideró que un fundamento constitucional para reconocer al derecho de la SST como un derecho fundamental es la dignidad humana. En dicho marco, desde la ontología jurídica el derecho tiene una estructura que es propia, sea la libertad humana, dignidad o igualdad, En este aspecto, se evidencia con claridad que la ontología jurídica parte del reconocimiento del “ser- persona” como uno de los fundamentos del derecho, lo que está vinculado a la dignidad intrínseca del ser humano.

Desde la ontología jurídica el derecho tiene una estructura propia, no es solo un conjunto de normas, sino una manifestación del ser social orientada a la protección de la persona humana como fin supremo del Estado. En ese sentido, el objeto jurídico de estudio, sea la libertad, la igualdad o la protección frente a la violencia, se concibe como una expresión concreta de la

dignidad humana, entendida como valor, principio y fundamento del orden jurídico. La dignidad humana como un fundamento constitucional para el reconocimiento como derecho fundamental de la SST otorga al estudio un contenido ontológico. En ese sentido, este derecho no solo constituiría en una obligación técnica o de tipo administrativo, sino que está fundamentado en la dignidad de la persona, como una idea rectora del orden constitucional peruano y fin supremo de la sociedad y Estado.

Al respecto, la ontología jurídica permite comprender que el Derecho no puede ser reducido a un conjunto de normas positivas, sino que constituye una manifestación del ser humano en su dimensión social y existencial. Como señalan Camino (2022) y Sánchez (1969), la reflexión ontológica trasciende lo meramente descriptivo para indagar en el fundamento del ser jurídico, situando a la persona como eje central del ordenamiento. Desde esta perspectiva, el Derecho adquiere sentido en la medida en que responde a las necesidades y condiciones de existencia del ser humano, integrando dimensiones como la libertad, la dignidad y la igualdad. En consecuencia, la ontología jurídica no solo explica la estructura del Derecho, sino que orienta su finalidad hacia la protección de la persona como sujeto de derechos, superando visiones formalistas o exclusivamente normativistas.

En este marco, la dignidad humana se configura como el fundamento ontológico que justifica el reconocimiento de nuevos derechos en el orden constitucional, como es el caso de la seguridad y salud en el trabajo. En efecto, si el Derecho tiene como finalidad garantizar el desarrollo pleno del ser humano, resulta indispensable que las condiciones laborales no atenten contra su integridad física, psíquica y moral. Por ello, la SST no puede ser entendida únicamente como una obligación técnica o administrativa, sino como una exigencia derivada de la propia naturaleza del ser humano y de su condición de sujeto digno. En el ámbito de la función pública

municipal, esta perspectiva refuerza la necesidad de reconocer la SST como derecho fundamental, en tanto su protección asegura no solo el cumplimiento normativo, sino la realización efectiva de la dignidad humana como principio rector del Estado constitucional.

2.1.4.2. Fundamentación axiológica

El presente estudio se fundamenta en los valores que sustentan el derecho, como son:

Dignidad humana

En la actualidad, existe una notable confusión entre los términos dignidad, derechos humanos, derechos de la persona y derechos fundamentales, tanto en su sentido jurídico como etimológico. Es necesario distinguir entre la condición humana, propia de todo ser vivo racional y la dignidad humana, que constituye un valor universal y un principio moral y jurídico que trasciende cualquier sistema político o social. La dignidad, por tanto, representa la suma de las virtudes y atributos que hacen al ser humano merecedor de respeto y reconocimiento, siendo el fundamento de todos los derechos que le corresponden por su sola existencia (Campos, 2007)**.**

Asimismo, a partir de un punto de vista jurídico, la dignidad humana es considerada como el pilar fundamental del sistema jurídico y constitucional. En el caso peruano, la constitución política del Perú examina el respeto de la dignidad humana como el fin supremo de la sociedad y el estado. En razón de ello, la vigencia de los Derechos humanos depende de la observancia de la dignidad humana, porque sin vida, ni dignidad amigo otro derecho puede ejercerse de manera plena (Campos, 2007)**.**

Además, la dignidad humana es considerada como una de las expresiones espirituales contra toda adversidad es la base fundamental de otros derechos universales reconocidos a los seres humanos. Todo derecho no proviene del estado, sino que es inmanente, ello quiere decir que nace con las personas y derivan de las leyes naturales. Por lo tanto, un estado solo reconoce asegura

la existencia de estos derechos, pero no los crea. De esta forma, todo derecho humano es un atributo inseparable de las personas y debe ser respetado sin distinción alguna, pues la validez universal ha sido ratificada en diferentes instrumentos internacionales como la declaración universal de los derechos humanos de 1948 (Campos, 2007)**.**

Entonces, la dignidad humana constituye uno de los fundamentos ontológicos y axiológicos de los Derechos humanos, porque solo a partir de su reconocimiento existe la posibilidad de que el ser humano pueda reclamar la vigencia de un derecho. Sus orígenes históricos reflejan que la lucha por la dignidad ha sido constante en cada época de contexto social, y un mundo actual se concreta en el reconocimiento de los derechos fundamentales (Campos, 2007).

El concepto de dignidad humana se entiende como la cualidad que hace que una persona merezca respeto y reconocimiento. Según Kant, la dignidad distingue a las personas de las cosas, ya que los seres racionales son fines en sí mismos y no medios para alcanzar otros fines. Por ello, la dignidad humana no tiene precio, sino un valor intrínseco que impide tratar al ser humano como objeto (Campos, 2007).

Asimismo, Jacques Maritain, desde la filosofía cristiana, sostiene que el hombre posee dignidad absoluta por ser imagen de Dios y tener una naturaleza racional y libre. Esta dignidad es inherente a todos los seres humanos, pues comparten una misma naturaleza y capacidad de autodeterminación, lo que fundamenta sus derechos y libertades esenciales (Campos, 2007).

Para Campos (2007) la dignidad humana se construye como uno de los valores supremos del sistema jurídico y es la base de los demás valores fundamentales como la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la justicia. Cada uno de estos valores están relacionados entre sí, pues derivan el reconocimiento de la dignidad de las personas, Y juntos legitiman el ejercicio de derechos fundamentales. Cuando el sistema jurídico reconoce a estos valores como inviolables,

les otorga la calidad de principios dinámicos que pueden sufrir una transformación de acuerdo a la necesidad histórica de los seres humanos.

Mientras que, el valor de la vida representa no solamente una existencia biológica, sino también una dimensión racional, tu serie espiritual del ser humano. Las capacidades que tiene el ser humano permite el acceso a otro tipo de valores esenciales. Por otro lado, el valor de la libertad incluye la ausencia del uso de la fuerza como la posibilidad de comportamiento racionales y responsables en la sociedad. Abarca la autonomía de voluntad, la capacidad de acción y la facultad de elección. En tanto que, el valor de la igualdad constituye un principio que inspira a otros derechos sociales, económicos y culturales. A través de este valor toda persona debe ser tratado con las mismas condiciones ante una norma, a excepción de los casos en los que exista un motivo justificado para el trato distinto. (Campos, 2007).

Por su parte, el valor de la seguridad hace referencia al derecho que tienen las personas a la protección de su integridad a nivel físico, moral y espiritual. Se trata de una de las obligaciones estatales y de la ciudadanía de asegurar una condición de vida libre de amenaza o miedo, permitiendo el desarrollo pleno y Pacífico de los individuos. Este valor está relacionado de manera directa con un estado de derecho, en el que sus normas y derechos deben ser previsible y aplicado de forma justa (Campos, 2007).

La dignidad como uno de los fundamentos ontológicos y supraconstitucionales del ordenamiento jurídico: el Estado y la constitución no la crea, sino que la reconoce y protege. La existencia de la persona implica un fin en sí mismo, no se trata de un medio para el fin del estado o de otros (Campos, 2007).

Justicia social

La justicia para Tomás de Aquino está basada en la interdependencia de las tres formas de justicia: general, distributiva y conmutativa. La justicia general convoca a todos a contribuir al bien común; la distributiva asegura que los bienes y medios de vida sean equitativamente repartidos; y la conmutativa regula los intercambios justos entre personas. Aquino sostiene que nadie puede aportar al bien común sin tener garantizado su sustento y su derecho al trabajo, entendido no como un "derecho al empleo" abstracto, sino como la posibilidad real de trabajar y acceder a los medios necesarios para vivir dignamente. Así, el derecho, más que una norma o facultad, es una "cosa justa" indispensable para vivir bien, y el trabajo constituye el título legítimo para exigir lo que a cada persona le corresponde (Cardenas, 2006).

Tomás de Aquino señaló que la justicia debía ejercerse con los ojos abiertos, consciente de las desigualdades y dispuesta a proteger al más débil mediante la equidad. Este principio permitía adaptar las leyes a la realidad humana concreta, recordando que "el derecho no es la ley, sino la realidad misma". De esta forma, la equidad se convertía en un instrumento esencial para corregir las rigideces legales y garantizar los derechos naturales de quienes no alcanzaban una vida buena por carecer de oportunidades laborales. El trabajo debía ser justamente retribuido, conforme a la estimación común, asegurando un salario suficiente para sostener una vida digna, formar una familia y acceder a la propiedad entendida no como un privilegio absoluto, sino como una función social que implicaba responsabilidad y distribución solidaria (Cardenas, 2006).

Finalmente, Aquino veía el trabajo no solo como una actividad económica, sino como una manifestación de la vida interior del ser humano. A través del trabajo, la persona se desarrolla y se realiza, pero sin que este absorba toda su existencia. El objetivo del trabajo no es la mera productividad, sino el bienestar integral, "vivir bien", lo que incluye el descanso, el ocio, la recreación y la vida espiritual. En este sentido, el trabajo es un medio para alcanzar una existencia

plena, en equilibrio entre la acción y la contemplación, reflejando una visión profundamente humanista y dignificadora del ser humano y su relación con el mundo laboral (Cardenas, 2006).

Igualdad

De conformidad a lo regulado por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política (1993) todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado por motivos de raza, sexo, origen, religión, condición económica o social, etcétera.

El Estado garantiza igualdad para todas las personas y, en consecuencia, impide toda forma de discriminación o cualquier trato diferenciado que carezca de justificación objetiva y razonable. El derecho a la igualdad se fundamenta en el principio según el cual se debe tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Así, aunque todas las personas gozan de igual dignidad y derechos, las diferencias individuales pueden justificar tratamientos distintos cuando estos se orientan a superar desigualdades de carácter psicológico, físico o social. Dichas desigualdades suelen constituir obstáculos que limitan el pleno desarrollo de la persona y el ejercicio de sus capacidades. Por ello, el artículo 103 de la constitución permite la promulgación de leyes especiales, siempre que respondan a la naturaleza de las cosas y no a diferencias arbitrarias entre las personas (Landa, 2018)

En este sentido, el derecho a la igualdad implica un mandato de no discriminación, conforme al cual todas las personas son iguales ante la ley y no deben ser objeto de distinción alguna basada en motivos como raza, sexo, origen, religión, condición económica o cualquier otra característica personal o social. Este mandato impone la prohibición de establecer tratamientos diferenciados que no cuenten con una justificación legítima y proporcional. Tal exigencia recae, en primer lugar, sobre el Estado y sus instituciones, pero también se extiende a los particulares,

quienes deben respetar el principio de igualdad en toda forma de relación jurídica, social o laboral (Landa, 2018)**.**

2.1.4.3. Fundamentación iusfilosófica

Algunas corrientes filosóficas que sustentan esta investigación son las siguientes:

Iusnaturalismo

De conformidad a lo señalado por Almanza (1984) el derecho natural, desde la antigüedad, se ha considerado inseparable de la reflexión filosófica, al buscar los fundamentos últimos del derecho más allá de las leyes cambiantes. Esta búsqueda llevó a los pensadores griegos a indagar sobre la justicia como un principio cósmico y universal que rige tanto la naturaleza como la convivencia humana.

En Grecia, los filósofos presocráticos como Pitágoras, Parménides y Heráclito concebían la justicia como una fuerza ordenadora del cosmos, un "jusnaturalismo panteísta" en el que el derecho y la naturaleza eran expresiones de una misma armonía. Posteriormente, los sofistas introdujeron la distinción entre lo justo según la naturaleza (physis) y lo justo según la ley (nomos), abriendo el debate sobre la legitimidad del derecho positivo. En contraste, Sócrates, Platón y Aristóteles defendieron la existencia de normas universales y racionales. Platón vinculó el derecho con el ideal de justicia y sabiduría, mientras que Aristóteles, considerado el padre del derecho natural, distinguió entre el derecho natural, universal e inmutable, y el derecho positivo, creado por el legislador pero que debía inspirarse en el primero.

El pensamiento estoico y romano heredó estas ideas, afirmando la existencia de una ley natural común a todos los hombres, basada en la razón y la dignidad humana. Cicerón sostuvo que el verdadero derecho no proviene de los decretos humanos, sino de la filosofía y la ley eterna, y los juristas romanos como Ulpiano, Gayo y Paulo ampliaron y sistematizaron el concepto. Ulpiano

lo relacionó con la naturaleza misma, Gayo con el consenso universal de los pueblos, y Paulo con un principio ético y metafísico de lo que es siempre bueno y justo. Así, el derecho natural se consolidó como el fundamento moral y racional del derecho positivo, y como la expresión más alta del orden y la justicia en la vida social (Almanza, 1984).

Mientras que el jusnaturalismo cristiano combinó la filosofía griega y la jurisprudencia romana con la teología para formular un sistema de derecho natural basado en la ley eterna, entendida como la voluntad racional de Dios que ordena respetar el orden natural. San Agustín sostuvo que esta ley divina es el modelo de todas las leyes humanas, las cuales deben ajustarse a ella para ser justas. Santo Tomás de Aquino, su mayor exponente, desarrolló una visión en la que la ley natural es la participación de la ley eterna en la razón humana; es decir, una norma moral inscrita en la conciencia que ordena hacer el bien y evitar el mal. Según Santo Tomás, las leyes humanas deben derivarse del derecho natural y buscar el bien común; si se apartan de éste, pierden su legitimidad. Su pensamiento influyó en el derecho europeo, especialmente en los juristas españoles como Francisco de Vitoria y Francisco Suárez, quienes afirmaron el carácter universal e inmutable del derecho natural, aunque susceptible de adaptación según las circunstancias sociales (Almanza, 1984).

Posteriormente, la escuela moderna del derecho natural, iniciada por Grocio, adoptó un enfoque racionalista e individualista, separando progresivamente la idea de derecho natural de su fundamento teológico. Grocio definió el derecho natural como el dictado de la razón que distingue lo moralmente bueno de lo malo, independiente incluso de la voluntad divina. Filósofos como Hobbes, Pufendorf, Thomasio, Rousseau y Kant desarrollaron distintas concepciones sobre el origen del Estado y la libertad. Mientras Hobbes consideró que el Estado surge del miedo y la necesidad de seguridad, Rousseau defendió el contrato social como expresión de la voluntad

general que garantiza la libertad e igualdad. Finalmente, Kant otorgó un fundamento racional y moral al derecho, definiéndolo como el conjunto de condiciones que permite la coexistencia de las libertades individuales según leyes universales. Así, el derecho natural pasó de tener un carácter teológico a uno racional, pero conservó su esencia: servir de base moral y universal al derecho positivo (Almanza, 1984).

En ese sentido, el usnaturalismo desde sus orígenes en los pensamientos cristiano hasta su formulación racionalista en un estado moderno, sostuvo la existencia de un derecho que deriva de la naturaleza humana misma y no depende de la voluntad de los legisladores como de los estados. Estos derechos universales, inalienables e inherentes a la mitad de las formas, porque nacen de su condición racional. A partir de este punto de vista, el derecho a la SST no constituye una simple concesión legal, sino que se convierten en un requerimiento de orden natural y moral que otorga una protección a la integridad a nivel físico como mental y espiritual de los seres humanos dentro del ámbito laboral.

De acuerdo al pensamiento de Tomás de Aquino, toda ley humana es justo cuando busca el bienestar común y se deriva de una ley natural; por ende, las normas constitucionales que tienen de conocimiento y en especial una norma constitucional que se busca a la SST como uno de los derechos fundamentales se ajusta el orden natural al otorgar una protección a la vida y a la vida de los trabajadores, componentes esenciales del bienestar común.

Del mismo modo, el iusnaturalismo de Grocio y de Kant refuerza la noción al establecer que el derecho se debe garantizar a través de una condición que permita la coexistencia libre y digna de las personas. Desde esta perspectiva, el trabajo seguro y saludable constituyen condiciones racionalmente necesarias para el ejercicio pleno de la libertad y la igualdad de la

persona. No se puede hablar dignidad ni seguridad de los trabajadores si están expuestos a un riesgo que atenta contra la vida o su bienestar fisco o mental.

2.2. Marco conceptual

Derechos fundamentales

Como refiere Huerta (2018) un derecho fundamental no se define únicamente por su inclusión en la constitución (criterio formal), sino también por su contenido sustancial, es decir, porque protege aspectos esenciales de la dignidad y libertad del ser humano. Aunque todos los derechos fundamentales están en la constitución, no todos los derechos constitucionales son necesariamente fundamentales. Su carácter fundamental también puede derivarse del derecho internacional de los derechos humanos, pero se distingue de los derechos humanos por su reconocimiento explícito en el derecho interno, es decir, en la Norma Suprema del país. Además, estos derechos generan derechos subjetivos protegidos por mecanismos legales que permiten su defensa ante restricciones o violaciones.

El autor, influenciado por Alexy, clasifica los derechos fundamentales en tres tipos:

- Libertades (como la libertad de expresión),
- Facultades (poderes jurídicos del individuo),
- Derechos a algo (prestaciones o abstenciones por parte del Estado o terceros).

En resumen, un derecho fundamental es aquel que, por su fuente y contenido, protege la esfera básica de acción del individuo dentro de un sistema jurídico.

Salud ocupacional

Constituye un ámbito de la salud pública que tiene por objeto fomentar y preservar el máximo nivel de bienestar físico, psicológico y social de los colaboradores n cualquier tipo de labor. Busca advertir cualquier afectación a la salud derivada de las circunstancias laborales y de

los factores de riesgo presentes, así como adaptar las tareas al trabajador, considerando sus habilidades y capacidades individuales (Congreso de la República, 2011).

Seguridad

Es el conjunto de medidas y prácticas que aseguran que el trabajador desempeñe sus funciones en un entorno libre de factores perjudiciales, ya sean del entorno o personales, con el fin de proteger su salud y salvaguardar tanto el capital humano como los recursos materiales (Congreso de la República, 2011).

Sistema de Gestión de SST

Paredes (2013) señala que el sistema de Gestión de SST es:

> Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionados con el concepto de responsabilidad social empresarial (p.5).

Accidente de trabajo

Es cualquier hecho inesperado que ocurra como resultado del trabajo o durante su ejecución, y que cause al trabajador una lesión física, alteración funcional, invalidez o incluso la muerte. También se incluye como accidentes laborales aquel que sucede en tanto que el trabajador cumple órdenes del jefe o realiza tareas bajo su supervisión, inclusive si ocurre fuera del horario o del lugar habitual del centro de labores (Congreso de la República, 2011).

Enfermedad profesional

Se tratan de enfermedades contraídas como resultado de exponerse a un riesgo relacionado al trabajo (Congreso de la República, 2011).

2.3. Antecedentes de estudio

2.3.1. *Antecedentes internacionales*

Martínez (2022) en la tesis sobre "La eficacia de la protección del derecho a la SST de los trabajadores extranjeros", analizó a nivel jurídico la eficacia de la protección del derecho a la SST de obreros extranjeros. El análisis se centra en cómo las leyes de extranjería, particularmente en relación con el acceso al empleo para no comunitarios, y la normativa de prevención de riesgos laborales afectan la efectividad de este derecho. También se aborda la limitada protección social disponible para trabajadores extranjeros en situación administrativa irregular. Las conclusiones son las siguientes:

1. A pesar de que el reconocimiento de los riesgos laborales está presente en el marco legal, el problema principal radica en el acceso efectivo a las prestaciones correspondientes, especialmente en contextos de informalidad o irregularidad laboral. Muchas veces, estas situaciones se ocultan, y cuando ocurre un accidente o enfermedad laboral, tiende a negarse su origen profesional. Por ello, es esencial que el trabajador colabore denunciando los hechos ante la Inspección de Trabajo (ITSS) para lograr su reconocimiento.
2. Los trabajadores migrantes en situación irregular enfrentan mayores barreras, sobre todo cuando se trata de enfermedades laborales, ya que su sintomatología suele confundirse con otros padecimientos comunes. Además, por carecer de la condición de asegurados tras el Real Decreto-Ley 16/2012, sólo pueden acceder a atención médica de urgencia, dejando fuera el diagnóstico y tratamiento adecuado de enfermedades profesionales.
3. Mientras no se produzca una reforma legal o una sentencia del Tribunal Constitucional que declare inconstitucional estas limitaciones, las autoridades

sanitarias y el personal de salud deben actuar con sensibilidad y responsabilidad, promoviendo programas específicos para identificar riesgos profesionales en la población migrante atendida en servicios de urgencia. También es fundamental informar y formar tanto a los trabajadores como al personal médico sobre los derechos de los trabajadores en situación irregular.

4. Desconocimiento impide sanciones al empleador: Aunque la ley permite aplicar el recargo en prestaciones (art. 123 de la LGSS) también a casos de trabajadores irregulares, en la práctica muchas veces no se sanciona al empleador porque se desconoce quiénes son los beneficiarios del trabajador fallecido, lo que lleva a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) desestime las propuestas de sanción.
5. El autor cuestiona la interpretación judicial del Tribunal Supremo (sentencia del 21 de enero de 2010), que niega la protección social en un caso de accidente laboral argumentando que el contrato era inexistente por usurpación de identidad. Se defiende que, pese a la nulidad del contrato, debe reconocerse la existencia de una relación laboral real y, por tanto, el acceso a las prestaciones, ya que el trabajo efectivamente se realizó y la ley define claramente qué constituye un accidente de trabajo, independientemente de la identidad formal del trabajador.

Pillajo, (2024) en sus tesis doctoral sobre “La protección social del trabajador autónomo por cese de actividad en el ecuador”, cuyo objetivo de estudio fue proponer el desarrollo de un sistema de protección social más adecuado y especializado para los trabajadores por cuenta propia en Ecuador, a través de la incorporación de un Seguro de Cese de Actividad (SCA). Para ello, se requiere actualizar el marco legal vigente, reemplazar la afiliación voluntaria por una obligatoria,

y establecer regímenes diferenciados según el sector laboral (urbano, agrícola o marítimo), sustentando todo en los principios de solidaridad y obligatoriedad propios de la Seguridad Social. Las conclusiones son las siguientes:

1. Aunque el trabajo por cuenta propia está reconocido en la constitución ecuatoriana, no cuenta con un marco normativo sólido, lo que ha llevado a una débil protección social y a la consolidación del trabajo autónomo informal.
2. Para mejorar la protección de los trabajadores autónomos, es necesario reformar la Ley de Seguridad Social (LSSE), fortaleciendo principios como la obligatoriedad y la solidaridad, y superando el actual esquema de afiliación voluntaria.
3. Se propone la creación de regímenes específicos para trabajadores autónomos (en general, del campo y del mar), así como la implementación de un nuevo Seguro de Cese de Actividad (SCA) con requisitos, cobertura y duración claramente definidos.
4. La viabilidad del SCA dependerá de una adecuada estructura de financiamiento mixto (trabajadores y Estado) y de un sistema de control riguroso que evite el uso indebido de la prestación.

Payá (2020) en el artículo titulado: “Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado”, tuvo como objeto de estudio, analizar cómo las políticas neoliberales de desregulación laboral han influido en el aumento de los accidentes de trabajo en el país español y de Portugal. Para ello, se evaluaron datos oficiales sobre siniestralidad, relacionándolos con indicadores de precariedad laboral mediante cálculos estadísticos. Además, se examinó históricamente y con métodos econométricos el papel de la

representación sindical en la reducción de los accidentes laborales. Las conclusiones son las siguientes:

1. El estudio demostró que los países materia de estudio, presentan accidentes de trabajo por un factor coyuntural, como la estabilidad en el trabajo y factores estructurales relacionados a una especialización productiva en un sector intensivo en mano de obra y fragmentación del tejido empresarial.
2. Las reformas laborales en ambos países debilitan los mecanismos institucionales tradicionales que sostenía una relación laboral, perjudicando a la salud de cada trabajador como a la capacidad de la acción sindical. En Portugal, se restringió la aplicación de un convenio colectivo y en España se llegaron a modificar las jerarquías, siendo las coberturas sindicales. Sumado a ello, la política de austeridad debilitó una labor inspectiva y la capacidad de vigilancia y negociación de las organizaciones sindicales. Toda esta situación ha perjudicado las condiciones laborales, dando lugar al incremento de accidentes de trabajo.

Quintana (2024) en el artículo sobre "Fundamentos jurídico-sociales de la SST: una perspectiva crítica para la protección integral de la fuerza de trabajo", tuvo como objetivo de estudio establecer cada fundamento jurídico y social de la SST desde un punto de vista crítico. En base a dicho análisis se buscó determinar los factores de conflictos existentes en cuanto al derecho de la SST ante un riesgo profesional. El trabajo se trata de un artículo científico, cuya metodología utilizada es la de revisión de literatura. Las conclusiones son las siguientes:

1. El derecho a la SST necesita de una corresponsabilidad activa de los empleadores deben estar más datos de manera activa en administración de este tipo de seguridad,

a través de una acción en el que participativo, en tanto que el estado muy llevan a cabo sin ti coordinación para la consolidación de una cultura preventiva.

2. Sin lugar a dudas, existe la necesidad de determinar es tal responsabilidad empresa, donde las obligaciones de los empleadores frente a un riesgo laboral adquieren mayor objetividad, centrado en las condiciones de exposición del trabajador, promoviendo una visión más social y protectora, más allá del mero cumplimiento normativo.

Fernández (2021) en el artículo sobre "La protección de la SST en el ámbito de la OIT origen, evolución y perspectivas". Se examina cómo surgieron y se desarrollaron las iniciativas de la OIT en el ámbito de SST. Las conclusiones son las siguientes:

1. Insuficiencia normativa actual: Los convenios de la OIT sobre SST, aunque fundamentales, no responden adecuadamente a los desafíos actuales derivados de los cambios tecnológicos y demográficos.
2. Necesidad de un enfoque más amplio: Es imprescindible que las normas de la OIT no solamente se centren en prevenir todo riesgo, sino que se promuevan activamente la salud en el entorno laboral.
3. Mayor rol orientador de la OIT: La inclusión de la SST como derecho fundamental reforzaría el liderazgo de la OIT y permitiría guiar con mayor eficacia las políticas de los Estados miembros.

2.3.2. *Antecedentes nacionales*

Olortiga y Reyes (2013) en la tesis sobre "Implicancia legal por incumplimiento de la ley de SST en las empresas de Piura - 2023"identificó las incidencias de tipo legal ante el no cumplimiento de la noramtiva de SST en Piura. Se utilizó el enfoque cualitativo, de tipo basido de

sieñeo fenomenologico y tuvo la participación de profesionales en materia adminsitrativa, en materia civil y penal. Las conclusiones son las siguientes:

1. Obligación de prevenir riesgos: La normativa busca prevenir accidentes laborales, asignando al empleador la responsabilidad directa por su cumplimiento y por proporcionar condiciones seguras para evitar consecuencias negativas.
2. Flexibilidad en la implementación: Aunque la ley establece estándares mínimos para el SGSST, no especifica métodos exactos para aplicarlos, lo que implica que el cumplimiento formal no siempre garantiza eficacia en la práctica.
3. Cumplimiento por temor a sanciones: En muchos casos, las empresas cumplen con la normativa por miedo a sanciones, más que por un compromiso genuino con la seguridad laboral, lo que refleja una falta de cultura preventiva y responsabilidad ética.

Castillo y Sandobal (2018) en el estudio sobre "Efectividad del Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Empresa SIDERPEÚ Chimbote, 2018", cuyo objeto de estudio fue analizar si la implementación de las políticas del Reglamento de SS son efectivas y para tal efecto se hicieron uso de los diseños descriptivos, de cortes transversales. La población estuvo conformada por un total de 978 colaboradores y la muestra fueron 215. Las técnicas fueron el análisis de documentos y las encuestas. Las conclusiones son las siguientes:

1. Condiciones de seguridad: La mayoría de los trabajadores perciben las condiciones de seguridad como intermedias, aunque una parte significativa considera que estas son inadecuadas, lo que refleja la necesidad de implementar mejoras en esta área.
2. Higiene laboral: La percepción sobre las condiciones higiénicas también es predominantemente regular, pero existe una preocupación notable por el grupo que

las califica como deficientes, lo que evidencia fallas en el cumplimiento de estándares básicos.

3. Factores ergonómicos: Las condiciones ergonómicas presentan las mayores deficiencias, con una proporción elevada de trabajadores insatisfechos, lo que podría estar afectando directamente su bienestar físico y desempeño laboral.
4. Aspectos psicosociales y de salud: Tanto el entorno psicosocial como las condiciones de salud son considerados insatisfactorios por una parte considerable del personal, lo que podría estar generando un impacto negativo en la motivación y productividad de los trabajadores.

Huarcaya y Puma (2022) elaboraron el estudio sobre Integración del trabajo remoto en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para garantizar el derecho a la salud de los trabajadores. Explicó los fundamentos para la incorporación del trabajo remoto en la Ley de SST en el país. Se trató de un estudio del tipo básico, de nivel descriptivo, las técnicas utilizadas fueron el análisis de documentos y las entrevistas. Las conclusiones arribadas por los autores son los siguientes:

1. Necesidad de actualización legal: Es fundamental incluir el trabajo remoto en la Ley de SST para proteger el derecho a la salud de quienes desempeñan labores fuera del centro físico de trabajo.
2. Protección de la integridad física: La regulación del trabajo remoto debe garantizar condiciones seguras también fuera del establecimiento, extendiendo la responsabilidad del empleador.
3. Prevención de nuevos riesgos: El trabajo remoto puede minimizar riesgos físicos y psicosociales del entorno presencial, pero también debe considerar sus propios desafíos.

4. Responsabilidad empresarial: Las empresas deben asumir su rol en la prevención y atención de riesgos laborales incluso cuando las labores se realizan a distancia.

Jiménez (2022) en la tesis titulada “Derecho a la salud del trabajador y principio de prevención de SST. San Isidro, 2022”, determinó el vínculo entre el Derecho a la salud de los trabajadores con la idea rectora de la prevención de SST. Se hicieron uso de los enfoques cuantitativos, de tipo básico, de diseño no experimentales transversales y descriptivos-correlacionales. La población fueron los colaboradores de una empresa ubicada en San Isidro en Lima. Se arribaron a las siguientes conclusiones:

1. Se demostró la existencia de un vínculo significativo entre el Derecho a la salud de los trabajadores con el principio preventivo. Lo que quiere decir que se evidencia el cumplimiento de las condiciones de trabajo en el centro de labores.
2. Existe una relación importante entre el conocimiento que tienen los trabajadores sobre su derecho a la salud y su disposición a cumplir con las normas de prevención en el entorno laboral, lo que favorece su bienestar y desarrollo profesional.
3. Cuando los trabajadores conocen sus derechos, están más conscientes de la importancia de contar con espacios laborales seguros y evaluaciones regulares de riesgos, lo cual reduce accidentes y enfermedades.
4. La percepción de un ambiente laboral seguro está asociada con el nivel de implementación y conocimiento de medidas preventivas por parte del empleador.

2.3.3. *Antecedentes locales*

A nivel local, de la búsqueda de los repositorios en la ciudad, no se encontró como antecedente de relacionado con la SST.

2.4. Hipótesis de trabajo

2.4.1. Hipótesis general

1. El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú se fundamenta en el deber del Estado de garantizar condiciones laborales dignas, la necesidad de proteger la integridad física y mental de los servidores públicos, y la obligación de las municipalidades de cumplir con los principios constitucionales de bienestar general, prevención de riesgos laborales y respeto a los derechos humanos en el ámbito del trabajo.

2.5. Identificación de categorías

2.5.1. Categorías

- **Categorías N°. 01:** Seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental
- **Categorías N°. 02:** Función pública municipal
- **Categorías N°. 03:** Propuesta de reforma constitucional

2.5.2. Subcategorías

Tabla 1

Sub categorías

Categorías	Sub categorías
Seguridad y Salud ocupacional como derecho fundamental	**1.** Fundamentos constitucionales **2.** Principios jurídicos y normativos **3.** Implicancias del reconocimiento en el ámbito laboral
Función pública municipal	**1.** Condiciones laborales en el sector municipal **2.** Normas de SSO municipal **3.** Limitaciones de la implementación de políticas de SSO.
Propuesta de reforma constitucional	**1.** Fundamentación de la reforma. **2.** Posibles cambios normativos **3.** Impactos y beneficios esperados en la función pública municipal

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica

El estudio se desarrollará en el contexto nacional del Perú, con un enfoque específico en el nivel de gobierno local, es decir, las municipalidades del país. Se considera el marco normativo y administrativo vigente en el territorio peruano, así como las competencias y funciones que ejercen los gobiernos locales en materia de gestión pública, seguridad laboral y derechos fundamentales de los trabajadores públicos municipales.

3.2. Tipo y nivel de investigación

De los enfoques utilizados en la investigación, se usó el enfoque cualitativo. En palabras de Ñaupa et al. (2018), estos enfoques emergen dentro de las ciencias sociales como alternativas a las metodologías tradicionales de las ciencias naturales, evitando el uso exclusivo de métodos

cuantitativos. Se emplean para recopilar y analizar información sin centrarse en su cuantificación, priorizando la observación y descripción de fenómenos por encima de su medición. Su objetivo principal es reconstruir, interpretar y comprender la realidad. Por ello, no buscan corroborar hechos, sino interpretarlos, haciendo uso de herramientas como la hermenéutica.

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo, porque busca comprender e interpretar de manera profunda los fundamentos jurídicos, sociales y políticos que justifican el reconocimiento de la SST como un derecho fundamental en la función pública municipal. Este enfoque permite analizar discursos, normas, percepciones y prácticas institucionales, considerando el contexto sociopolítico en el que se desarrollan. A través de métodos como el análisis documental y entrevistas a actores clave, se pretende captar el sentido y las implicancias de este derecho más allá de su mera cuantificación.

3.2.1. Tipo

El tipo de investigación es la investigación aplicada. Ñaupa et al. (2018), destacan que la investigación aplicada se orienta a resolver problemas prácticos mediante la aplicación de conocimientos científicos. Su propósito es determinar los medios, metodologías y tecnologías que permitan satisfacer necesidades específicas identificadas. Este tipo de investigación se distingue por su enfoque en la solución de problemas reales, utilizando el conocimiento existente para alcanzar objetivos prácticos predeterminados

Se hará uso de este tipo de estudio, porque buscó proponer una reforma constitucional orientada al reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como un derecho fundamental en la función pública municipal en el Perú. Es decir, no solo parte del análisis conceptual y normativo del derecho a la salud y seguridad en el trabajo, sino que además plantea soluciones concretas y viables para enfrentar una problemática actual en la gestión pública municipal. La finalidad

práctica de tu estudio es clara: incidir en una mejora normativa que fortalezca la protección de los trabajadores municipales, lo que corresponde al propósito esencial de la investigación aplicada.

3.2.2. Nivel

El nivel de estudio fue exploratorio y propositivo. Los niveles exploratorios en palabras de Hernández et al. (2018), se caracterizan principalmente por su finalidad de obtener un conocimiento preliminar sobre un fenómeno poco conocido o investigado. Este tipo de investigación se utiliza cuando el tema o problema no ha sido ampliamente estudiado, o cuando se busca comprender mejor una situación compleja antes de realizar una investigación más profunda.

Asimismo, los niveles propositivos para Hernández et al. (2018), tienen como objetivo principal explorar el tema o fenómeno en cuestión, para generar nuevas ideas o hipótesis que posteriormente puedan ser investigadas más a fondo.

3.3. Unidad de análisis

La unidad de estudio de la investigación se centró en comprender las percepciones, experiencias y opiniones de los actores clave involucrados, conforme se describe a continuación:

1. La normas y políticas de SST en las municipalidades del Perú: Aquí, la unidad de análisis sería el conjunto de leyes y políticas implementadas a nivel municipal en relación con la SST.
2. La percepción de abogados especialistas en materia laboral y constitucional respecto a la SST.

Para la determinación de nuestra unidad de estudio, se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia. En razón de ello, se aplicaron entrevistas a 6 abogados laboralistas y 2 abogados constitucionalistas

3.4. Técnicas de recolección de información

Para Sánchez et al. (2018) las técnicas cualitativas no necesitan de una medición objetiva. Verbigracia las entrevistas, el análisis de un contenido o los *focus group*. Se tratan de técnicas para recolectar datos de una indagación. Puede ser directa o indirecta. La directa es la entrevista y la observación y la indirecta es un cuestionario, la escala, un inventario o los *tests*. Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron las siguientes:

1. **El análisis documental.** Sánchez et al. (2018) señalan que el análisis de contenido en fuentes documentales consiste en extraer la información más significativa de determinados documentos, para luego organizarla, clasificarla y analizarla conforme a los objetivos específicos de la investigación. En este caso, se propone examinar las normas nacionales y políticas implementadas que regula la SST.
2. **Las entrevistas.** Se aplicarán entrevistas a los siguientes actores:
    - Profesionales en derecho especialistas en materia laboral y constitucional.

Los instrumentos en palabras de Ñaupa et al. (2018), son mecanismos conceptuales o materiales mediante los cuales se recopila información, generalmente a través de preguntas o ítems que requieren una respuesta por parte de los participantes. Estos instrumentos pueden adoptar diversas formas, dependiendo de la técnica empleada en cada caso. En el presente estudio, se utilizarán los siguientes instrumentos:

1. **La guía de análisis documental.** Dicho instrumento será aplicado para el análisis de las normas y políticas públicas.
2. **Guía de entrevistas.** Sánchez et al. (2018) señalan que los instrumentos de recolección de datos son formatos escritos en forma de interrogantes, diseñados para obtener información específica relacionada con cada variable de estudio. En

este caso, el instrumento será aplicado mediante entrevistas dirigidas a los participantes. La guía de entrevistas estará compuesta por preguntas elaboradas en función de los objetivos del estudio.

3.5. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Se empleó la técnica de triangulación de datos, entendida, según Sánchez (2018), como el uso de diversas fuentes y enfoques dentro de una misma estrategia investigativa para analizar un fenómeno social específico. Esta técnica, común en investigaciones cualitativas, permite fortalecer la validez de los hallazgos al contrastarlos desde distintos ángulos, combinando múltiples formas de aproximación al objeto de estudio. En esencia, consiste en aplicar diferentes métodos que permitan verificar o complementar los resultados obtenidos inicialmente por el investigador.

3.6. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Al tratarse de un estudio cualitativo, no resulta necesario demostrar la veracidad o falsedad de una hipótesis tentativa. En este tipo de investigación, el objetivo principal no es comprobar hipótesis, sino comprender, interpretar y analizar fenómenos sociales desde una perspectiva contextual. Por lo tanto, no se requiere la aplicación de una técnica específica para la validación de hipótesis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1. Procesamiento de datos

Este apartado fue presentado tomando en cuenta las técnicas de investigación aplicadas, las entrevistas y el análisis documental;

1. Para el caso de las entrevistas, se llevó a cabo la triangulación de datos dos:
    a) La tabla 1 y 2 ubicada en los anexos del presente, denominada *"Reducción de datos y generación de subcategorías*" describen textualmente la respuesta de los entrevistados, abogados laboralistas y abogados constitucionalistas. En cada una de las tablas se señala al entrevistado, el número de interrogante, las respuestas textuales, la sub categorías y los códigos.
    b) Las tablas 3 y 4 ubicadas en los anexos del presente, denominadas *"Matriz de triangulación de Abogados Laboralistas" y "Matriz de triangulación de Abogados constitucionalistas"* respectivamente consignan las interpretaciones de las respuestas textuales de cada grupo de entrevistados. Estas tablas incluyen: las preguntas, los participantes y la interpretación final.
    c) La tabla 5 ubicada en los anexos del presente, denominada *"Matriz de participantes",* une las interpretaciones de las respuestas para cada grupo de participante y permite arribar a un resultado especifico, para cada pregunta planteada.
    d) La tabla 6 ubicada en los anexos del presente, denominada *"Matriz de triangulación de resultados"* muestra los resultados específicos finales de

acuerdo a cada objetivo del trabajo. En esta tabla se presentan los resultados de los objetivos específicos y posteriormente el objetivo general.

2. Para el análisis documental, se hizo un estudio de la doctrina y se presentan en tablas

Estos datos serán presentados de acuerdo a los objetivos específicos propuestos para el presente estudio.

4.1.1.1. Primer objetivo específico

En relación al **primer objetivo específico,** sobre identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. De las entrevistas

A partir de la triangulación de los datos obtenidos en las entrevistas, se sintetizan los siguientes resultados específicos, para este primer objetivo:

De la opinión de los abogados laboralista y constitucionalistas, los fundamentos constitucionales son los siguientes:

a) Derecho al trabajo,
b) Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.
c) Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud.
d) El principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal.

e) La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo

Los fundamentos supranacionales fueron los siguientes:

a) Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.
b) El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 registra el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la SST como parte de esas condiciones.
c) La Decisión 584 de la Comunidad Andina

Frente a los fundamentos señalados por los entrevistados, consideran como desafíos las siguientes:

a) Existe la necesidad de crear estrategias claras para la canalización de este tipo de iniciativa que permita seguir los cauces establecidos en el artículo 206 de la Constitución Política del Perú.
b) Existe la necesidad de una voluntad política y organización legislativa. Se necesita de un liderazgo político claro y orden del sistema legislativo que permita formular una iniciativa de reforma que pueda ser ejecutada y aprobada de manera oportuna.
c) Es necesario que exista un consenso social que permita incluir a todas las partes interesadas. Es muy importante incluir a trabajadores, empleadores, especialistas y otros factores relevantes para la creación de consensos que permitan respaldar una decisión política conjunta.

d) Existe la necesidad de que se creen mecanismos de implementación efectiva. Con la aprobación de esta reforma, se deben proceder al diseño de una estructura concreta, de instituciones y de recursos que pueda asegurar una aplicación efectiva

2. Del análisis documental

Para conocer la fundamentación constitucional que permite el reconocimiento de la SST como uno de los derechos fundamentales en la función pública peruana, llevaremos a cabo un análisis de los preceptos constitucionales que están relacionados con este derecho.

a) Derecho a la vida e integridad personal

En observancia de lo establecido en el inciso 1 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, todas las personas tienen el derecho a la vida, a su identidad, integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

En la doctrina, se tiene lo señalado por Sessarego (2005) quien refiere que esta sección que regula este derecho dentro del texto constitucional, hace referencia a todo derecho fundamental de la persona. Tanto la vida, la identidad y la integridad de tipo psicosomática, constituyen derechos básicos del resto de derechos fundamentales, los que son considerados como derechos "fundantes", porque el resto de derechos tienen como fundamento a estos derechos, su esencia. Los derechos fundamentales vienen a ser el núcleo de todo derecho y, asimismo, se encuentran fundamentados en la dignidad de las personas.

El derecho a la vida constituye un derecho primario, por lo que necesita el ordenamiento jurídico le otorgue una debida protección. El reconocimiento de este derecho en las diferentes constituciones es el resultado de la exigencia existencial de la persona. Es decir, la persona no tiene el derecho a la vida porque el derecho positivo lo reconoce, sino se trata de uno de los derechos

naturales de la persona que merece una debida protección. Sessarego (2005) señaló: “El derecho a la vida es el derecho indispensable de todos los demás derechos” (p.49).

En tanto que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) (1948) regula el reconocimiento de que toda persona gozandel derecho a la vida. Y desde la postura de la Organización de las Naciones Unidas, se trata del derecho generador, pues es la base del resto de derechos. La postura de ser un derecho generador fue reflejada en los diferentes casos resueltos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, como se describe a continuación:

1. **En el denominado caso “Niños de la calle” (1999).**

La Comisión Interamericana interpuso una denuncia en contra del Estado guatemalteco por la vulneración del derecho a la vida y a otros derechos conexos en afectación de niños que vivían en la calle. Se argumentó la existencia de homicidios, la ausencia de acceso a la justicia y el incumplimiento del Estado de adoptar medidas para proteger sus menores. En el documento de la denuncia se puede evidenciar que la comisión hizo referencia a la muerte de cinco niños, el secuestro de dos menores, la tortura y la muerte de un menor.

La Corte consideró la existencia de la vulneración del derecho a la vida y otros delitos conexos, y el incumplimiento del Estado guatemalteco de proceder con la investigación y sanción a los presunto responsable. En ese sentido, el estado guatemalteco dispuso la investigación pertinente para sancionar a los responsables y establecer la una reparación beneficio de los afectados y sus unidades familiares. La corte exigió la adopción de medidas direccionados a prevenir futuros eventos este tipo.

Dentro de los argumentos establecidos de la Corte, se destaca el componente característico del derecho a la vida como es el *“ius cogens”*, señalando que se trata de uno de los derechos que constituye la base esencial del ejercicio de otro tipo de derechos. La tipificación establecida en la

DUDH sobre la protección del derecho a la vida, implica que los estados están en la obligación de adoptar acciones necesarias que permitan proteger este derecho, obligación positiva. No se admite un enfoque restrictivo del derecho a la vida, pues se comprende no solamente el derecho que tienen los seres humanos a no ser privados de su vida de manera arbitraria, sino también el derecho al impedirles el acceso a las condiciones que garanticen una vida digna. En ese sentido, todo Estado tiene el deber de asegurar la creación de las condiciones que se necesiten para asegurar la existencia de este derecho.

2. Caso Ortiz Hernández y otros

El caso está relacionado con la muerte de un joven, como resultado de los daños corporales con arma de fuego, por la labor desempeñada como militar. Las versiones iniciales reflejan la existencia de eventos accidentales La Corte consideró la vulneración del derecho a la vida y otros derechos conexos en perjuicio de este joven. Dentro de los argumentos iniciales de la denuncia, se afirmó que se trató de un accidente, pues el joven recibió disparos cuando pasaba por ciertos obstáculos a sus pruebas de práctica con fuego real. La familia señaló que fue una muerte intencional, acreditando esta afirmación con resultados de peritos ciertas acciones testimoniales que contradicen las versiones oficiales (Corte Interamericada de Derechos humanos, 2017).

El desarrollo del proceso judicial fue muy largo, primero fue resuelta la jurisdicción militar y tuvo una duración de tres años. El progenitor del joven fallecido interpuso una acción de amparo en el año 2002, la sala consideró que este tema debía pasar a un proceso ordinario. En el año 2003 se llevó a cabo las investigaciones civiles y el 2013 se le acusó formalmente al militar responsable del arma por homicidio intencional y por el uso indebido de armas de guerra.

La Corte (2017) dentro de sus argumentos señaló la importancia del derecho a la vida de las personas y el rol fundamental, al tratarse de uno de los presupuestos procesales para el ejercicio

de otros derechos. La tipificación del derecho a la vida no se limita a la prohibición de que ningún ciudadano sea privado de su vida de manera arbitraria, sino que exige de parte de los estados la adopción de medidas apropiadas para la protección y preservación de la vida, conforme a la obligación de garantizar el libre ejercicio de los diferentes derechos de todos los individuos dentro de su jurisdicción. En razón de ello, el Estado está en la obligación de asegurar la creación de condiciones que necesiten para evitar la ocurrencia de una vulneración de un derecho inalienable a la vida.

Ahora bien, continuando con la importancia que tiene este derecho dentro del ordenamiento jurídico peruano, es importante destacar que antes de la dación de la Constitución Política de 1979, no existían normas que reconocían este derecho de manera explícita. Ello, básicamente porque era valorado como una indiscutible exigencia existencial o derecho natural de las personas, por ello, no era necesaria sea reconocida expresamente. Del mismo modo, el Código Civil peruano de 1936 tampoco establecía algún tipo de protección al derecho a la vida.

En dicho marco, el derecho a la vida constituye un fundamento jurídico esencial al tratarse de un derecho "fundante" del resto de los derechos y por ser *"ius cogens",* constituye la base esencial del ejercicio de otro tipo de derechos.

b) Derecho al trabajo

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú (1993). Mientras que el artículo 27 le otorga la debida protección contra el despido arbitrario.

Para Landa (2018), el derecho del trabajo propiamente dicho, transcurrió por procesos de constitucionalización, de forma que el derecho de trabajo tuvo un reconocimiento constitucional. Se pudo evidenciar que cuando en diferentes países capitalistas e industrializados se iba

reconociendo al trabajo como un derecho fundamental dentro de las constituciones, caso peruano no demostraba ningún tipo de avance en el siglo xx. La coyuntura peruana a finales del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, estuvo caracterizado por la presencia de condiciones de eficientes para los trabajadores. Estas condiciones constituyen un retraso para la protección del derecho de los trabajadores, cuando en paralelo se podían evidencia del crecimiento la economía y el desarrollo de industria, dando origen a distintos centros laborales y de la mano a diferentes sindicatos.

Posteriormente al reconocimiento de la jornada de ocho horas el caso peruano, se promulgó el texto constitucional del año 1920, que constituye una representación de la recepción limitada y tímida del Estado Social (Blancas, 2011). Al reconocer por primera vez un apartado referido a las garantías sociales, que establece el reconocimiento de ciertos derechos de trabajo, determinando criterios para las leyes laborales y denunciaba diferentes leyes con un contenido eminentemente laboral. A pesar de que este reconocimiento constitucional evidenciado un avance en cuanto a la protección del derecho del trabajo, recién en 1979 con la promulgación de la constitución, nuestro país adoptó los modelos de Estado Social y Democrático de Derecho, el mismo que llegó a definir a que es como una república democrática e independiente, soberana basada en el trabajo.

Pues bien, en dicho panorama constitucional, le correspondía al Estado la adopción de medidas que permitan mejorar la condición económica y social que permitan el fomento del trabajo, y crear condiciones en igualdad de oportunidades, para otorgar una protección a los trabajadores ante el desempleo. El texto constitucional de 1979 establece como prohibición la existencia de relaciones laborales que impidiesen el ejercicio de un derecho fundamental del trabajo. En este panorama, el empleo era considerado como objeto de protección del Estado y se

llegó con su rol de estabilidad laboral, el derecho a un salario mínimo, la jornada de trabajo, derechos colectivos, entre otros (Landa, 2018).

A pesar del avance con la dación de la constitución del 79, con la constitución de 1993 se evidenció un retroceso en la protección de los derechos de los trabajadores. Estos derechos fueron limitándose, como es el caso de la dificultad del mundo del salario mínimo o la mejora en las condiciones de trabajo. Esta discordancia existente en la constitución vigente fue superada con los casos de jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC), como se describe a continuación:

1. El TC (2012) determinó que dentro del contenido esencial del derecho al trabajo, está el acceso a un trabajo, el derecho a no ser despedidos sin la existencia de causa objetiva. En relación al acceso a puestos de trabajo, señala que este contenido implica que el Estado peruano está en la obligación de adoptar políticas orientadas a que los ciudadanos a accedan a puestos de trabajo, y señala: "que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado" (TC, 2012, Fundamento 3.3.1.). Asimismo, establece la proscripción de los despidos de los trabajadores por causas justas.

   Dentro de manifestado por el tribunal, para este trabajo destacamos la importancia de la adopción de políticas públicas estatales que permitan el desarrollo progresivo de este derecho. La referencia a un desarrollo progresivo implica el reconocimiento de derechos para fortalecer su protección, como es el caso de la SST.
2. El TC (2020) dispuso que la regulación del derecho a la vida, a la salud y al trabajo consolidan el derecho a trabajar en condiciones de igualdad y satisfactorias de trabajo y establecen las obligaciones del Estado de adoptar políticas preventivas de riegos en el trabajo.

El reconocimiento del derecho al trabajo como un derecho fundamental dentro de la constitución se encuentra regulado expresamente; no obstante, desde la casuística peruana se evidencia en la importancia de la adopción de políticas públicas de parte del Estado en relación al desarrollo progresivo vinculado al resto de derechos de trabajo. Asimismo, la casuística destaca la importancia de que el derecho del trabajo se caracteriza por la existencia de condiciones motivadas en beneficio de los trabajadores, lo que incluye el reconocimiento de todos los derechos que tiene un trabajador, lo que abre la posibilidad de reconocer a la SST como un derecho fundamental de atención prioritaria.

Hasta este apartado se pudo evidenciar, la fundamentación constitucional para el reconocimiento de la SST, como un derecho fundamental, corresponde ahora detallar los fundamentos constitucionales, sobre la importancia de delimitar este aspecto a la función municipal.

c) Desarrollo local

La Ley orgánica de Municipalidades (2003) en el artículo I del Título Preliminar establece que un gobierno local viene a ser una entidad básica de la organización del Estado y constituye un canal de participación de los vecinos en diferentes temas, institucionalizando y gestionando con autonomía el interés propio de toda la colectividad; viene a ser un elemento esencial del gobierno local, los territorios, la población y su organización. La municipalidad provincial y distrital es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local.

Consideramos que el desarrollo local viene a ser una fundamentación constitucional para la implementación de la SST como derecho fundamental en la función pública municipal, porque el desarrollo local es parte del desarrollo nacional, y en el texto constitucional en el artículo 188 reconoce a la descentralización como formas de democracia, como políticas públicas del Estado,

que tienen como finalidad el desarrollo integral del país. Mientras que el artículo 192 establece que los gobiernos regionales son los que promueven el desarrollo de la economía dentro de una región, fomentando la inversión, el desarrollo de una actividad y un servicio público de responsabilidad. En tanto que, el artículo 195 establece que un gobierno local promueve el desarrollo y la economía local.

Como se puede evidenciar, diferentes dispositivos constitucionales reconocen la función pública municipal como responsable del desarrollo local dentro de su jurisdicción, facultando la formulación y ejecución de una política pública que permita alcanzar dicho desarrollo. En ese sentido, las acciones desarrolladas por las municipalidades son relevantes en cuanto a la satisfacción de las necesidades de un grupo de ciudadanos en determinadas jurisdicciones. Por ello, la gestión de personal dentro de una municipalidad es relevante, porque desarrollan proyectos y políticas públicas para un bienestar común,

En atención a lo referido por Mállap (2018) cuando la LOM institucionaliza la autonomía ejercida por los gobiernos locales, faculta a este nivel de gobierno la gestión de los intereses de una cierta jurisdicción. Se convierten en promotores del desarrollo local. Este reconocimiento constitucional es muy relevante y refleja una continuidad a un componente implementado en la constitución del año 1979, a través de las cuales, la municipalidad dejó de ser dependiente del gobierno central, dejó de ser una agencia del Estado o empresa municipal, para convertirse en un verdadero gobierno local, con una obligación ineludible de ser un agente desarrollo local; lo que conlleva la elaboración de planes, convocatoria la población, coordinación con los niveles de gobierno, financiamiento y ejecución de obras ” (Mállap, 2018, p.41).

Asimismo, desde la doctrina se tiene a Niquén y Flores (2024) que refieren que a pesar de que los gobiernos locales ejercen responsabilidad sobre el desarrollo local de su jurisdicción, en la

práctica se evidencia una deficiente gestión municipal en relación al desarrollo local que impiden cumplir con las potencialidades para incrementar la economía, mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos y reducir la pobreza. Esta deficiencia afecta de modo directo a los trabajadores y a la ciudadanía, reforzando la necesidad del reconocimiento de la SST como uno de los derechos fundamentales relacionados con el desarrollo local.

En definitiva, de acuerdo al marco normativo vigente, el desarrollo local no constituye solamente un tipo de meta de tipo administrativo, sino que viene a ser una obligación constitucional que tienen los diferentes niveles de gobierno de asegurar la existencia de un bienestar general, lo que incluye la creación de un entorno laboral seguro, digna y saludable. Por ende, implementar una política pública sobre SST dentro del sector municipal constituye una parte de este deber que está descentralizado. La administración pública local está íntimamente vinculada con las condiciones de vida de los ciudadanos, y por lo tanto, la protección de los derechos de los obreros municipales, debe ser uno de los componentes sociales que permitan el desarrollo humano y sostenible.

Mallap (2018) destacó la importancia de la institucionalidad de la autonomía municipal que implican un papel no solamente de tipo técnico, sino también político y jurídico, porque se trata de una forma de ejercer un derecho y competencia que tienen un reconocimiento constitucional. En razón de ello, unos gobiernos locales no son puede, sino que debe integrar como función que respete la promoción de la SST como uno de los componentes transversales el desarrollo.

4.1.1.2. Segundo objetivo específico.

En lo relacionado al **segundo objetivo específico,** referido a explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. De las entrevistas

Luego de realizar la triangulación de la información obtenida de los entrevistados, se presentan los siguientes hallazgos finales:

Los principios jurídicos a nivel constitucional serían:

a) El principio de prevención

b) Principio de protección

c) Principio la dignidad que tiene la persona.

Mientras que las normas de nivel supranacional como son los convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores, como el Convenio 155. El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 regula el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la SST como parte de esas condiciones. Asimismo, la Decisión 584 de la Comunidad Andina.

Por su parte, se señala que, en el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. Por su parte, en el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania insertan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección del Estado, y eso inspira su aplicación en temas laborales.

La totalidad de los entrevistados señala que incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.

2. Del análisis documental

Para comenzar el análisis documental de este objetivo se llevó a cabo tomando en consideración primero, los principios y posteriormente a los postulados normativos.

a) Principio de prevención

Con respecto a este tema, las diferentes legislaciones reconocen a este principio como una idea rectora de las políticas sociales y económicas, de velar por la seguridad e higiene ocupacional (Rodríguez, 2021). En el caso peruano, la LSST (2011) considera como al objetivo central promover una cultura preventiva de los riesgos laborales, señalando tres aspectos para lograr su desarrollo. Primero, la obligación de prevención de un empleado, segundo, la fiscalización del control estatal y, tercero, la participación de a todo trabajador y de los sindicatos. La legislación considera que los empleadores están en la obligación de asegurar, en los centros de trabajo en el establecimiento de las condiciones que otorguen protección a la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Se trata de una idea rectora que busca que los empleadores coloquen una atención prioritaria a la reducción de peligros y riesgos que se generen dentro de las relaciones laborales (Ospina, 2011).

El principio de prevención se convierte en un principio jurídico que justifica el reconocimiento de SST como un derecho fundamental porque: Implica una obligación exigible del empleador y del Estado. Protege bienes jurídicos fundamentales como la vida, salud y dignidad.

Ha sido positivizado en normas nacionales e internacionales. Refuerza la dimensión preventiva y no solo reparadora del Derecho (Carranza & Guevara, 2024)

b) Principio protector

Con respecto a este principio, Valderrama (2019) señala que se trata de uno de los principios que tiene sustento en la desigualdad existente en las relaciones laborales. Esta asimetría de posiciones está manifestada, como lo refiere Garcia (2010) antes de dar inicio a las relaciones laborales, durante y cuando se estima que dicha relación laboral. Al iniciar un vínculo laboral, los individuos en general no tienen ningún tipo de poder para negociar lo relacionado al contenido de sus contratos. Mayoritariamente, los contratos son básicamente cláusulas pre redactadas y por ello, las personas se encuentran sujetas a los intereses de los empleadores. Durante las relaciones laborales, se manifiesta situaciones de desigualdad, pues existe una subordinación del trabajador con su empleador. Mientras que, cuando los contratos extinguen, dentro de los procesos judiciales, los trabajadores tienen dificultad de acreditar lo afirmado. Por este motivo, la realidad procesal laboral establece una distribución especial respecto de la carga probatoria en beneficio los trabajadores.

Para Plá (1998), esta idea rectora se presenta bajo las formas en que se aplica la práctica, las que se manifiesta en las siguiente reglas:

- *Indubio por operario*. Se trata de uno de los principios del Derecho del Trabajo que es de aplicación en los casos en los que se refleje una indeterminación de la norma que trae consigo una interpretación de la norma legal o convencional y propia de cada operador jurídico. En ese sentido, para llevar a cabo esta interpretación se le exigen a los operadores jurídicos la postura que le sea más beneficiosa a los trabajadores.

- Las reglas de las normas más favorables. Esta regla será aplicada como formas de la excepción del principio de jerarquía de la norma, mediante el cual se debe observar preferentemente la norma que le sea más beneficiosa para el trabajador.
- La norma de las condiciones más beneficiosas. En aplicación de esta regla, se toma en cuenta como derechos adquiridos una situación concreta jurídica configurada en el tiempo a través de la población de la relación contractual, obteniendo dicho beneficio el carácter de permanente. Por ello, aplicar nuevas normas laborales no debería reducir la condición favorable en beneficio de los trabajadores.

La forma en que se presenta el principio protector en el derecho laboral se origina para otorgar una protección a los trabajadores, y se llega a positivizar para que el sistema jurídico como un sistema de paz sea social y moralmente justo. De acuerdo a la doctrina, la importancia de este principio parte por la necesidad de nivelar la desigualdad existente en las relaciones de trabajo, en el que el trabajador es la parte más débil, la misma que se refleja en el poder de negociación mínimo que tiene.

Gamonal (2008) señala un aspecto relevante del derecho laboral por la vocación tuitiva y protectora que tiene en beneficio de los trabajadores. El autor explica de manera muy clara la desigualdad existente dentro de las relaciones laborales, señalando que el abandono a los trabajadores dentro de las relaciones privadas y dentro de un mercado económico implica convertirlo en un objeto del derecho, cuya disponibilidad está sujeta a los mejores postores.

Frente a esa necesidad de sumisión de la voluntad de los trabajadores hacia los empleadores, surge la necesidad de otorgar una debida protección desde la interpretación normativa. En los contratos de trabajo se observa ámbitos en que “la personalidad de los

trabajadores y los intereses morales y extrapatrimoniales están comprometidos y necesitan de la participación legislativa y de la protección estatal" (Gamonal, 2008, p.105).

Asimismo Gamonal (2008), añade que uno de los fundamentos del principio de protección, aparte de otorgar un equilibrio entre las partes, está basada en la libertad que tienen los trabajadores. La ausencia de libertad, por la necesidad que tienen de desarrollarse en un empleo, constituye el factor inmediato de desigualdad de los trabajadores y de esta forma se explica la labor protectora del derecho del trabajo. Algo muy interesante que conviene destacar es que esta función tutelar se instrumentaliza cuando el legislador implementa un marco jurídico protector en beneficio de los trabajadores, con normas de orden público que opera como un mínimo irrenunciable. Se trata del derecho individual del trabajo. Asimismo, los legisladores dotan a los trabajadores de las garantías necesarias para hacer valer dentro de los procesos laborales para dar soluciones a sus conflictos. Se está frente al derecho procesal.

En razón a lo descrito, el núcleo central del derecho del trabajo es otorgar protección a los trabajadores, humanizando los vínculos laborales. La labor tuitiva del derecho laboral es el resultado de transacciones políticas y no son absolutas, pues deben estar acorde a los cambios y a las necesidades de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo.

Los **postulados normativos** que constituyen fundamento para la inclusión del derecho a al SST son las siguientes:

a) Convenio 155 de la OIT

La OIT (1981) mediante este Convenio se regulan consideraciones relevantes sobre la SST, como se describe a continuación:

i. Se establece que los Estados están en la obligación de adoptar políticas nacionales coherentes sobre SST, que busque la participación de los sujetos

participes de las relaciones laborales. Este aspecto refuerza la universalidad, la participación el carácter preventivo de este derecho.

ii. En los artículos 9 y 11 se hace referencia a la necesidad de que los estados cuenten con sistemas de inspección eficaces, lo que refleja la exigencia de los estados de garantizar, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la SST como parte de una obligación constitucional.

iii. El artículo 13 establece el reconocimiento expreso del derecho de los trabajadores de que su labor sea interrumpida cuando se está frente actividades que reflejen peligros graves o inminentes. Esta regulación establece el derecho una protección inmediata, como uno de los argumentos para considerar a la SST como un derecho fundamental.

iv. El artículo 21 establece que toda medida de seguridad ocupacional no debería comprometer cargas financieras para los trabajadores.

Lo establecido este convenio refleja la importancia de la SST a nivel internacional. En palabras de León y Mago (2010) la implementación de medidas para promocionar, prevenir y controlar la seguridad de los trabajadores frente un hecho de riesgo ocupacional, constituye un aspecto relevante que permite proteger a todo trabajador frente a un riesgo que resulta de factores adversos a la salud. La regulación establecida en este convenio fomenta el principio de prevención al establecer como objetivo la necesidad de que cada Estado miembro formule políticas públicas para la prevención de accidentes laborales. Estas políticas constituyen líneas de acción específicas adoptadas por los gobiernos, en consulta con los actores sociales para el cumplimiento del mandato en el ámbito de la SST.

Perú es uno de los países suscritos a este convenio, y gracias a ello, se dispone de hojas de ruta claras para la institucionalización de una cultura de SST. La ratificación a este convenio fortalece el marco legal y da un mensaje claro respecto del compromiso que tiene nuestro país con la SST. En palabras de Buendía (2025) actualmente, la transformación de las relaciones de trabajo como resultado de la digitalización necesitan de una gestión de SST más eficiente. Frente a las plataformas digitales y al trabajo remoto, es necesario que los estados adopten políticas públicas y sistemas de gestión que se puedan adaptar a estas transformaciones, que permitan prevenir los riesgos laborales de acuerdo a una realidad laboral más dinámica, compleja de innovadora.

b) Convenio 187

La OIT (2006) aprobó este convenio con la finalidad de optimizar la SST de cada estado miembro para mitigar las lesiones, enfermedades o muertes ocupacionales, mediante la implementación de políticas públicas, sistemas y programas nacionales, en consulta con todo organización representativa de empleadores y trabajadores. Dentro de los aspectos más importantes de este Convenio se tienen los siguientes:

i. Se establece la obligación de los estados parte de garantizar entornos laborales seguros y saludables través de políticas nacionales coherentes. Estas políticas deben fomentar el derecho de los trabajadores ambientes de trabajo seguros, ser elaborados en consulta con todo trabajador y empleador.

ii. Cada país debe establecer y mantener un sistema nacional de SST, en consulta con empleadores y trabajadores, revisándolo periódicamente. Este sistema debe incluir legislación, organismos responsables, mecanismos de control y cooperación en las empresas. También debe contemplar órganos consultivos, servicios de

información, formación, salud ocupacional, investigación, recopilación de datos, colaboración con seguros y apoyo a pequeñas empresas y al sector informal.

iii. Los estados miembros deberán de instaurar, utilizar e inspeccionar de manera periódica programas nacionales sobre SST, en consulta con todo empleador y trabajador. Estos programas deberán de promoción una cultura preventiva, mitigar o minimizar todo riesgo laboral, estaba sujeto al análisis nacional de la SST, y determinar como objetivo medible y está respaldado por otro plan nacional. Asimismo, deberá difundir de manera amplia y disponer de la colaboración de todas las autoridades nacionales.

El convenio con bajo análisis establece acciones concretas que deberán ser llevadas a cabo por los estados miembros del mismo. Se establece la necesidad de formular políticas, sistemas y programas nacionales. Cada acción deberá ser elaborada tomando en cuenta la opinión de los trabajadores y de los empleadores. Al igual que el convenio 155, este convenio fomenta una cultura preventiva, y evitar de este modo los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

4.1.1.3. Tercer objetivo específico.

Este **tercer objetivo específico**, respecto a examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú, presentará los resultados derivado de la triangulación de los datos recolectados a través de las entrevistas.

1. **De las entrevistas**

Como implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú, se tienen las siguientes:

a) Obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, servidores civiles, personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales.
b) Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales.
c) Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional.
d) Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes, gerentes municipales y jefes de recursos humanos, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas.
e) Considero que la descentralización y autonomía fortalecería a los gobiernos locales para que asuman otro tipo de funciones relacionadas al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los

gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.

4.1.2. Análisis e interpretación de resultados

4.1.2.1. Primer objetivo específico.

Luego de presentar los resultados obtenidos a partir de las entrevistas y del análisis documental, en este apartado se desarrolla el análisis e interpretación de los hallazgos.

1. **De las entrevistas**

De la aplicación de las entrevistas se pudo evidenciar que existe una posición uniforme entre los abogados laboralistas sobre el tema, sujetando sus opiniones a los derechos fundamentales reconocidos en la constitución, como el derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.

Este grupo de especialistas consideran una serie de desafíos jurídicos para incorporar la SST en la constitución, es el caso del abogado 1, quien refirió: *"Incorporar un nuevo derecho en la constitución no solo es una cuestión jurídica, sino también política. Requiere: Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. Educación sobre el tema para generar respaldo dentro del Congreso. Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma"*. Por su parte, el abogado 3 señaló: *"Un desafío es desmoronar la falta de voluntad política. Por ejemplo, podemos evidenciar el proyecto del Código Procesal del Trabajo, el mismo que todavía recibe muchas críticas y no existe aún un consenso de parte de los actores involucrados".*

Por otro lado, desde la postura de los abogados constitucionalistas, su visión abarca aspectos más técnicos, pues además de hacer alusión, como fundamentos constitucionales, a los derechos fundamentales, como en el caso del otro grupo de abogados, añaden el principio de

progresividad y al principio de la protección social. En relación al principio de progresividad el abogado 1 señaló: *"Principio de progresividad. Una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal"*. Este principio, desde la doctrina, en un contexto de reformas constitucionales, son principios jurídicos derivados de los derechos humanos, que considera que un derecho reconocido en las constituciones y en un Tratado Internacional debe ampliarse, debe ser fortalecido y mejorarse a lo largo del tiempo, nunca reducirse o ser restringido de manera arbitraria. En ese panorama, el derecho al trabajo reconocido en la Constitución Política del Perú del año 1993 debería ser ampliado para proteger a los trabajadores que ejercer la función municipal. La inclusión explícita de la SST en la constitución no es una innovación aislada, sino sería una mejora progresiva que responde a las obligaciones del Perú en virtud de tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios de la OIT.

2. Del análisis documental

Del análisis de lo contenido en la doctrina, se tiene lo siguiente:

Tabla 2

Fundamentos jurídicos

N°	Fundamentos jurídicos	Importancia
1	**Derecho a la vida**	Porque es un derecho "fundante" del resto de los derechos. Es un derecho *"ius cogens"*, se trata de uno de los derechos que constituye la base esencial del ejercicio de otro tipo de derechos
2	**Derecho al trabajo**	Dentro del contenido esencial de este derecho, el TC (2012) señalo: El acceso a puesto de trabajo y la proscripción de no ser despedidos sin causa justa. Para el primer caso, se establece "satisfacer este tipo de facultad constitucional establece el crecimiento en progreso de acuerdo a las opciones que tiene el poder estatal" (TC, 2012, Fundamento 3.3.1.).

		El TC (2020) dispuso que la regulación del derecho a la vida, a la salud y al trabajo consolidan el derecho a trabajar en condiciones de igualdad y satisfactorias de trabajo y establecen las obligaciones del Estado de adoptar políticas preventivas de riegos en el trabajo.
3	**Desarrollo local**	El marco normativo peruano reconoce a los gobiernos locales como responsables del desarrollo local dentro de sus jurisdicción, ”lo que conlleva la elaboración de planes, convocatoria la población, coordinación con los niveles de gobierno, financiamiento y ejecución de obras ” (Mállap, 2018, p.41).

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Desde el análisis documental, los fundamentos constitucionales que sustentan que el derecho a la SST debe ser reconocido como un derecho fundamental dentro de la función pública peruana, viene a ser el derecho a la vida, el derecho al trabajo y en relación a la función municipal al desarrollo local.

El derecho a la vida que tiene un reconocimiento constitucional, viene a ser un derecho fundante del sistema jurídico constitucional, pues es la base esencial sobre las cuales se identifican y pueden ejercerse todo derecho fundamental. A nivel internacional, desde la CIDH, el derecho a la vida es considerado como un derecho *“ius cogens”,* ello implica, que se trata de una de las normas imperativas del derecho internacional que no admite derogación ni justificación en contrario. En razón de ello, la protección de la vida debe estar asegurada de forma transversal y de forma prioritaria por todo ordenamiento jurídico.

Asimismo, dentro del derecho a la vida se tiene el derecho a la salud que tienen un reconocimiento constitucional. El Estado está en la obligación de otorgar una protección a las sólo los trabajadores, entendida como la salvaguarda y el acceso a un servicio sanitario básico. Ésta concepción debe ser comprendida en ese mismo sentido, ya que le confiere un carácter integral

respecto de las obligaciones en materia de salud, pues la mera protección o el simple acceso no aseguran a los trabajadores la salvaguarda de su integridad, que constituye el propósito de la norma constitucional.

Desde este punto de vista, el derecho a la SST está conectado de modo directo o como el derecho a la vida, pues el trabajo en condiciones vulneratorias a la salud física o mental de las personas constituyen amenazas directas a la existencia digna de un trabajador. La CIDH señaló que el derecho a la vida no puede ser entendido solamente como una existencia biológica, sino que es necesario que el ser humano tenga una vida digna, la misma que incluye el reconocimiento de las condiciones de trabajo que permitan al trabajador su desarrollo integral y su seguridad dentro de una relación laboral.

En dicho marco, el reconocimiento de la SST como uno de los derechos fundamentales está sustentado en la característica primaria y absoluta del derecho a la vida, porque solamente asegurando condiciones de trabajo seguros, saludables y justos, el Estado puede cumplir con su obligación de otorgar una protección a este derecho. La Constitución Política del Perú, los diferentes tratados internacionales sobre derechos humanos y el TC peruano otorga un respaldo a este tipo de noción argumentativa, que permite consolidar la fundamentalidad del derecho a la SST como una forma de expresión concreta del respeto y protección del derecho a la vida.

Por otro lado, en cuanto al derecho al trabajo que tiene un reconocimiento constitucional, no solamente se trata de un derecho que tiene el trabajador de acceder a un puesto de trabajo, sino que de manera integral constituye una facultad para ejercer actividades productivas en una condición digna, equitativa y segura. En ese sentido, el TC peruano desarrollo el contenido esencial de este derecho, señalando que abarca la facultad de acceder a un puesto de trabajo y la protección ante despidos arbitrarios.

De modo específico, en la sentencia 03541-2011, se estableció la importancia de la facultad de acceder a puestos de trabajo, está relacionado con la obligación que tiene el Estado, en cuanto a adoptar políticas que permita el desarrollo progresivo en beneficio de los trabajadores, lo que implica reforzar el contenido de este derecho mediante una política pública. Es en este reconocimiento en el que el derecho a la SST se instrumentaliza como una forma concreta de las condiciones dignas trabajo. De la misma forma, el TC estableció que el reconocimiento de los derechos de la vida, la salud y el empleo se articulan para la consolidación de un derecho a trabajar en condiciones de igualdad, lo que implica que el Estado debe dar una política preventiva frente al riesgo laboral. Ello refleja que la SST no es un elemento accesorio y necesita de un reconocimiento constitucional.

Finalmente, el marco normativo considera que el gobierno local es un agente fundamental libre desarrollo local, ejerce funciones que son formas de descentralización a nivel político y administrativo. El texto constitucional otorga un reconocimiento a la descentralización como parte de políticas públicas orientadas al desarrollo integral. En particular, la LOM (2003) establece que un gobierno local es una entidad básica de la organización del Estado que buscan institucionalizar la participación de los ciudadanos y gestiona con autonomía los intereses de la colectividad. Conforme señala Mállap (2018), una municipalidad no solamente está en la obligación de implementar planes de desarrollo, sino también que lleva a cabo la coordinación con otros niveles de gobierno, de administrar y de ejecutar obras públicas y se convierten en organismos estratégicos que permiten garantizar el ejercicio de todo derecho fundamental dentro de su jurisdicción.

Por ello, el desarrollo local como una de las competencias municipales que tiene reconocimiento constitucional, habilita y requiere de la formulación de una política pública local y que garantice una condición laboral digna de los trabajadores, como es su SST, pues, la función

pública municipal no está limitada únicamente administrar recursos, sino a promover el bienestar colectivo, lo que justifica que desde esta función se reconozca a la SST como un derecho fundamental aplicable en contextos laborales municipal.

4.1.2.2. Segundo objetivo específico.

1. De las entrevistas

Desde la opinión de los abogados laboralistas, se refleja una uniformidad de criterios, pues dentro de los principios jurídicos a nivel constitucional señalan al principio de prevención y el principio de protección. Como refirió el abogado 4 "*El principio constitucional es el que está reconocido en la ley de SST que es el principio de prevención. La ley tiene como uno de sus fundamentos a este principio, que refleja la necesidad de prevenir eventos que causen accidentes de trabajo. Para un ámbito supranacional tenemos a las disposiciones reguladas en la organización internacional de trabajo*", y para el abogado 1 *"El principio de prevención constituye un principio relevante que respaldaría el conocimiento de este derecho como un derecho fundamental. Es importante tomar en cuenta que este principio es la base de la elaboración de la ley de* SST *en nuestro país".* Este grupo de abogados considera que la dignidad también es un principio jurídico que serviría de sustento para la inclusión de este derecho en el Texto Constitucional.

Además, para los abogados constitucionalistas entrevistados, dentro de los principios jurídicos se tendría a la política nacional de salud establecida en el artículo 9 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, destacan a la dignidad como *"principio que permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar" (Abogado 1).* Consideran que *"constituciones como la de Alemania insertan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de*

proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma" (Abogado 1).

2. Del análisis documental

A continuación, se presenta un análisis del material de la doctrina, relacionado al tema:

Tabla 3

Principios

N°	Principios	Fundamento
1	**Protector**	Se trata de un principio tuitivo que orienta el equilibrio de la desigualdad estructural entre los trabajadores con los empleadores, vinculado a que "la personalidad de los trabajadores y los intereses morales y extrapatrimoniales están comprometidos y necesitan de la participación legislativa y de la protección estatal" (Gamonal, 2008, p.105). Inspiradas en este principio, las leyes en materia laboral buscan evitar la prevalencia unilateral de quienes tienen un poder económico por su calidad de propietarios o poseedores de un medio de producción, sobre quienes solo son dueños de su fuerza de trabajo y se encuentra en la necesidad de procurarse un ingreso (Arevalo, 2016)
2	**Principio de prevención**	Implica una obligación exigible del empleador y del Estado. Protege bienes jurídicos fundamentales como la vida, salud y dignidad. Ha sido positivizado en normas nacionales e internacionales. Refuerza la dimensión preventiva y no solo reparadora del Derecho (Carranza & Guevara, 2024)

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Dentro de los principios que sustentan la inclusión del derecho a la SST se tiene al principio protector y preventivo. El principio protector está sustentado en la asimetría estructural que existe entre el trabajador y el empleador dentro de las relaciones laborales y que busca el equilibrio frente a dicha desigualdad. A partir de esta noción, la SST no puede quedar reducida a un conjunto de normas técnicas, sino que debe ser entendida como una de las manifestaciones concretas del deber

estatal de otorgar protección a los trabajadores como la parte más vulnerable de la relación laboral ante condiciones de trabajo riesgosas. En base al principio protector, se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- El desarrollo de una actividad laboral con la presencia de un riesgo potencial se convierte en una cuestión de interés público, que requiere la protección del Estado.
- Aspectos relacionados a la seguridad ocupacional en beneficio de los trabajadores, podría ser interpretado como un menoscabo a derechos fundamentales reconocidos en la constitución.
- Constituyen una justificación normativa para requerir la participación activa del Estado y la implementación de una política preventiva de cumplimiento.

En definitiva, el principio protector fundamenta la necesidad de constitucionalizar la SST como uno de los derechos fundamentales porque subordinando la autonomía privada al deber de proteger la dignidad del trabajador, convierte la SST en un mandato de justicia social y no en una simple política administrativa.

Mientras que, el principio preventivo refleja un deber exigible, claro e irreversible a los empleadores y al Estado. Se trata de una idea rectora que actúa como articulador entre el derecho previsto en abstracto y su ejecución al definir los mecanismos para eliminar los riesgos ocupacionales, el uso de protección colectiva e individual, las capacitaciones, la documentación y la vigilancia continuada del Estado. Asimismo, exige al empleador la adopción de acciones tendientes a llevar a cabo una gestión pública efectiva.

En suma, ambos principios tienen un enfoque protector, humanitario y preventivo en beneficio de los trabajadores, obligando al Estado la adopción de políticas públicas que protejan a la parte más débil de la relación laboral, que permita reflejar el deber operativo de los empleadores

para la preservación de la vida y salud de los trabajadores. Ambos principios habilitan la clasificación de la SST como derecho fundamental mediante su tutela.

Los **postulados normativos** que constituyen fundamento para la inclusión del derecho a al SST son las siguientes:

Tabla 4

Postulados normativos

N°	Postulados normativos	Fundamento
1	**Convenio 155**	El contenido de este convenio fomenta el principio de prevención al establecer como objetivo principal la necesidad de que cada estado miembro formule políticas públicas para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.
2	**Convenio 187**	- Se establece la obligación de los Estados parte de garantizar entornos laborales seguros y saludables través de políticas nacionales coherentes. - Cada país debe establecer y mantener un sistema nacional de SST. - Los estados miembros deberán de instaurar, utilizar e inspeccionar de manera periódica programas nacionales sobre SST,

Nota: Elaboración propia

Interpretación

Los Convenios 155 y 187 de la OIT son instrumentos internacionales básicos que fomentan la consolidación de una cultura de prevención en materia de SST, que determinan una serie de obligaciones para todo Estado parte. Lo establecido en cada uno de los medios no solamente constituye un orientador para formular una política pública, sino que reconoce la naturaleza básica de la SST como una de las expresiones directas del derecho a la vida, a la salud, a la integridad personal y a un trabajo digno, todos estos derechos tienen un reconocimiento constitucional.

Se tiene que el convenio 155, aprobado en 1981, destaca la importancia del principio prevención como uno de los ejes centrales de la política pública en SST. Con el establecimiento de que todos los estados están en la obligación de formular, aplicar y revisar las políticas nacionales coherentes, se establece el reconocimiento de que la SST no puede ser considerada como una de las facultades discrecionales de los empleadores u obligaciones marginales de los estados, sino que debe ser integrado dentro del sistema de garantías fundamentales de los trabajadores. Este convenio exige que cada condición laboral sea segura y saludable, lo que implica la obligación de los estados de otorgar una protección a los derechos laborales comprometidos con la integridad física o mental de los trabajadores. En dicho marco, el Convenio 155 constituye uno de los soportes normativos internacionales para que todo país reconozca a la SST como uno de los componentes inherentes al derecho fundamental al trabajo.

En tanto que, el convenio 187 adoptado en el 2006, constituye un instrumento que plasma enfoques desde perspectivas estructurales e institucionales. Cuando llegan los estados a determinar una política nacional, un sistema y un programa nacional de SST, con las leyes, haciendo uso de todo un mecanismo de inspección y de órgano de consulta. Este convenio otorga una postura más integral y establece el reconocimiento de que la SST no puede recibir un tratamiento y uso en el ámbito privado, sino que debe ser considerado como parte de las estructuras estatales y constitucionales de protección de derechos.

La instauración de las políticas públicas, promueve una cultura nacional preventiva. El tratamiento de este convenio destaca la necesidad de que el derecho a la SST sea considerado como uno de los derechos fundamentales explícito, dotado de mecanismos efectivos de exigibilidad jurídica.

Del análisis de ambos convenios se puede concluir que la SST no solamente constituye una de las obligaciones técnicas del Estado o políticas sectoriales, sino que se trata de un derecho laboral que necesita de una máxima protección jurídica. A nivel constitucional, fue la necesidad de que la SST se ha reconocido como un derecho fundamental autónomo como para el contenido esencial del derecho al trabajo digno y el bienestar integral. Asimismo, siendo que nuestro país ratificó ambos convenios, dentro de nuestro marco normativo tienen valor supralegal, lo que conlleva a reforzar la obligación de armonizar la Constitución y las leyes internas de acuerdo a lo establecido.

En razón de ello, los Convenios 155 y 187 ofrecen una base jurídica, política y ética sólida para considerar al derecho de la SST dentro del bloque de derechos fundamentales en la Constitución. Este reconocimiento no solamente otorgaría coherencia el sistema jurídico peruano ante los compromisos nacionales, sino que también permitiría fortalecimiento del principio de la dignidad humana en el trabajo, idea rectora esencial para todo Estado de derecho.

4.1.2.3. Tercer objetivo específico.

Los hallazgos para este objetivo fueron determinados del análisis de las entrevistas practicadas a los participantes. Se pudo evidenciar una similitud en cuanto a la opinión vertida por los dos grupos de participantes en relación a las implicancias del reconocimiento de este derecho como un derecho fundamental.

Desde la perspectiva de los abogados laboralistas, el reconocimiento expreso de la SST como derecho fundamental tendría importantes implicancias jurídicas. En primer lugar, las municipalidades quedarían sujetas a mayor fiscalización por parte del MTPE y de la SUNAFIL, lo que fortalecería los mecanismos de supervisión y control del cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, los trabajadores estarían facultados para acudir a vías de reclamo más

sólidas, incluyendo acciones constitucionales, con el fin de garantizar la protección efectiva de este derecho.

Finalmente, dicho reconocimiento generaría una obligación reforzada del Estado de garantizar el respeto y cumplimiento de la SST, permitiendo además que cualquier norma, acto administrativo o disposición contraria a este derecho pueda ser declarada inconstitucional o nula por contravenir el ordenamiento constitucional.

La opinión mayoritaria de este grupo de intervinientes refleja ideas que está relacionado al rol del Estado, a través de los diferentes niveles, es así que se tiene lo manifestado por el abogado 1 en relación a la función de los gobiernos locales *"Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria".*

El abogado 3 señaló *"El Estado debería adoptar las acciones necesarias que permitan efectivizar este derecho. Lo podría llevar a cabo a través de los distintos niveles de gobierno, primero trabajar desde el ministerio de trabajo con la actualización de algunas normas existentes y con la formulación de programas que permitan que este derecho sea efectivo lo más antes posible."* Por su parte, el abogado 4 señala que "*el Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, servidores civiles, personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales."*

Por otro lado, desde la percepción de los abogados constitucionalistas, afirmaron que, al elevar esta obligación a rango constitucional, el incumplimiento de esta norma permitiría la aplicación el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. Asimismo, que los trabajadores estarían facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. Se obligaría al Estado a

garantizar su cumplimiento, y se permitiría que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. Otra de las consecuencias seria ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores.

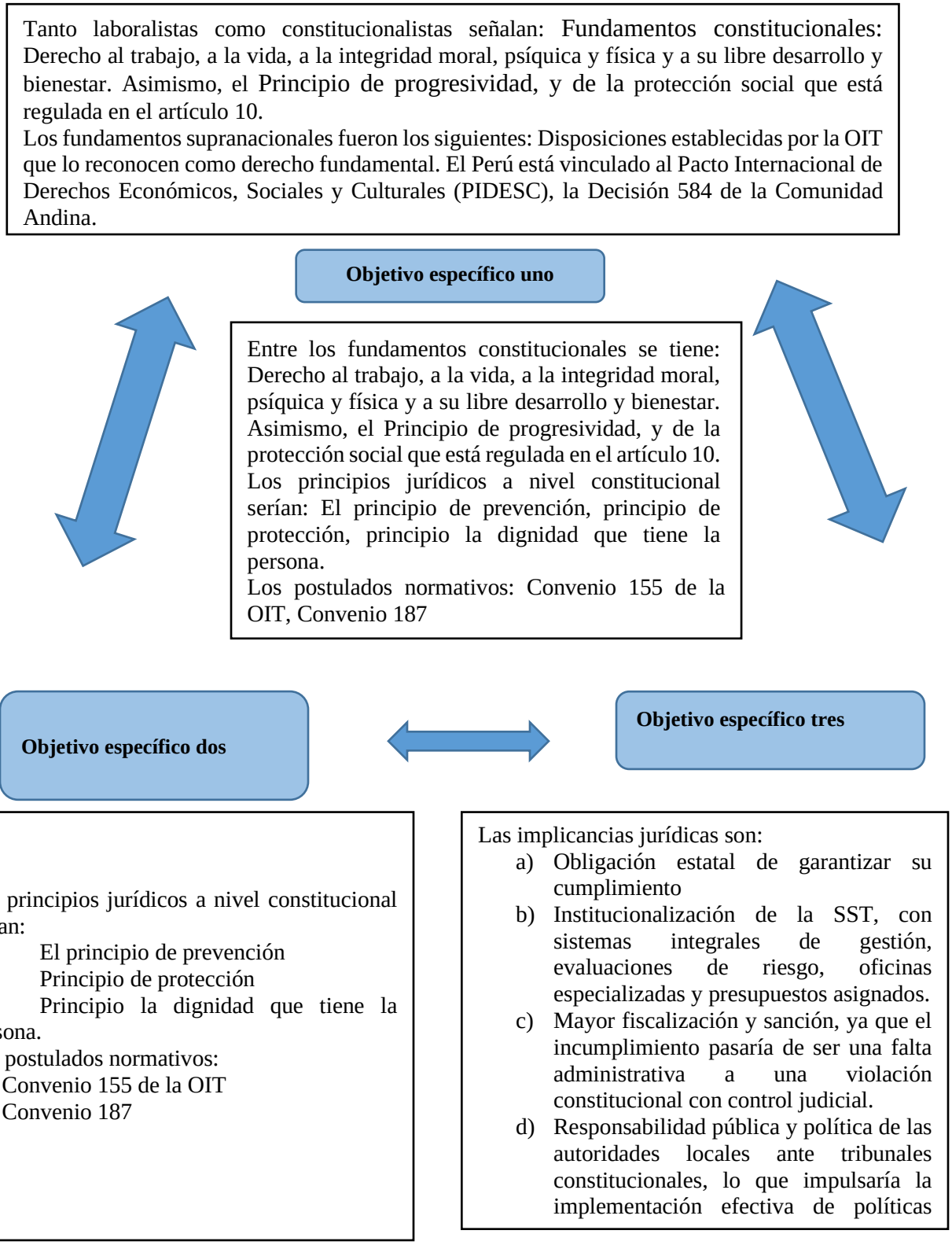
Se destaca que, para este grupo de participantes, las implicancias de la reforma recaerían en los trabajadores, como señaló el abogado 1 quien indicó: "*Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial"*. Desde este punto de vista, los trabajadores podrían presentar acciones de amparo u otros procesos constitucionales cuando consideren que su derecho a la SST está siendo vulnerado. Esto agiliza y fortalece los mecanismos para reclamar protección efectiva ante el Poder Judicial.

4.1.2.3. Objetivo General

Respecto a evaluar los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú, se llevó a cabo la triangulación de datos de los tres objetivos específicos, como se describe a continuación:

Figura 1

Triangulación de objetivos específicos



4.2. Discusión

En este apartado se desarrolla la discusión de los resultados, haciendo un análisis de cómo el hallazgo obtenido para cada objetivo responde al objetivo general y objetivos específicos. Asimismo, este análisis permitirá la identificación de toda coincidencia, divergencia y aporte relevante de los estudios previos.

Para el **objetivo específico uno,** en cuanto a identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la SST como derecho fundamental en la función municipal en el Perú, se tiene como fundamentos constitucionales: Derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, el Principio de progresividad, y de la protección social que está regulada en el artículo 10. Asimismo, los fundamentos supranacionales fueron los siguientes: Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental. El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Decisión 584 de la Comunidad Andina.

Hallazgos que guarda relación con el trabajo de Castillo y Sandobal (2018) quien determinó que las condiciones ocupacionales de los trabajadores no son las más adecuadas y esto refleja la necesidad de que se implementan mejoras en estas áreas. Desde la postura que este autor, es necesario la implementación de aspectos normativos que fortalezcan la seguridad para los trabajadores.

Ahora bien, en relación a la fundamentación constitucional es importante destacar, independientemente de los derechos fundamentales considerados como un fundamento constitucional, al principio de progresividad. Este principio, dentro de contextos de reformas constitucionales, constituye una idea rectora jurídica que determina que todo derecho fundamental y en especial el derecho que tiene contenido social, económico y cultural, debe tener un avance continuo hacia la protección y garantía para toda persona, y que no puede retroceder o reducirse

de manera injustificada. Dicho de otro modo, ante reformas constitucionales, todo estado tiene la obligación de optimizar de manera progresiva el alcance, la protección y la efectividad en derecho que ya está reconocido. Asimismo, no se deben de desmejorar los derechos ya reconocidos en beneficio del individuo, a excepción de aquellos casos en los que exista una razón objetiva como razonable y proporcional. Si las reformas introducen una nueva norma, esta debe buscar el fortalecimiento de la protección del derecho de todo individuo y no debe debilitarlos.

En dicho marco, en base al principio de progresividad el derecho de trabajo que tiene un reconocimiento constitucional debe ir avanzando con el paso del tiempo, obligando al Estado a garantizar su avance continuo, evitando un retroceso injustificado que pueda limitar el ejercicio del alcance pleno del derecho al trabajo. Dentro del marco de reformas constitucionales, incorporar expresamente el derecho a la SST, fortalece la protección de este derecho, en concordancia con la regulación establecida en el artículo 10 de la Constitución Política del Perú, que establece la importancia de la protección social como compromiso internacional que ha asumido nuestro país. Por tanto, independientemente de los fundamentos constitucionales ya establecidos, el principio de progresividad no solamente legítima ampliar el reconocimiento constitucional, sino que impone al Estado y a todo gobierno local el desarrollo de una política pública y garantice condiciones laborales dignas.

En relación al **objetivo específico dos,** explicar los principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la SST como derecho fundamental en la función municipal en el Perú. Se tiene como principios jurídicos a nivel constitucional: a) El principio de prevención, b) Principio de protección y c) Principio la dignidad que tiene la persona. Por su parte, los postulados normativos son: a) Convenio 155 de la OIT, b) Convenio 187.

Resultados que se condicen con el estudio elaborado por Jiménez (2022) quien concluyó dentro de su trabajo la existencia de una relación significativa entre el derecho a la salud de los trabajadores con el principio preventivo. Lo que quiere decir que se evidencia el cumplimiento de las condiciones de trabajo en el centro de labores.

Ahora bien, es importante destacar que el principio protector es relevante porque se trata de un principio tuitivo que orienta el equilibrio de la desigualdad estructural entre los trabajadores con los empleadores, vinculado a que "la personalidad de los trabajadores y los intereses morales y extrapatrimoniales están comprometidos y necesitan de la participación legislativa y de la protección estatal" (Gamonal, 2008, p.105). Inspiradas en este principio, las leyes en materia laboral buscan evitar la prevalencia unilateral de quienes tienen un poder económico por su calidad de propietarios o poseedores de un medio de producción, sobre quienes solo son dueños de su fuerza de trabajo y se encuentra en la necesidad de procurarse un ingreso (Arevalo, 2016).

Del mismo modo, el principio de prevención implica una obligación exigible del empleador y del Estado. Protege bienes jurídicos fundamentales como la vida, salud y dignidad. Ha sido positivizado en normas nacionales e internacionales. Refuerza la dimensión preventiva y no solo reparadora del derecho (Carranza & Guevara, 2024).

En suma, ambos principios tienen un enfoque protector, humanitario y preventivo en beneficio de los trabajadores, obligando al Estado la adopción de políticas públicas que protejan a la parte más débil de la relación laboral, que permita reflejar el deber operativo de los empleadores para la preservación de la vida y salud de los trabajadores. Ambos principios habilitan la clasificación de la SST como derecho fundamental mediante su tutela.

Mientras que, en relación a los postulados normativos se tienen a los Convenios 155 y 187 de la OIT que son instrumentos internacionales básicos que fomentan la consolidación de una

cultura de prevención en materia de SST, que determinan una serie de obligaciones para todo Estado parte. Lo establecido en cada uno de los convenios no solamente constituye un orientador para formular una política pública, sino que permite reconocer la naturaleza básica de la SST como una de las expresiones directas del derecho a la vida, a la salud, a la integridad personal y a un trabajo digno, todos estos derechos tienen un reconocimiento constitucional. En razón de ello, ofrecen una base jurídica, política y ética sólida para considerar al derecho de la SST dentro del bloque de derechos fundamentales en la Constitución.

Para el **objetivo específico tres,** examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

Se tiene que el Estado debe garantizar su cumplimiento, impulsar políticas públicas y actuar como garante directo para todos los trabajadores municipales. Además, obliga a los municipios a institucionalizar sistemas integrales de gestión de SST, con evaluaciones de riesgo, oficinas especializadas y presupuestos asignados. Su incumplimiento pasaría de ser una falta administrativa a una violación constitucional, sujeta a control judicial, mientras que las autoridades locales asumirían responsabilidad política y jurídica ante tribunales. Finalmente, este reconocimiento contribuye al fortalecimiento de la autonomía municipal, permitiendo a los gobiernos locales gestionar su personal con un marco normativo más claro y alineado con la política nacional de SST.

Resultados que se condicen con el estudio elaborado por Quintana (2024) quien destacó que el derecho a la SST necesita de una corresponsabilidad activa de los empleadores quienes deben estar más involucrados en la administración de este tipo de seguridad. Sin lugar a dudas, existe la necesidad de determinar la responsabilidad de la empresa, donde las obligaciones de los empleadores frente a un riesgo laboral adquieren mayor objetividad, centrado en las condiciones

de exposición del trabajador, promoviendo una visión más social y protectora, más allá del mero cumplimiento normativo.

Asimismo, este resultado se relaciona con el enfoque teórico de gestión pública, pues las implicancias del reconocimiento de este derecho hacen referencia a políticas públicas asumidas por el Estado y por los gobiernos locales. No se limitan a temas jurídicos, sino que busca la promoción de una gestión pública eficiente, con una orientación hacia los trabajadores municipales y hacia la consolidación de un marco normativo como política nacional.

En alineación a ello, en palabras de Rivera,(2019) una nueva gestión pública, está relacionada con la modernización de la administración pública que permite el diseño de un sistema integral de gestión en el que se dé mayor relevancia a las condiciones laborales de los trabajadores municipales, otorgando un presupuesto coherente con las necesidades de los trabajadores y en que se pueda fomentar la transparencia de una acción preventiva.

Finalmente, para el **objetivo general, e**valuar los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú, se sustenta en fundamentos constitucionales, como el derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física, así como el principio de progresividad y de protección social regulados en el artículo 10 de la constitución. A nivel supranacional, se destaca la vinculación del Perú con las disposiciones de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Decisión 584 de la Comunidad Andina, junto con los principios de prevención, protección y dignidad humana. Asimismo, se reconoce como soporte normativo los Convenios 155 y 187 de la OIT.

Resultados que se condicen con el estudio elaborado por Quintana (2024) quien señaló la importancia del cambio de perspectiva en salud laboral: Es necesario que la seguridad en el trabajo

avance hacia un enfoque más integral, que contemple no solo los peligros físicos, sino también los factores psicosociales, reconociendo al trabajador en su totalidad biopsicosocial dentro del entorno productivo. Asimismo, el estudio de Fernández (2021) quien señalo la insuficiencia normativa actual: Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud laboral, aunque fundamentales, no responden adecuadamente a los desafíos actuales derivados de los cambios tecnológicos y demográficos.

Del mismo modo, es importante hacer alusión a los aspectos teóricos en cuanto a la existencia de fundamentación constitucional, de principios constitucionales y normativos para el reconocimiento de la SST como un derecho fundamental, pues estos componentes son el respaldo de la exigibilidad jurídica y la integración del bloque de constitucionalidad.

La importancia del bloque de constitucionalidad en todo el sistema jurídico radica en que las constituciones no son normas exhaustivas, si no son estos abiertos y flexibles, diseñados para regular temas esenciales de la organización estatal y el reconocimiento de todo derecho fundamental. La naturaleza abierta que tienen, que los legisladores puedan complementarla, a través del contenido de una ley ordinaria que garanticen de esta forma la estabilidad hacia una nueva interpretación. En ese sentido, el bloque de constitucionalidad está integrado con un conjunto de normas que se van desarrollando, complementando y sirven como parámetro de control constitucional. Por ello, el reconocimiento de la SST como derecho armonizaría este bloque constitucional.

Desde la ontología jurídica el derecho tiene una estructura propia, no es solo un conjunto de normas, sino una manifestación del ser social orientada a la protección de la persona humana como fin supremo del Estado. En ese sentido, el objeto jurídico de estudio, sea la libertad, la igualdad o la protección frente a la violencia, se concibe como una expresión concreta de la

dignidad humana, entendida como valor, principio y fundamento del orden jurídico. La dignidad humana como un fundamento constitucional para el reconocimiento como derecho fundamental de la SST otorga al estudio un contenido ontológico. En ese sentido, este derecho no solo constituiría en una obligación técnica o de tipo administrativo, sino que está fundamentado en la dignidad de la persona, como una idea rectora del orden constitucional peruano y fin supremo de la sociedad y Estado,

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERO: El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional (SST) como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú, tiene respaldo en fundamentos constitucionales, como el derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física, así como el principio de progresividad y de protección social regulados en el artículo 10 de la constitución. A nivel supranacional, se destaca la vinculación del Perú con las disposiciones de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Decisión 584 de la Comunidad Andina, junto con los principios de prevención, protección y dignidad humana. Asimismo, se reconoce como soporte normativo los Convenios 155 y 187 de la OIT.

SEGUNDO: Los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la SST en la función municipal en el Perú son: Derecho al trabajo, a la vida, a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. Asimismo, el principio de progresividad, y de la protección social que está regulada en el artículo 10. El derecho al trabajo reconocido en la Constitución Política del Perú del año 1993 debería ser ampliado para proteger a los trabajadores que ejercen la función municipal. La inclusión explícita de la SST en la constitución no es una innovación aislada, sino sería una mejora progresiva que responde a las obligaciones del Perú en virtud de tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios de la OIT.

Por su parte, los fundamentos supranacionales son los siguientes: Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental. El Perú está vinculado al

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Decisión 584 de la Comunidad Andina.

TERCERO: Los principios jurídicos para el reconocimiento de la SST en la función municipal en el Perú a nivel constitucional son: el principio de prevención, principio de protección y principio la dignidad que tiene la persona. Mientras que los postulados normativos son el Convenio 155 de la OIT y el Convenio 187.

CUARTO: El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional (SST) como derecho fundamental en la función municipal en el Perú implica que el Estado debe garantizar su cumplimiento, impulsar políticas públicas y actuar como garante directo para todos los trabajadores municipales. Además, obliga a los municipios a institucionalizar sistemas integrales de gestión de SST, con evaluaciones de riesgo, oficinas especializadas y presupuestos asignados.

QUINTO: Su incumplimiento pasaría de ser una falta administrativa a una violación constitucional, sujeta a control judicial, mientras que las autoridades locales asumirían responsabilidad política y jurídica ante tribunales.

SEXTO: Finalmente, este reconocimiento contribuye al fortalecimiento de la autonomía municipal, permitiendo a los gobiernos locales gestionar su personal con marcos normativos más claros y alineados con la política nacional de SST; sin embargo, subsiste la imperiosa necesidad de que los alcances de esta propuesta de reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional (SST) como derecho fundamental en la función municipal, se haga extensiva también a las demás entidades del sector público, y por qué no, a las entidades privadas, habida cuenta de que se trata de un derecho fundamental insoslayable.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al Congreso de la República el impulso de una reforma constitucional en el que exista un reconocimiento expreso de la Seguridad y Salud Ocupacional como un derecho fundamental aplicable a todos los trabajadores del sector municipal. Se recomienda la adición del artículo 22-A de la Constitución Política del Perú con el siguiente contenido: "El Estado garantiza el derecho a la Seguridad y Salud Ocupacional de todos los trabajadores, incluyendo aquellos que ejercen funciones en el sector público municipal, asegurando condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas"

A continuación, se presenta un modelo de Ley de reforma.

“PROYECTO DE LEY DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE GARANTIZA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO MUNICIPAL”

I. FÓRMULA LEGAL

“LEY DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE GARANTIZA LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁMBITO MUNICIPAL”

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto reformar la constitución a fin de garantizar la Seguridad y Salud ocupacional en la Constitución Política del Perú.

Artículo 2.- Finalidad

Incorporar dentro del TITULO I: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD, del Capítulo II: los Derechos Sociales y Económicos, el artículo 22-A de la Constitución Política del Perú.

Artículo 3.- Incorporación

Incorporar dentro del TITULO I: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD, DEL Capítulo II: los Derechos Sociales y Económicos, el artículo 22-A de la en la Constitución Política del Perú, en los siguientes términos:

TITULO I: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

Capítulo II: los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 22-A.- *“El Estado garantiza el derecho a la Seguridad y Salud Ocupacional de todos los trabajadores, incluyendo aquellos que ejercen funciones en el*

sector público municipal, asegurando condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas"

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Única: El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), propondrá las modificaciones necesarias en el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas conexas, a fin de armonizarlas con las disposiciones de la presente ley, en un plazo no mayor de 180 días calendario.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente proyecto de reforma constitucional tiene por objeto el reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito municipal. A continuación, se detallan los fundamentos de la propuesta:

Antecedentes

El tema de la seguridad y salud ocupacional en el Perú está regulada principalmente por la Ley N.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, el Decreto Supremo N.° 005-2012-TR. Esta norma establece la obligación de los empleadores de garantizar condiciones laborales seguras y saludables, mediante la identificación de peligros, evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas. Además, exige la creación de comités de SST, capacitaciones periódicas, exámenes médicos ocupacionales y políticas internas. Para asegurar su cumplimiento, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) está facultada para fiscalizar y sancionar a los empleadores infractores. Las sanciones pueden ser leves, graves o muy graves, y las multas oscilan desde 0.26 hasta 52.53 UIT (más de 250 mil soles aproximadamente, según el caso y número de trabajadores afectados). Estas acciones buscan prevenir accidentes, proteger la salud de los trabajadores y promover una cultura de prevención en el ámbito laboral.

A pesar de la existencia de sanciones en caso de incumplimiento, muchas municipalidades a lo largo del país continúan sin implementar normas y políticas que otorguen SST a sus trabajadores. Ese es el caso de la Municipalidad de Azángaro en Puno, que luego de la fiscalización por SUNAFIL de tres de sus obras, una de ellas un colegio con más de 200 trabajadores, se

encontraron deficiencias graves relacionadas con la seguridad ocupacional, que incluye la falta de señalización y no cuentan con los Comités de seguridad (Pachamama Radio, 2025).

Asimismo, en Arequipa la Municipalidad del distrito de La Joya fue sancionada por Sunafil, con una multa ascendente a S/ 168,028, por violaciones a las normativas de seguridad y salud laboral que perjudicaron a 164 trabajadores, debido a la falta de entrega de equipos de protección personal (EPP), el incumplimiento con las capacitaciones del plan de prevención de la Covid-19 y la no entrega del reglamento interno de seguridad. Se evidenció que el alcalde y otros funcionarios incumplieron la adopción de medidas correctivas en el plazo otorgado por la Sunafil (Contraloria de la República., 2024).

A nivel local, según el estudio realizado por Quispe (2022) , en la Municipalidad Distrital de Santiago, en la ciudad de Cusco, se están vulnerando las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para los empleados del área de limpieza pública. El informe revela que la entidad no ha implementado políticas públicas relacionadas con este tema, y carece de los instrumentos de gestión necesarios para aplicar adecuadamente el sistema de SST. Además, se constató que las autoridades responsables de esta área desconocen por completo la normativa que regula la SST. La entidad tampoco cuenta con un comité de seguridad y salud, ni dispone de un plan anual o de planes de evaluación de riesgos.

Fundamentos constitucionales

Los fundamentos constitucionales que sustentan que el derecho a la SST debe ser reconocido como un derecho fundamental dentro de la función pública peruana, viene a ser el derecho a la vida, el derecho al trabajo y en relación a la función municipal al desarrollo local.

El derecho a la vida que tiene un reconocimiento constitucional, viene a ser un derecho fundante del sistema jurídico constitucional, pues es la base esencial sobre las cuales se identifican

y pueden ejercerse todo derecho fundamental. A nivel internacional, desde la CIDH, el derecho a la vida es considerado como un derecho "ius cogens", ello implica, que se trata de una de las normas imperativas del derecho internacional que no admite derogación ni justificación en contrario. En razón de ello, la protección de la vida debe estar asegurada de forma transversal y de forma prioritaria por todo ordenamiento jurídico.

Asimismo, dentro del derecho a la vida se tiene el derecho a la salud que tienen un reconocimiento constitucional. El Estado está en la obligación de otorgar una protección a los trabajadores, entendida como la salvaguarda y el acceso a un servicio sanitario básico. Ésta concepción debe ser comprendida en ese mismo sentido, ya que le confiere un carácter integral respecto de las obligaciones en materia de salud, pues la mera protección o el simple acceso no aseguran a los trabajadores la salvaguarda de su integridad, que constituye el propósito de la norma constitucional.

Desde este punto de vista, el derecho a la SST está conectado de modo directo o como el derecho a la vida, pues el trabajo en condiciones vulneratorias a la salud física o mental de las personas constituyen amenazas directas a la existencia digna de un trabajador. La CIDH señaló que el derecho a la vida no puede ser entendido solamente como una existencia biológica, sino que es necesario que el ser humano tenga una vida digna, la misma que incluye el reconocimiento de las condiciones de trabajo que permitan al trabajador su desarrollo integral y su seguridad dentro de una relación laboral.

En dicho marco, el reconocimiento de la SST como uno de los derechos fundamentales está sustentado en la característica primaria, absoluta como lo es el derecho a la vida, porque solamente asegurando condiciones de trabajo seguros, saludables y justos, el Estado puede cumplir con su obligación de otorgar una protección a este derecho. La Constitución Política del Perú, los

diferentes tratados internacionales sobre derechos humanos y la casuística del TC peruano otorga un respaldo a este tipo de noción argumentativa, que permite consolidar la fundamentalidad del derecho a la SST como una forma de expresión concreta del respeto y protección del derecho a la vida.

Por otro lado, en cuanto al derecho al trabajo que tiene un reconocimiento constitucional, no solamente se trata de un derecho que tiene el trabajador de acceder a un puesto de trabajo, sino que de manera integral constituye una facultad para ejercer actividades productivas en una condición digna, equitativa y segura. En ese sentido, el TC peruano desarrolló el contenido esencial de este derecho, señalando que abarca la facultad de acceder a un puesto de trabajo y la protección ante despidos arbitrarios. De modo específico, en la sentencia 03541-2011, se estableció la importancia de la facultad de acceder a puestos de trabajo está relacionado con la obligación que tiene el Estado, en cuanto a adoptar políticas que permita el desarrollo progresivo en beneficio de los trabajadores, lo que implica reforzar el contenido de este derecho mediante una política pública. Es en este reconocimiento en el que el derecho a la SST se instrumentaliza como una forma concreta de las condiciones dignas de trabajo. De la misma forma, el TC estableció que el reconocimiento de los derechos de la vida, la salud y el empleo se articulan para la consolidación de un derecho a trabajar en condiciones de igualdad, lo que implica que el Estado debe dar una política preventiva frente al riesgo laboral. Ello refleja que la SST no es un elemento accesorio y necesita de un reconocimiento constitucional.

Finalmente, el marco normativo considera que el gobierno local es un agente fundamental para el libre desarrollo local, ejerce funciones que son formas de descentralización a nivel político y administrativo. El texto constitucional otorga un reconocimiento a la descentralización como parte de políticas públicas orientadas al desarrollo integral. En particular, la LOM (2003) establece

que un gobierno local es una entidad básica de la organización del Estado que buscan institucionalizar la participación de los ciudadanos y gestiona con autonomía los intereses de la colectividad. Conforme señala Mállap (2018), esto quiere decir que una municipalidad no solamente está en la obligación de implementar planes de desarrollo, sino también que lleva a cabo la coordinación con otros niveles de gobierno, de administrar y de ejecutar obras públicas y se convierten en organismos estratégicos que permiten garantizar el ejercicio de todo derecho fundamental dentro de su jurisdicción.

Por ello, el desarrollo local como una de las competencias municipales que tiene reconocimiento constitucional, habilita y requiere de la formulación de una política pública local y garantice una condición laboral digna de los trabajadores, como es su SST. Pues, la función pública municipal no está limitada únicamente administrar recursos, sino a promover el bienestar colectivo, lo que justifica que desde esta función se reconozca a la SST como un derecho fundamental aplicable en contextos laborales de las entidades municipales.

Principios constitucionales

Dentro de los principios que sustentan la inclusión del derecho a la SST se tiene al principio protector y preventivo. El principio protector está sustentado en la asimetría estructural que existe entre el trabajador y el empleador dentro de las relaciones laborales y que busca el equilibrio frente a dicha desigualdad. A partir de esta noción, la SST no puede quedar reducida a un conjunto de normas técnicas, sino que debe ser entendida como una de las manifestaciones concretas del deber estatal de otorgar protección a los trabajadores como la parte más vulnerable de la relación laboral ante condiciones de trabajo riesgosas.

En definitiva, el principio protector fundamenta la necesidad de constitucionalizar la SST como uno de los derechos fundamentales porque subordinando la autonomía privada al deber de

proteger la dignidad del trabajador, convierte la seguridad y salud en un mandato de justicia social y no en una simple política administrativa.

Mientras que, el principio preventivo refleja un deber exigible, claro e irreversible a los empleadores y al Estado. Se trata de una idea rectora que actúa como articulador entre el derecho previsto en abstracto y su ejecución al definir los mecanismos para eliminar los riesgos ocupacionales, el uso de protección colectiva e individual, las capacitaciones, la documentación y la vigilancia continuada del Estado. Asimismo, exige al empleador la adopción de acciones tendientes a llevar a cabo una gestión pública efectiva.

En suma, ambos principios tienen un enfoque protector, humanitario y preventivo en beneficio de los trabajadores, obligando al Estado la adopción de políticas públicas que protejan a la parte más débil de la relación laboral, que permita reflejar el deber operativo de los empleadores para la preservación de la vida y salud de los trabajadores. Ambos principios habilitan la clasificación de la SST como derecho fundamental mediante su tutela.

Los **postulados normativos** son los Convenios 155 y 187 de la OIT que son instrumentos internacionales básicos que fomentan la consolidación de una cultura de prevención en materia de SST, que determinan una serie de obligaciones para todo Estado parte. Lo establecido en cada uno de los medios no solamente constituye un orientador para formular una política pública, sino que reconocer la naturaleza básica de la SST como una de las expresiones directas del derecho a la vida, a la salud, a la integridad personal y a un trabajo digno, todos estos derechos tienen un reconocimiento constitucional.

Se tiene que el convenio 155, aprobado en 1981, que destaca la importancia del principio prevención como uno de los ejes centrales de la política pública en SST. Con el establecimiento de que todos los estados están en la obligación de formular, aplicar y revisar las políticas nacionales

coherentes, se establece el reconocimiento de que la SST no puede ser considerada como una de las facultades discrecionales de los empleadores u obligaciones marginales de los estados, sino que debe ser integrado dentro del sistema de garantías fundamentales de los trabajadores. Este convenio exige que cada condición laboral sea segura y saludable, lo que implica la obligación de los estados de otorgar una protección a los derechos laborales comprometidos con la integridad física o mental de los trabajadores. En dicho marco, el Convenio 155 constituye uno de los soportes normativos internacionales para que todo país reconozca a la SST como uno de los componentes inherentes al derecho fundamental al trabajo.

En tanto que, el convenio 187 adoptado en el 2006, constituye un instrumento que plasma enfoques desde perspectivas estructurales e institucionales. Cuando llegan los estados a determinar una política nacional, un sistema y un programa nacional de SST, con las leyes, con los actores mexicanos, haciendo uso de todo un mecanismo de inspección y de órgano de consulta. Este convenio otorga una postura más integral, establece el reconocimiento de que la SST no puede recibir un tratamiento o uso en el ámbito privado, sino que debe ser considerado como parte de las estructuras estatales y constitucionales de protección de derechos. La instauración de las políticas públicas, promueve una cultura nacional preventiva. El tratamiento de este convenio destaca la necesidad de que el derecho a la SST sea considerado como uno de los derechos fundamentales explícito, dotado de mecanismos efectivos de exigibilidad jurídica.

Del análisis de ambos convenios se puede concluir que la SST no solamente constituye una de las obligaciones técnicas del Estado o políticas sectoriales, sino que se trata de un derecho laboral que necesita de una máxima protección jurídica. A nivel constitucional, este estudio nace por la necesidad de que la SST sea reconocida como un derecho fundamental autónomo como lo es el derecho al trabajo digno y al bienestar integral. Asimismo, siendo que nuestro país y ratificó

ambos convenios, dentro de nuestro marco normativo tienen valor supralegal, lo que conlleva a reforzar la obligación de armonizar la constitución y las leyes internas de acuerdo a lo establecido en dicha normativa.

En razón de ello, los Convenios 155 y 187 ofrecen una base jurídica, política y ética sólida para considerar al derecho de la SST dentro del bloque de derechos fundamentales en la constitución. Este reconocimiento no solamente otorgaría coherencia el sistema jurídico peruano ante los compromisos nacionales, sino que también permitiría fortalecimiento del principio de la dignidad humana en el trabajo, idea rectora esencial para todo Estado de derecho.

II. PROPUESTA

Se propone la inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental dentro de la Constitución Política del Perú, debido a que actualmente el derecho al trabajo es reconocido como un derecho que tiene reconocimiento constitucional y, en base al principio de la progresividad es necesario tener derechos de manera continua hacia una mayor protección y garantía de los trabajadores.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no irroga ningún gasto para el Estado.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(s.f.).

Almanza, M. (1984). *Introducción a la ciencia del derecho.* Lima: Eddili.

Arevalo, J. (2016). *Tratado de Derecho laboral.* Lima: Instituto Pacífico.

Blancas, C. (2011). La clausula del Estado social en la Constitución. Análisis de kis derechos fundamentales laborales. *Revista de la Pontiificia Universidad Católica del Perú*, 110-121.

Buendía, P. (28 de abril de 2025). Convenios 155 y 187 promueven prevención de los riesgos laborales.://www.elperuano.pe/noticia/269265-convenios-155-y-187-promueven-prevencion-de-los-riesgos-laborales

Camino, J. (2022). ¿Qué es la ontología?: consideraciones histórico-críticas. *Revista Latinomericada de Filosofia, 48*(2), 175-2000. https://www.scielo.org.ar/pdf/rlf/v48n2/1852-7353-rlf-48-02-21.pdf

Campos, J. (2007). El concepto de "dignidad de la persona humana" a la luz de la teoría de los derechos humanos. *Revista, 1*(1), 27-38. https://www.corteidh.or.cr/tablas/R21814.pdf

Cardenas, c. (2006). *Revista IUSTA, 1*(25), 93-105. https://www.redalyc.org/pdf/5603/560358683005.pdf

Carranza , G., & Guevara, S. (2024). *Importancia del principio de prevención en las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral.* [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dc8281b9-b993-4bf0-9022-2a261a1717b3/content

Castillo, M., & Sandobal, N. (2018). *Efectividad del Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Empresa SIDERPEÚ GERDAU- Chimbote, 2018*. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32319/Castillo_SMI-Sandoval_GNJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cespedes, M., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 1*(22), 1-46. https://www.redalyc.org/pdf/4296/429644214001.pdf

Congreso de Diputados. (29 de diciembre de 1978). Constitución Española. https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf

Constitución Política del Perú. (1993). Congreso Constituyente Democrático. https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html

Contraloria de la República. (abril de 2024). Detectan perjuicico de S/168 mil en Municipalidad de La Joya por infracciones de seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/936839-detectan-perjuicio-de-s-168-mil-en-municipalidad-de-la-joya-por-infracciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Corte Interamericada de Derechos humanos. (22 de agosto de 2017). Caso Ortiz Hernández y otros VS. Venezuela. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_338_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos . (19 de noviembre de 1999). Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala . Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_63_esp.pdf

Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (20 de agosto de 2011). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Sald en el Trabajo. Congreso de la República https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38

D.S. N° 017-2017-TR. (06 de Agosto de 2017). *Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Obreros Municipales del Perú*. Lima, Perú: Sistema de Información Jurídica.

Fernández, S. (2021). La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la OITorigen, evolución y perspectivas. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*(58). https://investigacion.usc.gal/documentos/609922c3c1fc724a4626f7f2

Gamonal, S. (2008). *Fundamentos del Derecho Laboral.* Chile.

Garcia, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Juridica.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mac Graw Hill.

Huarcaya, N., & Puma, R. (2022). *Incorporación del trabajo remoto en ley de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar derecho de salud de trabajadores.* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1592823

Huerta, C. (2018). Sobre la distinción entre derechos fundamentales. 70-86. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28772.pdf

Jiménez, A. (2022). *Derecho a la salud del trabajador y principio de prevención de seguridad y salud del trabajo. San Isidro, 2022.* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1583086

La República Federal del Brasil. (1988). Constitución Política de la Republica Federativa del Brasil,. https://www.bcn.cl/procesoconstituyente/comparadordeconstituciones/constitucion/bra

Landa, C. (2018). El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *Revista de Derecho*, 219-241.

León, B., & Mago, G. (2010). Reflexiones sobre el Artículo 14 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo. *Revista sobre Salud de los Trabajadores, 18*(1), 67-75. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100007

Ley N° 27972. (27 de mayo de 2003).*Ley Orgánica de Municipalidades*. Congreso de la República. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Ley N° 27973. (6 de mayo de 2003). *Ley Orgánica de Municipalidades.* Congreso de la República. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5478501/4886882-ley-organica-de-municipalidades.pdf?v=1700857701

Ley N° 29783. (19 de agosto de 2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* Congreso de la República. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38

Mállap, J. (2018). *Comentarios al Régimen normativo municipal.* Lima: Gaceta Jurídica.

Martínez , M. (2022). *La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros*. [Tesis de grado. Universidad de Girona]. Repositorio institucional de la Universidad de Girona https://www.tesisenred.net/handle/10803/124038#page=1

Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights

Niquén, M., & Flores, C. (2024). The importance of local development in Municipal Management. *Revista Polo del conocimiento, 9*(3), 2171-2188. https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/6783/pdf

Ñaupa, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación.* Mexico: Ediciones de la U.

Olortiga, J., & Reyes, J. (2013). *Implicancia legal por incumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de Piura - 2023.* [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio insttiucional de la Universidad Cesar Vallejo https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/1643276

Organización Internacional del Trabajo. (2022). La seguridad y la salud en el trabajo en Perú: Una mirada desde los convenios internacionales. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_884854.pdf

Organización internacional del Trabajo- OIT. (1981). Convenio 155 de la OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (junio15 de 2006). Convenio 187. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (20 de febrero de 2023). ¿Qué es la justicia social y por qué debemos promoverla más que nunca en 2023?

https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-la-justicia-social-y-por-que-debemos-promoverla-mas-que-nunca-en

Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista de Derecho y Sociedad*(37), 181-183. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13170/13783

Pachamama Radio. (9 de abril de 2025). UNAFIL detecta irregularidades en 5 obras por administración directa de Municipalidades y Gobierno regional. https://pachamamaradio.org/sunafil-detecta-irregularidades-en-5-obras-por-administracion-directa-de-municipalidades-y-gobierno-regional/

Paredes, B. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo. Nueva normativa.* Lima: Soluciones laborales.

Payá, R. (2020). Seguridad y salud laboral en el área mediterránea de relaciones laborales: factores determinantes y análisis comparado. *Revista de Ciencias Sociales, 1*(84), 25-44. https://www.redalyc.org/journal/4959/495964701002/495964701002.pdf

Peyrano, J., & Eguren, M. (2021). Las Medidas Autosatisfactivas y la necesidad de su regulación legal. En J. Peyrano, *Medidas Autosatisfactivas* (págs. 51-). Argentina. https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php/biblioteca/publicaciones/detalle/3741

Pillajo, H. (2024). La protección social del trabajador autónomo por cese de actividad en el ecuador. Universidad de Sevilla. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=336326

Plá, R. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma.

Quintana, L. (2024). Fundamentos jurídico-sociales de la seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva crítica para la protección integral de la fuerza de trabajo. *Revista De Estudios Jurídicos Y Criminológicos, 10*(1), 85–128. https://revistas.uca.es/index.php/rejucrim/article/view/11183

Quispe, I. (2022). Vulneración de las normas de seguridad y salud ocupacional en los obreros de la Municipalidad Distrital de Santiago, Cusco,. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82267/Quispe_MI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, J. (2019). Las políticas públicas y la gestión pública: un análisis desde la teoría y la práctica. *Estudios de la Gestión, 1*(5), 223-229. https://www.redalyc.org/pdf/7198/719877734011.pdf

Rodríguez, R. (16 de junio de 2021). Los 9 Principios de Acción Preventiva en la Prevención de Riesgos Laborales. España. Obtenido de https://blogs.uoc.edu/economia-empresa/es/los-9-principios-de-accion-preventiva-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales/

Sanchez, A. (1969). La ontología jurídica como filosofía del Derecho. *Revista de Derecho*, 83-105. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2062221.pdf

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Lima: Universidad Ricardo Palma.

Sessarego, C. (2005). La Constitución Comentada. En W. Gutierrez. https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/constittucion-politica-comentada-gaceta-juridica-tomo-i.pdf

Tribunal Constitucional. (22 de octubre de 2012). Expediente N° 00263-2012-AA/TC. O https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sino%20por%20causa%20justa.

Tribunal Constitucional. (25 de septiembre de 2020). Expediente N° 2208-2017-PA/TC. https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02208-2017-AA.pdf

Valderrama, L. (2019). *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC.* Lima: Gaceta Jurídica.

Vinatea, l. (2022). Seguridad y Salud en el trabajo, alcances e importancia actual. Aspectos procesales. En S. P. Social, *El derecho de trabajo y la Seguridad Social en época de cambios.* Gaceta Juridica.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Problemas	Objetivos	Categorías	Metodología
PG: ¿Cuáles son los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú ?	**OG:** Evaluar los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal, a fin de sustentar una propuesta de reforma constitucional en el Perú.	**Categoría N° 1:** Seguridad y Salud ocupacional como derecho fundamental **Sub categorías:** -Fundamentos constitucionales - Principios jurídicos y normativos – Implicancias del reconocimiento en el ámbito laboral **Categoría N° 2:** Función pública municipal **Sub categorías:**	**Enfoque** Cualitativo **Tipo:** Básico **Nivel:** Descriptivo **Técnicas** Análisis documental Entrevistas **Instrumentos** Ficha de análisis documental Cuestionario.
PE1: ¿Cuáles son los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?	**OE1:** Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.		
PE2: ¿Cuáles son los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?	**OE2:** Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú		

PE3: ¿Cuáles son las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú?	**OE3:** Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú	- Condiciones laborales en el sector municipal - Normas de SSO municipal - Limitaciones en la implementación de políticas de SSO. **Categoría N° 3:** Propuesta de reforma constitucional **Sub categorías** - Fundamentación de la reforma. - Posibles cambios normativos - Impactos y beneficios esperados en la función pública municipal	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información

ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos:

Profesión:

Institución que labora: Abogado independiente

Cargo: Socio

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

……
……
……
……
……
……

……
…….

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

……
……
……
……
……
……
……
……

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

……
……
……
……
……
……
……
……
……

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……v

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

……
……
……
……
……
……
……
……

Anexo 3: Fichas de validación

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADO PARA LOS PROFESIONALES

1. **Apellidos y Nombres del Experto:**
   Macias Olivera, Daniel Adolfo
2. **Cargo e Institución donde labora:**
   SUNAFIL
3. **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:**
   Guía de Entrevista
4. **Autor del instrumento:**
   Daniel Cahuana Arcaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21 -40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge información necesaria y suficiente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

Lugar y fecha: .....



Firma del experto informante

DNI N°: 41154638

CEL. N°: 974389218

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADO PARA LOS PROFESIONALES

1. **Apellidos y Nombres del Experto:**
   Ayaman Castro Ofelia
2. **Cargo e Institución donde labora:**
   Jefa del Area de Gestion Pedagógica - UGEL Anta
3. **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:**
   Guia de entrevista Semi estructurada
4. **Autor del instrumento:**
   Daniel Cahuana Argue

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

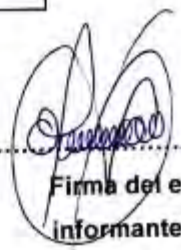
DIMENSIONES	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21 -40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado y especifico.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge información necesaria y suficiente				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

Lugar y fecha: .....



Firma del experto informante

DNI N°: 23943075

CEL. N°: 984606110

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADO PARA LOS PROFESIONALES

1. **Apellidos y Nombres del Experto:**
   HUGO SIERRA VALDIVIA
2. **Cargo e Institución donde labora:**
   ABOGADO LITIGANTE
3. **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:**
   GUIA DE ENTREVISTA
4. **Autor del instrumento:**
   DANIEL CAHUANA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%	REGULAR 21-40%	BUENA 41-60%	MUY BUENA 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado y específico				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto al tema de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. CONFIABILIDAD	El instrumento recoge información necesaria y suficiente					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

Lugar y fecha: CUSCO 03/JUNIO/2025

Hugo Sierra Valdivia
ABOGADO

Firma del experto informante

DNI N°:
23995198

CEL. N°:
986613190

Anexo 4: Entrevistas aplicadas

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 14 de julio del 2025.



ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Juan Carlos Ccana Caballero

Profesión: Abogado

Institución que labora: Independiente

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta

En la práctica se puede ver que las municipalidades no cumplen con lo que dice la norma sobre la SS en el trabajo. Los obres municipales, por ejemplo, no desarrollan su trabajo con la debida protección y están expuestos al contagio de alguna enfermedad o a tener un accidente de trabajo.

Estaría de acuerdo con que este derecho sea reconocido como uno de los derechos fundamentales para la función municipal, pero de la mano se debería establecer ciertas exigencias para que el ministerio de trabajo a cumplir el respeto de este derecho. Actualmente existen muchas normas que otorgan protección a los trabajadores y también existe la propia ley que regula la

necesidad de otorgar una seguridad y salud ocupacional a los trabajadores, pero en la práctica esto no se cumple. Estoy de acuerdo con que se plantee que este derecho sea reconocido como un derecho fundamental para que las autoridades competentes otorguen mayor atención en cuanto a la fiscalización para su cumplimiento y también los empleadores sean más responsables en cuanto a sus trabajadores y sus derechos.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

Uno de los primeros fundamentos constitucionales sin lugar a dudas viene hacia la Constitución Política del Perú que reconoce que todas las personas tienen el derecho a la vida y a la integridad física. La constitución reconoce que la persona tiene derecho a la protección de su salud y esto está relacionado con la obligación que tiene el empleador de otorga las medidas necesarias que permitan el desarrollo de trabajos donde nos esté expuesto algún tipo de riesgo.

Otra fundamentación constitucional, desde mi punto de vista, vendría a ser las diferentes decisiones adoptadas por el tribunal constitucional donde reconoce el derecho a la salud ocupacional y a la seguridad en el trabajo como un derecho que es parte integrante del derecho de trabajo como un contenido esencial.

Debo destacar el caso desarme como derecho fundamental en el expediente desarrollado en el año 2022 en una acción de inconstitucionalidad, el Expediente 5- 2002.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

El reconocimiento del derecho a la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental representa un desafío jurídico debido a la ausencia de regulación constitucional expresa, la débil fiscalización y la alta informalidad laboral.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

El principio de prevención constituye un principio relevante que respaldaría el conocimiento de este derecho como un derecho fundamental. Es importante tomar en cuenta que este principio es la base de la elaboración de la ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. En ese sentido, sería el principal principio y sustenta la necesidad de formular una reforma a la regulación actual para que sea considerado do como derecho fundamental.

Desde el ámbito supra nacional existen diferentes normas que destacan la importancia de este derecho. Se tiene convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. De los convenios más importantes el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. La OIT reconozca de hecho a la seguridad y salud en el trabajo como uno de los derechos fundamentales y destaca la necesidad de una vigilancia de la salud y el fomento estación del trabajo y la participación en el análisis de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Si, es el principio más importante porque los trabajadores merecen recibir la debida atención de parte de los empleadores y evitar de este modo la ocurrencia de más accidentes de trabajo.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

El Estado no puede omitir su regulación ni fiscalización. Un trabajador puede interponer un amparo si se le expone a un ambiente peligroso. Una ley que limite injustificadamente las inspecciones laborales podría ser declarada inconstitucional.

La política pública laboral debe priorizar este derecho incluso sobre intereses económicos.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. Ya surge un deber correlativo de parte del Estado. Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

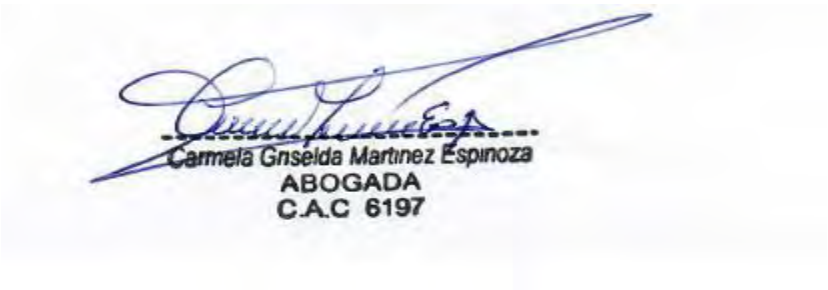
En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de Julio del 2025.



ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Carmela Griselda Martinez Espinoza

Profesión: Abogada

Institución que labora: Abogada independiente

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta

Si, actualmente existe un reconocimiento constitucional como un derecho inespecífico, esto dificulta la aplicación por parte de los jueces o de otro operador jurídico. Al tratarse de un derecho tan importante para los trabajadores ya es momento que nuestra constitución lo reconozca explícitamente y, partiendo de ello se eviten más accidentes de trabajo o que existan más enfermedades profesionales.

Los obreros municipales y los trabajadores municipales necesitan una atención prioritaria por parte de las autoridades competentes, porque

.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

La principal seria el reconcomiendo constitucional que se hace del derecho al trabajo, así como el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, el artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud.

En el caso del fundamento supranacional seria las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

El principal desafío jurídico vendría a ser la necesidad de que exista un consenso para proponer esta reforma constitucional. Cuál sería la entidad del organismo responsable de proponer la reforma y quién sería de la iniciativa de hacerlo. Este aspecto es muy relevante, porque estamos frente a un problema que existe en la realidad y quién debería asumir esta responsabilidad, porque desde el congreso no se evidencia que tengan un conocimiento sobre esta problemática que afecta a los trabajadores. las normas quedaron los congresistas está a su favor para su beneficio.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

Los principales principios serían el de la prevención y el de la protección que ya está reconocidos en la ley de seguridad y salud ocupacional. Ambos principios reflejan la necesidad de otorgar una protección a este tipo de trabajadores.

Anime de internación a los principios serían la protección de derechos fundamentales de los trabajadores que incluye el derecho a un trabajo.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Si, quizá es uno de los más importantes porque la dignidad de la persona es uno de los principios y considerado como derecho por parte de toda persona que irradia hasta los trabajadores por su condición de tal. En este mismo sentido, la dignidad es parte del contenido esencial de los trabajadores.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

Un efecto inmediato seria la necesidad de que las municipalidades sean fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil. Un reconocimiento como derecho fundamental implica la existencia de obligaciones para el Estado y de sistematizar todo el sistema judicial y jurídico para que se controle el cumplimiento de este derecho.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

El estado es de la obligación de respetar, de otorgar una protección y de asegurar el cumplimiento de todos los derechos fundamentales. ante el reconocimiento constitucional de la seguridad y salud ocupacional en nuestro país, estaría en la obligación de adoptar políticas públicas que permita que los trabajadores ejerzan este derecho. Esto lo deberá desarrollar a través del ministerio de trabajo de manera directa y posteriormente a través del poder judicial, como organismo responsable desde el cumplimiento de este derecho. La obligación que ejerce en estado de trabajo directamente

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 26 de Junio del 2025.



TÍTULO:

"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Diana Andrea Canal Mar

Profesión: ABOGADA especialista en materia laboral

Institución que labora: Independiente

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

Si es necesario porque a nivel nacional los obreros municipales están expuestos a una serie de riesgos tanto físicos como químicos porque están en contacto con diferentes residuos sólidos. Muchas municipalidades no tienen actualizado sus planes y proyectos que exige la norma, por ejemplo, no cuentan con la identificación de peligros y la evaluación de riesgos para su personal. Muchas municipalidades no otorgan los equipos de protección a sus trabajadores y eso se puede evidenciar a diario del personal que recoge los residuos sólidos, no se encuentran debidamente protegidos. Del mismo modo, los trabajadores en las obras no están debidamente protegidos y se exponen a muchos riesgos.

Este problema refleja la necesidad de que desde el derecho se pueda otorgar una protección a estos trabajadores y para ello existe la necesidad de que sea reconocido como un derecho fundamental para que el estado pueda tomar las acciones necesarias.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

Un fundamento constitucional básico viene a ser el derecho de trabajo que está regulado en la constitución y el derecho que tienen las personas a gozar de una integridad física y psicológica estable. Ambos derechos constituyen la base fundamental para reconocer la necesidad de la seguridad y salud en el trabajo con un derecho fundamental en la constitución.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

Pienso que un desafío jurídico que se presenta para esta reforma que se debería proponer es la voluntad política. Actualmente no se tiene un consenso político para proteger a los trabajadores, porque nuestros gobernantes están enfocando su atención en otro tipo de problemática y no reformas coyunturales tan importantes como este. Por ejemplo, podemos evidenciar el proyecto del código procesal del trabajo todavía reciben muchas críticas y no existe aún como censo de parte de los actores involucrados.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

A nivel nacional se podría reconocer como principio la dignidad que tiene la persona. También el principio de prevención que busca evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A nivel internacional se tiene el principio de protección de los derechos de los trabajadores en general. Estos principios reflejan la necesidad de que los

trabajadores deban estar protegidos debidamente por la legislación nacional y exige el reconocimiento de este derecho en la constitución.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Como ya lo respondí en la pregunta anterior si es un principio jurídico que se vincula con los trabajadores al ser una persona.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

Primero para el Estado la obligación que tiene de adoptar diferentes acciones que permita asegurar que este derecho se ejerza efectivamente. Los trabajadores le otorgan la facultad y la posibilidad de hacer reclamos para que estén hechos se cumpla frente a un juzgado o a un tribunal. Finalmente, la consecuencia jurídica en el marco normativo sería la exigencia de que otras de eso normas no vulneren O restrinjan arbitrariamente este derecho

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

Los impactos que acarrearía la introducción de este derecho como un derecho fundamental serían mayoritariamente positivas. El estado debería adoptar las acciones necesarias que permitan efectivizar este derecho. Lo podría llevar a cabo a través de los distintos niveles de gobierno, tú primero trabajar desde el ministerio de trabajo con la actualización de algunas tomas existentes y con la formulación de programas que permitan que este derecho sea efectivo lo más antes posible

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de julio del 2025.



ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Paul Javier Giyzueta Astorga

Profesión: Abogado

Institución que labora: Independiente

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

En el caso de los trabajadores que desempeñan funciones municipales, sobre los municipales trabaja con alto riesgos al manejar residuos sólidos, a llevar a cabo trabajos de altura que refleja la necesidad de que ellos tengan una norma que les otorga una protección que toma en cuenta los peligros y los riesgos a los que están expuestos. Creo que sí debería existir un reconocimiento constitucional del derecho a la salud y salud ocupacional dentro de la constitución porque esto permitiría que los empleadores cumplan con otorgar este derecho.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

Los fundamentos constitucionales básicamente vendrían a ser el derecho de trabajo que se encuentra reconocido actualmente dentro del texto normativo. La constitución reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de la persona. Ambos derechos vendrían a ser la fundamentación constitucional suficiente que permite el reconocimiento de este derecho porque se está frente a casos de incumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional en el Perú.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

Actualmente pues existe un problema muy serio en cuanto a la legislación de las leyes. Todavía estamos en proceso de que el código de procesal del trabajo sea reconocido porque todavía está en consulta. Este proyecto de ley está presentando una serie de limitantes de esta exposición de motivos, porque en la práctica no presenta los inconvenientes de fondo, de forma y los efectos que tiene la actual nueva ley procesal de trabajo, más que todo en lo relacionado con la imparcialidad y la serenidad de los procesos seguidos por los trabajadores. En ese sentido, una actual reforma constitucional relacionado a un derecho laboral, necesita de consensos de los diferentes actores locales y de una iniciativa que permita su efectividad. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

El principio constitucional es el que está reconocido en la ley de seguridad y salud en el trabajo que es el principio de prevención. La ley tiene como uno de sus fundamentos a este principio, que refleja la necesidad de prevenir eventos que causen accidentes de trabajo. Para un ámbito supranacional tenemos a las disposiciones reguladas en la organización internacional de trabajo y a todas las recomendaciones propuestas para todos los estados que son parte integrante de cada uno de sus convenios o acuerdos.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Definitivamente el principio de dignidad sí es un principio base para reconocer a este derecho como un derecho explícito dentro de la constitución.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

La principal consecuencia jurídica sería que los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: Funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de julio del 2025.



ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Violenta Sayda Camacho

Profesión: Abogada

Institución que labora: ……

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

Si, por la importancia que tienen los derechos fundamentales actualmente en el ordenamiento jurídico de todos los países, esto permitirá un mejor tratamiento de parte de las autoridades competentes. Así como el trabajo es considerado como un derecho de gran valor, este derecho permitiría una mejor protección a los trabajadores.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

Sería la constitución y aquellas normas que regulan aspectos como el trabajo y la protección de la salud física y psicológica de los trabajadores. Del mismo modo, el principio de prevención que se encuentra reconocido en la ley de seguridad y salud, es una idea rectora que serviría de base para sustentar la incorporación de este derecho como modificación.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

. Existe un desafío jurídico para toda la comunidad académica y para la comunidad jurídica que aplica la norma y las relaciones jurídico laborales. El desafío consiste en la importancia de poder plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

El principio de prevención es uno de los principios que se encuentra reconocido actualmente y permite la ocurrencia de riesgos laborales que establece la obligación de prevención para los empleadores.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

La dignidad humana es un principio jurídico fundamental de todo ser humano. Servirá de fundamento jurídico para reconocer este derecho dentro de la constitución porque los trabajadores son personas con dignidad.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

Es importante hacer referencia qué otros países el tratamiento que se le da este derecho es muy amplio y establece diferentes medidas para los empleadores que otorguen una protección contra accidentes a los trabajadores. Entonces la principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores, por ejemplo sería el caso de implementar más programas que permitan la vigilancia de la salud en el trabajo para verificar el estado de los trabajadores y poder constituir en base a ello datos que reflejen situaciones de riesgo o peligro para los trabajadores y también para aquellas personas que estén relacionadas con el ámbito laboral específico. Es necesario la ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento de este derecho sería una consecuencia de este tipo y permitiría otorgar seguridad a los trabajadores.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

Ya lo mencioné en la pregunta anterior sin embargo es importante destacar que nuestra legislación es muy pobre en cuanto a la protección de los trabajadores frente a una situación de riesgo. El reconocimiento de este derecho como fundamental, permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de julio del 2025.

Luis Baldeón

ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Luis Baldeon

Profesión: Abogado constitucionalista

Institución que labora: Octava SALA DE LA CORTE SUPREMA

Cargo: ……

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

Definitivamente la incorporación de este derecho como un derecho fundamental sería imprescindible dentro de nuestra legislación. Tomando en consideración que existen muchos países a nivel mundial que otorgan mayor protección a sus trabajadores frente a eventos de riesgo en el desarrollo de sus labores. Por ejemplo en el caso de Italia, que se encuentra adscrito al convenio 89, establece una serie de exigencias para la aplicación de medidas que permitan promover la mejora de la seguridad que te dé la salud de los trabajadores.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

La constitución vigente ya establece una serie de derechos que están relacionados a la seguridad y salud en el trabajo. Los fundamentos constitucionales rica en estos derechos Como es el derecho al trabajo, derecho a la salud, la integridad física y psicológica que tiene el ser humano. Tus derechos constituyen fundamentos esenciales que permitirían de sustento para incluir a la seguridad y salud el trabajo como un derecho fundamental en el texto constitucional.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

Los desafíos jurídicos que se presentan estarían relacionados con la forma en que se tiene que aprobar esta reforma constitucional. Existiría una interrogante en quién sería el responsable de llevar a cabo esta reforma, porque se trata de un procedimiento largo y tedioso que implicaría el análisis de las normas laborales de manera detallada.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección. Las acciones preventivas constituyen aspectos relevantes que evitan la vulneración de derechos laborales. En relación a los principios organizacionales también puedo hacer mención al principio de prevención que se encuentra reconocido en distintos acuerdos internacionales como la base de la seguridad y salud en el trabajo.

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Se podría decir que es bastante obvio que la dignidad constituye la idea rectora de tu ordenamiento jurídico. La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo con un derecho fundamental también encontraría sustento en esta dignidad de los trabajadores.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

La incorporación de este derecho traería consecuencias más positivas que negativas. Las positivas serían la de reducir los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y la muerte de algunos trabajadores en el desarrollo de sus labores. Al implementarse la normal él estaba asumiría otro tipo de obligaciones que están relacionados a la fiscalización y a la implementación de otro tipo de política pública vinculado a este derecho.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

La obligación del Estado lo ejerce a través de sus distintos ministerios. El ministerio de trabajo y la superintendencia nacional de fiscalización para llevar a cabo la exigencia del cumplimiento de este derecho.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de julio del 2025.

Darwin Urquizo

ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Darwin Urquizo

Profesión: Abogado Constitucionalista

Institución que labora: Abogado independiente

Cargo: Socio

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

Desde una perspectiva constitucional, sí, la SST debería reconocerse como un derecho fundamental, especialmente en el ámbito de la función pública municipal. La constitución peruana, en su artículo 2, reconoce el derecho a la integridad física y psicológica, lo que ya incluye un núcleo básico compatible con la SSO. Además, el Estado tiene obligaciones específicas de proteger la vida y bienestar de la persona (artículo 1). En ese sentido, al no existir una garantía constitucional explícita, se pierde la oportunidad de dotar a los trabajadores municipales de mecanismos más efectivos de protección y exigir su cumplimiento mediante acciones de amparo u otros medios constitucionales.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

El Estado debe garantizar el respeto y protección de la persona, lo que impresiona recrear la SST como expresión de ese mandato. Conforme a jurisprudencia y doctrina, el derecho a al integrada fisica y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. Ahora bien, se sustenta en el **Principio de progresividad,** una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

Las reformas constitucionales requieren aprobación del Congreso en dos legislaturas sucesivas o referéndum, lo cual demanda acuerdos políticos amplios y estables. Una vez en la constitución, el reto será convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

Mire, desde una perspectiva jurídica, el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental se sustenta en varios principios robustos. Constitucionalmente, el artículo 2 de la constitución peruana garantiza la “integridad física y psicológica” de todas las personas, lo que justifica que el Estado proteja activamente a los trabajadores frente a riesgos que atenten contra su salud o seguridad. Además, el artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho, base del bienestar social, y el artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador.

En el plano supranacional, el Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condicione. También la Decisión 584 de la Comunidad Andina, instrumento vinculante sobre seguridad y salud en el trabajo, obliga al Estado a normativa integralmente este derecho. Finalmente, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo establece principios operativos como el de prevención, responsabilidad, cooperación e información, que, aunque de naturaleza normativa, refuerzan la dimensión jurídica del derecho a trabajar en condiciones seguras

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Sí, absolutamente. El **principio de dignidad humana** es la piedra angular de cualquier ordenamiento constitucional civilizado. En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. Cuando los trabajadores son expuestos a riesgos laborales sin protección, se vulnera la dignidad misma, ya que se les priva de condiciones mínimas de respeto a su cuerpo y salud.

En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

Implicaría un cambio de régimen jurídico fundamental. Actualmente, la Ley N.º 29783 establece obligaciones en materia de prevención laboral, pero al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. Sin embargo, al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de **acciones de amparo constitucional,** aumentando significativamente su exigibilidad judicial. Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de **continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad,** para garantizar condiciones laborales seguras.

Esto generaría también **responsabilidad reforzada**: el trabajador podría demandar la protección de su derecho fundamental ante tribunales constitucionales, quienes estarían obligados a pronunciarse sobre la materia con criterios de urgencia y prioridad, tal como ocurre con el derecho a la salud.

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

Una reforma de esta naturaleza modificaría radicalmente el nivel de exigencia que recae sobre el Estado y las municipalidades. Mientras que actualmente la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo opera con base en roles administrativos y reguladores, su constitucionalización implicaría que los gobiernos locales asuman un deber positivo constitucional y no solo legal. En términos prácticos:

a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales
b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional
c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas.

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación es conducido por el estudiante de Doctorado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco, siendo su objetivo obtener información que sirva de fuente para el trabajo de investigación que se desarrolla sobre "El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú". Por esta razón resulta indispensable realizar entrevistas a través de las interrogantes planteada en una **Guía de Entrevista**.

En función de ello, lo invitamos a participar de la entrevista semiestructurada, que se estima tendrá una **duración de 50 minutos**. Bajo este contexto, la entrevista planteada presentará las siguientes características: **a)** Su participación es absolutamente voluntaria; **b)** Todos sus datos personales se mantendrán en estricta confidencialidad; **c)** Los datos personales que proporcione no serán usados para ningún otro propósito distintos a la presente investigación; **d)** Si usted lo desea, se le proporcionará un informe de los resultados de la investigación, cuando ésta haya concluido y lo solicite oportunamente, para ello usted nos brindará el medio de comunicación más conveniente para hacerle llegar la información; **e)** Su participación es gratuita. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de ninguna otra índole; **f)** Cualquier consulta o duda sobre la investigación, entrevista o guía de entrevista serán atendidas en cualquier momento durante su participación; **g)** Puede declinar su participación en la entrevista en cualquier momento sin generarle perjuicio alguno; **h)** Si durante la entrevista alguna de las preguntas le resulta incómoda, puede decírselo al entrevistador y si así lo desea, podrá no responderla; y **i)** Una vez que acepte participar, una copia de este consentimiento informado le será entregado.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el tesista **Daniel Cahuana.** He sido informado (a) del objetivo de este estudio. Se me ha informado que tendré que responder preguntas, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Entiendo que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los del presente estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo, cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Estoy al tanto de que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de estudio cuando este haya concluido. Estoy al tanto que no recibiré ninguna compensación económica por mi participación.

Cusco, 10 de julio de 2025.



ENTREVISTAS

TÍTULO:
"El reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función pública municipal: una propuesta de reforma constitucional en el Perú".

Indicaciones: *La presente entrevista tiene un fin rigurosamente académico, cuyo propósito radica en obtener información relevante que sirva de fuente para el trabajo de investigación que desarrollo en la Universidad San Antonio Abad del Cusco sobre el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental.*

Datos Generales:

Nombres y Apellidos: Lia Hancco

Profesión: Abogado Constitucionalista

Institución que labora: Juzgado de paz de Urubamba

Cargo: Secretaria

Objetivo Específico 1

Objetivo Específico 1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.

Al ser el trabajo un derecho que tiene un reconocimiento constitucional, los derechos que lo integran deberían ser considerados en ese mismo nivel; no obstante, para una cuestión de aplicación de la norma y defensa de los derechos, no recibe ese mismo tratamiento. Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la constitución.

2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?

Las disposiciones establecidas en la constitución relacionadas a la protección de la salud e integridad físicas son los fundamentos. Primero, el derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. Asimismo, debo destacar la Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La inclusión de la seguridad y salud ocupacional en el régimen municipal fortalecería este derecho al asegurar un entorno laboral seguro y saludable.

3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?

Los desafíos son variados al tratarse de una reforma constitucional, implica muchos cambios.

Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema.

Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.

Objetivo Específico 2

Objetivo Especifico 2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?

Considero que la política nacional de salud establecida en el artículo 9 de la constitución es un principio básico, porque establece la necesidad de que el estado determine políticas públicas sobre la salud, porque está relacionado con la protección frente a accidentes de trabajo u otro de tipo ocupacional. Otro principio seria la dignidad humana que debe estar vigente en toda relación de trabajo que implica que el Estado debe garantizar entornos laborales seguros y saludable

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?

Sí, como lo indique anteriormente. Existe una relación cercana con el trabajo digno que merece toda personas y trabajador dentro de las relaciones de trabajo.

Objetivo Específico 3

Objetivo Especifico 3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.

6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?

- Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?

Básicamente se mejoraría las condiciones de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo. Se implementaría obligaciones específicas para los gobiernos locales en cuento a la SST, que se convertirían en criterios claros para el accionar de un apolítica publica a nivel nacional.

Considero que la descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional

de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.

Anexo 5: Matrices de triangulación

Anexo 4: Triangulación de datos

Tabla 1: Reducción de datos y generación de subcategorías

ENTREVISTA A ABOGADOS

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategorías	Códigos
Abogado 1	1	En la práctica se puede ver que las municipalidades no cumplen con lo que dice la norma sobre la SS en el trabajo. Los obreros municipales, por ejemplo, no desarrollan su trabajo con la debida protección y están expuestos al contagio de alguna enfermedad o a tener un accidente de trabajo. Estaría de acuerdo con que este derecho sea reconocido como uno de los derechos fundamentales para la función municipal, pero de la mano se debería establecer ciertas exigencias para que el ministerio de trabajo a cumplir el respeto de este derecho. Actualmente existen muchas normas que otorgan protección a los trabajadores y también existe la propia ley que regula la necesidad de otorgar una seguridad y salud ocupacional a los trabajadores, pero en la práctica esto no se cumple. Estoy de acuerdo con que se plantee que este derecho sea reconocido como un derecho fundamental para que las autoridades competentes otorguen mayor atención en cuanto a la fiscalización para su cumplimiento y también los empleadores sean más responsables en cuanto a sus trabajadores y sus derechos.	Estaría de acuerdo con que este derecho sea reconocido como uno de los derechos fundamentales para la función municipal, pero: - De la mano se debería establecer ciertas exigencias para que el ministerio de trabajo a cumplir el respeto de este derecho. -Las autoridades competentes otorguen mayor atención en cuanto a la fiscalización para su cumplimiento y también los empleadores sean más responsables en cuanto a sus	ESD

			trabajadores y sus derechos	
	2	Uno de los primeros fundamentos constitucionales sin lugar a dudas viene a ser la constitución política del Perú que reconoce que todas las personas tienen el derecho a la vida y a la integridad física. La constitución reconoce que la persona tiene derecho a la protección de su salud y esto está relacionado con la obligación que tiene el empleador de otorga las medidas necesarias que permitan el desarrollo de trabajos donde nos esté expuesto algún tipo de riesgo. Otra fundamentación constitucional, desde mi punto de vista, vendría a ser las diferentes decisiones adoptadas por el tribunal constitucional donde reconoce el derecho a la salud ocupacional y a la seguridad en el trabajo como un derecho que es parte integrante del derecho de trabajo como un contenido esencial. Debo destacar el expediente desarrollado en el año 2022 en una acción de inconstitucionalidad, el Expediente 5- 2002.	Derecho a la vida y a la integridad física. Las diferentes decisiones adoptadas por el tribunal constitucional donde reconoce el derecho a la salud ocupacional y a la seguridad en el trabajo como un derecho que es parte integrante del derecho de trabajo como un contenido esencial. Debo destacar el expediente desarrollado en el año 2022 en una acción de inconstitucionalidad, el Expediente 5- 2002.	-DAIF -DATC
	3	El reconocimiento del derecho a la salud y seguridad en el trabajo como derecho fundamental representa un desafío jurídico debido a la ausencia de regulación constitucional expresa, la débil fiscalización y la alta informalidad laboral.	La ausencia de regulación constitucional expresa, la débil fiscalización y la alta informalidad laboral.	ARC
	4	El principio de prevención constituye un principio relevante que respaldaría el conocimiento de este derecho como un derecho fundamental. Es importante tomar en cuenta que este principio es la base de la	El principio de prevención constituye un principio relevante que respaldaría el	PP CR C155

		elaboración de la ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. En ese sentido, sería el principal principio y sustenta la necesidad de formular una reforma a la regulación actual para que sea considerado do como derecho fundamental. Desde el ámbito sucre nacional existen diferentes normas que destacan la importancia de este derecho. Si tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. De los convenios más importantes el convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. La OIT reconozca de hecho a la seguridad y salud en el trabajo como uno de los derechos fundamentales y destaca la necesidad de una vigilancia de la salud y el fomento estación del trabajo y la participación en el análisis de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional.	conocimiento de este derecho como un derecho fundamental. Es importante tomar en cuenta que este principio es la base de la elaboración de la ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. Desde el ámbito sucre nacional existen diferentes normas que destacan la importancia de este derecho. Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155	
	5	Si, es el principio más importante porque los trabajadores merecen recibir la debida atención de parte de los empleadores y evitar de este modo la ocurrencia de más accidentes de trabajo.	El principio más importante porque los trabajadores merecen recibir la debida atención de parte de los empleadores y evitar de este modo la ocurrencia de más accidentes de trabajo.	S
	6	El Estado no puede omitir su regulación ni fiscalización. Un trabajador puede interponer un amparo si se le expone a un ambiente peligroso. Una ley que limite injustificadamente	La política pública laboral debe priorizar este derecho incluso	PP

		las inspecciones laborales podría ser declarada inconstitucional. La política pública laboral debe priorizar este derecho incluso sobre intereses económicos.	sobre intereses económicos.	
	7	Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. Ya surge un deber correlativo de parte del Estado. Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria.	- Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. - Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria.	-DEIPP -DMSO
Abogado 2	1	Si, actualmente existe un reconocimiento constitucional como un derecho inespecífico, esto dificulta la aplicación por parte de los jueces o de otro operador jurídico. Al tratarse de un derecho tan importante para los trabajadores ya es momento que nuestra constitución lo reconozca explícitamente y, partiendo de ello se eviten más accidentes de trabajo o que existan más enfermedades profesionales. Los obreros municipales y los trabajadores municipales necesitan una atención prioritaria por parte de las autoridades competentes.	Si, actualmente existe un reconocimiento constitucional como un derecho inespecífico, esto dificulta la aplicación por parte de los jueces o de otro operador jurídico. Los obreros municipales y los trabajadores municipales necesitan una atención	S

			prioritaria por parte de las autoridades competentes.	
	2	La principal sería el reconcomiendo constitucional que se hace del derecho al trabajo, así como el derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, el artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. En el caso del fundamento supranacional seria las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.	Los siguientes derechos reconocidos en la constitución: -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. Fundamentos supranacionales serían las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.	DT DS DIMPF DS COIT
	3	El principal desafío jurídico vendría a ser la necesidad de que exista un consenso para proponer esta reforma constitucional. Cuál sería la entidad del organismo responsable de proponer la reforma y quién sería de la iniciativa de hacerlo. Este aspecto es muy relevante, porque estamos frente a un problema que existe en la realidad y quién debería asumir esta responsabilidad, porque desde el congreso no se evidencia que tengan un conocimiento sobre esta problemática que afecta a	Incorporar un nuevo derecho en la constitución no solo es una cuestión jurídica, sino también política. Requiere: -Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables.	-ECPGR -E -REP -

		los trabajadores. las normas quedaron los congresistas está a su favor para su beneficio.	Educación sobre el tema para generar respaldo dentro del Congreso, Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma.	
	4	Los principales principios serían el de la prevención y el de la protección que ya está reconocidos en la ley de seguridad y salud ocupacional. Ambos principios reflejan la necesidad de otorgar una protección a este tipo de trabajadores. A nivel internacional a los principios serían la protección de derechos fundamentales de los trabajadores que incluye el derecho a un trabajo.	Los principales principios serían el de la prevención y el de la protección que ya está reconocidos en la ley de seguridad y salud ocupacional. A nivel internacional a los principios serían la protección de derechos fundamentales	PP PP ANIPDF
	5	Si, quizá es uno de los más importantes porque la dignidad de la persona es uno de los principios y considerado como derecho por parte de toda persona que irradia hasta los trabajadores por su condición de tal. En este mismo sentido, la dignidad es parte del contenido esencial de los trabajadores.	Si, quizá es uno de los más importantes porque la dignidad de la persona es uno de los principios y considerado como derecho por parte de toda persona que irradia hasta los trabajadores por su condición de tal	S

	6	Un efecto inmediato seria la necesidad de que las municipalidades sean fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil. Un reconocimiento como derecho fundamental implica la existencia de obligaciones para el Estado y de sistematizar todo el sistema judicial y jurídico para que se controle el cumplimiento de este derecho.	La necesidad de que las municipalidades sean fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil	LNDMSFMTYS
	7	El estado tiene la obligación de respetar, de otorgar una protección y de asegurar el cumplimiento de todos los derechos fundamentales. ante el reconocimiento constitucional de la seguridad y salud ocupacional en nuestro país, estaría en la obligación de adoptar políticas públicas que permita que los trabajadores ejerzan este derecho. Esto lo deberá desarrollar a través del ministerio de trabajo de manera directa y posteriormente a través del poder judicial, como organismo responsable desde el cumplimiento de este derecho. La obligación que ejerce en estado de trabajo directamente.	Estaría en la obligación de adoptar políticas públicas que permita que los trabajadores ejerzan este derecho. Esto lo deberá desarrollar a través del ministerio de trabajo de manera directa y posteriormente a través del poder judicial, como organismo responsable desde el cumplimiento de este derecho. La obligación que ejerce en estado de trabajo directamente.	OAPP
Abogado 3	1	Si es necesario porque a nivel nacional los obreros municipales están expuestos a una serie de riesgos tanto físicos como químicos porque están en contacto con diferentes residuos sólidos. Muchas municipalidades no tienen actualizado sus planes y proyectos que exige la norma, por ejemplo, no cuentan con la identificación de peligros y la evaluación de riesgos para su personal. Muchas municipalidades no otorgan los equipos de protección a sus trabajadores y eso se puede evidenciar a diario del personal que recoge los residuos sólidos, no se encuentran	Este problema refleja la necesidad de que desde el derecho se pueda otorgar una protección a estos trabajadores y para ello existe la necesidad de que sea reconocido como un derecho fundamental para que el estado	EPRLN

		debidamente protegidos. Del mismo modo, los trabajadores en las obras no están debidamente protegidos y se exponen a muchos riesgos. Este problema refleja la necesidad de que desde el derecho se pueda otorgar una protección a estos trabajadores y para ello existe la necesidad de que sea reconocido como un derecho fundamental para que el estado pueda tomar las acciones necesarias.	pueda tomar las acciones necesarias	
	2	Un fundamento constitucional básico viene a ser el derecho de trabajo que está regulado en la constitución y el derecho que tienen las personas a gozar de una integridad física y psicológica estable. Ambos derechos constituyen la base fundamental para reconocer la necesidad de la seguridad y salud en el trabajo con un derecho fundamental en la constitución.	Derecho de trabajo. El derecho que tienen las personas a gozar de una integridad física y psicológica estable.	DT DIFP
	3	Pienso que un desafío jurídico que se presenta para esta reforma que se debería proponer es la voluntad política. Actualmente no se tiene un consenso político para proteger a los trabajadores, porque nuestros gobernantes están enfocando su atención en otro tipo de problemática y no reformas coyunturales tan importantes como este. Por ejemplo, podemos evidenciar el proyecto del código procesal del trabajo todavía reciben muchas críticas y no existe aún como censo de parte de los actores involucrados.	Voluntad política. Por ejemplo, podemos evidenciar el proyecto del código procesal del trabajo todavía reciben muchas críticas y no existe aún como censo de parte de los actores involucrados.	FVP
	4	A nivel nacional se podría reconocer como principio la dignidad que tiene la persona. También el principio de prevención que busca evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A nivel internacional se tiene el principio de protección de los derechos de los trabajadores en general. Estos principios reflejan la necesidad de que los trabajadores deban estar protegidos debidamente por la legislación	Principio la dignidad que tiene la persona. Principio de prevención	PD PP

		nacional y exige el reconocimiento de este derecho en la constitución.		
	5	Como ya lo respondí en la pregunta anterior si es un principio jurídico que se vincula con los trabajadores al ser una persona.	Si	S
	6	Primero para el Estado la obligación que tiene de adoptar diferentes acciones que permita asegurar que este derecho se ejerza efectivamente. Los trabajadores le otorgan la facultad y la posibilidad de hacer reclamos para que estén hechos se cumpla frente a un juzgado o a un tribunal. Finalmente, la consecuencia jurídica en el marco normativo sería la exigencia de que otras de eso normas no vulneren O restrinjan arbitrariamente este derecho.	Para el Estado la obligación que tiene de adoptar diferentes acciones que permita asegurar que este derecho se ejerza efectivamente.	EOAA
	7	Los impactos que acarrearía la introducción de este derecho como un derecho fundamental serían mayoritariamente positivos. El estado debería adoptar las acciones necesarias que permitan efectivizar este derecho. Lo podría llevar a cabo a través de los distintos niveles de gobierno, primero trabajar desde el ministerio de trabajo con la actualización de algunas NORMAS existentes y con la formulación de programas que permitan que este derecho sea efectivo lo más antes posible.	El estado debería adoptar las acciones necesarias que permitan efectivizar este derecho. Lo podría llevar a cabo a través de los distintos niveles de gobierno, primero trabajar desde el ministerio de trabajo con la actualización de algunas NORMAS existentes y con la formulación de programas que permitan que este	EDAAN NG

			derecho sea efectivo lo más antes posible.	
Abogado 4	1	En el caso de los trabajadores que desempeñan funciones municipales, sobre los municipales trabaja con alto riesgos al manejar residuos sólidos, a llevar a cabo trabajos de altura que refleja la necesidad de que ellos tengan una norma que les otorga una protección que toma en cuenta los peligros y los riesgos a los que están expuestos. Creo que sí debería existir un reconocimiento constitucional del derecho a la salud y salud ocupacional dentro de la constitución porque esto permitiría que los empleadores cumplan con otorgar este derecho.	Creo que sí debería existir un reconocimiento constitucional del derecho a la salud y salud ocupacional dentro de la constitución porque esto permitiría que los empleadores cumplan con otorgar este derecho.	S
	2	Los fundamentos constitucionales básicamente vendrían a ser el derecho de trabajo que se encuentra reconocido actualmente dentro del texto normativo. La constitución reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de la persona. Ambos derechos vendrían a ser la fundamentación constitucional suficiente que permite el reconocimiento de este derecho porque se está frente a casos de incumplimiento de la ley de seguridad y salud ocupacional en el Perú.	El derecho de trabajo que se encuentra reconocido actualmente dentro del texto normativo. La constitución reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de la persona.	DT DS
	3	Actualmente pues existe un problema muy serio en cuanto a la legislación de las leyes. Todavía estamos en proceso de que el código de procesal del trabajo sea reconocido porque todavía está en consulta. Este proyecto de ley está presentando una serie de limitantes de esta exposición de motivos, porque en la práctica no presenta los inconvenientes de fondo, de forma y los efectos que tiene la actual nueva ley	Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis.	EDN

		procesal de trabajo, más que todo en lo relacionado con la imparcialidad y la serenidad de los procesos seguidos por los trabajadores. En ese sentido, una actual reforma constitucional relacionado a un derecho laboral, necesita de consensos de los diferentes actores locales y de una iniciativa que permita su efectividad. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis.		
	4	El principio constitucional es el que está reconocido en la ley de seguridad y salud en el trabajo que es el principio de prevención. La ley tiene como uno de sus fundamentos a este principio, que refleja la necesidad de prevenir eventos que causen accidentes de trabajo. Para un ámbito supranacional tenemos a las disposiciones reguladas en la organización internacional de trabajo y a todas las recomendaciones propuestas para todos los estados que son parte integrante de cada uno de sus convenios o acuerdos.	El principio constitucional es el que está reconocido en la ley de seguridad y salud en el trabajo que es el principio de prevención. La ley tiene como uno de sus fundamentos a este principio, que refleja la necesidad de prevenir eventos que causen accidentes de trabajo. Para un ámbito supranacional tenemos a las disposiciones reguladas en la organización internacional de trabajo	PP NS

	5	Definitivamente el principio de dignidad sí es un principio base para reconocer a este derecho como un derecho explícito dentro de la constitución.	Es un principio base para reconocer a este derecho como un derecho explícito dentro de la constitución.	S
	6	La principal consecuencia jurídica sería que los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo.	-Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. -Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo.	TFROJ OEGSC
	7	El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales.	El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales.	EEFD

Abogado 5	1	Si, por la importancia que tienen los derechos fundamentales actualmente en el ordenamiento jurídico de todos los países, esto permitirá un mejor tratamiento de parte de las autoridades competentes. Así como el trabajo es considerado como un derecho de gran valor, este derecho permitiría una mejor protección a los trabajadores.	Si, por la importancia que tienen los derechos fundamentales actualmente en el ordenamiento jurídico de todos los países, esto permitirá un mejor tratamiento de parte de las autoridades competentes.	S
	2	Sería la constitución y aquellas normas que regulan aspectos como el trabajo y la protección de la salud física y psicológica de los trabajadores. Del mismo modo, el principio de prevención que se encuentra reconocido en la ley de seguridad y salud, es una idea rectora que serviría de base para sustentar la incorporación de este derecho como modificación.	Sería la constitución y aquellas normas que regulan aspectos como el trabajo y la protección de la salud física y psicológica de los trabajadores. Del mismo modo, el principio de prevención	SC PP
	3	Existe un desafío jurídico para toda la comunidad académica y para la comunidad jurídica que aplica la norma y las relaciones jurídico laborales. El desafío consiste en la importancia de poder plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.	El desafío consiste en la importancia de poder plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.	ED
	4	El principio de prevención es uno de los principios que se encuentra reconocido actualmente y permite la	El principio de prevención es uno de los principios que se	PP

		ocurrencia de riesgos laborales que establece la obligación de prevención para los empleadores.	encuentra reconocido actualmente y permite la ocurrencia de riesgos laborales que establece	
	5	La dignidad humana es un principio jurídico fundamental de todo ser humano. Serviría de fundamento jurídico para reconocer este derecho dentro de la constitución porque los trabajadores son personas con dignidad.	La dignidad humana es un principio jurídico fundamental de todo ser humano.	S
	6	Es importante hacer referencia qué en otros países el tratamiento que se le da este derecho es muy amplio y establece diferentes medidas para los empleadores que otorguen una protección contra accidentes a los trabajadores. Entonces, la principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores, por ejemplo sería el caso de implementar más programas que permitan la vigilancia de la salud en el trabajo para verificar el estado de los trabajadores y poder constituir en base a ello datos que reflejen situaciones de riesgo o peligro para los trabajadores y también para aquellas personas que estén relacionadas con el ámbito laboral específico. Es necesario la ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento de este derecho sería una consecuencia de este tipo y permitiría otorgar seguridad a los trabajadores.	- La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. - La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento	aoe
	7	Ya lo mencioné en la pregunta anterior; sin embargo, es importante destacar que nuestra legislación es muy pobre en cuanto a la protección de los trabajadores frente a una situación de riesgo. El reconocimiento de	Permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con	PEDARRT

		este derecho como fundamental, permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo.	riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo.	
Abogado 6	1	Definitivamente la incorporación de este derecho como un derecho fundamental sería imprescindible dentro de nuestra legislación. Tomando en consideración que existen muchos países a nivel mundial que otorgan mayor protección a sus trabajadores frente a eventos de riesgo en el desarrollo de sus labores. Por ejemplo, en el caso de Italia, que se encuentra adscrito al convenio 89, establece una serie de exigencias para la aplicación de medidas que permitan promover la mejora de la seguridad que te dé la salud de los trabajadores.	SI, por ejemplo, en el caso de Italia, que se encuentra adscrito al convenio 89, establece una serie de exigencias para la aplicación de medidas que permitan promover la mejora de la seguridad que te dé la salud de los trabajadores.	S
	2	La constitución vigente ya establece una serie de derechos que están relacionados a la seguridad y salud en el trabajo. El fundamento constitucional radica en estos derechos Como es el derecho al trabajo, derecho a la salud, la integridad física y psicológica que tiene el ser humano. Estos derechos constituyen fundamentos esenciales que permitirían de sustento para incluir a la seguridad y salud el trabajo como un derecho fundamental en el texto constitucional.	Como es el derecho al trabajo, derecho a la salud, la integridad física y psicológica que tiene el ser humano.	DT DS DIFP
	3	Los desafíos jurídicos que se presentan estarían relacionados con la forma en que se tiene que aprobar esta reforma constitucional. Existiría una interrogante en quién sería el responsable de llevar a cabo esta reforma, porque se trata de un procedimiento largo y tedioso que implicaría el análisis de las normas laborales de manera detallada.	Estarían relacionados con la forma en que se tiene que aprobar esta reforma constitucional.	ERFAER

4	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección. Las acciones preventivas constituyen aspectos relevantes que evitan la vulneración de derechos laborales. En relación a los principios organizacionales también puedo hacer mención al principio de prevención que se encuentra reconocido en distintos acuerdos internacionales como la base de la seguridad y salud en el trabajo.	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección	PP PP
5	Se podría decir que es bastante obvio que la dignidad constituye la idea rectora de tu ordenamiento jurídico. La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental también encontraría sustento en esta dignidad de los trabajadores.	La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental también encontraría sustento en esta dignidad de los trabajadores.	S
6	La incorporación de este derecho traería consecuencias más positivas que negativas. Las positivas serían la de reducir los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y la muerte de algunos trabajadores en el desarrollo de sus labores. Al implementarse la normal se asumiría otro tipo de obligaciones que están relacionados a la fiscalización y a la implementación de otro tipo de política pública vinculado a este derecho.	Las positivas serían la de reducir los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y la muerte. Al implementarse la normal se asumiría otro tipo de obligaciones que están relacionados a la fiscalización y a la implementación de otro tipo de política	FIPP

			pública vinculado a este derecho.	
	7	La obligación del Estado lo ejerce a través de sus distintos ministerios. El ministerio de trabajo y la superintendencia nacional de fiscalización para llevar a cabo la exigencia del cumplimiento de este derecho.	La obligación del Estado lo ejerce a través de sus distintos ministerios. El ministerio de trabajo y la superintendencia nacional de fiscalización para llevar a cabo la exigencia del cumplimiento de este derecho.	OE

Tabla 2: Reducción de datos y generación de subcategorías a abogados constitucionalistas

ENTREVISTA A ABOGADOS CONSTITUCIONALISTAS

Entrevistado	Pregunta	Respuesta textual	Subcategorías	Códigos
Abogado 1	1	Desde una perspectiva constitucional, sí, la SST debería reconocerse como un derecho fundamental, especialmente en el ámbito de la función pública municipal. La constitución peruana, en su artículo 2, reconoce el derecho a la integridad física y psicológica, lo que ya incluye un núcleo básico compatible con la SSO. Además, el Estado tiene obligaciones específicas de proteger la vida y bienestar de la persona (artículo 1). En ese sentido, al no existir una garantía constitucional explícita, se pierde la oportunidad de dotar a los trabajadores municipales de mecanismos más efectivos de protección y exigir su cumplimiento mediante acciones de amparo u otros medios constitucionales.	la SST debería reconocerse como un derecho fundamental, especialmente en el ámbito de la función pública municipal.	S
	2	El Estado debe garantizar el respeto y protección de la persona, lo que impresiona recrear la SST como expresión de ese mandato. Conforme a jurisprudencia y doctrina, el derecho a la integridad física y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. Ahora bien, se sustenta en el Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal.	Derecho a al integrada física y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. - El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal.	DIFP PP

	3	Las reformas constitucionales requieren aprobación del Congreso en dos legislaturas sucesivas o referéndum, lo cual demanda acuerdos políticos amplios y estables. Una vez en la constitución, el reto será convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas.	Una vez en la constitución, el reto será convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas.	ELSEN
	4	Se sustenta en varios principios robustos. Constitucionalmente, el artículo 2 de la constitución peruana garantiza la "integridad física y psicológica" de todas las personas, lo que justifica que el Estado proteja activamente a los trabajadores frente a riesgos que atenten contra su salud o seguridad. Además, el artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho, base del bienestar social, y el artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador. En el plano supranacional, el Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condicione. También la Decisión 584 de la Comunidad Andina, instrumento vinculante sobre seguridad y salud en el trabajo, obliga al Estado a normativa integralmente este derecho. Finalmente, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo establece principios	El artículo 2 de la constitución peruana garantiza la "integridad física y psicológica" El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho El artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador. En el plano supranacional: - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo	DIF DT DGT PIDESC D584

		operativos como el de prevención, responsabilidad, cooperación e información, que, aunque de naturaleza normativa, refuerzan la dimensión jurídica del derecho a trabajar en condiciones seguras	artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina	
	5	Sí, absolutamente. El principio de dignidad humana es la piedra angular de cualquier ordenamiento constitucional civilizado. En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. Cuando los trabajadores son expuestos a riesgos laborales sin protección, se vulnera la dignidad misma, ya que se les priva de condiciones mínimas de respeto a su cuerpo y salud. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.	En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales.	S

			Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.	
	6	Implicaría un cambio de régimen jurídico fundamental. Actualmente, la Ley N.º 29783 establece obligaciones en materia de prevención laboral, pero al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. Sin embargo, al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad, para garantizar condiciones laborales seguras. Esto generaría también responsabilidad reforzada: el trabajador podría demandar la protección de su derecho	Implicaría un cambio de régimen jurídico fundamental. Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo	ICR

		fundamental ante tribunales constitucionales, quienes estarían obligados a pronunciarse sobre la materia con criterios de urgencia y prioridad, tal como ocurre con el derecho a la salud.	constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. - Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad, para garantizar condiciones laborales seguras.	
	7	Una reforma de esta naturaleza modificaría radicalmente el nivel de exigencia que recae sobre el Estado y las municipalidades. Mientras que actualmente la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo opera con base en roles administrativos y reguladores, su constitucionalización implicaría que los gobiernos locales asuman un deber positivo constitucional y no solo legal. En términos prácticos: a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción	a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el	IPERC MCSE RPP

		administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas.	incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas.	

Abogado 2	1	Al ser el trabajo un derecho que tiene un reconocimiento constitucional, los derechos que lo integran deberían ser considerados en ese mismo nivel; no obstante, para una cuestión de aplicación de la norma y defensa de los derechos, no recibe ese mismo tratamiento. Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la constitución.	Los derechos que lo integran deberían ser considerados en ese mismo nivel; no obstante, para una cuestión de aplicación de la norma y defensa de los derechos, no recibe ese mismo tratamiento. Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la constitución.	S
	2	Las disposiciones establecidas en la constitución relacionadas a la protección de la salud e integridad físicas son los fundamentos. Primero, el derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. Asimismo, debo destacar la Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. La inclusión de la seguridad y salud ocupacional en el régimen municipal fortalecería este derecho al asegurar un entorno laboral seguro y saludable.	Primero, el derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo	DA, DS PSS
	3	Los desafíos son variados al tratarse de una reforma constitucional, implica muchos cambios.	Primero, para la reforma se necesita un	C EN

		Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.	consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.	
	4	Considero que la política nacional de salud establecida en el artículo 9 de la constitución es un principio básico, porque establece la necesidad de que el estado determine políticas públicas sobre la	Política nacional de salud establecida en el artículo 9	PNS

		salud, porque está relacionado con la protección frente a accidentes de trabajo u otro de tipo ocupacional. Otro principio seria la dignidad humana que debe estar vigente en toda relación de trabajo que implica que el Estado debe garantizar entornos laborales seguros y saludable		
	5	Sí, como lo indique anteriormente. Existe una relación cercana con el trabajo digno que merece toda personas y trabajador dentro de las relaciones de trabajo.	S	S
	6	• Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. • Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades	• Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. • Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían	OR ME

			intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades	
	7	Básicamente se mejoraría las condiciones de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo. Se implementaría obligaciones específicas para los gobiernos locales en cuento a la SST, que se convertirían en criterios claros para el accionar de un apolítica publica a nivel nacional. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.	Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.	DA

Tabla 3

Matriz de triangulación de Abogados Laboralistas

PREGUNTA	PARTICIPANTES			
1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	**INTERPRETACIÓN DE ABOGADO**
	Estaría de acuerdo con que este derecho sea reconocido como uno de los derechos fundamentales para la función municipal, pero: - De la mano se debería establecer ciertas exigencias para que el ministerio de trabajo a cumplir el respeto de este derecho. -Las autoridades competentes otorguen mayor atención en cuanto a la fiscalización para su cumplimiento y también los empleadores sean más responsables en cuanto a sus trabajadores y sus derechos	Si, actualmente existe un reconocimiento constitucional como un derecho inespecífico, esto dificulta la aplicación por parte de los jueces o de otro operador jurídico. Los obreros municipales y los trabajadores municipales necesitan una atención prioritaria por parte de las autoridades competentes.	Este problema refleja la necesidad de que desde el derecho se pueda otorgar una protección a estos trabajadores y para ello existe la necesidad de que sea reconocido como un derecho fundamental para que el estado pueda tomar las acciones necesarias	Todos los entrevistados coinciden en que SST debe reconocerse como un derecho fundamental en la función municipal. En términos generales: -Algunos señalan que este reconocimiento debe ir acompañado de exigencias claras al Ministerio de Trabajo y una fiscalización más rigurosa, además de una mayor responsabilidad por parte de los empleadores. -Varios consideran que, si bien ya existe un reconocimiento constitucional implícito de este derecho, su carácter inespecífico dificulta su aplicación judicial; por ello, los trabajadores municipales requieren atención prioritaria. Otros destacan que un reconocimiento explícito en la constitución obligaría efectivamente a los empleadores a respetarlo y facilitaría su exigibilidad.
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	Creo que sí debería existir un reconocimiento	Si, por la importancia que tienen los derechos fundamentales	SI, por ejemplo, en el caso de Italia, que se encuentra adscrito al convenio 89,	

	constitucional del derecho a la salud y salud ocupacional dentro de la constitución porque esto permitiría que los empleadores cumplan con otorgar este derecho.	actualmente en el ordenamiento jurídico de todos los países, esto permitirá un mejor tratamiento de parte de las autoridades competentes.	establece una serie de exigencias para la aplicación de medidas que permitan promover la mejora de la seguridad que te dé la salud de los trabajadores.	Finalmente, uno de los abogados refiere a un precedente internacional: en Italia, bajo el marco de una normativa de la Unión Europea, se establecen exigencias claras para garantizar condiciones laborales seguras, lo cual refuerza la necesidad de un reconocimiento constitucional similar en Perú.
2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	Fundamentos constitucionales: -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. Fundamentos supranacionales serían las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.
	Derecho a la vida y a la integridad física. Las diferentes decisiones adoptadas por el tribunal constitucional donde reconoce el derecho a la salud ocupacional y a la seguridad en el trabajo como un derecho que es parte integrante del derecho de trabajo como un contenido esencial. Debo destacar el expediente desarrollado en el año 2022 en una acción de inconstitucionalidad, el Expediente 5- 2002.	Los siguientes derechos reconocidos en la constitución: -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. Fundamentos supranacionales serían las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.	Derecho de trabajo. El derecho que tienen las personas a gozar de una integridad física y psicológica estable.	
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	El derecho de trabajo que se encuentra	Sería la constitución y aquellas normas que	Como es el derecho al trabajo, derecho a la salud,	

	reconocido actualmente dentro del texto normativo. La constitución reconoce el derecho a la salud como un derecho fundamental de la persona.	regulan aspectos como el trabajo y la protección de la salud física y psicológica de los trabajadores. Del mismo modo, el principio de prevención	la integridad física y psicológica que tiene el ser humano.	
3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	. Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. Educación sobre el tema para generar respaldo dentro del Congreso Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma. Voluntad política. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis. Plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.
	La ausencia de regulación constitucional expresa, la débil fiscalización y la alta informalidad laboral.	Incorporar un nuevo derecho en la constitución no solo es una cuestión jurídica, sino también política. Requiere: -Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. Educación sobre el tema para generar respaldo dentro del Congreso, Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma.	Voluntad política. Por ejemplo, podemos evidenciar el proyecto del código procesal del trabajo todavía reciben muchas críticas y no existe aún como censo de parte de los actores involucrados.	
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	Existe una desorganización total de parte del sistema	El desafío consiste en la importancia de poder plasmar una iniciativa	Estarían relacionados con la forma en que se tiene que	

	legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis.	de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.	aprobar esta reforma constitucional.	
4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección Principio la dignidad que tiene la persona. - Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155
	El principio de prevención constituye un principio relevante que respaldaría el conocimiento de este derecho como un derecho fundamental. Es importante tomar en cuenta que este principio es la base de la elaboración de la ley de seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. Desde el ámbito sucre nacional existen diferentes normas que destacan la importancia de este derecho. Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155	Los principales principios serían el de la prevención y el de la protección que ya está reconocidos en la ley de seguridad y salud ocupacional. A nivel internacional a los principios serían la protección de derechos fundamentales	Principio la dignidad que tiene la persona. Principio de prevención	
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	El principio constitucional es el que está reconocido	El principio de prevención es uno de los principios que se	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el	

	en la ley de seguridad y salud en el trabajo que es el principio de prevención. La ley tiene como uno de sus fundamentos a este principio, que refleja la necesidad de prevenir eventos que causen accidentes de trabajo. Para un ámbito supranacional tenemos a las disposiciones reguladas en la organización internacional de trabajo	encuentra reconocido actualmente y permite la ocurrencia de riesgos laborales que establece	principio de prevención y el principio de protección	
5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental también encontraría sustento en esta dignidad de los trabajadores.
	El principio más importante porque los trabajadores merecen recibir la debida atención e parte de los empleadores y evitar de este modo la ocurrencia de más accidentes de trabajo.	Si, quizá es uno de los más importantes porque la dignidad de la persona es uno de los principios y considerado como derecho por parte de toda persona que irradia hasta los trabajadores por su condición de tal	Si	
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	Es un principio base para reconocer a este derecho como un derecho explícito	La dignidad humana es un principio jurídico fundamental de todo ser humano.	La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental también encontraría sustento en esta	

	dentro de la constitución.		dignidad de los trabajadores.	
6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	- Las municipalidades seran fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil. Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. - Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. - La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. - La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento
	La política pública laboral debe priorizar este derecho incluso sobre intereses económicos.	La necesidad de que las municipalidades sean fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil	Para el Estado la obligación que tiene de adoptar diferentes acciones que permita asegurar que este derecho se ejerza efectivamente.	
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	-Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. - Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo.	- La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. - La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento	Las positivas serían la de reducir los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y la muerte. Al implementarse la normal se asumiría otro tipo de obligaciones que están relacionados a la fiscalización y a la implementación de otro tipo de política pública vinculado a este derecho.	
7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**ABOGADO 3**	- Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen,
	- Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. - Desde las municipalidades	Estaría en la obligación de adoptar políticas públicas que permita que los trabajadores ejerzan este derecho. Esto lo deberá desarrollar a través del ministerio de trabajo de	El estado debería adoptar las acciones necesarias que permitan efectivizar este derecho. Lo podría llevar a cabo a través de los distintos niveles de gobierno, primero trabajar desde el ministerio de	

condiciones laborales de sus funcionarios?	estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria.	manera directa y posteriormente a través del poder judicial, como organismo responsable desde el cumplimiento de este derecho. La obligación que ejerce en estado de trabajo directamente.	trabajo con la actualización de algunas normas existentes y con la formulación de programas que permitan que este derecho sea efectivo lo más antes posible.	incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales - Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria. Permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo.
	ABOGADO 4	**ABOGADO 5**	**ABOGADO 6**	
	El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales.	Permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo.	La obligación del Estado lo ejerce a través de sus distintos ministerios. El ministerio de trabajo y la superintendencia nacional de fiscalización para llevar a cabo la exigencia del cumplimiento de este derecho.	

Tabla 4

Matriz de triangulación de Abogados Constitucionalistas

PREGUNTA	PARTICIPANTES		
1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	**INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS CONSTTIUCIONALISTAS**
	la SST debería reconocerse como un derecho fundamental, especialmente en el ámbito de la función pública municipal.	Los derechos que lo integran deberían ser considerados en ese mismo nivel; no obstante, para una cuestión de aplicación de la norma y defensa de los derechos, no recibe ese mismo tratamiento. Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la constitución.	Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la constitución.
2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	Derecho a al integrada física y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. - El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal. -Derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad
	Derecho a al integrada física y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. - El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal.	Primero, el derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo	

			social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo
3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?	**ABOGADO 1** Una vez en la constitución, el reto será convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas.	**ABOGADO 2** Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.	-Convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas. - Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. -Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.

4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?	**ABOGADO 1** El artículo 2 de la constitución peruana garantiza la "integridad física y psicológica" El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho El artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador. En el plano supranacional: - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina	**ABOGADO 2** Política nacional de salud establecida en el artículo 9	El artículo 2 de la constitución peruana garantiza la "integridad física y psicológica" El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho El artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador. Política nacional de salud establecida en el artículo 9 En el plano supranacional: - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina
5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del	**ABOGADO 1** En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la	**ABOGADO 2** Sí, como lo indique anteriormente. Existe una relación cercana con el trabajo digno que merece toda personas	En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar.

derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?	integridad personal y el bienestar. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.	y trabajador dentro de las relaciones de trabajo.	En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.
6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?	**ABOGADO 1**	**ABOGADO 2**	-Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial.
	Implicaría un cambio de régimen jurídico fundamental. Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso	• Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. • Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían	

	de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. - Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad, para garantizar condiciones laborales seguras.	intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades	- Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad, para garantizar condiciones laborales seguras. - Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. - Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades
7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?	**ABOGADO 1** a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto	**ABOGADO 2** Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.	a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales

	específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas.		b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas. C. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.

Tabla 5: Matriz de participantes

PREGUNTA	**PARTICIPANTES**		
	INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS	**INTERPRETACIÓN DE ABOGADOS CONSTITUCIONALISTAS**	**RESULTADO ESPECIFICO**
1. Desde su práctica profesional. ¿La seguridad y salud ocupacional debe ser reconocido como un derecho fundamental en la función municipal? Detalle su respuesta.	Todos los entrevistados coinciden en que SST debe reconocerse como un derecho fundamental en la función municipal. En términos generales: -Algunos señalan que este reconocimiento debe ir acompañado de exigencias claras al Ministerio de Trabajo y una fiscalización más rigurosa, además de una mayor responsabilidad por parte de los empleadores. -Varios consideran que si bien ya existe un reconocimiento constitucional implícito de este derecho, su carácter inespecífico dificulta su aplicación judicial; por ello, los trabajadores municipales requieren atención prioritaria. Otros destacan que un reconocimiento explícito en la constitución obligaría efectivamente a los empleadores a respetarlo y facilitaría su exigibilidad. Finalmente, uno de los abogados refiere a un precedente internacional: en Italia, bajo el marco de una normativa de la Unión	Entonces, es necesario que sea reconocido como tal en la Constitución.	Todos los entrevistados coinciden en que SST debe reconocerse como un derecho fundamental en la función municipal. En términos generales: -Algunos señalan que este reconocimiento debe ir acompañado de exigencias claras al Ministerio de Trabajo y una fiscalización más rigurosa, además de una mayor responsabilidad por parte de los empleadores. -Varios consideran que si bien ya existe un reconocimiento constitucional implícito de este derecho, su carácter inespecífico dificulta su aplicación judicial; por ello, los trabajadores municipales requieren atención prioritaria. Otros destacan que un reconocimiento explícito en la constitución obligaría efectivamente a los empleadores a respetarlo y facilitaría su exigibilidad. Finalmente, uno de los abogados refiere a un precedente internacional: en Italia, bajo el marco de una normativa de la Unión Europea, se establecen exigencias

	Europea, se establecen exigencias claras para garantizar condiciones laborales seguras, lo cual refuerza la necesidad de un reconocimiento constitucional similar en Perú.		claras para garantizar condiciones laborales seguras, lo cual refuerza la necesidad de un reconocimiento constitucional similar en Perú.
2. ¿Cuáles serían los fundamentos constitucionales para proponer una reforma que incluya de manera explícita el derecho a la seguridad y salud ocupacional en el régimen de los trabajadores públicos municipales?	Fundamentos constitucionales: -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. Fundamentos supranacionales serían las disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental.	Derecho a al integrada física y psicológica puede interpretarse extensivamente para abarcar condiciones laborales seguras. - El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal. -Derecho a la vida, salud y a la protección de la integridad física y psicológica de las personas. La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo	**Fundamentos constitucionales:** -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. -El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal. - La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo **Fundamentos supranacionales:**

			- Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental
3. ¿Cuáles serían los desafíos jurídicos para la incorporación de este derecho?	. Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. Educación sobre el tema para generar respaldo dentro del Congreso Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma. Voluntad política. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis. Plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica.	-Convertir ese mandato en acciones concretas que se reflejen en municipios, que a menudo carecen de capacidad técnica y financiera para implementarlas. - Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. -Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.	- Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. -Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma. -Voluntad política. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis. Plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica. - Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los

			profesionales especialistas en el tema. -Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.
4. ¿Qué principios jurídicos, a nivel constitucional y supranacional, considera que respaldan el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental?	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección Principio la dignidad que tiene la persona. - Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155	El artículo 2 de la constitución peruana garantiza la "integridad física y psicológica" El artículo 22 señala que el trabajo es un deber y derecho El artículo 23 refuerza esta protección, exigiendo condiciones laborales dignas y el respeto a la dignidad del trabajador. Política nacional de salud establecida en el artículo 9 En el plano supranacional: - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina	- Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección Principio la dignidad que tiene la persona. **Supranacional.** - Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155. - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina

5. ¿Cree que el principio de dignidad humana justifica constitucionalmente la incorporación explícita del derecho a la seguridad y salud ocupacional? ¿Por qué?	La inclusión de la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental también encontraría sustento en esta dignidad de los trabajadores.	En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.	En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.
6. ¿Cuáles serían las consecuencias jurídicas de reconocer expresamente la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental para los trabajadores municipales?	- Las municipalidades serán fiscalizadas por el Ministerio de trabajo y Sunafil. Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. - Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que	-Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando	- Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. -Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible

	cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. - La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento -	significativamente su exigibilidad judicial. - Además, el Estado y, por extensión, los municipios estarían obligado a adoptar medidas positivas y proactivas, conforme a los principios de continuidad, eficacia, eficiencia, solidaridad y progresividad, para garantizar condiciones laborales seguras. - Obligaciones reforzadas para los empleadores: Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. - Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades	mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. - Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. - La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento. - Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades

7. ¿Qué impacto tendría esta reforma en las obligaciones del Estado y de los gobiernos locales respecto a las condiciones laborales de sus funcionarios?	- Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales - Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria. Permitiría que los empleadores desarrollen acciones relacionadas con riesgos en el trabajo para eliminar eventos de muerte por ejemplo en el trabajo.	a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas. C. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones	- Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales - Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria. a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona

		relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.	mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas. C. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.

Tabla 6

Matriz de triangulación de resultados

OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO FINAL
OE1: Identificar los fundamentos constitucionales para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.	1. Todos los entrevistados coinciden en que SST debe reconocerse como un derecho fundamental en la función municipal. En términos generales: -Algunos señalan que este reconocimiento debe ir acompañado de exigencias claras al Ministerio de Trabajo y una fiscalización más rigurosa, además de una mayor responsabilidad por parte de los empleadores. -Varios consideran que si bien ya existe un reconocimiento constitucional implícito de este derecho, su carácter inespecífico dificulta su aplicación judicial; por ello, los trabajadores municipales requieren atención prioritaria. Otros destacan que un reconocimiento explícito en la constitución obligaría efectivamente a los empleadores a respetarlo y facilitaría su exigibilidad. Finalmente, uno de los abogados refiere a un precedente internacional: en Italia, bajo el marco de una normativa de la Unión Europea, se establecen exigencias claras para garantizar condiciones laborales seguras, lo cual refuerza la necesidad de un reconocimiento constitucional similar en Perú. 2. **Fundamentos constitucionales:** -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. -El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su	**Fundamentos constitucionales:** -Derecho al trabajo, -Derecho a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. -Artículo 7 también reconoce el derecho de las personas a la salud. -El Principio de progresividad, una reforma constitucional reforzaría un mandato ya existente y permitiría exigir su cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal. - La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo **Fundamentos supranacionales:** - Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental. - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina Frente a los fundamentos señalados por los entrevistados, consideran como desafíos las siguientes:

	cumplimiento con mayor fuerza en sede judicial, además de garantizar su observancia a nivel municipal. - La Protección social que está regulada en el artículo 10 que establece el derecho a la seguridad social, que incluye la protección frente a contingencias como accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo **Fundamentos supranacionales:** - Disposiciones establecidas por la OIT que lo reconocen como derecho fundamental. 3. - Estrategia clara para canalizar la iniciativa por vías institucionalmente viables. -Respeto al equilibrio de poderes y procedimientos constitucionales, evitando atajos que comprometan la legitimidad de la reforma. -Voluntad política. Existe una desorganización total de parte del sistema legislativo para aprobar normas y para llevar a cabo un debido análisis. Plasmar una iniciativa de reforma constitucional que permita efectivizar este derecho dentro de la práctica. - Primero, para la reforma se necesita un consenso social para poder proponer un proyecto. Quien sería el responsable de reunir consensos entre los diferentes actores relacionados a este derecho, no se trata de imposición de posturas, sino consulta desde los diferentes ámbitos, desde los trabajadores hasta los empleadores y diferentes empresarios con los profesionales especialistas en el tema. -Segundo, cuando se tenga una norma aprobada, la incorporación de un nuevo derecho implica la creación de mecanismos para asegurar que se aplique de manera efectiva en la práctica.	- Existe la necesidad de crear estrategias claras para la canalización de este tipo de iniciativa que permita seguir los cauces establecidos en el artículo 206 de la constitución política del Perú. - Existe la necesidad de una voluntad política y organización legislativa. Se necesita de un liderazgo político claro y orden del sistema legislativo que permita formular una iniciativa de reforma que pueda ser ejecutada y aprobada de manera oportuna. - Es necesario que exista un consenso social que permita incluir a todas las partes interesadas. Es muy importante incluiría trabajadores, empleadores, especialistas y otros factores relevantes para la creación de consensos que permitan respaldar una decisión política conjunta. - Existe la necesidad de que se creen mecanismos de implementación efectiva. Con la aprobación de esta reforma, se deben proceder al diseño de un estructura concreta, de instituciones y de recursos que pueda asegurar una aplicación efectiva
OE2: Explicar los Principios jurídicos y normativos que sustentan el reconocimiento de la	4. - Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección Principio la dignidad que tiene la persona. **Supranacional.**	Los principios jurídicos a nivel constitucional sería el principio de prevención y el principio de protección. Asimismo, consideran como un principio válido la dignidad de la persona, al señalar que la inviolabilidad de la dignidad humana como

seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental	- Se tienen convenios y recomendaciones para proteger el derecho a la salud de los trabajadores. Convenio 155. - El Perú está vinculado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo artículo 7 reconoce el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, e incorpora indirectamente el derecho a la salud y seguridad en el trabajo como parte de esas condiciones. - La Decisión 584 de la Comunidad Andina 5. En el Perú, este principio permea todos los derechos fundamentales, incluyendo el derecho al respeto de la integridad personal y el bienestar. En el Derecho comparado, constituciones como la de Alemania clavan la inviolabilidad de la dignidad humana como deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.	deber de protección estatal, y eso inspira su aplicación en temas laborales. Incorporar explícitamente la SST en la constitución peruana no sería una innovación descontextualizada, sino un reflejo coherente del deber constitucional de proteger la dignidad. Hacerlo fortalecería las posibilidades reales de defensa judicial y la exigibilidad efectiva de este derecho, al estar respaldado directamente por la máxima norma.
OE3: Examinar las implicancias del reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú	- Los gobiernos locales tendrían la responsabilidad legal de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que implica la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. -Al tratarse de una norma ordinaria, su cumplimiento es exigible mediante mecanismos administrativos o en sede civil/laboral. - Al elevar esta obligación a rango constitucional, su incumplimiento permitiría el uso de acciones de amparo constitucional, aumentando significativamente su exigibilidad judicial. Los trabajadores están facultados de recurrir a vías de	- Obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales

	reclamos como acciones constitucionales en defensa de su derecho. - Asimismo, obliga al Estado a garantizar su cumplimiento, y permite que cualquier norma o acto contrario a este derecho sea declarado inconstitucional o nulo. - La principal consecuencia sería ampliar las obligaciones que tienen los empleadores para vigilar efectivamente la salud de los trabajadores. La ampliación de planes preventivos de parte de los empleadores y el reconocimiento. - Mayor exigencia en la fiscalización: Las autoridades competentes, como Sunafil, podrían intensificar sus acciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las municipalidades. 6. - Desde el Estado se impulsarían políticas públicas destinadas a que este derecho sea respetado por todas las municipalidades. El Estado no solo sería promotor de condiciones laborales seguras, sino también garante directo de este derecho para todos los trabajadores bajo su régimen, incluyendo: funcionarios públicos, Servidores civiles, Personal de entidades descentralizadas y gobiernos locales - Desde las municipalidades estarían obligados a cumplir este derecho por tratarse de una obligación que merece atención prioritaria. a. Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales b. Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional	- Protocolización e institucionalización: los municipios estarían obligados a implementar sistemas integrales de gestión de SST, realizar evaluaciones anuales de riesgo (IPERC), contar con oficinas especializadas y destinar un presupuesto específico para prevenir riesgos laborales. - Mayor control y sanción efectiva: el incumplimiento dejaría de ser una simple infracción administrativa con multa (como establece el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo) para constituir una violación constitucional que se sanciona mediante mecanismos de tutela y de control jurisdiccional - c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas. - C. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cañudo los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal

	c. Responsabilidad pública y política: las autoridades locales, incluyendo alcaldes y gerentes municipales, responderían ante tribunales constitucionales por vulneración de derechos fundamentales, lo que generaría presión política por la implementación efectiva y sostenida de políticas preventivas. C. Considero que la Descentralización y autonomía se fortalecería cuando los gobiernos locales asuman otro tipo de funciones relacionados al accionar en beneficio de la política nacional de SST. Se puede hablar de una autonomía fortalecida, cuando los gobiernos locales tengan marcos normativos más claros para la gestión de su personal.	
OG: Evaluar los fundamentos para el reconocimiento de la seguridad y salud ocupacional como derecho fundamental en la función municipal en el Perú.	La valoración de los fundamentos para reconocer la SST como derecho fundamental en la función municipal en el Perú se sustenta en bases sólidas tanto constitucionales como supranacionales. A nivel interno, se apoyan en derechos como el trabajo, la integridad física y psíquica, la salud, la seguridad social y el principio de progresividad. En el plano internacional, responden al mandato de la OIT (como el Convenio 155), la Decisión 584 de la Comunidad Andina.	