



FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**“LAS POLÍTICAS ESTATALES LABORALES
PARA SALVAGUARDAR LA VIDA, LA SALUD
E INTEGRIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO”**

Tesis para optar al título profesional de:

Abogado

Autor:

Omar Agustin Llanos Espinoza

Asesor:

Dr. Mariano Rodolfo Salas Quispe

<https://orcid.org/0000-0003-1587-546X>

Lima - Perú

2025

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ITALO JOSHUA DELL'ERBA UGOLINI
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	ALEJANDRO GUILLERMO PEREZ ROMERO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	MARIANO RODOLFO SALAS QUISPE
	Nombre y Apellidos

Informe de Similitud




14% 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 8 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 6%  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.

Dedicatoria

Quiero expresar mi gratitud a mi padre, por proporcionarme enseñanza, ejemplo y respaldo financiero, a mi madre por ser mi soporte emocional incluso en los días más difíciles e intratables, a mis difuntos abuelos por brindarme cariño sincero y guía emocional, a mi abuela por ser siempre velar por mi comodidad y tranquilidad, y a mis hermanos, por fomentar una competencia sana y permanente ante lo que la vida nos depara. Asimismo, agradezco a mis compañeros de clase por su estímulo constante para que continúe explorando en la investigación. Esta tesis está dedicada a todos ellos.

Omar

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Privada del Norte por su valioso aporte en nuestro crecimiento personal y formación profesional. Además, deseo reconocer a los profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, y el constante apoyo de mis padres, hermanos y abuelos, darle las gracias eternamente por brindarme la oportunidad de desarrollarme y desenvolverme profesional y personalmente y por depositar su confianza en mí.

Omar

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR.....	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	24
CAPÍTULO III: RESULTADOS	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	84
REFERENCIAS	92
ANEXOS	96

Índice de tablas

Índice de Figuras

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la vida, salud e integridad de los trabajadores del sector público, tomando como caso de estudio a la Municipalidad Provincial de Trujillo en 2025. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo, sustentada en entrevistas a funcionarios y especialistas en derecho laboral, lo que permitió interpretar los testimonios en torno al marco normativo de seguridad y salud en el trabajo (SST), su implementación y sus consecuencias prácticas. Los resultados muestran que, aunque el Perú cuenta con un marco jurídico sólido y coherente en materia de SST basado en la Constitución, la Ley N.º 29783 y estándares internacionales, en la práctica este se aplica de manera parcial, burocrática y formalista. Se identificaron deficiencias significativas: falta de presupuesto, ausencia de unidades especializadas en SST, dispersión normativa y una débil cultura organizacional preventiva. En el caso de Trujillo, la intervención de SUNAFIL generó respuestas reactivas para evitar sanciones, pero no transformaciones estructurales profundas. En conclusión, las políticas estatales laborales vigentes brindan un paraguas jurídico amplio, pero su efectividad depende de la implementación real en cada entidad pública.

Palabras claves: Políticas estatales laborales, vida, salud e integridad de los trabajadores del sector público.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la esfera jurídica laboral, la protección de la salud, integridad y en definitiva la vida de los trabajadores se establece como un fundamental imperativo. En el mundo, instituciones diversas reconocen el derecho a escenarios de trabajo saludables y seguros como esencial parte del trabajo en condiciones decentes. Declaró la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2022 el ambiente de trabajo saludable y seguro como un derecho primordial, integrándolo junto a los internacionales convenios sobre seguridad y salud. A la par, las Naciones Unidas en la Agenda 2030 contiene en su Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 la meta 8.8, que impulsa a la protección de los derechos ocupacionales y la promoción de ambientes seguros de trabajo para todos los colaboradores. Pese a estos compromisos normativos de nivel alto, permanecen trascendentales brechas en la efectiva protección de los empleados a nivel internacional (OIT, 2025).

Según las últimas estimaciones mundiales de la OIT (2025), en 2019, alrededor de 2,93 millones de colaboradores fallecieron por motivos laborales. La mayoría de estas muertes (2,6 millones, o el 89 %) se atribuyeron a enfermedades ocupacionales, mientras que los accidentes laborales causaron 330 000 muertes (el 11 %). Además, más de 395 millones de empleados en el mundo tuvieron una lesión laboral no mortal. Estas cifras evidencian que, a pesar de los avances en normas internacionales, millones de trabajadores siguen expuestos a riesgos inadmisibles en sus entornos laborales. La persistencia de este problema global subraya la necesidad de intensificar las políticas y medidas de prevención para proteger efectivamente la vida, y el bienestar de los empleados a nivel mundial.

En Latinoamérica, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) advirtió en 2023 que más de 100.000 individuos fallecen anualmente en la región a causa de accidentes de trabajo o patologías ocupacionales. Los accidentes inmediatos representan solo la parte visible del problema, ya que la gran mayoría de las muertes relacionadas con el trabajo provienen de enfermedades profesionales de mediano y largo plazo. La recurrencia de cifras tan altas indica que las condiciones de trabajo inseguras e insalubres continúan afectando a millones de trabajadores latinoamericanos (OPS, 2023).

En este escenario, el ordenamiento peruano, empezando por la Constitución Política, consagra los derechos a la vida, así como de la integridad, asumiendo compromisos derivados de tratados ratificados por el Perú para proteger a los trabajadores en condiciones equitativas y satisfactorias (Constitución Política Del Perú, 1993). Esto implica, jurídicamente, que el Estado debe adoptar políticas preventivas eficaces y supervisar su cumplimiento a fin de evitar vulneraciones a dichos derechos básicos en el contexto laboral. Además, el Perú cuenta con un marco normativo que sostiene el reconocimiento del derecho a trabajar en condiciones saludables y seguras. El pilar de esta normativa es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783, 2011). Dicha ley establece que el empleador incluido el Estado como empleador público, debe certificar en el centro de trabajo la implementación de las necesarias condiciones que salvaguarden la vida, la integridad de los colaboradores (Baca, 2021).

Ahora bien, el problema surge al contrastar este marco jurídico con la realidad del sector público. Pese a las normas vigentes y a su carácter imperativo, se observan faltas. De tal modo que, muchas instituciones en el país aún no cumplen cabalmente con las establecidas obligaciones por la Ley 29783. En la práctica se observan deficiencias en la ejecución de los sistemas de gestión de salud y seguridad en el lugar laboral: no todas las

entidades públicas cuentan con comités de seguridad operativos, evaluaciones periódicas de riesgos ni capacitan suficientemente a su personal en prevención de accidentes. Este escenario pone en riesgo la integridad mental y física de los servidores públicos. Las inspecciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) frecuentemente detectan incumplimientos, y se han tenido que reforzar las estrategias de asistencia técnica a entidades estatales para mejorar sus estándares de seguridad a nivel ocupacional (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022). En tanto, a pesar del robusto marco legal peruano, la salvaguarda efectiva de la vida, e integridad de muchos trabajadores públicos no está garantizada plenamente, evidenciando un problema que demanda atención urgente.

El problema reconocido en el mundo y a nivel nacional es evidente en la provincia de Trujillo, donde el principal empleador público que es la Municipalidad debe seguir el parámetro normativo establecido para salvaguardar a sus empleados, no obstante, a pesar de esto, hay deficiencias notables en la ejecución de dichas leyes (Baca, 2021). Ilustra un hecho reciente las deficiencias en la protección de los colaboradores municipales trujillanos. En septiembre de 2024, un empleado del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo (SEGAT) falleció tras caer en un pozo cuando ejecutaba sus labores nocturnas. Este accidente trágico ocupacional mortal puso de manifiesto fallas posibles en las medidas de supervisión y seguridad en dichas tareas de alto riesgo (Soltvperu, 2024). El caso fundó conmoción local y demostró que, pese a la existencia de normas, la protección real de la vida e integridad de algunos empleados municipales fue deficiente. Situaciones como ésta sugieren que las políticas laborales estatales a nivel local no se están ejecutando con el rigor necesario para evitar accidentes y adecuadamente responder cuando ocurren.

En este contexto, el problema jurídico se centra en la brecha entre la normativa y su efectiva aplicación en el sector público. A pesar de contar con una amplia legislación y con políticas estatales destinadas a proteger la vida, la salud e integridad de los servidores públicos, subsisten carencias en la ejecución de dichas políticas dentro de las entidades estatales. Desde una perspectiva jurídica, abordar este problema implica analizar las políticas públicas estatales vigentes, la responsabilidad del Estado como empleador y garante de derechos fundamentales, y las eventuales reformas o acciones necesarias para lograr que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los empleados públicos sea una realidad tangible y efectiva. Solo mediante el cumplimiento estricto del marco legal y el fortalecimiento de la cultura de prevención en el sector público se podrá cerrar la brecha, garantizando que ningún servidor civil vea menoscabados su vida, salud o integridad en el ejercicio de sus funciones.

En lo que respecta a los estudios previos destaca a nivel internacional la indagación de Barriga et al. (2024) en Ecuador analizaron los esenciales componentes de la seguridad en el trabajo, basándose en la perspectiva de sustentabilidad, las regulaciones, y procedimientos. Fue una evaluación sistemática descriptiva de la literatura, según la declaración Prisma. Indicaron los hallazgos que, a pesar de que Ecuador tiene un marco normativo coherente con la seguridad laboral y la salud en el trabajo, asentado en las leyes, no se observa una política de Estado sostenida y sólida para el monitoreo continuo del entorno de trabajo, condiciones laborales y la seguridad ocupacional. Se concluye que se demanda actualizar los actuales protocolos y de crear vías de comunicación con organizaciones tanto sindicales como empresariales, con el fin de lograr, de modo conjunto y consensado, una significativa mejora de las condiciones laborales para los trabajadores ecuatorianos.

Loor & Vaque (2022), en Ecuador, analizaron el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley entre trabajadores públicos y obreros bajo los regímenes del Código de Trabajo y la LOSEP. Fue mixto, de nivel exploratorio. Como técnicas se emplearon encuestas y entrevistas. La muestra estuvo conformada por servidores públicos, obreros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y abogados de libre ejercicio. Mostraron los resultados que un significativo porcentaje de los obreros se siente afectado por la aplicación de regímenes distintos en una misma institución, percibiendo una vulneración al principio de igualdad. Se concluye que el inciso analizado suscita la desigualdad en derechos laborales.

García & Malagón (2021) en Colombia, analizaron la salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica. Fue cualitativo, con un nivel exploratorio y diseño documental. La técnica utilizada fue la revisión de fuentes secundarias y el instrumento fue el análisis de bases de datos como PLISA, OMS, OIT y estadísticas de gasto público. La muestra abordada fue seis países latinoamericanos (Costa Rica, Chile, Argentina, Brasil, Colombia, y Venezuela). Evidenciaron los resultados que Brasil, Chile, y Argentina presentan cobertura mayor en protección social, mientras que Venezuela y Colombia tienen índices altos de mortalidad por enfermedades no transmisibles. Se concluyó que las políticas públicas en salud influyen en la cobertura y resultados sanitarios, siendo necesarias políticas integrales para disminuir la inequidad y mejorar el acceso a servicios de calidad.

En el ámbito nacional, Zevallos & Zevallos (2023) analizaron la normativa laboral peruana en el sector público durante las últimas cinco décadas, comprendiendo trece gobiernos entre 1968 y 2021. Fue mixta y descriptiva. La muestra fue 10 doctorandos, a los cuales se les aplicó una encuesta. Indicaron los hallazgos que, hay una basta

normatividad laboral en el sector público peruano, donde hay 15 regímenes laborales diferentes, en un escenario de irresolución de los estructurales problemas de trabajo por la legislación vigente, lo que contribuye a agrandar la inestabilidad laboral en el sector público, cuya responsabilidad recae en los gobiernos distritales, nacional, y regionales; todo lo cual ratifica el significado jurídico de la estabilidad laboral como un contractual vínculo entre el Estado y el empleado público. En conclusión, la política normativa laboral pública en Perú de las cinco últimas décadas resulta en generales términos coexistente, dispersa y desigual, y ha mantenido los efectos incoherentes sobre el bienestar del trabajador público en base a la coexistencia del privado régimen laboral dentro del público.

Ewes et al. (2023) analizaron la situación de la SST en Perú en el año 2022 y su correspondencia con la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo. La indagación se fundamentó en la promulgación de leyes y reglamentos afines con la seguridad y salud en el trabajo en Perú, así como en la ejecución de programas nacionales. Se destacan varios estudios que se han evaluado los riesgos laborales, y la cultura de seguridad en diversos sectores, como los servicios, la industria, la construcción y la minería. Revelan los principales hallazgos que, a pesar de las implementadas medidas, aún coexisten deficiencias en la gestión de la salud y seguridad laboral en Perú. Se observó según datos del Ministerio de Trabajo un acrecentamiento del 4% en la cantidad de accidentes laborales en 2022, siendo los sectores más afectados la construcción, la manufactura y la minería. En conclusión, importante identificar las subyacentes causas de los accidentes y enfermedades ocupacionales en el país y la manera que se pueden prevenir a través de la ejecución de

medidas de SST. Conjuntamente, se resalta la relevancia de abordar la SST en relación con la calidad de vida de los colaboradores.

Baca (2021) identificaron el estado de la implementación de la Ley N.º 29783 en la Municipalidad de Trujillo. Fue cualitativo, hermenéutico-jurídico. La población fue la Municipalidad y la información que se obtuvo de Sunafil y fuentes legales diversas. Evidenciaron los hallazgos que las infracciones principales fueron la no entrega de Equipo de Protección Personal (20%), la inasistencia a diligencias, (20%) y el incumplimiento del Identificación de Peligros y la Evaluación de Riesgos y Controles (13%), acumulando multas que lograron más de S/. 669,000.00, y revelando una reincidencia en infracciones. En conclusión, adecuadamente no se implementó la Ley N.º 29783, existiendo reiteradas omisiones a pesar de las observancias de Sunafil, lo que muestra falta de institucional compromiso, gestión deficiente en seguridad y salud en el trabajo (SST), y un negativo impacto económico evitable.

En cuanto a las precisiones conceptuales sobre las categorías de análisis, se tiene que como modelo que fundamenta el estudio es la teoría jurídico-política del garantismo jurídico formulada por Luigi Ferrajoli, constituye una teoría general del derecho que sitúa a los derechos fundamentales como centro estructurante del ordenamiento a nivel jurídico (Ramírez, 2024). Según este paradigma, el Estado Constitucional debe organizarse de tal forma que toda autoridad pública esté en la obligación de actuar según el principio de sujeción a los derechos denominados fundamentales. En este marco, el garantismo jurídico no solamente exige la existencia de derechos positivados, sino que reclama garantías efectivas primarias (obligaciones de no lesionar o de prestar) y secundarias (sanción y reparación judicial) que testifiquen su cumplimiento real. Reconoce además la teoría la existencia de lagunas de garantía, es decir, contextos en que los derechos están

reconocidos, pero carecen de adecuados mecanismos para su protección, lo que exige la correctiva acción del legislador y el juez. En suma, propone el garantismo jurídico una teoría normativa y crítica que vincula la legalidad con la legitimidad, subordinando toda estatal actuación al respeto y realización de los derechos fundamentales como sustanciales parámetros del derecho (Torres, 2017).

En el contexto de la indagación del presente estudio, esta teoría resulta pertinente especialmente para analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes jurídicamente salvaguardan la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público. Desde la perspectiva garantista, estas políticas deben valorarse no solamente por su existencia normativa, sino por su capacidad efectiva y real de cumplir con los estándares constitucionales de protección de derechos. Si las condiciones laborales no aseguran plenamente la salud, la vida y la integridad del trabajador, o si existen omisiones legislativas o administrativas que generan vulnerabilidad, el garantismo permite calificar tales situaciones como inconstitucionales o inválidas. En este sentido, la local administración pública está obligada a efectuar mecanismos materiales y normativos que eviten la producción de daños y garanticen seguros entornos laborales, en cumplimiento del mandato constitucional y conforme a los principios del garantismo jurídico.

En este marco las políticas estatales laborales vigentes que buscan salvaguardar jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, se refieren el conjunto de normas, estrategias y mecanismos legales y administrativos adoptados por el Estado con el propósito de garantizar condiciones laborales dignas, seguras, y saludables para los servidores públicos. Dichas políticas, en el marco del trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo, se

articulan en torno a cuatro pilares: la creación de empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social. En este hilo, la salud y seguridad en el trabajo constituye una esencial dimensión, al integrar no solamente la prevención de enfermedades y accidentes laborales, sino también la promoción del bienestar social, físico, y mental de los trabajadores. Estas políticas deben evolucionar para enfrentar los riesgos emergentes coligados a las formas nuevas de trabajo, los cambios demográficos y los impactos del cambio climático, exigiendo un amplio enfoque, asentado en principios de justicia, responsabilidad y participación colectiva. Se expresan estas políticas en normas de derecho estricto, y requieren una aplicación efectiva y contextualizada para el sector público (Schulte et al., 2022). Sobre las subcategorías que se considerarán en el estudio son:

a. Políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú. Se sustentan en un marco normativo sólido centrado en la Ley N.º 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), y su reglamento. Establece esta legislación un enfoque preventivo que busca identificar, controlar y evaluar los riesgos laborales antes de que sucedan accidentes o patologías ocupacionales. Conjuntamente, se promueve una cultura de prevención a través de la activa participación de trabajadores, empleadores y el Estado en la gestión de la seguridad y salud laboral, destacando principios como la prevención, gestión integral, responsabilidad, y cooperación. La normativa reconoce la SST como un derecho fundamental, en armonía con estándares internacionales como el Convenio 187 de la OIT y las directrices de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que exigen nacionales políticas periódicamente revisadas y sistemas nacionales integrales que

incluyan fiscalización, recolección de datos, participación sindical y educación preventiva (Galeano et al., 2022; Hoyos De La Cruz, 2024).

b. Implementación del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo. Hace referencia al conjunto de acciones técnicas, jurídicas, y administrativas a través de las cuales se materializan las obligaciones legales orientadas a prevenir riesgos laborales y proteger la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. La implementación es el proceso que implica la adopción de políticas públicas, leyes, y reglamentos que instituyen deberes tanto para empleadores como para colaboradores, con el propósito de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Mediante sistemas como el de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se formaliza el cumplimiento de estándares mínimos de prevención, vigilancia, control y mejora continua en los ambientes laborales. Garantiza su adecuada implementación no solamente el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores, sino también la responsabilidad jurídica de los empleadores en caso de omisión o incumplimiento normativo (Gallego, 2021).

c. Deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Hacen referencia a la ineficaz o insuficiente ejecución de las obligaciones determinadas en la Ley N.º 29783, así como a la falta de efectiva implementación de los sistemas y lineamientos que dicha norma exige a los empleadores, principalmente del sector público. Entre los factores que fomentan el incumplimiento se encuentran la escasez de recursos logísticos y humanos, la falta de materiales y equipos, y los recursos limitados económicos. Asimismo, el incumplimiento de esenciales disposiciones, como la inexistencia de un sistema de gestión de SST, la falta de preventiva planificación, la ausencia de reglamentos internos, y la omisión en la designación y capacitación del comité de seguridad. Estas deficiencias normativas y estructurales reflejan una

vulneración sistemática de los derechos fundamentales de los colaboradores y evidencian una fragmentaria aplicación e incompleta del vigente marco jurídico en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional (Rodas et al., 2022).

d. Consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos. El incumplimiento de las políticas estatales laborales, específicamente de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, conlleva consecuencias jurídicas para las entidades públicas. Incluyen estas consecuencias la imposición de multas y sanciones por parte de la Sunafil, las cuales pueden clasificarse como infracciones leves, graves o muy graves, dependiendo del tipo de falta cometida. Las faltas también pueden generar responsabilidad civil por daños y perjuicios a los trabajadores afectados, especialmente si se derivan enfermedades ocupacionales o accidentes de trabajo, y eventualmente, incluso responsabilidad penal si se acredita dolo o negligencia grave en la omisión de medidas de seguridad (Baca, 2021).

1.2 Formulación del problema

Pregunta general.

¿En qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025?

Preguntas específicas.

¿Qué disposiciones jurídicas establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú?

¿Cómo se ha implementado jurídicamente el marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo?

¿Qué deficiencias normativas o incumplimientos legales se han identificado en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo?

¿Qué consecuencias jurídicas derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo?

1.3 Objetivos

Objetivo general.

Analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025

Objetivos específicos.

Examinar las disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú.

Describir la implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Identificar las deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Analizar las consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1.4 Supuestos

Supuesto general.

Las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025

Supuestos específicos.

Las disposiciones jurídicas establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú.

La implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo se aplica en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Existen deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Se generan consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrollará bajo un **enfoque** cualitativo, ya que se orientará a la interpretación jurídica y crítica de las políticas estatales laborales, así como a la comprensión del grado en que dichas políticas salvaguardan la vida, salud e integridad de los trabajadores del sector público. Este enfoque permitirá analizar en profundidad la percepción, interpretación y aplicación normativa desde la perspectiva de los actores implicados, privilegiando el significado y sentido jurídico-político de sus testimonios. La teoría del garantismo jurídico, que sustenta este estudio, se complementará con el enfoque interpretativo para valorar las políticas públicas más allá de su formulación legal (Firdaus et al., 2021).

El **nivel** de investigación será descriptivo-analítico. En cuanto permitirá identificar y sistematizar la información obtenida de los informantes clave respecto a las disposiciones jurídicas y su implementación. El **alcance** de la investigación será explicativo-contextual, puesto que se buscará comprender las causas y efectos jurídicos del incumplimiento de las políticas estatales laborales, tomando como referencia los testimonios y experiencias del personal vinculado a la gestión pública local. Se adoptará un **diseño** no experimental y de tipo fenomenológico-jurídico (Rebollo & Ábalos, 2022). Este diseño permitirá indagar la experiencia vivida por funcionarios públicos, representantes de organismos fiscalizadores y especialistas en derecho laboral, en relación con la implementación de políticas de seguridad y salud en el trabajo. Se tratará de comprender, desde su subjetividad y experiencia profesional, cómo se perciben, aplican o incumplen las disposiciones jurídicas destinadas a proteger la vida, salud e integridad de los trabajadores públicos (Pereyra, 2022).

La **población** de estudio estará conformada por funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, y especialistas en derecho laboral. La **muestra** será de tipo no probabilística, intencional, seleccionándose a informantes clave cuya experiencia, conocimiento y rol institucional les permita aportar información relevante y pertinente para los objetivos del estudio. El **criterio de selección** responderá a la función desempeñada, conocimiento del marco normativo, participación en procesos de implementación de políticas de seguridad y salud. Se prevé que la muestra se cerrará en función del principio de saturación teórica, propio de la investigación cualitativa.

Se empleará como **técnica** principal la entrevista semiestructurada, por su capacidad para obtener información en profundidad, con base en una guía temática flexible que permita adaptarse a las respuestas del entrevistado. Esta técnica permitirá recoger tanto datos objetivos como valoraciones críticas y reflexiones jurídicas de los participantes. El **instrumento** será una guía de entrevista elaborada en función de las categorías de análisis derivadas de los objetivos específicos: vigencia normativa, implementación, incumplimientos y consecuencias jurídicas. La validez del instrumento será asegurada a través de juicio de expertos en derecho laboral y metodología cualitativa, quienes revisarán la claridad, pertinencia y coherencia de las preguntas. La aplicación de las entrevistas se realizará previa firma de un consentimiento informado por parte de los participantes (Ruslin et al., 2022).

Los datos obtenidos serán analizados mediante **análisis de contenido temático**, técnica adecuada para identificar patrones, conceptos y relaciones dentro de los discursos. Se construirá un sistema de codificación en torno a las categorías: políticas estatales vigentes, implementación normativa, deficiencias legales e implicancias jurídicas. Se utilizará un enfoque inductivo-deductivo, que permitirá tanto validar las categorías

teóricas como identificar nuevas subcategorías emergentes del discurso de los entrevistados. Para asegurar el rigor del análisis, se empleará la triangulación interna mediante la comparación de testimonios de distintos perfiles profesionales, y la sistematización progresiva, con matrices de categorías que permitan visualizar convergencias, divergencias y vacíos(Arias & Covinos, 2021).

En cuanto al **procedimiento**, primero, se elaborará una guía de entrevista basada en los objetivos de la investigación, la cual será validada por expertos. Luego, se seleccionará a los participantes de forma intencionada, priorizando a quienes tengan experiencia en la aplicación de políticas laborales en el sector público. A cada persona se le explicará el propósito del estudio y se solicitará su consentimiento informado. Las entrevistas se realizarán de forma presencial o virtual, según disponibilidad, y serán grabadas con autorización. Posteriormente, se transcribirán las entrevistas y se organizarán los datos en una matriz de análisis. Finalmente, se codificará la información y se interpretarán los resultados con base en las categorías establecidas, en relación con los objetivos y el marco teórico del estudio(Vizcaíno et al., 2023).

Sobre las **consideraciones éticas**, la investigación respetará los principios éticos fundamentales: autonomía, confidencialidad, consentimiento informado y no maleficencia. Se garantizará que los participantes comprendan claramente el propósito de la investigación, su derecho a retirarse en cualquier momento y la confidencialidad absoluta de sus datos.

Los datos serán tratados con responsabilidad, sin manipulación, ni exposición indebida. Se evitará cualquier daño o perjuicio a los participantes, directa o indirectamente. Además, se asegurará que los resultados sean utilizados exclusivamente para fines académicos y respeten los principios de integridad investigativa.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

El desarrollo del presente trabajo de investigación fue llevado a cabo mediante el planteamiento de una guía de entrevista elaborada en función de las categorías de análisis derivadas de los objetivos, siendo los entrevistados tres funcionarios públicos de la municipalidad de Trujillo y tres especialistas en derecho laboral

Objetivo específico 1: Examinar las disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú.

Funcionarios públicos

¿Qué normas o disposiciones jurídicas considera usted que son las más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la Municipalidad?	
Funcionario público 1	Los más relevantes son Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Ley N.º 30557 Ley del Servicio Civil.
Funcionario público 2	Garantizar la seguridad en el trabajo incluyendo la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud de los trabajadores.
Funcionario público 3	<p>Considero que la norma central en este tema es la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, junto con su reglamento. Esa es la que marca la pauta para todos los empleadores, incluido el Estado, en lo que respecta a cuidar la integridad de los trabajadores.</p> <p>A nivel municipal, también tenemos que guiarnos por la Constitución, que reconoce el derecho a la vida y a la salud, y por disposiciones del Ministerio de Trabajo que nos hacen llegar lineamientos y programas de asistencia técnica.</p>

	<p>Además, la Sunafil tiene un rol clave, porque sus normas y fiscalizaciones terminan aterrizando en acciones concretas que nosotros debemos cumplir.</p> <p>En lo práctico, para nuestra Municipalidad las disposiciones más relevantes son las que obligan a contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con un comité, un reglamento interno, evaluaciones de riesgos y la entrega de equipos de protección personal según el área. Eso es lo que más nos impacta, porque son medidas que debemos implementar sí o sí para no exponer a los trabajadores a riesgos, sobre todo en labores de campo como limpieza, serenazgo o mantenimiento.</p>
<p>¿Cree que estas normas se encuentran adecuadamente difundidas entre los funcionarios y trabajadores municipales? ¿Por qué?</p>	
<p>Funcionario público 1</p>	<p>En la práctica considero que la difusión de estas normas no es la adecuada.</p>
<p>Funcionario público 2</p>	<p>No, porque mayormente falta capacitación por falta de supervisión y monitoreo y al mismo tiempo por falta de presupuesto.</p>
<p>Funcionario público 3</p>	<p>En mi experiencia como alcalde, diría que las normas sí están difundidas, pero no de la manera que uno quisiera. Es decir, los funcionarios de oficina suelen conocer la Ley 29783 y saben que existe la obligación de cumplir con temas de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, cuando bajamos al nivel de los trabajadores operativos, como personal de limpieza, parques y jardines o serenazgo, ahí ya no hay el mismo nivel de información.</p> <p>Muchas veces ellos conocen lo básico porque se les entrega un reglamento interno o porque reciben charlas puntuales, pero no siempre se logra que la</p>

	<p>norma cale realmente en su día a día. Eso pasa porque no todos leen los documentos completos, y también porque como municipalidad pequeña no tenemos un área especializada que haga capacitaciones constantes. Entonces, yo no diría que la difusión es nula, pero sí es limitada. Depende mucho de la iniciativa de cada jefatura y de los recursos que tengamos para organizar talleres o capacitaciones. Y eso, siendo sinceros, todavía nos falta reforzar.</p>
--	--

Especialista en derecho laboral

<p>Desde su perspectiva jurídica, ¿cuáles son las principales normas que configuran el marco legal de protección laboral en materia de vida, salud e integridad de los trabajadores públicos?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>Desde mi perspectiva, el marco legal de protección laboral en el sector público descansa en algunos pilares bien claros. El primero es la Constitución Política del Perú, que garantiza derechos fundamentales como la vida, la integridad y la salud. Ese es el punto de partida: sin esa base constitucional, cualquier política sería solo un buen deseo. Luego, tenemos la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento. Esta norma es crucial porque establece que el empleador —incluyendo al Estado— debe garantizar entornos seguros y saludables. No es optativo, es un deber. También considero relevante la Ley 30057, del Servicio Civil, porque refuerza la necesidad de gestionar condiciones laborales adecuadas dentro del régimen público, aunque su implementación todavía es desigual entre entidades.</p> <p>Finalmente, no podemos dejar de lado los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú, como el Convenio 187, que elevan los estándares de</p>

	<p>seguridad y salud en el trabajo a nivel global y obligan al Estado a actualizarse.</p> <p>Ahora, el problema está en que, aunque el marco legal es bastante robusto, su aplicación en la práctica es irregular. La Municipalidad de Trujillo, por ejemplo, debería ser un modelo de cumplimiento, pero los hechos, en algunos casos, demuestran que todavía hay un trecho largo entre lo que la norma dice y lo que pasa en la calle.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>En materia de protección de la vida, salud e integridad de los trabajadores públicos en el Perú, el marco legal principal lo configura la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley 29783, junto con su reglamento, el Decreto Supremo 005-2012-TR, que sigue plenamente vigente.</p> <p>En el sector público, estas normas establecen obligaciones claras para las entidades del Estado en cuanto a identificar y controlar riesgos, formar comités de seguridad y salud en el trabajo, realizar evaluaciones de riesgos (IPERC), y garantizar el suministro de equipos de protección personal, entre otros aspectos.</p> <p>Además, para el ámbito público, la Ley 30057 del Servicio Civil y sus normativas complementarias también imponen estándares para asegurar condiciones laborales adecuadas y un entorno seguro para los servidores públicos. Así que, en buena cuenta, nos basamos en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el marco de la Ley del Servicio Civil para garantizar esa protección integral.</p>
Especialista en derecho laboral 3	<p>En cuanto a las normas principales, la Constitución reconoce la vida, la integridad y la salud como derechos fundamentales. A partir de ahí, la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo es la norma eje, pues obliga a los empleadores —también al Estado— a prevenir riesgos, capacitar y proteger a los trabajadores. Su reglamento detalla cómo hacerlo. Además, los convenios de la OIT</p>

	<p>ratificados por el Perú refuerzan estos derechos a nivel internacional.</p> <p>El marco legal, entonces, es coherente y bien estructurado. Donde comparto gran parte de tu enfoque es en señalar que el problema no está en la falta de leyes, sino en su cumplimiento real en las entidades públicas. Allí es donde la protección se debilita.</p>
<p>¿Cómo valora usted la coherencia y suficiencia del marco jurídico vigente para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del sector público?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>Te lo digo con franqueza: el marco jurídico vigente es coherente en el papel, pero insuficiente en la práctica.</p> <p>Coherente porque la Ley 29783, la Constitución y los convenios internacionales están bien articulados; no hay contradicciones gruesas. Todos apuntan a la prevención, a la protección de la vida y la salud, y a reconocer estos derechos como fundamentales. Incluso la Ley del Servicio Civil complementa esta lógica al exigir condiciones dignas de trabajo.</p> <p>Pero cuando hablo de insuficiencia me refiero a que el sistema no garantiza que esas normas se cumplan de manera uniforme en todas las entidades. ¿Por qué? Porque el Estado mismo, que es el empleador en este caso, no siempre asigna presupuesto, no fortalece capacidades técnicas, y a veces trata las obligaciones de seguridad y salud como un trámite más que como un eje central.</p> <p>Entonces, claro, sobre el papel la coherencia existe. Pero si un trabajador municipal en Trujillo sigue muriendo por falta de medidas básicas de seguridad, es evidente que el marco jurídico no está siendo suficiente para proteger realmente.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>Te diría que el marco jurídico vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector público peruano es coherente en su estructura normativa, pero su suficiencia depende mucho de la</p>

	<p>implementación real y del compromiso de las entidades.</p> <p>En términos normativos, la Ley 29783 y su reglamento están bien diseñados, y la Ley del Servicio Civil también refuerza la necesidad de contar con entornos laborales seguros. Es decir, sobre el papel, hay una coherencia razonable entre las obligaciones de las entidades públicas y los derechos de los trabajadores.</p> <p>Ahora bien, la suficiencia real del marco se pone a prueba en la práctica. Muchas veces, la normativa es robusta, pero la fiscalización y los recursos para implementarla son limitados. Esto genera brechas entre lo que dice la ley y lo que realmente se cumple en las entidades del Estado, especialmente en gobiernos locales o áreas con menor capacidad técnica.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Te Sobre la coherencia y suficiencia, considero que el marco jurídico está bien armado en lo formal. La Constitución, la Ley 29783 y los convenios internacionales no se contradicen entre sí; todos van en la misma línea de proteger la salud y la integridad de los trabajadores. Esa coherencia es una fortaleza.</p> <p>Ahora, en cuanto a suficiencia, allí es donde surgen dudas. La norma cubre los aspectos esenciales, pero en la práctica muchas entidades públicas no logran aplicarla con la misma rigurosidad que el sector privado. Esto genera la sensación de que, aunque el marco existe, no alcanza para garantizar de manera efectiva la protección.</p> <p>Diría entonces que coincido bastante con la idea de que hay una brecha: el marco legal es coherente, pero su suficiencia real depende de la implementación, y ahí todavía estamos en deuda.</p>

Interpretación de resultados de objetivo específico 1:

En relación con el primer objetivo, los entrevistados coinciden en identificar un conjunto de pilares normativos fundamentales que conforman el marco legal de protección de la vida, salud e integridad de los trabajadores públicos en el Perú. Tanto los funcionarios municipales como los especialistas mencionan en primer lugar la Constitución Política del Perú, que consagra estos derechos fundamentales como base de cualquier política laboral. Sobre esa base constitucional se erige la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señalada unánimemente como la norma central que obliga a los empleadores incluyendo al Estado a prevenir riesgos, capacitar y proteger a los trabajadores. Esta ley, junto con su reglamento, establece obligaciones claras para todas las entidades públicas: identificación y control de riesgos, formación de comités de seguridad y salud, evaluaciones periódicas y provisión de equipos de protección personal, entre otros aspectos. En suma, existe consenso en que el ordenamiento jurídico vigente es amplio y sólido en el papel, abarcando desde la Constitución hasta leyes específicas y estándares internacionales, todos orientados explícitamente a la prevención de riesgos y protección de los trabajadores públicos. Un especialista lo resume afirmando que “el marco legal, entonces, es coherente y bien estructurado”, y que el problema “no está en la falta de leyes, sino en su cumplimiento real en las entidades públicas”, ámbito en el cual “la protección se debilita”.

Ahora bien, al evaluar la coherencia y suficiencia de este marco normativo, los entrevistados revelan matices importantes. Por un lado, se percibe una alta coherencia interna: según un especialista, “la Ley 29783, la Constitución y los convenios internacionales están bien articulados; no hay contradicciones gruesas. Todos apuntan a la prevención... y a reconocer estos derechos como fundamentales”. Esta alineación

normativa, reforzada por la Ley del Servicio Civil, es vista como una fortaleza en el diseño legal. Sin embargo, la suficiencia real del marco es cuestionada debido a las brechas en su aplicación. Se destaca un desfase entre la norma y la práctica: “sobre el papel la coherencia existe. Pero si un trabajador municipal en Trujillo sigue muriendo por falta de medidas básicas de seguridad, es evidente que el marco jurídico no está siendo suficiente para proteger realmente”, sentenció enfáticamente un especialista. En efecto, todos los especialistas coinciden en que el sistema jurídico ofrece garantías “en el papel” pero “no garantiza que esas normas se cumplan de manera uniforme en todas las entidades”, principalmente porque “el Estado mismo... no siempre asigna presupuesto, no fortalece capacidades técnicas, y a veces trata las obligaciones de seguridad y salud como un trámite más que como un eje central”. Es decir, el marco legal vigente resulta insuficiente en la práctica por deficiencias en su implementación.

Los funcionarios públicos entrevistados comparten esta preocupación sobre la brecha entre la norma y su difusión/implementación efectiva. Dos de los tres funcionarios reconocen que la normativa de SST no está adecuadamente difundida en la Municipalidad. Uno admite con franqueza que “en la práctica... la difusión de estas normas no es la adecuada”. Otro añade que “falta capacitación... por falta de supervisión... y presupuesto”, lo cual limita el conocimiento de los lineamientos legales. El tercer funcionario ofrece una perspectiva más matizada: en su experiencia “las normas sí están difundidas, pero no de la manera que uno quisiera”. Señala que el personal de oficina conoce la Ley 29783 y entiende sus obligaciones, pero el personal operativo maneja solo nociones básicas. Este funcionario, quien se identifica incluso como alcalde, atribuye esa difusión limitada a la falta de un área especializada en capacitación constante y a recursos escasos, concluyendo que “no diría que la difusión es nula, pero sí es

limitada... todavía nos falta reforzar”. Aquí emerge una diferencia de apreciación: mientras el alto funcionario (FP3) reconoce cierto nivel de comunicación de las normas, los demás las califican de poco conocidas, reflejando posiblemente una brecha interna entre las instancias directivas y los niveles operativos en cuanto al acceso a la información legal.

En síntesis, los testimonios evidencian un marco jurídico robusto y coherente para la protección laboral, con la Ley 29783 como eje central respaldado por la Constitución, la Ley de Servicio Civil y estándares internacionales. No obstante, todos los actores resaltan la distancia entre la norma y su ejecución real. El consenso es que el problema no es la ausencia de leyes, sino su incumplimiento sistemático: las políticas estatales existen en teoría para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores públicos, pero en la práctica diaria de entidades como la Municipalidad de Trujillo no logran materializar plenamente esa protección. Esta tensión entre lo normado y lo real marca el análisis del primer objetivo, estableciendo el contexto para examinar cómo se implementa el marco legal en la municipalidad estudiada.

Objetivo específico 2: Describir la implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Funcionarios públicos

¿Cómo se ha implementado la Ley N.º 29783 y su reglamento dentro de su unidad o área de trabajo?	
Funcionario público 1	Mediante la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación de riesgos y los puestos de trabajo y la realización de capacitaciones.
Funcionario público 2	No se ha implementado porque no tenemos el área de seguridad.
Funcionario público 3	<p>En nuestra municipalidad hemos hecho esfuerzos por implementar la Ley N.º 29783, pero debo ser honesto: ha sido de manera parcial y con varias limitaciones.</p> <p>Lo que sí se ha logrado es contar con un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de la designación de un responsable que coordina estos temas. También hemos formado un comité de seguridad y salud, aunque su funcionamiento todavía no es tan constante como quisiéramos, porque falta capacitación y tiempo para que los integrantes puedan dedicarle. En cuanto a las medidas más visibles, se ha trabajado en la entrega de equipos de protección personal para áreas críticas como limpieza pública y serenazgo, y se han hecho algunas charlas preventivas. Sin embargo, no siempre tenemos presupuesto para cubrir todo: por ejemplo, hay veces que la reposición de cascos, guantes o chalecos reflectivos no llega con la rapidez que debería. Yo diría que la implementación existe, pero no está consolidada. Es un proceso en construcción, donde todavía</p>

	dependemos mucho de los recursos económicos y de la asistencia técnica que podamos recibir del Ministerio de Trabajo o de Sunafil.
¿Qué medidas concretas se han adoptado en la Municipalidad para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales?	
Funcionario público 1	Se han realizado capacitaciones, charlas y evaluaciones médicas ocupacionales.
Funcionario público 2	Ninguna.
Funcionario público 3	<p>En la Municipalidad hemos tomado algunas medidas puntuales para reducir riesgos, sobre todo en las áreas donde el trabajo es más pesado o expuesto. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrega de equipos de protección personal: cascos, guantes, botas y chalecos reflectivos para el personal de limpieza pública, serenazgo y obras. -Charlas de capacitación: cada cierto tiempo se realizan talleres breves sobre manejo de residuos, riesgos eléctricos o protocolos de seguridad básica. No son muy frecuentes, pero se han venido haciendo. -Exámenes médicos ocupacionales: al inicio y, en algunos casos, durante el contrato, sobre todo para personal expuesto a ruido, polvo o esfuerzo físico. -Señalización y control de accesos: en obras municipales o espacios en mantenimiento tratamos de colocar avisos de advertencia para prevenir accidentes tanto en trabajadores como en vecinos. -Supervisión interna: los jefes de área están encargados de verificar que el personal use su equipo y cumpla con medidas básicas de seguridad. Ahora,

	también debo reconocer que estas medidas no siempre se aplican con la misma rigurosidad. Hay momentos en los que por falta de recursos o porque el personal no le da importancia, se descuidan ciertas prácticas. Pero sí hay un esfuerzo constante por mantener al menos lo mínimo indispensable para reducir accidentes.
¿Existen comités o responsables designados para la supervisión de la seguridad y salud laboral? ¿Cómo funcionan?	
Funcionario público 1	No están funcionando.
Funcionario público 2	No existe.
Funcionario público 3	Sí, tenemos un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y un responsable designado desde Recursos Humanos. Se reúne, aunque no siempre con la frecuencia que exige la norma. Sus principales funciones son revisar incidentes, coordinar capacitaciones y recomendar la compra de equipos de protección. El problema es que depende mucho de los recursos disponibles, por eso su accionar aún es limitado.

Especialista en derecho laboral

¿Qué mecanismos legales deben garantizarse para la correcta implementación del marco normativo en entidades públicas como la Municipalidad Provincial de Trujillo?	
Especialista en derecho laboral 1	Hay varios mecanismos que deberían estar garantizados para que la implementación de la Ley 29783 y su reglamento no se quede solo en buenas intenciones. -Primero, la aprobación y difusión real de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad. No basta con tenerlo archivado; los trabajadores

	<p>deben conocerlo y aplicarlo en su día a día.</p> <p>-Segundo, la conformación y funcionamiento efectivo de un Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, un supervisor en áreas pequeñas. Ese comité tiene que reunirse, levantar actas y proponer mejoras, no ser un órgano decorativo.</p> <p>-Tercero, la actualización periódica del IPERC, que es la identificación de peligros y evaluación de riesgos. En una municipalidad como la de Trujillo, donde hay áreas de campo como el SEGAT, esta herramienta es vital porque los riesgos cambian con frecuencia.</p> <p>-Cuarto, un programa de capacitación continua y práctica, no charlas aisladas. La prevención solo funciona si los trabajadores entienden los riesgos y saben cómo actuar.</p> <p>-Y quinto, la asignación de un presupuesto específico para seguridad y salud. Sin recursos, todo lo demás se queda en el aire.</p> <p>Si estos mecanismos funcionaran de verdad, no estaríamos lamentando casos como el del trabajador del SEGAT que murió en labores nocturnas. Ese hecho refleja la falta de controles básicos y nos recuerda que los mecanismos legales solo tienen sentido cuando se convierten en acciones concretas.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>Para que la Municipalidad Provincial de Trujillo (o cualquier entidad pública) implemente correctamente el marco normativo de seguridad y salud en el trabajo, hay ciertos mecanismos legales y operativos que deben garantizarse.</p> <p>-Primero, la entidad debe tener un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo debidamente aprobado y actualizado, en línea con la Ley 29783. Esto no es solo un documento de adorno, sino una herramienta que debe implementarse a cabalidad.</p>

	<p>-Segundo, es fundamental la constitución y el funcionamiento efectivo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su defecto, la designación de un supervisor de SST en la entidad. Este comité no debe ser solo nominal, sino que tiene que reunirse periódicamente, levantar actas, y asegurar que se cumplan las acciones preventivas y correctivas.</p> <p>-Tercero, la municipalidad debe realizar y actualizar su IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) de manera regular, especialmente en áreas operativas como las que involucran al SEGAT o trabajos de campo.</p> <p>-Cuarto, se debe garantizar la capacitación continua del personal en temas de seguridad y salud en el trabajo y la entrega de equipos de protección personal de manera adecuada.</p> <p>-Finalmente, un mecanismo clave es la supervisión y fiscalización interna y externa. Internamente, la OCI o la oficina que haga control interno debe verificar que se cumplan estas normas. Externamente, la SUNAFIL u otras entidades supervisoras deben tener presencia y actuar cuando haya incumplimientos.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>En mi opinión, para que la Ley 29783 y su reglamento se implementen correctamente en entidades públicas como una municipalidad, hay mecanismos que resultan indispensables.</p> <p>Primero, un reglamento interno de seguridad y salud que no solo exista en papel, sino que sea difundido y aplicado. Segundo, la instalación y funcionamiento real de un comité de seguridad o un supervisor de SST, que supervise y proponga mejoras. Tercero, la actualización periódica de evaluaciones de riesgos, porque los trabajos en el sector público suelen ser diversos y cambiantes. Y, por último, capacitaciones continuas y</p>

	<p>un presupuesto asignado para estas actividades.</p> <p>Coincido en gran parte con la idea de que, si estos mecanismos no se garantizan, el marco legal queda incompleto en la práctica. Allí es donde la brecha entre la norma y la realidad se hace evidente.</p>
<p>¿Tiene conocimiento de cómo se ha aplicado la Ley N.º 29783 en dicha municipalidad? ¿Qué aspectos destacaría positiva o negativamente?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>Sí, tengo conocimiento de cómo se ha venido aplicando en la Municipalidad de Trujillo, y lo que se observa es un avance parcial con vacíos importantes.</p> <p>Por el lado positivo, se han dado pasos como la conformación de comités de seguridad y la realización de ciertas capacitaciones. Incluso hay reportes de que en algunas áreas administrativas se intentó implementar planes de seguridad y protocolos básicos. Es decir, la ley no ha sido completamente ignorada; hay esfuerzos que muestran cierta voluntad de cumplir.</p> <p>Lo negativo, sin embargo, pesa más. En áreas operativas como el SEGAT, la aplicación ha sido deficiente: se han reportado incumplimientos reiterados en la entrega de equipos de protección, falta de evaluaciones de riesgos actualizadas y una cultura de prevención débil. El caso del trabajador fallecido en 2024 lo ilustra con crudeza: allí no bastó tener un marco legal, sino que la municipalidad no adoptó las medidas mínimas de control y supervisión.</p> <p>Entonces, podría decir que la aplicación de la Ley 29783 en Trujillo ha sido desigual. Hay avances en la parte formal, pero en lo práctico, sobre todo en las áreas más riesgosas, todavía predomina la improvisación y el descuido. Eso termina generando consecuencias jurídicas y, peor aún, pérdidas humanas que pudieron evitarse.</p>

<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>En términos generales, la aplicación de esta ley en la MPT ha tenido algunos avances positivos, pero también retos que son comunes en muchas entidades públicas. Por el lado positivo, se ha visto que la municipalidad ha conformado su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y ha llevado a cabo algunas acciones de capacitación y difusión de normativas. Esto indica que, al menos en el papel, hay un esfuerzo por cumplir con los lineamientos de la ley.</p> <p>Sin embargo, desde una mirada crítica, uno de los desafíos que se han observado es la continuidad y la sistematicidad de esas acciones. A veces, estas medidas se quedan en una etapa inicial y no se actualizan con la frecuencia requerida, o no se llega a una implementación plena en todas las áreas, en especial aquellas de mayor riesgo.</p> <p>Otro aspecto que podría mencionarse es que, en ocasiones, la asignación de recursos para la implementación de medidas de seguridad y salud no es suficiente o no está claramente priorizada, lo que puede generar ciertas brechas en el cumplimiento total de la ley.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Con lo que he podido observar, la aplicación de la Ley 29783 en municipalidades ha sido desigual. Hay intentos de cumplir con lo básico, como conformar comités o realizar capacitaciones iniciales, lo cual muestra cierto avance.</p> <p>Sin embargo, también es claro que muchos de esos esfuerzos se quedan a medias. No siempre se actualizan las evaluaciones de riesgos, los comités a veces no funcionan de manera constante y la entrega de equipos de protección no siempre está garantizada.</p> <p>Por eso diría que, aunque hay aspectos positivos en cuanto a la formalidad de aplicar la norma, lo negativo es que esa aplicación no se traduce en una protección</p>

	efectiva y sostenida para todos los trabajadores públicos.
--	---

Interpretación de resultados de objetivo específico 2:

Respecto al segundo objetivo, los entrevistados describen la forma en que la Municipalidad Provincial de Trujillo ha implementado (o dejado de implementar) las disposiciones de la Ley 29783 y su reglamento. Los funcionarios públicos ofrecen visiones divergentes, lo que en sí mismo es revelador de una implementación irregular. Un primer funcionario se limita a señalar que en su unidad se cumplió con “la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la identificación de riesgos... y la realización de capacitaciones”. Esta respuesta sugiere que al menos en el plano formal se intentó instaurar los componentes básicos que exige la ley (comité, evaluación de riesgos, capacitación). Sin embargo, otro funcionario afirma abiertamente: “No se ha implementado porque no tenemos el área de seguridad”, reconociendo que en la práctica la Municipalidad carece de una unidad especializada en SST y, por ende, no ha materializado las exigencias normativas. Esta declaración representa una admisión de incumplimiento total por falta de estructura organizacional, y constituye una omisión grave desde la perspectiva legal. Por su parte, el funcionario de más alto rango (Funcionario 3) brinda una evaluación más detallada pero también crítica, admitiendo que la implementación se ha dado “de manera parcial y con varias limitaciones”. Señala como logros la aprobación de un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la designación de un responsable en la materia, así como la formación de un Comité de SST. No obstante, inmediatamente matiza que dicho comité “todavía no es tan constante como quisiéramos, porque falta capacitación y tiempo” para sus integrantes. Es decir, existe en el papel, pero opera de forma intermitente. También menciona la entrega de EPP en

algunas áreas críticas (limpieza pública, serenazgo) y la realización de algunas charlas preventivas, pero “no siempre tenemos presupuesto para cubrir todo”, lo cual retrasa la reposición de equipos de protección básica. En sus palabras, “la implementación existe, pero no está consolidada. Es un proceso en construcción”, aún muy dependiente de la disponibilidad de recursos económicos y de la asistencia técnica externa (Ministerio de Trabajo o SUNAFIL).

Estas respuestas de los funcionarios evidencian una implementación desigual y fragmentaria de las políticas de SST en la Municipalidad. Es particularmente ilustrativo el contraste entre la visión del Funcionario 2 (ninguna implementación por falta de un área especializada) y la del Funcionario 3 (algunos avances parciales). Esto podría sugerir que ciertas dependencias o niveles de la municipalidad no han adoptado prácticamente ninguna medida (posiblemente aquellas sin apoyo técnico), mientras que otras, tal vez impulsadas desde la alta dirección, han intentado cumplir al menos con los requisitos mínimos. La percepción de “falta de un área de seguridad” apunta a una debilidad estructural: no existe una unidad orgánica dedicada exclusivamente a SST, situación que suele traducirse en esfuerzos dispersos y no sostenidos. Incluso el Funcionario 3 reconoce implícitamente esta carencia al destacar la dependencia de apoyo externo para avanzar. En suma, la puesta en práctica de la Ley 29783 en Trujillo ha sido incompleta y dependiente de la iniciativa de algunos funcionarios, careciendo de institucionalidad robusta.

Un aspecto crítico de la implementación es el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la asignación de responsables de SST. Aquí los testimonios de los funcionarios evidencian una clara contradicción que refleja la brecha entre la existencia formal de instancias de SST y su operatividad real. Ante la pregunta

sobre la existencia y funcionamiento de comités o responsables, el Funcionario 1 afirma categóricamente: “No están funcionando”. El Funcionario 2 va más allá y dice simplemente: “No existe”, negando incluso la presencia de tal estructura en la municipalidad. Estas respuestas contrastan con la del Funcionario 3, quien asegura que “sí, tenemos un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y un responsable designado desde Recursos Humanos”. Según este último, el comité sí se reúne, aunque “no siempre con la frecuencia que exige la norma”, y sus funciones principales “revisar incidentes, coordinar capacitaciones y recomendar la compra de equipos de protección” se ven limitadas porque “depende mucho de los recursos disponibles”, con lo cual “su accionar aún es limitado”. Esta discrepancia entre los propios funcionarios revela que, aunque en papeles la Municipalidad de Trujillo ha conformado un comité y designado un encargado, en la práctica dicho órgano no está cumpliendo eficazmente su rol. Para algunos entrevistados, su actuación es tan deficiente que equivale a no existir. Este hallazgo interpretativo es importante: sugiere que la municipalidad ha cumplido con crear las instancias requeridas por la ley (lo cual podría presentarse en informes como evidencia de cumplimiento), pero esas instancias no operan con regularidad ni incidencia, debido principalmente a la falta de apoyo institucional (tiempo, capacitación, presupuesto) y, posiblemente, a una falta de voluntad o conocimiento en ciertos niveles. Esto coincide con lo que suelen llamar “comités nominales” o organismos decorativos: cumplen el requisito formal, pero no generan un cambio real en la gestión de la seguridad.

Los especialistas en derecho laboral, al opinar sobre la implementación en entidades como la Municipalidad de Trujillo, delinean una serie de mecanismos legales y operativos que deberían garantizarse para aplicar correctamente el marco normativo de SST. Sus observaciones, además de describir el ideal normativo, permiten inferir lagunas

en la implementación municipal al contrastarlas con la realidad descrita por los funcionarios. Coinciden en al menos cinco mecanismos clave: (1) contar con un Reglamento Interno de SST debidamente aprobado, difundido y aplicado en la entidad (no solo archivado); (2) la conformación y funcionamiento efectivo de un Comité de SST (o un supervisor en caso de entidades pequeñas), que se reúna periódicamente, levante actas y proponga mejoras – “no ser un órgano decorativo”, como enfatiza un especialista; (3) la actualización periódica del IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos), especialmente en áreas operativas donde los riesgos cambian con frecuencia (se menciona expresamente el caso del SEGAT en Trujillo, unidad de servicios con labores de campo); (4) un programa de capacitación continua y práctica, más allá de charlas esporádicas, para que los trabajadores realmente entiendan los riesgos y cómo actuar preventivamente; y (5) la asignación de un presupuesto específico para seguridad y salud, pues “sin recursos, todo lo demás se queda en el aire”. Según un especialista, si estos mecanismos funcionaran de verdad, no se lamentarían casos como el del trabajador del SEGAT que murió en labores nocturnas, hecho que refleja “la falta de controles básicos” y recuerda que “los mecanismos legales solo tienen sentido cuando se convierten en acciones concretas”. Recomienda que, internamente, la Oficina de Control Institucional (OCI) u órgano equivalente verifique el cumplimiento de las normas, y externamente la SUNAFIL u otros entes fiscalizadores tengan presencia y actúen ante incumplimientos.

En otras palabras, la implementación jurídica del marco normativo de SST en la Municipalidad de Trujillo es parcial, burocrática y reaccional, cumpliéndose algunos aspectos formales pero sin consolidar un sistema efectivo que salvaguarde día a día a todos los trabajadores. Los testimonios de funcionarios y especialistas dibujan conjuntamente un escenario donde la voluntad institucional existe en cierto grado (lo

“mínimo indispensable”), pero es socavada por limitaciones estructurales (falta de unidad especializada, falta de presupuesto) y por una cultura organizacional débil en prevención (priorización baja del tema, trabajadores poco sensibilizados). Este análisis interpretativo del segundo objetivo revela, en esencia, una brecha de implementación: la ley está vigente y es conocida por algunos, pero su cumplimiento real en la Municipalidad de Trujillo es todavía incipiente y requiere fortalecimiento significativo.

Objetivo específico 3: Identificar las deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Funcionarios públicos

¿Qué dificultades o limitaciones identifica en la aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en su entidad?	
Funcionario público 1	La principal limitación es la falta de presupuesto.
Funcionario público 2	Falta de recursos económicos.
Funcionario público 3	Diría que las principales dificultades son tres: presupuesto limitado, porque no siempre alcanza para equipos o capacitaciones; falta de personal especializado, ya que no contamos con un área técnica dedicada solo a seguridad y salud; y poca cultura preventiva, pues muchos trabajadores no le dan la importancia debida a usar los implementos o seguir protocolos. Todo eso hace que las políticas se apliquen de manera parcial.
¿Considera que existen omisiones en la implementación de estas políticas? ¿Podría brindar ejemplos?	
Funcionario público 1	Se realizan los trámites normativos, pero no se cumplen en la práctica.
Funcionario público 2	Sí. Por la falta de coordinación entre áreas y uso insuficiente de recursos.
Funcionario público 3	Sí, existen omisiones. Un ejemplo claro es que no siempre se hacen las evaluaciones de riesgos antes de iniciar obras menores o trabajos de mantenimiento. Otro es la falta de capacitaciones periódicas: se programan, pero muchas veces se suspenden por falta de tiempo o recursos.

	También hemos tenido retrasos en la entrega o reposición de equipos de protección, lo que expone al personal operativo. Son situaciones que evidencian que la implementación aún no es completa.
¿Cuáles cree usted que son las causas principales de los incumplimientos normativos en esta materia?	
Funcionario público 1	La falta de recursos económicos.
Funcionario público 2	La falta de conocimiento y cultura.
Funcionario público 3	Las principales causas son: limitaciones presupuestales, que impiden cubrir todo lo que exige la ley; burocracia, porque los procesos de compra o contratación son lentos; y desinterés o desconocimiento de algunos trabajadores, que no cumplen con las medidas, aunque tengan los equipos. Esa combinación hace difícil cumplir al 100%.

Especialista en derecho laboral

¿Cuáles considera que son las principales debilidades normativas o estructurales que dificultan la aplicación de las políticas de SST en el sector público?	
Especialista en derecho laboral 1	<p>Diría que las debilidades son de dos tipos: unas normativas y otras estructurales.</p> <p>En lo normativo, el gran problema es la dispersión de regímenes laborales en el Estado. Aunque la Ley 29783 es transversal, la coexistencia de regímenes como el 276, 728, CAS y el tránsito al Servicio Civil genera interpretaciones distintas y, en la práctica, excusas para no aplicar de manera uniforme las obligaciones de seguridad y salud. Eso resta fuerza a la idea de un estándar común para todos los servidores públicos.</p> <p>En lo estructural, hay una brecha evidente en recursos y capacidades. Muchas</p>

	<p>municipalidades carecen de personal técnico especializado en seguridad y salud, y a veces la oficina de recursos humanos tiene que asumir funciones para las que no está preparada. Además, los presupuestos asignados son mínimos y la seguridad laboral compite con otras prioridades de gasto que suelen imponerse.</p> <p>A esto se suma un problema cultural: la seguridad todavía se percibe como un requisito formal o un gasto extra, en lugar de verse como una inversión en la integridad de los trabajadores. Esa mentalidad, sumada a la falta de fiscalización constante, hace que los comités de SST muchas veces existan solo en papeles.</p> <p>Al final, la norma es clara, pero entre la dispersión jurídica, la falta de recursos y la poca cultura preventiva, se forma un cóctel que limita seriamente su aplicación en el sector público.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Una de las principales debilidades normativas que dificulta la aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el sector público radica en la dispersión de los regímenes laborales y la falta de un marco único que permita una implementación homogénea.</p> <p>En otras palabras, aunque la Ley 29783 es aplicable a todas las entidades, las diferencias entre regímenes como el 276, 728, el régimen CAS, y el propio tránsito al régimen del Servicio Civil a veces generan vacíos o interpretaciones distintas en cuanto a la implementación de las políticas de SST.</p> <p>Otra debilidad estructural es la variabilidad en la asignación de recursos y en la capacidad técnica de las entidades públicas. En muchas ocasiones, la normativa es adecuada, pero las municipalidades o entidades no cuentan con personal especializado o con presupuesto suficiente para llevar a cabo</p>

	<p>todas las acciones que exige la ley de manera sostenida.</p> <p>También hay que señalar que la fiscalización puede ser desigual, y a veces no hay un seguimiento constante que motive a las entidades a cumplir rigurosamente con las normas. Esto genera una aplicación desigual de las políticas, dependiendo de qué tan priorizado esté el tema dentro de la gestión municipal.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Las principales debilidades que identifico son dos.</p> <p>-En lo normativo, la coexistencia de varios regímenes laborales dentro del Estado genera confusión y aplicación desigual de la Ley 29783. Aunque la norma es general, en la práctica no siempre se interpreta de la misma forma en cada régimen.</p> <p>-En lo estructural, muchas entidades públicas carecen de personal especializado y de presupuesto suficiente para sostener un sistema de seguridad y salud efectivo. Eso hace que el cumplimiento se vuelva parcial o superficial.</p> <p>Por eso estoy de acuerdo en parte con la idea de que el marco legal es sólido, pero sufre al momento de aterrizar en la realidad de las municipalidades.</p>
<p>En su experiencia, ¿qué obstáculos jurídicos, administrativos o presupuestales suelen limitar el cumplimiento de la Ley N.º 29783 en instituciones públicas?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>En lo jurídico, uno de los obstáculos es la misma complejidad de articular tantas normas en paralelo. La Ley 29783 establece obligaciones claras, pero cuando la entidad opera con personal bajo regímenes diferentes, aparecen vacíos y dudas sobre cómo uniformizar la aplicación. Eso genera retrasos y, a veces, justificaciones para no cumplir al 100 %.</p> <p>En lo administrativo, el problema más común es la falta de cuadros técnicos. No todas las municipalidades tienen</p>

	<p>especialistas en seguridad y salud en el trabajo; terminan encargando esas funciones a personal sin preparación específica. Además, los comités que deberían ser activos suelen estar paralizados o actúan solo cuando hay una inspección cerca.</p> <p>Y en lo presupuestal, el obstáculo es evidente: no se asigna un monto propio para seguridad y salud, o se destina, pero luego se redirecciona a otras urgencias de gestión. Eso explica por qué los equipos de protección personal no siempre se entregan, o por qué no se realizan capacitaciones periódicas.</p> <p>Al juntar estos tres factores, el resultado es que la aplicación de la Ley 29783 se convierte en una especie de “cumplimiento cuando puedo”. Y eso, en un entorno público donde los riesgos son altos, como por ejemplo el de los trabajadores de limpieza, parques y jardines, o fiscalización, termina exponiendo a la gente a accidentes y enfermedades que pueden evitarse.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>Desde la experiencia en el ámbito del derecho laboral público, te diría que hay tres tipos de obstáculos que suelen limitar el cumplimiento efectivo de la Ley 29783 en instituciones públicas.</p> <p>Primero, en el plano jurídico, un obstáculo importante es la complejidad de armonizar las disposiciones de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con las particularidades de cada régimen laboral en el sector público. Como cada régimen tiene sus propias reglas y particularidades, eso puede generar interpretaciones distintas y dificultar la aplicación uniforme de la normativa.</p> <p>En segundo lugar, en el aspecto administrativo, muchas instituciones públicas enfrentan barreras en cuanto a la capacitación y especialización del personal encargado de implementar las políticas de SST. No siempre hay equipos</p>

	<p>técnicos especializados o suficientes para llevar a cabo las evaluaciones de riesgo, las capacitaciones continuas o el seguimiento adecuado.</p> <p>Y tercero, en el ámbito presupuestal, un obstáculo recurrente es la limitación de recursos financieros. Muchas veces las partidas presupuestales para implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo no son suficientes o no se consideran una prioridad presupuestal, lo que deja a las entidades sin los medios necesarios para adquirir equipos de protección, realizar capacitaciones o implementar mejoras en el entorno laboral.</p>
Especialista en derecho laboral 3	<p>En la práctica se presentan tres tipos de obstáculos.</p> <p>-En lo jurídico, la complejidad de articular la Ley 29783 con otros regímenes laborales hace que su aplicación no sea uniforme en todas las entidades.</p> <p>-En lo administrativo, muchas municipalidades no cuentan con áreas técnicas preparadas en seguridad y salud, y las funciones terminan recayendo en oficinas que no tienen el conocimiento suficiente.</p> <p>-En lo presupuestal, la limitación es evidente: la seguridad y salud no suele ser prioridad en la asignación de recursos, y eso afecta la compra de equipos de protección o la capacitación periódica.</p> <p>Estos obstáculos no niegan el valor del marco legal, pero sí explican por qué su cumplimiento se queda corto en el sector público.</p>
¿Podría referirse a ejemplos de infracciones recurrentes en municipalidades respecto a la SST?	
Especialista en derecho laboral 1	Sí, hay varios ejemplos que se repiten en muchas municipalidades, y Trujillo no es la excepción.

	<p>Uno muy común es la no entrega o la entrega incompleta de equipos de protección personal. El trabajador de limpieza o de parques suele empezar su jornada sin guantes adecuados, sin casco, o con botas ya desgastadas. Eso es una infracción directa a la Ley 29783.</p> <p>Otro es la falta de actualización del IPERC. Muchas veces se elabora uno inicial para cumplir, pero no se revisa cada cierto tiempo ni se adapta a los cambios en las tareas. Así, los riesgos nuevos o emergentes no se registran ni se controlan.</p> <p>También se observa la inoperancia de los comités de SST. Se instalan formalmente, pero no se reúnen, no levantan actas, o simplemente funcionan de manera simbólica. Esto deja a los trabajadores sin un espacio real para participar en la prevención.</p> <p>Y está la ausencia de capacitaciones periódicas. He visto que se hacen charlas puntuales, pero no un programa continuo que prepare a los trabajadores para actuar frente a riesgos o emergencias.</p> <p>Por último, algo que golpea fuerte son las investigaciones incompletas de accidentes. Cuando ocurre un incidente, en lugar de analizar causas y establecer medidas correctivas, se minimiza o se archiva. Eso perpetúa las mismas fallas.</p> <p>Estos incumplimientos, en conjunto, muestran por qué un marco legal sólido no basta si la cultura de prevención y la fiscalización no están presentes.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Hablando de ejemplos concretos y recurrentes de infracciones en municipalidades respecto a la seguridad y salud en el trabajo, hay varios patrones que suelen repetirse.</p> <p>Un ejemplo muy común es la falta de actualización o inexistencia de un IPERC (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos) adecuado para las distintas áreas laborales. Muchas veces las</p>

	<p>municipalidades no actualizan estos documentos o no realizan evaluaciones periódicas de los riesgos laborales, lo cual es una infracción recurrente.</p> <p>Otra infracción habitual es la falta de entrega o reposición de equipos de protección personal (EPP) a los trabajadores, especialmente en áreas operativas o de campo como las relacionadas con limpieza pública o mantenimiento. Esto expone a los trabajadores a riesgos innecesarios y es una falta que se reporta con frecuencia.</p> <p>También es recurrente la ausencia de un comité de seguridad y salud en el trabajo que funcione de manera efectiva. En algunas municipalidades el comité existe solo en el papel, pero no se realizan reuniones periódicas, no se levantan actas ni se implementan medidas correctivas.</p> <p>Finalmente, otra infracción común es la falta de capacitación continua en temas de SST. Muchas veces las capacitaciones se realizan de manera esporádica o no se adaptan a los riesgos específicos del entorno laboral, lo cual también constituye una falta.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Algunas infracciones se repiten bastante en las municipalidades.</p> <p>Por ejemplo, la falta de entrega adecuada de equipos de protección personal a trabajadores que realizan labores de riesgo. También es común que no se actualicen los instrumentos de gestión como el IPERC, lo cual deja riesgos sin identificar ni controlar.</p> <p>Otra infracción frecuente es que los comités de seguridad existen solo en el papel, sin reuniones ni actas que demuestren un funcionamiento real. Y a eso se suma la ausencia de programas de capacitación continua, que deberían ser parte de toda gestión preventiva.</p>

	Estos incumplimientos muestran que, aunque la norma está, su aplicación efectiva sigue siendo débil en muchas entidades públicas.
--	---

Interpretación de resultados de objetivo específico 3:

En cuanto al tercer objetivo, los entrevistados identifican múltiples deficiencias y obstáculos que explican el incumplimiento o aplicación deficiente de las políticas estatales de SST en la Municipalidad Provincial de Trujillo. Las respuestas evidencian convergencia en varios puntos clave: la insuficiencia de recursos, la falta de personal especializado y la debilidad de la cultura preventiva emergen consistentemente como las principales limitaciones, a lo que los especialistas suman ciertos vacíos normativos estructurales propios del sector público peruano.

Desde la perspectiva de los funcionarios municipales, el limitante número uno es el presupuesto. Dos de ellos lo enuncian sin ambages: “la principal limitación es la falta de presupuesto”, afirma el primero, mientras el segundo coincide: “Falta de recursos económicos”. El tercer funcionario amplía el panorama enumerando tres dificultades principales: “presupuesto limitado” (no alcanza para equipos ni capacitaciones), “falta de personal especializado” (no cuentan con un área técnica dedicada exclusivamente a SST) y “poca cultura preventiva” entre los trabajadores, pues muchos “no le dan la importancia debida” al uso de implementos o al seguimiento de protocolos. Todo ello redundando en que las políticas solo “se apliquen de manera parcial”. Esta última apreciación resume cómo esas carencias combinadas provocan un cumplimiento incompleto de la normativa. Observamos aquí que los funcionarios se enfocan en obstáculos operativos internos: dinero, personal y actitud de los trabajadores. Llama la atención que dos de ellos mencionan la falta de cultura o conocimiento en seguridad (un tercero lo implicó al

señalar la poca importancia que los mismos trabajadores le dan). Por ejemplo, a la pregunta sobre causas de incumplimiento normativo, un funcionario respondió sencillamente: la falta de conocimiento y cultura de seguridad laboral. Esto sugiere que dentro de la municipalidad no todos los servidores conocen o valoran las medidas de SST, lo cual es en parte consecuencia de la falta de capacitación continua señalada en el objetivo anterior.

En cuanto a omisiones concretas en la implementación, los funcionarios reconocen varios ejemplos que ilustran incumplimientos específicos. Un entrevistado admitió que muchas veces “se realizan los trámites normativos, pero no se cumplen en la práctica”, subrayando la brecha entre la formalidad burocrática (p.ej. emitir documentos, planes) y la ejecución real de las acciones de seguridad. Otro señaló que sí existen omisiones, atribuyéndolas a “falta de coordinación entre áreas y uso insuficiente de recursos”, es decir, incluso cuando hay voluntad, la desarticulación interna y la escasez de medios impiden llevar a cabo las políticas en su totalidad. El funcionario de mayor rango listó omisiones específicas observadas: “no siempre se hacen las evaluaciones de riesgos antes de iniciar obras menores o trabajos de mantenimiento” (lo que implica que se ejecutan tareas sin identificar peligros previamente, contraviniendo un principio básico de la Ley 29783); asimismo, “la falta de capacitaciones periódicas: se programan, pero muchas veces se suspenden por falta de tiempo o recursos”; y además “retrasos en la entrega o reposición de equipos de protección, lo que expone al personal operativo”. Estos ejemplos evidencian que la implementación aún no es completa: se omiten pasos esenciales del sistema de gestión de seguridad.

Desde la óptica de los especialistas en derecho laboral, las deficiencias se agrupan en dos dimensiones: normativas y estructurales. Normativamente, señalan un problema

propio del sector público peruano: la dispersión de regímenes laborales. Aunque la Ley 29783 aplica a todos, la coexistencia de distintos regímenes legales para los servidores públicos genera interpretaciones diversas y vacíos en la aplicación uniforme de las obligaciones de SST. En palabras de un especialista, esta dispersión “genera interpretaciones distintas y, en la práctica, excusas para no aplicar de manera uniforme las obligaciones de seguridad y salud”, restándole fuerza a un estándar común. Dicho de otro modo, la heterogeneidad normativa dentro del Estado permite que algunas entidades o jefaturas eludan o posterguen la implementación alegando incertidumbres legales según el régimen de su personal. Esta es una debilidad normativa de fondo que los funcionarios municipales no mencionaron (posiblemente por no ser tan conscientes de ella), pero que los especialistas consideran clave para entender la aplicación desigual de la política de SST en distintas instituciones públicas. En el aspecto estructural, los especialistas reafirman la escasez de recursos y capacidades. Observan una “brecha evidente en recursos y capacidades”: muchas municipalidades “carecen de personal técnico especializado en seguridad y salud”, delegando esas funciones a oficinas (como Recursos Humanos) que no tienen preparación específica. Así, la falta de un área o profesionales dedicados – lo cual coincide exactamente con lo reportado por los funcionarios de Trujillo – es un obstáculo sustancial.

En tanto, el análisis para el objetivo 3 revela que las deficiencias en la Municipalidad de Trujillo son tanto de orden normativo (contextuales al sector público) como de cumplimiento práctico. La dispersión legislativa y la débil prioridad institucional hacia la SST crean un entorno propicio al incumplimiento. Los principales factores faltan de presupuesto, de personal experto y de cultura de seguridad conducen a omisiones concretas como no evaluar riesgos, no proveer equipos, no capacitar ni supervisar

adecuadamente. Estas deficiencias representan incumplimientos legales claros de las políticas estatales laborales y explican en buena medida por qué, pese a tener un marco jurídico avanzado, los trabajadores públicos siguen enfrentando riesgos considerables en su labor cotidiana.

Objetivo específico 4: Analizar las consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Funcionarios públicos

¿Qué tipo de sanciones o consecuencias jurídicas conoce usted que hayan recaído sobre la Municipalidad por incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	
Funcionario público 1	Las más frecuentes son las sanciones del SUNAFIL debido al incumplimiento relacionado con lo señalado en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Funcionario público 2	Las multas y sanciones administrativas.
Funcionario público 3	En materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conozco es que la Sunafil puede imponer multas y requerimientos cuando identifica incumplimientos, como la falta de equipos de protección, la ausencia de un comité de seguridad o la falta de capacitaciones. En el caso de municipalidades distritales como la nuestra, el riesgo más frecuente es recibir observaciones formales y, de no subsanarlas, llegar a sanciones económicas. Hasta ahora, en nuestra gestión no hemos tenido sanciones graves, pero sí la preocupación constante de cumplir porque sabemos que estas consecuencias pueden afectar el presupuesto y la imagen institucional.
En su opinión, ¿estas sanciones han sido suficientes o efectivas para generar cambios en la gestión de riesgos laborales?	
Funcionario público 1	Considero que no, porque la Municipalidad continúa cometiendo los mismos incumplimientos.
Funcionario público 2	No, porque no son suficientes y efectivas.

<p>Funcionario público 3</p>	<p>En mi opinión, las sanciones por sí solas no son suficientes para generar un cambio real. Es verdad que cuando llega una observación o un requerimiento de Sunafil se toman medidas inmediatas para cumplir, pero muchas veces son respuestas puntuales, no soluciones de fondo. El verdadero cambio se da cuando se acompaña la fiscalización con asistencia técnica y capacitación, porque ahí los funcionarios y trabajadores entienden la importancia de la prevención. Si solo se sanciona, lo que ocurre es que se cumple “por obligación”, pero sin construir una cultura de seguridad. Por eso creo que las sanciones ayudan, pero deben ir de la mano con un trabajo más educativo y preventivo.</p>
<p>¿Considera que la existencia de responsabilidades civiles, administrativas o incluso penales es un factor que motiva a las entidades a cumplir con la normativa?</p>	
<p>Funcionario público 1</p>	<p>Sí, particularmente la posibilidad de sanciones civiles, administrativas e incluso penales.</p>
<p>Funcionario público 2</p>	<p>Sí.</p>
<p>Funcionario público 3</p>	<p>Sí, considero que la posibilidad de asumir responsabilidades civiles, administrativas o incluso penales sí influye en que las entidades se tomen más en serio la normativa. Saber que un incumplimiento puede derivar no solo en multas, sino también en procesos contra los funcionarios responsables, genera presión para cumplir. Sin embargo, en la práctica, lo que más motiva no debería ser el miedo a la sanción, sino la responsabilidad de cuidar la vida y salud de los trabajadores. Las sanciones funcionan como un recordatorio fuerte, pero si no se acompaña de recursos y cultura</p>

	preventiva, el cumplimiento sigue siendo más formal que real.
--	---

Especialista en derecho laboral

¿Qué consecuencias jurídicas establece el ordenamiento peruano frente al incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector público?	
Especialista en derecho laboral 1	<p>Cuando una entidad pública incumple con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, el ordenamiento peruano prevé varias consecuencias, dependiendo de la gravedad del hecho y del daño ocasionado.</p> <p>En el plano administrativo, la SUNAFIL puede imponer sanciones que van desde órdenes de subsanación hasta multas. Aunque en el caso del sector público las multas no siempre se cobran con la misma lógica que en el privado, igual generan responsabilidad y dejan constancia de la infracción, lo cual afecta la gestión de la entidad y la evaluación de sus autoridades.</p> <p>En el plano civil, la municipalidad puede ser demandada por daños y perjuicios. Si un trabajador sufre un accidente o enfermedad por falta de medidas preventivas, tiene derecho a ser indemnizado, y el Estado, como empleador, debe asumir esa reparación.</p> <p>En situaciones más graves, puede haber consecuencias penales. Si se demuestra que el accidente o enfermedad fue resultado de una negligencia grave o de la omisión deliberada de medidas de seguridad, los funcionarios responsables pueden enfrentar procesos penales por delitos contra la vida, el cuerpo y la salud.</p> <p>Y no hay que olvidar las consecuencias disciplinarias internas: los funcionarios que incumplen obligaciones de SST también pueden ser sujetos a procesos</p>

	<p>administrativos disciplinarios dentro de la misma entidad, lo que puede llevar a sanciones como suspensiones o destituciones.</p> <p>Al final, el incumplimiento no solo se traduce en sanciones sobre el papel, sino que puede arrastrar la reputación de la institución y la carrera de quienes estaban obligados a garantizar la protección.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Cuando en el sector público, incluyendo la Municipalidad Provincial de Trujillo, no se cumplen las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el ordenamiento jurídico peruano establece varias consecuencias.</p> <p>En primer lugar, estamos hablando de sanciones administrativas que puede imponer la SUNAFIL, que es la entidad encargada de la fiscalización en temas de SST. Estas sanciones pueden ir desde multas hasta órdenes de subsanación, dependiendo de la gravedad de la infracción.</p> <p>En segundo lugar, si el incumplimiento de las obligaciones en SST deriva en un accidente laboral o en un daño a la salud de un trabajador, la municipalidad puede enfrentar responsabilidades civiles. Esto implica que la entidad podría verse obligada a indemnizar al trabajador o a sus familiares por los daños sufridos.</p> <p>Además, en casos de negligencia grave o incumplimiento reiterado, también podría haber responsabilidades de tipo administrativo para los funcionarios responsables, lo que puede llevar a sanciones disciplinarias dentro de la propia entidad.</p>
Especialista en derecho laboral 3	<p>Cuando una entidad pública incumple con sus obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, la normativa establece varias consecuencias.</p> <p>-En el ámbito administrativo, la SUNAFIL puede imponer sanciones, que van desde órdenes de subsanación hasta multas según la gravedad de la infracción.</p>

	<p>-En lo civil, el trabajador afectado o sus familiares pueden exigir una indemnización por los daños ocasionados.</p> <p>-Y en situaciones graves, donde exista negligencia evidente, los funcionarios responsables pueden enfrentar procesos disciplinarios dentro de la propia entidad, e incluso procesos penales si se demuestra responsabilidad directa en un accidente o enfermedad laboral.</p> <p>De modo que el incumplimiento no queda solo en una falta formal, sino que puede generar responsabilidades legales en varios niveles.</p>
<p>¿Qué criterios se consideran para determinar la gravedad de una infracción cometida por una entidad pública en este campo?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>Para medir la gravedad de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, la normativa y la práctica en fiscalización toman en cuenta varios aspectos.</p> <p>Lo primero es el riesgo generado. No es lo mismo un incumplimiento administrativo menor, como demorar en enviar un reporte, que exponer directamente a un trabajador a una caída desde altura sin arnés. El nivel de peligro concreto marca la diferencia.</p> <p>También pesa mucho si el incumplimiento es reiterado. Una municipalidad que ya fue observada por SUNAFIL y vuelve a cometer la misma falta evidencia desinterés o falta de voluntad, y eso agrava la calificación.</p> <p>Otro criterio es el impacto real o potencial. Si el incumplimiento terminó en un accidente mortal, como el del trabajador del SEGAT en Trujillo, la gravedad se dispara. Pero incluso si no hubo accidente, basta con que exista un riesgo inminente de daño para que se considere una falta grave.</p> <p>Se toma en cuenta, además, la conducta de la entidad. Si hay colaboración,</p>

	<p>disposición para subsanar y adoptar medidas correctivas, la infracción puede verse de manera distinta a cuando se detecta encubrimiento, negligencia o indiferencia.</p> <p>Finalmente, se analiza la capacidad preventiva de la entidad. A una municipalidad grande, con presupuesto y personal, se le exige más que a una pequeña. Esa proporcionalidad también es un criterio de valoración.</p> <p>Todo esto hace que la gravedad de una infracción no se mida solo por el hecho aislado, sino por el contexto, la conducta de la entidad y las consecuencias que se pudieron evitar.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>Para determinar la gravedad de una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo cometida por una entidad pública, se toman en cuenta varios criterios clave.</p> <p>-En primer lugar, se considera la naturaleza y el nivel de riesgo de la infracción. Es decir, qué tan grave es el peligro generado por el incumplimiento. Por ejemplo, no es lo mismo una falta menor, como un retraso en una capacitación, que una infracción que exponga a los trabajadores a un riesgo inminente de accidentes o enfermedades.</p> <p>-En segundo lugar, se analiza si la infracción es reiterada o si es la primera vez que ocurre. Las infracciones repetitivas o continuadas suelen considerarse más graves, ya que demuestran que la entidad no ha tomado medidas correctivas a tiempo.</p> <p>-Otro criterio es el impacto real o potencial sobre la salud o la integridad de los trabajadores. Si el incumplimiento ha causado un accidente, una enfermedad o un daño concreto, la gravedad aumenta considerablemente.</p> <p>-Finalmente, se toma en cuenta el grado de intencionalidad o negligencia de la entidad. Si se demuestra que hubo una</p>

	<p>omisión grave de deberes o una falta de diligencia manifiesta, eso agrava la infracción.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Para determinar la gravedad de una infracción en materia de seguridad y salud, se consideran varios factores.</p> <p>-Uno es el nivel de riesgo al que quedó expuesto el trabajador: si hubo peligro inminente para la vida o la salud, la infracción se califica como más grave. Otro es la reiteración; cuando una entidad ya fue advertida y no corrige, la falta se agrava.</p> <p>-También se evalúa el impacto real: si ocurrió un accidente o una enfermedad laboral, el peso de la infracción aumenta. Y finalmente, se toma en cuenta la conducta de la entidad, es decir, si mostró disposición a corregir o, por el contrario, actuó con indiferencia.</p> <p>Con estos criterios se define si la infracción es leve, grave o muy grave, y en función de ello se determinan las sanciones correspondientes.</p>
<p>¿Cuál es su opinión sobre la eficacia de las sanciones impuestas por Sunafil en este contexto?</p>	
<p>Especialista en derecho laboral 1</p>	<p>Las sanciones de SUNAFIL cumplen un rol disuasivo, pero no son suficientes para transformar la cultura de seguridad en las entidades públicas.</p> <p>Por un lado, su sola existencia obliga a que las municipalidades presten atención al tema. Muchas veces, recién después de una multa o de un acta de infracción, las oficinas de recursos humanos o de seguridad se ponen las pilas y empiezan a organizar capacitaciones o a entregar equipos. Ese efecto de “apaga incendios” es real.</p> <p>Sin embargo, el problema es que las sanciones no siempre se cobran con la misma rigurosidad que en el sector privado, lo que resta impacto. Y más importante aún, la multa por sí sola no cambia la mentalidad de gestión. Si no hay</p>

	<p>seguimiento, acompañamiento técnico y una presión política interna, la sanción se queda en un trámite más que la entidad busca archivar.</p> <p>En resumen, sirven como un llamado de atención, pero no garantizan por sí mismas un cambio sostenido. Lo que realmente marcaría la diferencia es que las sanciones se combinen con procesos de mejora continua, asistencia técnica y, sobre todo, con la voluntad de la propia municipalidad de asumir la seguridad y salud como prioridad, no como formalidad.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 2</p>	<p>En mi opinión profesional, la eficacia de las sanciones impuestas por la SUNAFIL en este contexto es una pieza importante, pero no siempre suficiente por sí sola para garantizar el cumplimiento pleno de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Las sanciones administrativas de la SUNAFIL, como las multas o las órdenes de subsanación, son un mecanismo disuasivo valioso. Ayudan a que las entidades tomen en serio sus obligaciones y actúen para corregir infracciones. Sin embargo, la eficacia real depende de varios factores. Por ejemplo, de que las fiscalizaciones sean constantes y consistentes, de que las sanciones se apliquen de manera proporcional y de que haya un seguimiento real para verificar que las entidades corrijan las deficiencias.</p> <p>Además, la sanción por sí sola no siempre cambia la cultura de seguridad de una entidad. Hace falta también un compromiso interno de la propia municipalidad, recursos adecuados y capacitación continua. En otras palabras, las sanciones de la SUNAFIL son una herramienta importante y pueden ser efectivas, pero su efectividad depende de que se combinen con otras acciones de seguimiento, prevención y una cultura de cumplimiento dentro de la entidad.</p> <p>Así que, en resumen, las sanciones son eficaces en la medida en que se apliquen</p>

	de manera coherente y se complementen con otras medidas para garantizar un verdadero cambio en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Especialista en derecho laboral 3	<p>Las sanciones de Sunafil cumplen un papel importante, porque obligan a las entidades a prestar atención al tema de seguridad y salud. Funcionan como un mecanismo de presión que, en muchos casos, logra que se adopten medidas correctivas que antes se postergaban.</p> <p>Sin embargo, por sí solas no garantizan un cambio duradero. Si la entidad no refuerza sus procesos internos y no asigna recursos de manera constante, la multa solo sirve como un llamado de atención momentáneo.</p> <p>En ese sentido, son eficaces para visibilizar el problema y generar reacción inmediata, pero su verdadero impacto depende de que se acompañen con supervisión continua y con una gestión más comprometida dentro de la propia institución.</p>

Interpretación de resultados de objetivo específico 4:

En relación con el cuarto objetivo, los testimonios analizan las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento de las políticas laborales de SST, tal como se manifiestan o podrían manifestarse en el caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Se abordan tanto las sanciones efectivas que ha enfrentado o podría enfrentar la Municipalidad, como la eficacia de estas medidas para promover cambios, y la influencia que tienen las posibles responsabilidades legales (administrativas, civiles, penales) en motivar el cumplimiento.

Desde la experiencia de los funcionarios públicos, la consecuencia más palpable de incumplir con las obligaciones de SST son las sanciones administrativas impuestas por

SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral). Un funcionario indica que las más frecuentes son precisamente las “sanciones de la SUNAFIL” por incumplimientos a la Ley de SST. Estas suelen traducirse en multas u otras sanciones administrativas cuando la Municipalidad no acata ciertos requerimientos normativos. Otro funcionario lo confirma en términos generales: las consecuencias son “las multas y sanciones administrativas” que derivan de las inspecciones. De hecho, el Funcionario 3 detalla que SUNAFIL puede realizar visitas de inspección y, al “identificar incumplimientos, como la falta de equipos de protección, la ausencia de un comité de seguridad o la falta de capacitaciones”, emitir requerimientos u observaciones formales que la Municipalidad debe subsanar. Si no se corrigen las deficiencias, esas observaciones pueden escalar a sanciones económicas (multas). Este funcionario menciona que, hasta el momento de la entrevista, en su gestión no han enfrentado sanciones graves, pero reconoce “la preocupación constante de cumplir” con las normas porque “sabemos que estas consecuencias pueden afectar el presupuesto y la imagen institucional”. Esta última frase es reveladora: incluso en ausencia de multas cuantiosas recientes, la sola posibilidad de ser sancionados pesa sobre la administración, pues una multa impactaría las finanzas municipales (ya de por sí limitadas) y supondría un descrédito público. Es decir, la amenaza de sanción actúa como incentivo para intentar cumplir, al menos en lo mínimo necesario para evitar penalidades.

Sin embargo, cuando se les pregunta si esas sanciones han sido suficientes o efectivas para generar cambios de fondo en la gestión de riesgos laborales, la respuesta de los funcionarios es escéptica. Dos de ellos responden con un claro “no”, argumentando que la Municipalidad sigue incurriendo en los mismos incumplimientos a pesar de las sanciones recibidas. “No... no son suficientes y efectivas”, dice uno, mientras otro señala

que la municipalidad continúa con las mismas falencias, lo que implica que las sanciones no han logrado corregir conductas de manera duradera. El Funcionario 3 ofrece un análisis más elaborado: reconoce que ante una observación o requerimiento de SUNAFIL “se toman medidas inmediatas para cumplir”, es decir, la entidad reacciona rápidamente (por ejemplo, adquiriendo apresuradamente los EPP faltantes o realizando la capacitación exigida) para evitar la multa. Sin embargo, admite que “muchas veces son respuestas puntuales, no soluciones de fondo”. En su opinión, “las sanciones por sí solas no son suficientes para generar un cambio real”. El cumplimiento motivado únicamente por el temor a la multa tiende a ser formal y reactivo, no parte de una convicción. Este funcionario subraya que el cambio verdadero se logra cuando la fiscalización “se acompaña [de] asistencia técnica y capacitación”, de modo que los funcionarios y trabajadores “entienden la importancia de la prevención”. En caso contrario, “si solo se sanciona... se cumple ‘por obligación’, pero sin construir una cultura de seguridad”. Por tanto, opina que las sanciones ayudan, en tanto “llamado de atención” o impulso inicial, pero deben ir de la mano de un trabajo educativo y preventivo para que el cumplimiento sea genuino y sostenido.

Los especialistas legales complementan estas apreciaciones describiendo en detalle las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento peruano cuando una entidad pública incumple sus obligaciones en SST. Describen que jurídicamente el incumplimiento no deja impune a la entidad: puede acarrear sanciones económicas, obligaciones de indemnizar e incluso repercusiones penales y disciplinarias para los responsables. Como indicó un especialista, “el incumplimiento no solo se traduce en sanciones sobre el papel, sino que puede arrastrar la reputación de la institución y la carrera de quienes estaban obligados a garantizar la protección”. Esto enfatiza que, más

allá del aspecto monetario, están en juego la imagen pública de la municipalidad y la trayectoria de sus funcionarios, factores de peso en el servicio público.

Otro tema abordado es cómo se determina la gravedad de una infracción en materia de SST en el contexto público. Los especialistas señalan que se aplican criterios similares a los del sector privado, considerando: (1) El nivel de riesgo o peligro generado por el incumplimiento. (2) La reiteración de la conducta infractora. (3) El daño real o potencial ocasionado. (4) La conducta de la entidad tras la detección. (5) La capacidad preventiva de la entidad. Todos estos criterios se ponderan para clasificar la infracción como leve, grave o muy grave, lo cual a su vez determina el rango de sanción aplicable.

Volviendo al caso municipal, los especialistas y funcionarios concuerdan en que las sanciones de SUNAFIL, aun siendo necesarias, no bastan por sí solas para cambiar estructuralmente la gestión de la seguridad. Un especialista reconoce que las sanciones “cumplen un rol disuasivo” importante: “su sola existencia obliga a que las municipalidades presten atención al tema”, funcionando como un mecanismo de presión. De hecho, comenta que muchas veces recién después de una multa o acta de infracción “las oficinas de recursos humanos o de seguridad se ponen las pilas” y empiezan a tomar acciones (capacitaciones de emergencia, entrega apresurada de EPP), lo que él denomina el efecto “apagafuegos”. Otros especialistas sostienen argumentos similares: las multas de SUNAFIL son “una herramienta importante y pueden ser efectivas”, pero su efectividad real “depende de que se combinen con otras acciones de seguimiento, prevención y una cultura de cumplimiento” dentro de la entidad. Hacen hincapié en la necesidad de fiscalizaciones constantes y consistentes, de sanciones proporcionadas pero inexorables, y de verificar que las entidades corrijan las deficiencias. Sin una presencia

fiscalizadora sostenida, la motivación tiende a diluirse después del shock inicial de la multa.

En síntesis, las consecuencias jurídicas por incumplimiento en SST pueden ser severas en teoría (multas, indemnizaciones, procesos penales, sanciones internas) y, en el caso de Trujillo, la SUNAFIL ya ha intervenido emitiendo observaciones y amenazas de multa, lo que genera preocupación en la gestión. No obstante, la eficacia de estas sanciones para salvaguardar efectivamente la vida y salud de los trabajadores es limitada mientras no se traduzcan en un cambio organizacional profundo. Tanto funcionarios como especialistas concuerdan en que el temor a la sanción impulsa acciones reactivas (evitar la multa, cumplir lo mínimo), pero la protección real de los trabajadores requiere algo más que multas: necesita compromiso, recursos, capacitación y vigilancia permanente. De lo contrario, las políticas de seguridad y salud corren el riesgo de ser cumplidas solo nominalmente, sin prevenir en la realidad los infortunios que la ley pretende evitar.

Objetivo general: Analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025.

Funcionarios públicos

¿Qué propuestas o recomendaciones haría para mejorar la implementación y cumplimiento de las políticas estatales laborales en la Municipalidad Provincial de Trujillo?	
Funcionario público 1	Capacitación continua a los trabajadores.
Funcionario público 2	Sin respuesta
Funcionario público 3	<p>Yo propondría tres cosas muy concretas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación continua: no solo charlas aisladas, sino un programa anual para que cada trabajador sepa cómo protegerse en su labor diaria. 2. Presupuesto específico: destinar una partida fija para seguridad y salud en el trabajo, de modo que la compra de equipos de protección y las evaluaciones médicas no dependan de la disponibilidad momentánea de recursos. 3. Fortalecer el comité de seguridad y salud: darle mayor respaldo, tiempo y capacitación a sus integrantes para que no sea solo un requisito formal, sino un órgano que haga seguimiento constante. <p>Con estas tres medidas, pienso que la gestión de riesgos laborales en cualquier municipalidad, incluida Trujillo, podría mejorar notablemente.</p>

¿Desea agregar algún comentario adicional que considere relevante para esta investigación?	
Funcionario público 1	Sí, considero que la seguridad y salud en el trabajo no debe verse solo como una obligación legal.
Funcionario público 2	Sin respuesta
Funcionario público 3	Sí. Solo añadiría que, desde la experiencia municipal, la seguridad y salud en el trabajo no debería verse como un requisito legal más, sino como una inversión en el propio recurso humano. Cuando un trabajador se siente protegido, rinde mejor y hay menos ausencias por accidentes o enfermedades. En municipios pequeños como el nuestro, los recursos son limitados, pero aun así debemos priorizar lo esencial: equipos de protección, capacitación y supervisión constante. Al final, cuidar a los trabajadores es también cuidar la gestión y la confianza de la población.

Especialista en derecho laboral

¿Qué recomendaciones normativas o institucionales propondría para mejorar la efectividad de las políticas estatales laborales en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores públicos?	
Especialista en derecho laboral 1	Yo propondría medidas tanto en el plano normativo como en el institucional. En lo normativo, sería clave avanzar hacia una mayor unificación de criterios. Hoy las obligaciones de la Ley 29783 se aplican a todos, pero en la práctica la dispersión de regímenes laborales crea excusas y zonas grises. Una norma complementaria que homologue estándares de SST para todo servidor

	<p>público, sin importar su régimen, ayudaría a cerrar esos vacíos.</p> <p>Otra recomendación normativa sería darle más dientes a la fiscalización en el sector público. No basta con que SUNAFIL levante actas o imponga sanciones que a veces no se ejecutan. Se necesitaría establecer consecuencias más claras para los funcionarios responsables, vinculadas incluso a su carrera administrativa.</p> <p>En lo institucional, la prioridad debería ser fortalecer capacidades. Cada municipalidad debería contar con un área especializada en seguridad y salud en el trabajo, con personal técnico y presupuesto asignado. No se puede esperar que oficinas con múltiples funciones carguen además con una tarea tan delicada.</p> <p>También propondría que la asistencia técnica de SERVIR y del Ministerio de Trabajo sea más cercana. Muchas veces la entidad no incumple por mala fe, sino por desconocimiento o falta de acompañamiento. Programas de capacitación, auditorías preventivas y asesoría permanente tendrían un efecto real en mejorar la implementación.</p> <p>Finalmente, habría que trabajar en la cultura organizacional. Si la seguridad se sigue viendo como un gasto o una obligación burocrática, nada cambia. Pero si se interioriza que invertir en seguridad evita muertes, sanciones y pérdidas económicas, la propia institución empieza a priorizarlo.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Te diría que desde un enfoque normativo e institucional se podrían considerar algunas medidas concretas.</p> <p>-Primero, sería recomendable promover una mayor unificación de criterios entre los distintos regímenes laborales del sector público para que la aplicación de las políticas de SST sea más homogénea. Esto podría lograrse mediante lineamientos</p>

	<p>más claros o guías unificadas emitidas por una entidad rectora, como SERVIR.</p> <p>-Segundo, fortalecer la capacitación y el soporte técnico a las entidades públicas, de modo que cuenten con personal especializado y recursos suficientes para implementar las medidas de seguridad y salud en el trabajo de manera continuada. Esto implica no solo capacitar, sino también acompañar en la implementación.</p> <p>-Tercero, recomendaría mejorar los mecanismos de fiscalización y seguimiento, no solo desde una perspectiva sancionadora, sino también desde un enfoque preventivo y de acompañamiento. Por ejemplo, implementar auditorías periódicas y mesas de trabajo conjuntas entre las entidades y los fiscalizadores para identificar y corregir riesgos antes de que se conviertan en infracciones.</p>
<p>Especialista en derecho laboral 3</p>	<p>Recomendaría algunos ajustes que podrían marcar la diferencia.</p> <p>-En lo normativo, sería útil simplificar y unificar criterios para que no existan interpretaciones distintas según el régimen laboral. Eso ayudaría a que la Ley 29783 se aplique de manera más uniforme en todo el sector público.</p> <p>-En lo institucional, lo prioritario es fortalecer las capacidades internas: contar con personal técnico especializado en seguridad y salud y asegurar un presupuesto propio para estas actividades. Sin recursos y sin personal formado, la norma se queda corta.</p> <p>-También considero importante que la fiscalización se complemente con asistencia técnica. No solo sancionar, sino acompañar a las entidades para que implementen mejoras sostenibles.</p> <p>Con estas medidas, la efectividad de las políticas podría avanzar de lo formal a lo real.</p>
<p>¿Considera que el sistema jurídico peruano ofrece garantías suficientes para la</p>	

protección efectiva de los derechos laborales fundamentales en el ámbito público?	
Especialista en derecho laboral 1	<p>Diría que el sistema jurídico peruano tiene las garantías escritas, pero no siempre logra que se cumplan de manera efectiva en el sector público.</p> <p>Si revisamos la Constitución, la Ley 29783, los convenios internacionales de la OIT y hasta la Ley del Servicio Civil, todo apunta a reconocer y proteger los derechos laborales fundamentales. En el papel, el marco es robusto, y no se puede negar que ofrece un estándar de protección que otros países incluso toman como referencia.</p> <p>El problema está en la brecha entre lo normado y lo real. Las garantías no se materializan porque muchas entidades carecen de recursos, de técnicos especializados y, sobre todo, de una cultura preventiva sólida. Un ejemplo claro es el caso del trabajador de SEGAT: la norma estaba, la obligación era clara, pero no se aplicó. Y la garantía, en ese momento, dejó de existir para él.</p> <p>Entonces, ¿el sistema ofrece garantías suficientes? Sí, desde un punto de vista jurídico-formal. Pero desde la práctica, esas garantías quedan condicionadas a la capacidad del Estado de implementarlas y supervisarlas. Y ahí es donde todavía estamos fallando.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Te diría que el sistema jurídico peruano ha avanzado bastante en establecer un marco legal para la protección de los derechos laborales fundamentales en el ámbito público. Contamos con leyes sólidas como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley del Servicio Civil, y otras normativas que buscan garantizar condiciones laborales dignas para los trabajadores públicos.</p> <p>Ahora bien, si hablamos de garantías suficientes en la práctica, el reto no siempre está en la norma, sino en su implementación. Aunque el marco legal existe, la efectividad de estas garantías a menudo depende de la capacidad de las</p>

	<p>entidades públicas para aplicarlas de manera constante, de la fiscalización efectiva, y del acceso real de los trabajadores a mecanismos de reclamación y protección.</p> <p>En resumen, en el papel el sistema jurídico peruano ofrece un marco normativo bastante robusto para proteger los derechos laborales en el sector público. Sin embargo, la clave para que estas garantías sean realmente efectivas está en asegurar una implementación coherente, recursos adecuados, y un seguimiento constante para que los derechos de los trabajadores no se queden solo en la norma, sino que se vivan en la realidad.</p>
Especialista en derecho laboral 3	<p>El sistema jurídico peruano ofrece un marco de garantías bastante completo en materia laboral. La Constitución, la Ley 29783 y los convenios internacionales ratificados establecen derechos claros y exigibles para los trabajadores, también en el sector público.</p> <p>Ahora bien, esas garantías son más sólidas en el plano formal que en el práctico. Es decir, existen y son exigibles, pero su efectividad depende de que las entidades cuenten con recursos, supervisión y compromiso para aplicarlas de manera constante.</p> <p>Por eso mismo, diría que el sistema sí brinda garantías suficientes desde lo jurídico, pero aún hay una brecha entre lo normado y lo que realmente ocurre en la gestión pública.</p>
¿Desea agregar algún comentario adicional desde su experiencia como especialista en Derecho Laboral?	
Especialista en derecho laboral 1	<p>Sí, me gustaría añadir algo. Muchas veces se discute la seguridad y salud en el trabajo como si fuera un tema puramente legal o administrativo, cuando en realidad es un tema profundamente humano. En el sector público, donde el Estado debería ser ejemplo, es doloroso ver que justamente en entidades como las municipalidades se repiten los mismos descuidos:</p>

	<p>trabajadores expuestos, equipos incompletos, comités que no funcionan.</p> <p>Desde mi experiencia, creo que lo más urgente es pasar de la lógica de “cumplir con la norma” a la lógica de “proteger vidas”. Esa diferencia parece sutil, pero cambia todo: cambia cómo se asigna el presupuesto, cómo se capacita, cómo se planifican las labores diarias.</p> <p>La muerte de un trabajador en Trujillo por caer en un pozo no es solo un accidente; es un recordatorio de que detrás de cada artículo de la ley hay personas que esperan regresar a casa sanas y salvas. Mientras esa conciencia no sea compartida por los funcionarios y autoridades, la brecha entre la norma y la realidad seguirá abierta.</p>
Especialista en derecho laboral 2	<p>Claro. Como comentario final, te diría que es fundamental recordar que las normas de seguridad y salud en el trabajo no son solo un requisito legal, sino una herramienta para cuidar la vida y la integridad de los trabajadores del sector público. Es decir, más allá del cumplimiento formal, lo importante es fomentar una cultura de prevención y de cuidado genuino dentro de las entidades.</p> <p>Así que mi consejo final, desde la experiencia, es que no solo veamos estas políticas como un requisito, sino como una oportunidad para construir espacios de trabajo más seguros y humanos. Eso, al final del día, beneficia tanto a la institución como a cada trabajador.</p>
Especialista en derecho laboral 3	<p>Lo que agregaría es que la seguridad y salud en el trabajo no debería verse como un requisito más, sino como parte de la responsabilidad básica de cualquier empleador, incluso del Estado.</p> <p>En este campo, muchas veces la norma está clara, pero lo que falta es voluntad para priorizar la prevención. Invertir en equipos, en capacitación y en gestión no es un gasto, es asegurar que los trabajadores puedan cumplir sus</p>

	<p>funciones sin poner en riesgo su vida o su salud.</p> <p>Creo que el gran reto está en transformar esa visión dentro de las instituciones públicas, para que las políticas laborales dejen de ser solo un marco legal y se conviertan en prácticas cotidianas. Eso es lo que, en definitiva, marca la diferencia para los trabajadores.</p>
--	--

Interpretación de resultados de objetivo general:

Finalmente, al abordar el objetivo general de la investigación los testimonios recopilados permiten trazar una conclusión integral. En términos generales, se reconoce que el sistema jurídico peruano ha desarrollado un marco normativo robusto y suficiente en lo formal para la protección de los derechos laborales fundamentales de los servidores públicos. Sin embargo, existe una brecha considerable entre la garantía jurídica sobre el papel y la efectividad de esa garantía en la práctica cotidiana, brecha que en el caso de la Municipalidad de Trujillo se ha manifestado en incumplimientos y eventos lamentables.

Todos los especialistas entrevistados afirman que, desde un punto de vista jurídico-formal, el Perú ofrece garantías suficientes. Uno de ellos incluso señala que en el papel el marco es tan robusto que otros países lo toman como referencia. Dicho marco reconoce la vida, la integridad y la salud como derechos fundamentales, impone deberes precisos al empleador público de prevenir riesgos y garantizar condiciones seguras, y habilita mecanismos de supervisión y sanción. En teoría, entonces, las políticas estatales vigentes “salvaguardan jurídicamente” esos bienes jurídicos de manera cabal. Sin embargo, todos coinciden también en que el problema yace en la implementación. Como resumió un especialista, “el sistema jurídico peruano tiene las garantías escritas, pero no siempre logra que se cumplan de manera efectiva en el sector público”. Las garantías

existen, pero “su efectividad depende de la capacidad del Estado de implementarlas y supervisarlas”, cosa que “todavía estamos fallando”. En la misma línea, otro especialista expresó que “en el papel el sistema... ofrece un marco normativo bastante robusto... Sin embargo, la clave... está en asegurar una implementación coherente, recursos adecuados, y un seguimiento constante para que los derechos... no se queden solo en la norma, sino que se vivan en la realidad”. Esta última frase “que no se queden solo en la norma, sino que se vivan en la realidad” encapsula el núcleo del asunto.

El estudio de caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo en 2025 ejemplifica concretamente esa brecha entre lo normado y lo real. A pesar de contar con todas las leyes y políticas nacionales aplicables, la evidencia recopilada muestra que la protección jurídica efectiva de los trabajadores municipales ha sido, a lo sumo, parcial.

No obstante, los entrevistados no sugieren que la solución pase por crear nuevas leyes radicalmente distintas, sino por fortalecer la aplicación de las existentes y cerrar los vacíos operativos y normativos detectados. Varias recomendaciones emergen de los testimonios para mejorar la efectividad de las políticas laborales estatales en proteger a los trabajadores públicos. En el plano normativo, se propone unificar criterios y cerrar la dispersión de regímenes laborales: una iniciativa podría ser una norma complementaria o lineamientos integradores que aseguren que, sin importar el régimen contractual del servidor, se apliquen uniformemente los estándares de SST en toda entidad pública. Esto eliminaría excusas interpretativas y garantizaría un piso común de protección.

En el plano institucional, la recomendación unánime es fortalecer las capacidades y recursos dentro de cada entidad pública para la gestión de la seguridad y salud. Esto implica, según los especialistas, que “cada municipalidad debería contar con un área especializada en SST, con personal técnico y presupuesto asignado”. No se puede

pretender que oficinas con múltiples funciones asuman adicionalmente una tarea tan delicada sin dedicarle personal calificado. También proponen que haya un mayor acompañamiento y asistencia técnica de entes rectores como SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil) y el Ministerio de Trabajo hacia las municipalidades. Igualmente, se insiste en mejorar los mecanismos de seguimiento y fiscalización con un enfoque no solo sancionador sino preventivo.

Finalmente, todos los entrevistados convergen en la necesidad de transformar la cultura organizacional respecto a la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector público. Tanto funcionarios como especialistas enfatizan que se debe dejar de ver la SST como un mero requisito legal o una carga burocrática, y empezar a concebirla como una inversión en el recurso humano y una responsabilidad ética esencial. Un funcionario (FP3) comenta que cuando la seguridad se asume de verdad, “cuando un trabajador se siente protegido, rinde mejor y hay menos ausencias por accidentes o enfermedades”, lo que redundaría también en beneficios para la institución. Él mismo aboga por priorizar, aun con recursos limitados, lo esencial: equipos de protección, capacitación y supervisión constante. A su juicio, frecuentemente “la norma está clara, pero lo que falta es voluntad para priorizar la prevención”, recordando que invertir en seguridad no es un gasto, sino asegurar que los trabajadores puedan cumplir sus funciones sin poner en riesgo su vida o salud. El gran reto, concluye, es transformar esa visión dentro de las instituciones públicas, para que las políticas laborales dejen de ser solo un marco legal y se conviertan en prácticas cotidianas.

En tanto, de la integración de todos los testimonios se desprende que las políticas estatales laborales vigentes en Perú brindan un paraguas jurídico amplio para la protección de los trabajadores públicos, pero la efectividad de ese paraguas en casos

concretos como el de la Municipalidad de Trujillo depende de factores de implementación, recursos y cultura institucional. En la medida en que las entidades asuman con seriedad y compromiso dichas políticas dotándolas de presupuesto, personal especializado, capacitación y seguimiento, las garantías legales se traducirán en protección real de la vida y la salud de los trabajadores. Por el contrario, si prevalece la indiferencia o la mera formalidad, esas políticas quedarán como “letra muerta” y los riesgos laborales continuarán materializándose, con consecuencias humanas y legales. El caso de Trujillo en 2025 muestra luces y sombras en este sentido: evidencia tanto la fortaleza normativa (hay un marco que seguir) como las debilidades en la praxis (incumplimientos y accidentes), y resalta la necesidad de acciones decididas para cerrar la brecha. Solo así el mandato constitucional y legal de proteger al trabajador público dejará de ser una aspiración en el papel para convertirse en una realidad tangible en cada municipio y entidad del país.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

En esta sección se analizan los hallazgos obtenidos en relación con cada objetivo específico del estudio, contrastándolos con antecedentes relevantes, y se abordan las limitaciones e implicancias de la investigación.

En cuanto al objetivo específico 1, los testimonios evidencian un marco jurídico robusto y coherente para la protección laboral, con la Ley 29783 como eje central respaldado por la Constitución, la Ley de Servicio Civil y estándares internacionales. No obstante, todos los actores resaltan la distancia entre la norma y su ejecución real. El consenso es que el problema no es la ausencia de leyes, sino su incumplimiento sistemático, las políticas estatales existen en teoría para salvaguardar la vida y salud de los trabajadores públicos, pero en la práctica diaria de entidades como la Municipalidad de Trujillo no logran materializar plenamente esa protección. Esta tensión entre lo normado y lo real marca el análisis del primer objetivo, estableciendo el contexto para examinar cómo se implementa el marco legal en la municipalidad estudiada.

De manera similar, Barriga et al. (2024) encontraron en Ecuador que, a pesar de contar con un marco normativo coherente en materia de seguridad y salud ocupacional, no existe una política de Estado sostenida y sólida para el monitoreo continuo de las condiciones laborales. Es decir, identificaron una brecha entre la normativa y la práctica efectiva muy parecida a la observada en nuestro estudio. Tanto en el caso ecuatoriano como en el peruano, disponer de leyes avanzadas no garantiza por sí mismo la protección real de la vida y salud de los trabajadores públicos, evidenciando la necesidad de mayor vigilancia y cumplimiento efectivo de dichas disposiciones legales.

En cuanto al objetivo específico 2 se halló que la implementación jurídica del marco normativo de SST en la Municipalidad de Trujillo es parcial, burocrática y reaccional, cumpliéndose algunos aspectos formales, pero sin consolidar un sistema efectivo que salvaguarde día a día a todos los trabajadores. Los testimonios de funcionarios y especialistas dibujan conjuntamente un escenario donde la voluntad institucional existe en cierto grado (lo “mínimo indispensable”), pero es socavada por limitaciones estructurales (falta de unidad especializada, falta de presupuesto) y por una cultura organizacional débil en prevención (priorización baja del tema, trabajadores poco sensibilizados). Este análisis interpretativo del segundo objetivo revela, en esencia, una brecha de implementación: la ley está vigente y es conocida por algunos, pero su cumplimiento real en la Municipalidad de Trujillo es todavía incipiente y requiere fortalecimiento significativo.

Este hallazgo coincide con la situación reportada a nivel nacional. Ewes et al. (2023) señalan que, a pesar de la promulgación de leyes, reglamentos y la ejecución de programas nacionales de SST en el Perú, persisten deficiencias en la gestión de la seguridad y salud ocupacional. Incluso se observó un aumento del 4% en la cantidad de accidentes laborales en 2022, lo que sugiere que las medidas implementadas no han sido suficientes para una protección efectiva. Esta realidad nacional descrita por Ewes et al. es reflejo de lo observado en Trujillo: una implementación parcial y reactiva de las políticas de SST, donde el cumplimiento se limita a aspectos mínimos y no logra prevenir totalmente los riesgos laborales. Ambos casos subrayan que la existencia de un marco legal por sí solo no garantiza su ejecución eficaz, requiriéndose un compromiso institucional más fuerte y recursos adecuados para materializar las normas de SST.

El análisis para el objetivo específico 3 revela que las deficiencias en la Municipalidad de Trujillo son tanto de orden normativo (contextuales al sector público) como de cumplimiento práctico. La dispersión legislativa y la débil prioridad institucional hacia la SST crean un entorno propicio al incumplimiento. Los principales factores faltan de presupuesto, de personal experto y de cultura de seguridad conducen a omisiones concretas como no evaluar riesgos, no proveer equipos, no capacitar ni supervisar adecuadamente. Estas deficiencias representan incumplimientos legales claros de las políticas estatales laborales y explican en buena medida por qué, pese a tener un marco jurídico avanzado, los trabajadores públicos siguen enfrentando riesgos considerables en su labor cotidiana.

La literatura respalda parcialmente estos hallazgos. Por un lado, Zevallos & Zevallos (2023) destacan que la normatividad laboral pública peruana, aunque vasta, resulta en términos generales “coexistente, dispersa y desigual”, manteniendo efectos incoherentes sobre el bienestar del trabajador público. Esta fragmentación normativa señalada por dichos autores coincide con la dispersión legislativa identificada en nuestro estudio como una de las causas del incumplimiento en SST. Es decir, un marco legal excesivamente complejo o fragmentado puede dificultar su aplicación uniforme. Por otro lado, la falta de prioridad institucional que encontramos se alinea con la observación de Zevallos & Zevallos de que persisten problemas estructurales no resueltos por la legislación vigente, lo que contribuye a debilitar la protección efectiva del trabajador. En suma, tanto nuestros resultados como los antecedentes sugieren que no solo existen vacíos en el cumplimiento, sino también en la coherencia e integración de la normativa laboral, lo cual dificulta la implantación cabal de las políticas de SST en el sector público.

Sobre el objetivo específico 4 se evidenció que, las consecuencias jurídicas por incumplimiento en SST pueden ser severas en teoría (multas, indemnizaciones, procesos penales, sanciones internas) y, en el caso de Trujillo, la SUNAFIL ya ha intervenido emitiendo observaciones y amenazas de multa, lo que genera preocupación en la gestión. No obstante, la eficacia de estas sanciones para salvaguardar efectivamente la vida y salud de los trabajadores es limitada mientras no se traduzcan en un cambio organizacional profundo. Tanto funcionarios como especialistas concuerdan en que el temor a la sanción impulsa acciones reactivas (evitar la multa, cumplir lo mínimo), pero la protección real de los trabajadores requiere algo más que multas: necesita compromiso, recursos, capacitación y vigilancia permanente. De lo contrario, las políticas de seguridad y salud corren el riesgo de ser cumplidas solo nominalmente, sin prevenir en la realidad los infortunios que la ley pretende evitar.

En la misma línea, el estudio de Baca (2021) documentó en la Municipalidad de Trujillo una situación similar respecto a las consecuencias del incumplimiento. Este autor identificó que la Ley N.º 29783 no se implementó adecuadamente en dicha municipalidad, evidenciando infracciones recurrentes como la no entrega de equipos de protección personal y la omisión de evaluaciones de riesgos, las cuales derivaron en multas acumuladas. Pese a estas sanciones impuestas por SUNAFIL y sus reiteradas observaciones, las omisiones continuaron, mostrando una falta de compromiso institucional y una gestión deficiente de la SST. Lo anterior refuerza nuestro hallazgo de que las sanciones legales, aunque necesarias, no garantizan por sí solas un cambio de conducta sostenido en la organización. En ambos análisis se concluye que, sin un auténtico compromiso y mejoras estructurales (como mayor presupuesto, personal capacitado y una cultura preventiva arraigada), las medidas punitivas tienden a generar

solo cumplimientos superficiales orientados a evitar la multa, en lugar de prevenir efectivamente los riesgos y proteger la salud de los trabajadores.

Limitaciones del estudio

Si bien el estudio ofrece una mirada profunda al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, presenta algunas limitaciones que deben reconocerse. En primer lugar, la investigación se circunscribe a un solo municipio del sector público peruano; por tanto, sus hallazgos pueden no ser generalizables de forma directa a otras entidades públicas del país que pudieran tener contextos normativos o grados de implementación distintos. Asimismo, el enfoque metodológico cualitativo, basado en testimonios de funcionarios y especialistas, podría implicar sesgos de percepción: las respuestas de los entrevistados reflejan sus experiencias y perspectivas individuales, lo que, si bien enriquece el análisis interpretativo, también puede omitir visiones de otros actores (por ejemplo, los propios trabajadores operativos) o datos cuantitativos objetivos.

Implicancias del estudio

Los hallazgos de esta investigación tienen importantes implicancias tanto para la gestión pública como para el desarrollo de políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. En primer término, se evidencia que contar con un sólido marco legal no basta para proteger efectivamente a los trabajadores si no va acompañado de mecanismos robustos de implementación y fiscalización. Esto implica que las autoridades competentes, como la SUNAFIL y los gobiernos locales, deben fortalecer la supervisión del cumplimiento de la normativa de SST, trascendiendo un enfoque meramente sancionador y promoviendo una cultura preventiva real en las instituciones públicas. Asimismo, a nivel institucional, la Municipalidad de Trujillo (y por extensión otras entidades públicas similares) necesita asumir un mayor compromiso con la SST: destinar

recursos suficientes, crear unidades especializadas o comités de seguridad funcionales, capacitar continuamente al personal y establecer incentivos para el cumplimiento proactivo de las medidas de seguridad. Solo mediante estas acciones se podrá cerrar la brecha identificada entre la legislación y la práctica, convirtiendo las políticas estatales laborales de “letra muerta” a herramientas vivas que garanticen la integridad de los trabajadores en el día a día.

En el plano académico y normativo, el estudio subraya la necesidad de revisar y armonizar la normativa laboral en el sector público peruano para reducir su dispersión y facilitar su aplicación uniforme. Además, se abre la puerta a investigaciones futuras comparativas en otros municipios o sectores, que permitan evaluar si las brechas y desafíos observados en Trujillo se replican en distintos contextos, contribuyendo así a un diagnóstico más amplio a nivel nacional. En síntesis, esta investigación no solo aporta evidencias sobre las falencias actuales en SST en el sector público local, sino que también orienta a tomadores de decisión y legisladores sobre dónde enfocar los esfuerzos para lograr entornos laborales más seguros y saludables para todos los trabajadores del Estado.

Conclusiones

Se halló que el marco jurídico peruano en materia de seguridad y salud en el trabajo es sólido y coherente, sustentado en la Constitución, y la Ley 29783, y estándares internacionales. Sin embargo, se evidenció que el principal problema no es la ausencia de leyes, sino su incumplimiento sistemático. En la práctica, como en la Municipalidad de Trujillo, las disposiciones no logran materializar plenamente la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

Se encontró que la implementación del marco normativo de SST en la Municipalidad de Trujillo es parcial, burocrática y más formal que efectiva. Se evidenció que, aunque existe cierta voluntad institucional, esta se ve limitada por la falta de presupuesto, ausencia de una unidad especializada y una cultura organizacional débil en prevención. Por ello, el cumplimiento de la normativa aún es incipiente y requiere fortalecimiento significativo

Se concluyó que las deficiencias en la Municipalidad de Trujillo son tanto normativas como de cumplimiento práctico. Se evidenció que la dispersión legislativa, la falta de recursos, la ausencia de personal experto y la baja cultura de seguridad generan omisiones concretas como no evaluar riesgos, no capacitar al personal y no supervisar adecuadamente. Estas carencias configuran incumplimientos legales claros de las políticas estatales.

Se observó que las consecuencias jurídicas por incumplimiento en SST pueden ser severas en teoría (multas, indemnizaciones, procesos penales). Se evidenció que, en el caso de Trujillo, la intervención de SUNAFIL ha generado acciones reactivas para evitar sanciones, pero no cambios estructurales profundos. La verdadera protección de los trabajadores requiere compromiso, recursos y capacitación más allá del simple temor a la multa.

Asimismo, se encontró que las políticas estatales laborales vigentes brindan un paraguas jurídico amplio para la protección de los trabajadores públicos. Sin embargo, se evidenció que su efectividad depende de la implementación real en cada entidad. El caso de Trujillo mostró fortalezas normativas, pero también debilidades prácticas que ponen en riesgo la vida y la salud de los trabajadores. Por ello, se requiere dotar de recursos,

personal especializado y compromiso institucional para que las políticas dejen de ser “letra muerta” y se conviertan en una realidad tangible.

REFERENCIAS

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting*, *EIRL*, *1*(1), 66–78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Baca, Y. (2021). *Municipalidad Provincial de Trujillo y el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/items/5c8149be-db64-4917-8b79-d62e9f421fbe>
- Barriga, M., Sánchez, J., Sulbarán, M., & Zamora, L. (2024). Protección Laboral y Bienestar en el Trabajo: Un Análisis Exhaustivo Basado en Regulaciones, Procedimientos y la Sostenibilidad en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *8*(5), 111–130. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13283
- Constitución Política Del Perú (1993). <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>
- Ewes, L., Llallihuaman, B., & Bojorquez, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). *Llalliq*, *3*(1). <https://doi.org/10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046>
- Firdaus, F., Zulfadilla, Z., & Caniago, F. (2021). Research Methodology : Types in the New Perspective. *MANAZHIM*, *3*(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.903>
- Galeano, J., Gómez, N., Montenegro, G., & Cuervo, D. (2022). Reglamentación de piso de protección social: desigualdades desde los riesgos laborales y la salud laboral. *CES Derecho*, *13*(3), 6–30. <https://doi.org/10.21615/cesder.6928>
- Gallego, C. (2021). Responsabilidad por culpa patronal La contradictoria naturaleza civil y contractual del régimen de responsabilidad. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, *51*(135), 326–347. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v51n135.a02>
- García, A., & Malagón, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, *41*(63), 55–76.

<https://doi.org/10.15359/abra.41-63.3>

Hoyos De La Cruz, W. (2024). *Análisis de la normativa sobre seguridad y salud del trabajo en el Perú* [Universidad Señor de Sipan].

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/13243/Hoyos%20De%20La%20Cruz%20Wilson%20%26%20Mora%20Flores%20Bruno.pdf?isAllowed=y&sequence=1&utm_source=chatgpt.com

Ley N.º 29783 (2011). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

Loor, E., & Vaque, S. (2022). *El inciso tercero del Art.229 de la Constitución del Ecuador y su incidencia en el principio de igualdad ante la ley, en los casos de las personas que prestan servicios en el sector público, ante la aplicación de regímenes laborales diversos, Código de Trabajo y LOSEP, año 2021*. [Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8609>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Modelo de reporte de cumplimiento de políticas nacionales*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3261319/3.Reporte-de-cumplimiento-PNSST-2021.pdf?utm_source=

OIT. (2025). *The right to occupational safety and health: Still unrealized*. <https://ilostat.ilo.org/blog/the-right-to-occupational-safety-and-health-still-unrealized/#:~:text=The%20World%20Day%20for%20Safety,155%2C%20entere d%20into%20force%20in>

OPS. (2023). *Más de 100.000 personas mueren cada año en las Américas por accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo*. <https://www.paho.org/es/noticias/22-5-2023-mas-100000-personas-mueren-cada-ano-americas-por-accidentes-enfermedades#:~:text=%E2%80%9CLos%20accidentes%20son%20la%20parte,la%20asesora%20de%20la%20OPS>

Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3>

%B3n&ots=WHHMYIHDdq&sig=Zqowus6VcJdoOOwIZWgYh5znPJ0&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false

Ramírez, D. (2024). El garantismo y la filosofía del derecho. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1).
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1829>

Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). *Metodología de la investigación/recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=vbWHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=metodolog%C3%ADa+de+investigaci%C3%B3n&ots=9ZIQoQhgZF&sig=fhDRiMCbRo0jbVWQ_hqMFvp6sxE&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n&f=false

Rodas, M., Manríquez, H., & Manríquez, H. (2022). Factores que limitan el cumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 21.
<https://doi.org/10.25127/rcsh.20225.835>

Ruslin, R., Mashuri, S., Abdul, M., & Alhabsyi, F. (2022). Semi-structured Interview: A Methodological Reflection on the Development of a Qualitative Research Instrument. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 12(1), 22–29.
<https://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-12%20Issue-1/Ser-5/E1201052229.pdf>

Schulte, P., Iavicoli, I., Fontana, L., Leka, S., Dollard, M., Salmen, A., Salles, F., Olympio, K., Lucchini, R., Fingerhut, M., Violante, F., Seneviratne, M., Oakman, J., Lo, O., Alfredo, C., Bandini, M., Silva, J., Martinez, M., Cotrim, T., ... Fischer, F. (2022). Occupational Safety and Health Staging Framework for Decent Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10842.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191710842>

Soltvperu. (2024). *Trujillo: familia de trabajador del Segat encontrado sin vida en pozo pide esclarecer muerte*. <https://soltvperu.com/piden-investigar-muerte-trabajador->

segat/

Torres, J. (2017). La teoría del Garantismo: poder y constitución en el Estado contemporáneo. *Fundación Universidad Del Norte*, 47, 138–166.
<https://www.redalyc.org/journal/851/85150088005/html/>

Zevallos, U., & Zevallos, W. (2023). Políticas en materia laboral pública de los gobiernos de los últimos 50 años. *Desafíos*, 14(1), 24–31.
<https://doi.org/10.37711/desafios.2023.14.1.391>

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de consistencia.

Título: Las políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público					
Problema	Supuesto	Objetivos	Categorías	Metodología	Población
<p>Pregunta general. -¿En qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025?</p> <p>Preguntas específicas. -¿Qué disposiciones jurídicas establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú?</p>	<p>Por la naturaleza cualitativa del estudio, no se considerará la formulación de un supuesto.</p>	<p>Objetivo general. -Analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con especial atención al caso de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2025</p> <p>Objetivos específicos. -Examinar las disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú.</p>	<p>Políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público.</p>	<p>Tipo de investigación: Cualitativa, Descriptiva, y Básica.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica:</p> <p>Instrumento:</p> <p>Método de análisis de datos:</p>	<p>Funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, y especialistas en derecho laboral.</p>

<p>-¿Cómo se ha implementado jurídicamente el marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo?</p> <p>-¿Qué deficiencias normativas o incumplimientos legales se han identificado en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo?</p> <p>-¿Qué consecuencias jurídicas derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo?</p>		<p>-Describir la implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p> <p>-Identificar las deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p> <p>-Analizar las consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo.</p>			
---	--	---	--	--	--

ANEXO N° 2. Matriz de operacionalización.

Título: Las políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público					
Categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Instrumento	Escala de medición
Políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público.	Conjunto de normas y acciones del Estado orientadas a proteger la vida, la salud y la integridad de los trabajadores del sector público en el ámbito laboral.	Se valorará con una guía de entrevista semiestructurada.	Disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú.	Guía de entrevista semiestructurada	Cualitativa nominal
			Implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo.		
			Deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la Municipalidad Provincial de Trujillo.		
			Consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo.		

ANEXO N° 3. Instrumento de recolección de datos.



GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO

Investigación: Las políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, 2025

Dirigida a: Funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Trujillo

Técnica: Entrevista

Instrumento: Guía de entrevista

Tipo de preguntas: Abiertas, por subcategorías

I. Datos generales del entrevistado

1. Cargo que desempeña actualmente:
2. Tiempo de servicio en la Municipalidad:
3. Área o dependencia en la que labora:

II. Cuestionario por subcategorías

Subcategoría 1: Disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú

1. ¿Qué normas o disposiciones jurídicas considera usted que son las más relevantes en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables a la Municipalidad?
2. ¿Cree que estas normas se encuentran adecuadamente difundidas entre los funcionarios y trabajadores municipales? ¿Por qué?

Subcategoría 2: Implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo

3. ¿Cómo se ha implementado la Ley N.º 29783 y su reglamento dentro de su unidad o área de trabajo?
4. ¿Qué medidas concretas se han adoptado en la Municipalidad para prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales?
5. ¿Existen comités o responsables designados para la supervisión de la seguridad y salud laboral? ¿Cómo funcionan?

Subcategoría 3: Deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo

6. ¿Qué dificultades o limitaciones identifica en la aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo en su entidad?
7. ¿Considera que existen omisiones en la implementación de estas políticas? ¿Podría brindar ejemplos?
8. ¿Cuáles cree usted que son las causas principales de los incumplimientos normativos en esta materia?

Subcategoría 4: Consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo

9. ¿Qué tipo de sanciones o consecuencias jurídicas conoce usted que hayan recaído sobre la Municipalidad por incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo?
10. En su opinión, ¿estas sanciones han sido suficientes o efectivas para generar cambios en la gestión de riesgos laborales?
11. ¿Considera que la existencia de responsabilidades civiles, administrativas o

incluso penales es un factor que motiva a las entidades a cumplir con la normativa?

III. CIERRE

12. ¿Qué propuestas o recomendaciones haría para mejorar la implementación y cumplimiento de las políticas estatales laborales en la Municipalidad Provincial de Trujillo?

13. ¿Desea agregar algún comentario adicional que considere relevante para esta investigación?



GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

Investigación: Las políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, 2025

Dirigida a: Especialistas en Derecho Laboral

Técnica: Entrevista

Instrumento: Guía de entrevista

Tipo de preguntas: Abiertas, organizadas por subcategorías

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO

1. Nombre completo:
2. Profesión y especialidad:
3. Años de experiencia profesional en el área de Derecho Laboral:
4. Institución o entidad en la que se desempeña actualmente:

II. CUESTIONARIO POR SUBCATEGORÍAS

Subcategoría 1: Disposiciones jurídicas que establecen las políticas estatales laborales vigentes para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público en el Perú

1. Desde su perspectiva jurídica, ¿cuáles son las principales normas que configuran el marco legal de protección laboral en materia de vida, salud e integridad de los trabajadores públicos?
2. ¿Cómo valora usted la coherencia y suficiencia del marco jurídico vigente para

garantizar la seguridad y salud de los trabajadores del sector público?

Subcategoría 2: Implementación jurídica del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo

3. ¿Qué mecanismos legales deben garantizarse para la correcta implementación del marco normativo en entidades públicas como la Municipalidad Provincial de Trujillo?
4. ¿Tiene conocimiento de cómo se ha aplicado la Ley N.º 29783 en dicha municipalidad? ¿Qué aspectos destacaría positiva o negativamente?

Subcategoría 3: Deficiencias normativas o incumplimientos legales en la aplicación de las políticas estatales laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Trujillo

5. ¿Cuáles considera que son las principales debilidades normativas o estructurales que dificultan la aplicación de las políticas de SST en el sector público?
6. En su experiencia, ¿qué obstáculos jurídicos, administrativos o presupuestales suelen limitar el cumplimiento de la Ley N.º 29783 en instituciones públicas?
7. ¿Podría referirse a ejemplos de infracciones recurrentes en municipalidades respecto a la SST?

Subcategoría 4: Consecuencias jurídicas que derivan del incumplimiento de las políticas estatales laborales respecto a la protección de la vida, la salud e integridad de los trabajadores públicos en la Municipalidad Provincial de Trujillo

8. ¿Qué consecuencias jurídicas establece el ordenamiento peruano frente al incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector público?
9. ¿Qué criterios se consideran para determinar la gravedad de una infracción cometida por una entidad pública en este campo?
10. ¿Cuál es su opinión sobre la eficacia de las sanciones impuestas por Sunafil en

este contexto?

III. CIERRE

11. ¿Qué recomendaciones normativas o institucionales propondría para mejorar la efectividad de las políticas estatales laborales en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores públicos?
12. ¿Considera que el sistema jurídico peruano ofrece garantías suficientes para la protección efectiva de los derechos laborales fundamentales en el ámbito público?
13. ¿Desea agregar algún comentario adicional desde su experiencia como especialista en Derecho Laboral?

ANEXO N° 4. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO****Título de la investigación:**

Las políticas estatales laborales para salvaguardar la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, 2025.

Investigador principal:

Omar Agustín Llanos Espinoza

Institución:

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UPN

Objetivo del estudio:

Analizar en qué medida las políticas estatales laborales vigentes salvaguardan jurídicamente la vida, la salud e integridad de los trabajadores del sector público, con énfasis en la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Procedimiento:

Se me ha invitado a participar en una entrevista semiestructurada que tendrá una duración aproximada de 30 a 45 minutos. Las preguntas estarán enfocadas en temas relacionados con políticas laborales estatales, seguridad y salud en el trabajo, y su implementación. La entrevista podrá ser grabada, previa autorización, y los datos serán utilizados únicamente con fines académicos.

Confidencialidad:

Toda la información proporcionada será tratada de forma confidencial.

Voluntariedad:

Declaro que mi participación es totalmente voluntaria y que tengo derecho a retirarme del estudio en cualquier momento.

Riesgos y beneficios:

No existen riesgos directos por participar en esta investigación.

Autorización:

He leído y comprendido la información anterior, se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y todas han sido respondidas satisfactoriamente. Acepto participar en este estudio y autorizo el uso de la información para fines estrictamente académicos.

Firma del participante: _____**Nombre completo:** _____**DNI:** _____**Fecha:** _____**Firma del investigador:** _____**Nombre completo:** Omar Agustín Llanos Espinoza**Fecha:** _____