

# UNA BREVE MIRADA DEL TRATAMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL PERÚ

*Karla Cánova Talledo*<sup>(\*)</sup>

Desde tiempos remotos la influencia de los sindicatos en el reconocimiento de los derechos laborales a nivel constitucional ha sido eminente. Así encontramos que con esa fuerza colectiva los derechos laborales han recibido un tratamiento constitucional el cual contribuye al respeto y ejercicio de los derechos de los trabajadores, en esta línea, la seguridad y salud en el trabajo no ha sido la excepción.

Atendiendo esta afirmación, desarrollamos en el presente informe el tratamiento constitucional que ha recibido la seguridad y salud en el trabajo en el Perú principalmente en las constituciones de 1979 y 1993, las cuales presentan una serie de particularidades con motivo de la influencia ideológica y social de cada uno de los periodos políticos por los que el país ha cursado en estos últimos tiempos.

## **I. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIÓN DE 1979 VS. CONSTITUCIÓN 1993**

Luego de una breve mirada por las constituciones peruanas considero importante precisar los alcances –en materia de seguridad y salud en el trabajo– surgidos primeramente en la constitución de 1979, la cual, desarrolla en forma expresa y taxativa la protección que se debe brindar a los trabajadores en el ejercicio de sus actividades, esto es, un reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad y

---

(\*) Abogada por la Universidad de Lima. Egresada de la Maestría de Relaciones Laborales en la Pontificia Universidad Católica del Perú y se desempeña como Adjunta de Cátedra en el curso de Derecho del Trabajo en la misma Universidad.

salud, para posteriormente, llegar a una protección que se hace en forma más general y desde mi punto de vista ambigua, en la constitución de 1993 a partir de la cual, se genera una gran retroceso en el derecho laboral el cual no cumple con el rol protector que lo caracteriza.

- **Consideraciones generales de la seguridad y salud en la Constitución de 1979**

La carta magna de 1979 es uno de los documentos más importantes toda vez que por primera vez en la historia peruana se reconoce con rango constitucional los derechos laborales. Así, se distinguen los derechos individuales y colectivos principalmente referidos a: protección a la mujer, remuneración mínima, participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el derecho de percibir beneficios sociales y la obligación del estado de dictar disposiciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

En este escenario, se desarrollo un capítulo entero denominado “Derecho a la Salud y Seguridad Social” y otro capítulo “Del Trabajo” con lo cual se constitucionalizan los derechos sociales al trabajo, a la salud y a la seguridad social, entre otros<sup>(1)</sup>. Sobre el particular, se estableció:

Art. 15

“Todos tienen el derecho a la protección de la salud integral y el deber de participar en la promoción y defensa de su salud, la de su medio familiar y de la comunidad”.

Art. 47

“Corresponde al Estado dictar medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores”.

De lo transcrito anteriormente, observamos que en materia de seguridad y salud la constitución de 1979 brindaba una protección expresa, referida al derecho de la protección de la salud integral recaída en toda persona sujeto de derecho, sin embargo, esto se complementa con el Art. 47 que refiere a las medidas de seguridad y salud introduciendo de esta manera, por primera vez en la legislación nacional constitucional, la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

Particularmente debemos resaltar que se introduce el término “prevención” entendida según la real academia como “la preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo”. Lo que contribuye a que algunos pocos empleadores se ocupen de implementar medidas que contribuyan con este fin. Precisamos que en ese entonces, la legislación nacional no había desarrollado dispositivos de aplicación común a todos los sectores, únicamente se

---

(1) Cfr. Varillas Vílchez, Walter. *La Constitución y el derecho a la salud*. Salud y Trabajo. Compiladora Estela Ospina. Instituto Salud y Trabajo. 1995, p. 35.

mantenía la protección en el sector industrial bajo los alcances del Decreto Supremo 42-F (1964).

Cabe anotar, que otro de los aspectos importantes de acotar de la constitución de 1979, es la introducción de términos como integridad física y mental que no habían sido considerados en las constituciones anteriores. De esto último, es fácil comprender que el empleador además debía preocuparse o implementar medidas que contribuyan con una mejor interacción entre las partes de la relación laboral, en esta línea nos referimos al mejoramiento del clima laboral, el cual debía encontrarse alejado de tratos hostiles y discriminatorios de los cuales muchos trabajadores son sujetos en los diversos sectores económicos.

Dándole este sentido y reconocimiento a la constitución de 1979, observamos también que este documento introdujo algunos principios aplicables al derecho del trabajo como es el principio protector planteado en la Constitución de Weimar de 1919, además de reconocer expresamente, los principios de igualdad de trato, indubio pro operario, irrenunciabilidad de derechos y retroactividad de las leyes en caso sean favorables a los trabajadores.

Finalmente, esta constitución implica desde un punto de vista objetivo una gran avance no solo para el derecho al trabajo sino para la introducción del derecho a la seguridad y salud al trabajo, lo que empezó a desarrollarse paulatinamente, sin embargo, no se conto con el respectivo respaldo del estado –a través del Ministerio de trabajo- con una efectiva fiscalización en los diversos centros, lo que hizo que los empleadores no implementaran las medidas de seguridad, asimismo se tipifico su exclusión en lo referido a las responsabilidades que competían ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o proliferación de una enfermedad profesional.

Para demostrar un poco los comentarios vertidos en el párrafo anterior tenemos como dispositivos dictados hasta la vigencia de la constitución de 1979 los siguientes:

<b>Cuadro N° 1</b>		
<b>Normas legales en seguridad y salud dictadas durante la vigencia de la Constitución de 1979</b>		
<b>Dispositivo</b>	<b>Título</b>	<b>Observaciones</b>
1992-10-09	Decreto supremo núm. 023-92-EM, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad e higiene minera.	Contiene los programas de seguridad e higiene minera, enumera las condiciones de seguridad en los distintos tipos de minas y en las diferentes operaciones y labores, trata sobre los equipos de protección. Incluye disposiciones sobre el salvataje, los accidentes de trabajo, el ritmo de trabajo, las inspecciones, etc.

1992-01-22	Resolución Directoral núm. 006-92-EM-DGM, por la que se dispone que las inspecciones de seguridad e investigación de accidentes fatales dentro del campo de la minería, será de jurisdicción y competencia de la Dirección de Fiscalización Minera.	
1989-06-08	Decreto supremo núm. 013-89-SA por el que se aprueba el reglamento de organización y funciones del Instituto Peruano para el Desarrollo de la Salud.	
1988-12-20	Ley núm. 24965 por la que se modifican los artículos 12, 325 y 326 del Código de procedimientos penales.	Los antedichos artículos tratan de la instrucción por los jueces de paz de ciertos procesos por faltas contra el cuerpo y la salud que requieran asistencia facultativa o produzcan impedimento de trabajo.
1987-03-04	Resolución ministerial núm. 042-87-TR, por la que se aprueba la cartilla básica de higiene y seguridad ocupacional para inspectores de trabajo.	La cartilla que aprueba regula la función inspectiva en materia de higiene y seguridad ocupacionales de competencia de la Dirección general de inspección. Sus disposiciones son de aplicación general a las empresas industriales. Su contenido tiene los elementos siguientes: documentos obligatorios, edificios y lugares de trabajo, prevención y protección de incendios, protección personal, servicios higiénicos, servicios especiales y anexos.
1986-09-26	Decreto supremo núm. 021-86-TR por el que se dispone que quedan comprendidos en el seguro obligatorio de riesgos profesionales creado por ley núm. 24522, los periodistas profesionales, reporteros gráficos y camarógrafos, que laboren en forma permanente en empresas periodísticas, radiales, de televisión o agencias noticiosas, sujetos al régimen de la ley núm. 4916 [SL 1924-Perú 1A].	El seguro obligatorio de riesgos profesionales cubre las contingencias de invalidez total o permanente para la profesión y de muerte.
1986-06-05	Ley núm. 24522 por la que se crea el seguro obligatorio de riesgos profesionales para periodistas, reporteros gráficos y camarógrafos varones o mujeres.	
1981-11-11	Decreto supremo 025-81-TR por el que se forma una comisión especial de higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.	De estructura tripartita, la comisión tiene por cometido proponer la formulación, ejecución y evaluación de políticas multisectoriales de higiene, seguridad ocupacional y medio ambiente de trabajo a nivel nacional.

**IV Congreso Nacional - Cusco 2010**

1972-08-28	Resolución núm. 1472-72-IC-DGI por la que se publica el reglamento de los comités de seguridad e higiene industrial.	
1972-02-24	Decreto Supremo 002-72-TR por el que se dicta reglamento de aplicación del decreto-ley 18846 de 28 abril 1971 de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	
1971-04-28	Decreto-ley núm. 18846 de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	
1969-11-11	Resolución ministerial 396/69-IC-DGI por la cual se dictan medidas de previsión y seguridad en resguardo de la salud e integridad física de los trabajadores.	
1969-03-18	Decreto-ley 17505 por el cual se promulga el Código Sanitario.	Derogado por Ley N° 26842. Ley General de Salud
2003-07-17	Ley núm. 27028 de regulación del uso de fuentes de radiación ionizante.	Regula las prácticas que dan lugar a exposición o potencial exposición a radiaciones ionizantes con el fin de prevenir y proteger, de sus efectos nocivos, la salud de las personas, el medio ambiente y la propiedad. Contempla las autorizaciones para realizar prácticas que supongan exposición a radiaciones ionizantes, las inspecciones, el régimen sancionador y los derechos e ingresos.
1997-05-20	Decreto Supremo núm. 009-97-EM por el cual se aprueba el reglamento de seguridad radiológica.	Establece los requisitos fundamentales para la protección contra la exposición a la radiación ionizante y para la seguridad de las fuentes de radiación, con la finalidad de garantizar la protección del personal trabajador, público y medio ambiente. El capítulo III trata de la exposición ocupacional: no se concederán ni utilizarán compensaciones de ningún tipo ni tratamientos salariales especiales como sustitutos de las medidas de seguridad y protección establecidas.
1993-08-23	Resolución suprema núm. 014-93-TR por la que se adopta para evaluación de la neumoconiosis los lineamientos de la Clasificación Radiográfica Internacional de la OIT	
1989-09-02	Decreto supremo núm. 032-89-TR por el que se adicionan varias enfermedades profesionales al artículo 60 del reglamento de la ley de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (SL 1972-Per. 1B).	Se trata de bronconeumopatías; enfermedades broncopulmonares causadas por el polvo de algodón, de lino, de cáñamo o de sisal; asma profesional; alveolitis alérgicas causadas por la inhalación de polvos orgánicos, entre otros.

1986-12-04	Decreto supremo núm. 039-86-SA por el que se aprueba el reglamento de organización y funciones del Consejo Nacional de Protección del Medio Ambiente para la Salud.	
1981-10-16	Ley 23285 de trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales.	Prevé, a los efectos, de las deducciones en el pago de impuestos, una bonificación del 50 por ciento para entidades empleadoras que contraten a esta categoría de personas.

**Fuente:** La información del cuadro fue obtenida de la pagina web: <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.details?p\\_lang=es&p\\_country=PER&p\\_classification=14&p\\_origen=COUNTRY&p\\_sortby=SORTBY\\_COUNTRY](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=PER&p_classification=14&p_origen=COUNTRY&p_sortby=SORTBY_COUNTRY)>.

- **Consideraciones generales de la seguridad y salud en la Constitución de 1993**

En lo referido a la Constitución de 1993, el desarrollo de los derechos constitucionales laborales no ha sido la misma que en la de 1979. Siguiendo al Dr. Jorge Toyama, la Constitución de 1993 es más escueta y no aborda varias de las instituciones contenidas en la Constitución de 1979 pero, no por ello, la materia constitucional laboral deja de ser relevante<sup>(2)</sup>.

En este escenario, encontramos que en lo referido a la Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha dispuesto lo siguiente:

Art.7

“Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí mismo a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respecto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”

Art.10

“El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento”

Es claro, que con la constitución de 1993 nos encontramos ante una desprotección por lo siguiente:

---

(2) Toyama Miyagusuku, Jorge. Ob. cit., p. 34.

- Primero, en el primer artículo transcrito nos referimos únicamente a la protección de la salud, la del medio familiar y la de la comunidad, ya no hacemos referencia a lo que es salud integral, por lo tanto podríamos inferir, que por salud se comprenderá la seguridad y salud en su aspecto de prevención, dejando de lado, consecuentemente, la responsabilidad del empleador en todos los campos que deriven por su omisión en lo referido a la implementación de medidas de seguridad en el centro de trabajo.
- Segundo, se constituye una gran retroceso en el derecho de protección que recae sobre los trabajadores, toda vez, que la constitución de 1993 no reconoce expresamente las medidas que se deben dictar sobre higiene y seguridad en el trabajo a fin de prevenir los riesgos profesionales, por lo que ya no podemos afirmar –según la doctrina– que este derecho es constitucional. Este último aspecto, de suma relevancia, toda vez, ¿Hasta donde alcanza esta afirmación? ¿Solo se debe reconocer como derechos constitucionales los escritos taxativamente? ¿Qué sucede con los derechos constitucionales no escritos –como la seguridad y salud en el trabajo– no obstante, han sido reconocidos por el Tribunal Constitucional?

## **II. LA SEGURIDAD Y SALUD DESDE UN PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL: ¿RECONOCIMIENTO TÁCITO?**

Comoquiera que la doctrina no reconoce a la seguridad y salud como derecho constitucional, los trabajadores no podrían pretender una protección de su derecho por una vía como la acción de amparo, la cual únicamente puede ser invocada en atención a un derecho constitucional reconocido expresamente o tal vez, en protección de los demás derechos fundamentales que consagra la Constitución, lo cual queda en el aire si es que nos ocupamos de ubicar algún articulado en el cuerpo de la constitución en el cual se reconozca la seguridad y salud en el trabajo como tal. En esta línea, según lo establece la doctrina podríamos acudir al principio de idoneidad o congruencia en el cual solo podrían protegerse siempre y cuando este derecho se derive de un derecho de contenido esencial, en este caso, podríamos invocar el derecho a la integridad de la persona. Asimismo, podríamos recurrir a la interpretación del la Cuarta disposición final y transitoria de la Constitución en la cual se establece que “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Por otro lado, cabe preguntarnos –además– si este derecho por su naturaleza eminentemente preventiva, podría ser protegido también por la vía del amparo, pues recordemos que el ejercicio de garantías constitucionales aplica con el fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional ya sea por acción o por omisión, en el cual la seguridad y salud encargaría –según mi postura– en este último supuesto, toda vez, que el incumplimiento

de parte del empleador de la implementación de un sistema integral de gestión en seguridad y salud en el trabajo podría ser tipificado como una omisión.

Cabe precisar, que la constitución de 1993, establece en el art. 3 lo siguiente:

“La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana del gobierno”.

Por lo tanto, en opinión del Dr. Marcial Rubio Correa, indiscutiblemente el art. 3 de la Constitución es sugerente, en especial porque da un ancho margen al campo de los derechos personales permitiendo, de esta manera, una amplia protección a la persona<sup>(3)</sup>, con lo cual, válidamente podríamos afirmar que la seguridad y salud en el trabajo se funda –entre otros– en la dignidad del hombre. Dignidad entendida como el carácter de ser racional el que determina la dignidad humana; la persona humana merece y necesita vivir en un entorno que permita y favorezca el desenvolvimiento, desarrollo y perfección de su naturaleza humana, tanto a nivel individual como social<sup>(4)</sup>.

El reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona implica en todo caso, el respeto a la dignidad en las relaciones interpersonales, y en las relaciones entre el poder y los individuos<sup>(5)</sup>, mas aun en el campo de las relaciones laborales, en las que las posiciones de empleador y trabajador, *per se*, son asimétricas, con lo cual se debe buscar la mayor protección para los menos desfavorecidos, en este caso los trabajadores.

### III. PROPUESTA DE REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE PARTE DE LAS CENTRALES SINDICALES.

Respecto a las deficiencias que presenta la constitución de 1993, las centrales sindicales, –en su oportunidad– presentaron una propuesta que no fue tomada en consideración y señalaba lo siguiente:

“Es derecho de los trabajadores que los centros de trabajo reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad, que permitan prevenir los riesgos profesionales y asegurar su salud física y mental. El Estado dicta las normas mínimas que los empleadores deben observar. La Ley regula la protección e

---

(3) Rubio Correa, Marcial. *Para conocer la Constitución de 1993*. Desco - Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo. Perú, marzo 1994, p. 35

(4) Placido, Alex F. *El Derecho a la Integridad Personal en la Doctrina y en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Colección Biblioteca Jurídica Contemporánea N° 1. Primera Edición 2004. Editorial San Marcos. p. 10.

(5) Placido, Alex F. *Ibidem*.



indemnización que los empleadores deben observar. La Ley regula la protección e indemnizaciones que corresponden a los trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional”

Como podemos observar, esta propuesta recoge parte del contenido de lo dispuesto en la constitución de 1979 y agrega a ello, la responsabilidad de los empleadores en lo referido a la protección e indemnización que corresponde a los trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Cabe anotar que este reconocimiento de resarcimiento por los daños originados al trabajador data desde la aparición del maquinismo, por lo que como expresa De La Cueva, “con la transformación de la industria aparece la preocupación de la legislación y la doctrina por la suerte del accidentado<sup>(6)</sup>”.

Por lo tanto resulta cuestionable, que ni la constitución de 1979 ni la de 1993 hayan regulado la responsabilidad de resarcir o indemnizar aquel trabajador sujeto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, pero no solo por lo referido a la responsabilidad que tiene todo empleador sino por el estado de necesidad en el que se encuentra un trabajador que haya sufrido alguna contingencia con motivo de la actividad laboral que se encontraba efectuando con motivo de las órdenes emanadas de un empleador. Se precisa esto, en razón a que en muchos casos los accidentes de trabajo pueden suceder fuera del centro de trabajo, no obstante, esto se deriva de una orden del empleador, por lo que igual cabe la reparación por el daño suscitado a un trabajador en pleno ejercicio de su actividad laboral, pese a encontrarse fuera del su centro de trabajo.

Finalmente, el reconocimiento de este derecho, según la propuesta del Comité de Libertad Sindical, implicaría una gran avance que pone en alto la seguridad y salud en el trabajo con su naturaleza preventiva y a la vez, da paso a la seguridad social en su naturaleza de resarcimiento del daño motivado por un accidente de trabajo o enfermedad profesional. No obstante, no puede quedar de lado la responsabilidad recaída sobre el empleador sobre esta necesidad del trabajador –que en estado de defensión– requiere la contribución del empleador no solo por el resarcimiento y recuperación total o parcial de la salud, sino además, por el resarcimiento económico que contribuye con la etapa de incapacidad en la que pueda permanecer el sujeto.

De lo anterior, muchos especialistas señalan que la responsabilidad del empleador se agota con la contratación y pago puntual de la seguridad social, actualmente EsSalud, sin embargo, esto no resulta siendo así, toda vez, que aquel trabajador al cual le aparece una enfermedad profesional posterior a la vigencia de la relación laboral queda en total desamparo, no solo a título individual sino que además a nivel familiar, que en muchos casos resulta ser, que este sujeto, es el único sujeto que genera ingresos. En esta línea, podemos afirmar que la seguridad social no

---

(6) De la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 2da Edición. México, 1954, p. 34.

alcanza, salvo en los casos de la enfermedad de la neumoconiosis<sup>(7)</sup> para lo cual los sistemas previsionales han establecido pensiones vitalicias ante la determinación de este tipo de enfermedad, las cuales han sido ratificadas por el Tribunal Constitucional, particularmente en el sector minero.

#### IV. ¿POR QUÉ LA SEGURIDAD Y SALUD DEBE SER RECONOCIDO COMO DERECHO FUNDAMENTAL?

Ya se ha venido advirtiendo que –hoy por hoy– la seguridad y salud en el trabajo no goza de un reconocimiento expreso en nuestra constitución, sin embargo, puede inferirse su calidad de derecho constitucional tomando como fundamento la dignidad e integridad de la persona, derecho supremo de todo ser humano.

Ahora bien, los derechos fundamentales son exigibles en razón de la dignidad humana, lo que implica, que se tutela a la persona humana por lo que ella es en sí misma.<sup>(8)</sup> En esta línea, también podríamos interpretar que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental. Independientemente, de que sea expresamente reconocido como tal en los diversos instrumentos internacionales, debemos precisar que la razón se fundamenta en la dignidad, lo que consecuentemente trae a colación el derecho a la integridad personal. Para ello, se necesita conectar la concreta regulación jurídica de la integridad personal con el fundamento filosófico de su previsión lo que deriva en el hecho que si bien los “derechos” solo alcanzan este estatus cuando pasan a integrarse al ordenamiento jurídico, único modo en que pueden resultar eficaces en la vida social, no se puede olvidar que también tienen una raíz moral que se indaga a través de su fundamentación<sup>(9)</sup>.

Siendo esto así, el reconocimiento de la seguridad y salud como derecho fundamental en el ordenamiento nacional, traerá como consecuencia una mayor atención de parte de; i) los juristas (los que se ocuparan de dictar dispositivos que vayan más acorde con la realidad y puedan ser aplicados en todos los sectores); ii) los empleadores, que tomaran conciencia de su responsabilidad frente a los trabajadores que tengan a su cargo-independientemente de que provengan de una empresa contratista o subcontratista- así como asumirán que la seguridad y salud implica una inversión que genera productividad y competitividad; iii) el estado, que se ocupara de reforzar su sistema inspectivo con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales inmersas en todo sistema integral de seguridad

---

(7) La **neumoconiosis** es un conjunto de enfermedades pulmonares producidas por la inhalación de polvo y la consecuente deposición de residuos sólidos inorgánicos o –con menos frecuencia– partículas orgánicas en los bronquios, los ganglios linfáticos y/o el parénquima pulmonar, con o sin disfunción respiratoria asociada. Por Resolución Suprema N° 014-1993-TR, se dictó el dispositivo en el cual se adoptan las medidas para la evaluación y diagnóstico de la neumoconiosis los lineamientos de la clasificación radiográfica internacional de la OIT.

(8) Placido V. Alex. F. Ob. cit., p. 16

(9) Vidal Gil, Los derechos Humanos como derechos subjetivos. En, Derechos Humanos. Concepto. Fundamentos. Sujetos. Ballesteros (ed.). Madrid, 1992, pp. 26 y 28.

y salud en el trabajo; y finalmente los trabajadores, los que se ocuparán de hacer que exijan su derecho de protección durante la ejecución de sus actividades laborales (independentemente que sean consideradas de riesgo o no según lo dispuesto en el D.S N° 003-98 SA).

Finalmente, la seguridad y salud atiende a la protección de la integridad personal –derecho fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos– lo que supone ante todo la protección del individuo frente a acciones contrarias a su dignidad. En síntesis, es posible afirmar que el interés directamente protegido en el derecho a la integridad se concreta en un interés o derecho de todas las personas a su corporeidad humana, como expresión directa de la dignidad humana, frente a los potenciales abusos del Estado y de los particulares<sup>(10)</sup>.

Atendiendo a lo anterior, podemos señalar que el derecho a la seguridad y salud presentaría las características propias a un derecho de tal magnitud<sup>(11)</sup>, esto es:

- a. Inherente a toda persona
- b. Indisponible e irrenunciable

Dichas características son reconocidas –no solo en la actual carta magna– sino que además se encuentran en el campo de Protección del Derecho del Trabajo, tal vez, enmarcada dentro de los principios aplicables, no obstante, se encuentran comprendidas en las esferas de protección con motivo de la desigualdad de las partes en una relación laboral. Por lo tanto, es válidamente posible afirmar que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho específico y exclusivamente laboral, en razón, a que es un derecho que ha sido atribuido exclusivamente a los trabajadores, los cuales solamente pueden ejercerlo frente a su empleador. Asimismo, atiendo a la protección de riesgos que únicamente atienden a riesgos laborales, es decir los que afectan por causa o como consecuencia del cumplimiento de su prestación asalariada de servicios en el ámbito de organización y control del empleador.

Respecto de la indisponibilidad de este derecho de parte de sus titulares (trabajadores) –pese a que no exista disposición expresa– debe reconocerse en forma implícita en todo contrato de trabajo, toda vez, que la indisponibilidad viene a suponer una garantía del disfrute efectivo de los derechos no solo frente a terceros, sino incluso, frente a posibles actos de disposición por parte del empleador, incorporando una

---

(10) Placido V. Alex. F. Ob. cit., p. 21.

(11) Dichas características son reconocidas por el Profesor Alex Placido al referirse al derecho a la integridad personal como derecho subjetivo, sin embargo, han sido asimiladas por el tesista a la seguridad y salud en el trabajo, toda vez, que este último derecho deriva de la integridad personal como se ha señalado en los párrafos precedentes.

resistencia jurídica mediante la cual el voluntario ejercicio del derecho en su alcance y contenido queda asegurado<sup>(12)</sup>.

## **V. EL TRATAMIENTO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD COMO DECRETO SUPREMO ¿ES ADECUADO EL TRATAMIENTO PARA UN DERECHO FUNDAMENTAL?**

En el Perú la seguridad y salud en el trabajo ha sido regulada en el Decreto Supremo N° 009-2005-TR dispositivo que ha recogido varias de las disposiciones contenidas en diversos instrumentos jurídicos internacionales y en las directrices creadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre todo en el aspecto técnico que se encuentra presente en todas las legislaciones.

No obstante, en el común de la legislación comparada, ha recibido un tratamiento supra en el cual su reconocimiento como derecho fundamental plasmado en disposiciones de rango superior lo que ha conseguido mejores resultados en la implementación del sistema de gestión como obligación del empleador y necesidad del trabajador que le garantice su integridad personal. En particular, porque no puede ser trasgredido por disposiciones de rango inferior, que permitan –desde un punto de vista jurídico– vulnerar los derechos de los trabajadores, en particular, el derecho fundamental a la integridad personal. Según la doctrina española se trata de un derecho legal porque su reconocimiento atiende únicamente a normas de rango legal. Entendiéndose como normas de rango legal a las leyes y decretos legislativos. Así, en el caso de España el reconocimiento legal que se le ha dado ha sido bajo la fórmula del derecho, vale decir, una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo”. Sobre el particular, el tratamiento que le da la legislación española es a través de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por lo tanto, en el caso del Perú no bastaría con modificar el rango de la normativa actual sino que también, es importante identificar los posibles defectos que concurren en la actualidad, que no permiten un eficaz cumplimiento de lo ya existente, es necesario además, analizar si el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que se mantiene es incompleto e insuficiente, si existe o no coordinación eficaz entre las autoridades del estado, si existe calidad insuficiente de los recursos disponibles y si es adecuada la planificación que contiene la legislación laboral vigente.

---

(12) Véase en el material de estudio del Diploma del Derecho del Trabajo–Seguridad y Salud de la Pontificia Universidad Católica elaborado por la Dra. Estela Ospina.