Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho

Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

TITULO: EL IUS RESISTENDI O RESISTENTIAE EN EL RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Autor: Ángel Omar La Rosa Orbezo

Asesor: Estela Ospina Salinas

Código de alumno: 20153357

2017

EL IUS RESISTENDI O RESISTENTIAE EN EL RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

Alumno : Ángel Omar La Rosa Orbezo

Código : 20153357

Asesora : Estela Ospina Salinas

Programa de segunda especialidad

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

EL IUS RESISTENDI O RESISTENTIAE EN EL RÉGIMEN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL

THE IUS RESISTENDED OR RESISTENED IN THE LABOR REGIME OF CIVIL CONSTRUCTION

Resumen: A través de este estudio se busca analizar el marco constitucional y legal referido a la regulación del derecho a rehusarse (decir no) por parte de los trabajadores ante la presencia de condiciones sub estándares en su entorno laboral, así como analizar el grado de conocimiento y ejercicio del referido derecho por parte de los trabajadores con especial énfasis, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad y el grado de instrucción de los trabajadores de construcción civil.

Se plantea la necesidad de que el trabajador cuente con una certificación en materia de seguridad y salud en el trabajo o que la certificación de competencias laborales comprenda aspectos en seguridad y salud en el trabajo, como parte de los requisitos para la inscripción del trabajador ante el Registro de trabajadores en construcción civil – RETCC.

This study seeks to analyze the constitutional and legal framework referred to the regulation of workers' right to refuse (say no) to the presence of sub-standard conditions in their work environment, as well as to analyze the degree of knowledge and exercise of the said right by the workers with special emphasis, taking into account the particularities of the activity and the education level of the civil construction workers.

The need for the worker to have a certification in the field of occupational safety and health or for the certification of labor competencies to include occupational health and safety aspects as part of the requirements for worker registration of workers in civil construction - RETCC.

Palabras claves: derecho a rehusarse (decir no), deber de prevención, condiciones sub estándares.

Key words: right to refuse (say no), duty of prevention, sub standard conditions.

Contenido: I. Planteamiento; II. Marco normativo constitucional, legal y sectorial del derecho a rehusarse por parte de los trabajadores, III. Noción del ius resistendi o resistentiae, IV. El deber de prevención por parte del empleador, V. El deber de participación y colaboración por parte del trabajador, VI. El rol de fiscalización de la autoridad de trabajo, VII. Análisis del resultado de la encuesta sobre el conocimiento y ejercicio del derecho a rehusarse por parte de los trabajadores; VIII. Conclusiones

I. PLANTEAMIENTO

A través de los diversos medios de comunicación (escrita, televisión, etc.) se toma conocimiento de accidentes mortales o accidentes incapacitantes en los diversos sectores económicos, en particular el sector construcción civil[1].

Según el boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo[2] en lo que va del año, del periodo enero hasta agosto de 2016, se han reportado 19 accidentes mortales, 1711 accidentes de trabajo y 21 incidentes peligrosos; a comparación del periodo similar del año 2015 que se reportaron 16 accidentes mortales, 2177 accidentes de trabajo y 19 incidentes peligrosos.

Las estadísticas antes referidas nos llevan a plantear las siguientes interrogantes, si en nuestro ordenamiento constitucional y legal se reconoce el derecho a rehusarse (decir no) por parte de los trabajadores ante la presencia de condiciones sub estándares, cómo se encuentra configurado el mismo (derecho a rehusarse); el trabajador de sector construcción, teniendo en cuenta los diversos factores vinculados con la actividad tales como: grado de instrucción, temporalidad de la relación laboral, el dinamismo del avance de la obra de construcción, la formalidad o informalidad de la actividad económica entre otros, cuenta con las herramientas necesarias para conocer y ejercitar el derecho a rehusarse a laborar ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de trabajo.

II. MARCO NORMATIVO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y SECTORIAL DEL DERECHO A REHUSAR A LABORAR ANTE LA PRESENCIA DE CONDICIONES SUB ESTÁNDARES EN EL CENTRO DE LABORES

---

[1] PERÙ21. (2016). San Isidro: Rescataron a 4 obreros tras derrumbe en obra. 28-01-2016, de PERÚ21 Sitio web: http://peru21.pe/

AMERICA NOTICIAS. (2014). Dos obreros murieron electrocutados tras rozar varilla con cable de alta tensión. 10-09-2014, de AMERICA NOTICIAS Sitio web: www.americatv.com.pe

Ernesto Suárez. (2013). Tacna: 15 heridos al caer puente en construcción del gobierno regional. 19-12-2013, de EL COMERCIO Sitio web: http://elcomercio.pe/

[2] http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadisticas-accidentes-de-trabajo/

A nivel constitucional nuestra carta magna reconoce como valor supremo de la sociedad y el Estado: la defensa de la persona y el respeto dignidad[3]. Dentro del conjunto de derechos fundamentales[4] contenidos en la carta magna tenemos el derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física; el derecho a la protección de la salud.

En el capítulo II de los derechos sociales y económicos de la referida carta magna[5] se señala expresamente uno de los principios que inspiran el Derecho Laboral: la no limitación del ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En la cuarta disposición final transitoria de la carta magna se establece que toda norma vinculada con los derechos y libertadas contenidas en la constitución se deben interpretar de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas ratificadas por el Perú. Dentro de ese conjunto de instrumentos internacionales podemos mencionar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), los convenios emitidos por la Organización Internacional de Trabajo y ratificados por el Perú.

Si bien es cierto el Perú no ha ratificado el convenio Nº 155 sobre seguridad y salud en los trabajadores, así como el convenio Nº 167 sobre seguridad y salud en la construcción; es necesario señalar que parte del contenido de los referidos convenios se encuentran plasmados en la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido, el derecho de la persona (trabajador) a laborar en un entorno que cuente con las condiciones de seguridad e higiene cuenta con una base constitucional: la dignidad de la persona; no resultaría digno para una persona (trabajador) laborar en un entorno de trabajo carente de las condiciones de seguridad e higiene que atenten la vida, la integridad física y psíquica de las personas.

---

[3] Artículo 1 CPP

[4] Ortecho Villena Víctor Julio. Los derechos fundamentales en el Perú. Editorial RODHAS, 1er Edición Agosto,2008, Página 11 “Los derechos fundamentales son facultades esenciales de ejercicio de la persona humana, que protegen su dignidad y sus libertades; que han sido reconocidos por las Constituciones y que deben respetarse por parte de sus respectivos Estado.

[5] Artículo 23 y 26 CPP

A nivel legislativo, como antecedente normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo es necesario señalar que, a través del Decreto Supremo Nº 46-2001-EM, se establece por primera vez la obligación del empleador de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Cabe señalar que se trató de una norma vinculada al sector minería. Posteriormente, a través del Decreto Supremo Nº 009-2005-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo se configuró el contenido de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los temas de SG-SST. Este reglamento de SST es el antecedente más general en el país, luego del reglamento de seguridad e higiene minero[6].

A partir de la dación de la Ley Nº 29783 (publicada el 19-08-2011 en el Diario Oficial El Peruano) se establece la obligatoriedad para todos los sectores económicos de contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la participación tripartita del Estado (a través de la Sunafil y direcciones regionales de trabajo ejerce el rol de orientación, supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo a cargo de los empleadores), los empleadores (conjunto de principios y derechos siendo el deber de prevención uno de los más desarrollados y que se encuentra vinculado con la adopción de las medidas de seguridad que deben existir en el entorno de trabajo) y los trabajadores (ya sea de manera individual o representada a través de una organización sindical el deber de participación y consulta en la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa) así como una serie de principios, derechos y obligaciones para ambos agentes.

A través de la Ley Nº 29783 se establece que el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para que, ante la presencia de un peligro que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos últimos tengan la facultad de interrumpir sus actividades e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores[7].

De lo expuesto, en el párrafo precedente, se infiere por un lado que el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias en materia de seguridad para que el trabajador pueda desarrollar sus labores en el centro de trabajo; y, por otro lado, si las

[6] Ospina Salinas, Estela. 2015. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE. Laborem Nº 14-2015. Lima, pp. 82

[7] Artículo 63 Ley Nº 29783

condiciones de seguridad adoptadas por el empleador no son las adecuadas y el trabajador percibe la presencia de un riesgo importante o intolerable para su seguridad así como la de sus compañeros, el trabajador tiene la facultad de interrumpir las actividades y, si el caso lo amerita, abandonar de inmediato el lugar donde desarrolla las labores.

A nivel del sector construcción, el sector empresarial representado por la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO y los trabajadores del sector representado por la Federación nacional de trabajadores en construcción civil, celebran cada año un convenio colectivo de alcance nacional. Por lo general el contenido principal de la negociación en el referido sector versa sobre el incremento del jornal básico (piedra angular del régimen laboral de construcción), la creación de conceptos remunerativos (bono de alta especialización, bonificación por altura, bono de bajada entre otros) así como el incremento económico de los mismos o la extensión de determinados beneficios como la asignación por escolaridad.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la revisión efectuada desde el año 2004 hasta la actualidad, se cuenta con las siguientes disposiciones a saber:

a) Convenio Colectivo 2010 – 2011

"SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Cuarta.- Las partes acuerdan en desarrollar un evento y/o actividad en el transcurso del año de difusión de las política de prevención de riesgos laborales dirigido a los empleadores, trabajadores, el estado y los organismos supervisores en la materia, con la finalidad de minimizar los índices de siniestralidad en el sector construcción" . (Convenio colectivo 2011: 2)

b) Convenio Colectivo 2012 – 2013

"PROTECTOR SOLAR

Tercero.- Los empleadores acuerdan, colocar y poner a disposición de los trabajadores en el campamento o instalaciones de la obra, dispensadores de protección solar, para el uso de los trabajadores, en las obras que se ejecuten en la estación de verano o en zonas de clima soleado". (Convenio colectivo 2012: 5)

c) Convenio Colectivo 2015 – 2016

"PROTECCIÓN DE RIESGOS LABORALES

> Las partes declaran que:
>
> (…)
>
> 2- En cumplimiento del citado deber de protección, los empleadores deberán disponer lo necesario para la adopción de las medidas de prevención previstas en la normativa legal vigente. A tal efecto, entre otras acciones, los empleadores deberán:
>
> (…)
>
> c- Abstenerse de exigir a los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos encomendados en los supuestos de peligro grave e inminente para su seguridad y salud. En estos supuestos los trabajadores y trabajadoras afectados podrán interrumpir o no iniciar, en su caso, los trabajos mientras persista el peligro o no se adopten las medidas de protección adecuadas, sin que puedan sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de dicha medida". (Convenio Colectivo 2015: 4)

Como puede observarse a nivel legislativo ante la presencia de un peligro que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud - es decir un entorno laboral carente o deficiente de condiciones de seguridad - del trabajador o trabajadores; aquellos tienen la facultad (derecho) de rehusarse (negarse) a laborar en esas condiciones, es decir, interrumpir las actividades e incluso retirarse del lugar donde desarrollan las labores.

Sin embargo, a nivel del sector construcción (convenios colectivos) el tema de la seguridad y salud ha sido tratado de manera genérica: en el año 2010 las partes, en virtud de derecho a la negociación colectiva, regulan una disposición escueta en materia de seguridad y salud la misma que está vinculada a la difusión de la política de prevención de riesgos; en el año 2012 se establece una disposición vinculada al cuidado de la piel a través de la colocación de dispensadores de protector solar a favor de los trabajadores que laboren en obras que se ejecuten en la estación de verano o en zonas de clima soleado; en el año 2015 se establece un compromiso en seguridad de ambas partes que contiene la misma obligación señalada en el artículo 68° de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta situación (poca regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de la negociación colectiva), nos hace pensar lo siguiente:

1) Que el empleador, en virtud del deber de prevención y la regulación contenido en la legislación, cumple satisfactoriamente con la adopción de las medidas de seguridad e higiene que debe existir en el entorno laboral, así como el alto grado de interiorización del mismo en los trabajadores; y, por ende, cero accidentes de trabajo; por lo que es innecesaria la regulación de la misma a través de la negociación colectiva.
2) Los trabajadores del sector conocen sobre seguridad y salud respecto de las labores que ejecutan, pero que existen diversos factores que pueden impedir el ejercicio del derecho a rehusarse (negarse) a laborar en los entornos de trabajo donde exista ausencia de condiciones de seguridad e higiene. Dentro de esos factores podemos mencionar el grado de instrucción de los trabajadores, el grado de formalidad de las empresas del sector, la idiosincrasia del trabajador peruano entro otros.

III. NOCIÓN DEL DERECHO DE RESISTENCIA (IUS RESISTENDI)

En toda relación laboral existe un deber de obediencia por parte del trabajador, la contraparte de la misma viene a ser la desobediencia o desacato; la misma que deberá encontrarse justificada en un ejercicio irregular del poder directriz del empleador.

Para Rosa González de Patto explica que "este derecho implica la facultad de no acatar órdenes empresariales ilícitas, vejatorias, arbitrarias, que comporten grave riesgo o impliquen abuso de derecho, que afecten a derecho inviolables del trabajador o coarten el libre desarrollo de su personalidad. Refiere que este derecho se fundamenta en el hecho de que el deber de obediencia del trabajador decae ante órdenes dadas por el empresario en el ejercicio "irregular" de su poder directivo[8].

a) Características del derecho de resistencia

El profesor Manuel Lama Laura señala las siguientes características de esta facultad de resistencia por parte de los trabajadores, a saber[9]:

- ✓ Se trata de una desobediencia por parte del trabajador en determinados supuestos.

[8] Gonzalez de Patto, Rosa. La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50º del Estatuto de Trabajadores. Editorial de la Universidad de Granada. Granada 2008, p. 170

[9] De Lama Laura, Manuel Gonzalo (2013). El ius resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal. Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima.

- ✓ La desobediencia responde al ejercicio anormal del poder de dirección del empleador.
- ✓ El permiso o autorización de un desacato legítimo de una orden empresarial que sobrepasa los límites antes señalados, el cual no puede ser objeto de sanción disciplinaria alguna.

Como se puede observar a nivel doctrinario el derecho a rehusarse (decir no) por parte del trabajador ante el ejercicio desproporcionado o irracional del poder directriz del empleador, así como las consecuencias del ejercicio del mismo, cuenta con respaldo no solo legal sino esencial sustentado en la razón de ser de los derechos humanos: la persona.

IV. EL DEBER DE PREVENCIÓN DEL EMPLEADOR

Como se ha señalado anteriormente a través de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece una serie de principios, derechos y obligaciones para la parte empleadora, los trabajadores y el Estado a través de su rol de fiscalizador.

Uno de los principios de mayor relevancia en materia de seguridad y salud a cargo del empleador es el deber de prevención; a través de este principio, en virtud a la relación que nace del contrato de trabajo, el empleador debe adoptar las condiciones de seguridad y salud necesarias y adecuadas para que, de esa manera, el trabajador pueda desarrollar sus labores en un entorno de trabajo seguro.

Este deber de prevención también comprende respecto de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, se encuentren al interior del establecimiento a cargo del empleador. Ejemplo de ello tenemos el caso de los participantes de las modalidades formativas laborales, el personal desplazado a través de la subcontratación laboral o intermediación laboral, el personal en calidad de visita entre otros.

Como se puede observar el radio de acción del deber de prevención por cuenta del empleador - empresa comprende el Derecho Laboral como el Derecho Privado.; ello (deber de prevención) va acorde con el liderazgo que ejerce el empleador – empresa respecto del total del personal que se encuentra al interior de sus instalaciones.

La forma cómo se materializa este deber comprende: la capacitación y evaluación en materia de seguridad y salud a sus trabajadores, la elaboración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y sus diversas herramientas tales como el elaboración de la identificación de peligros y evaluación de riesgos – IPERC, los procedimientos de

trabajo seguro, la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo – SCTR (Este seguro es de cumplimiento obligatorio en caso el empleador desarrolle una actividad de alto riesgo conforme lo establecido en la legislación vigente; o decida, de manera facultativa, adoptar este tipo de seguro), brindar las facilidades para el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los trabajadores así como la conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo o supervisor de seguridad y salud en el trabajo, de ser el caso.

Sin embargo, el desarrollo del deber de prevención por cuenta del empleador necesariamente requiere la participación activa de los trabajadores y las organizaciones sindicales, de ser el caso.

Con relación al reconocimiento del derecho a rehusarse (decir no) por parte del trabajador ante la presencia de condiciones sub estándares contenido en el artículo 68° de la Ley N° 29783, en virtud al deber de prevención y liderazgo en materia de seguridad, el empleador debe adoptar los mecanismos necesarios para que el trabajador conozca de los aspectos de seguridad y ante una situación como la descrita en el referido artículo sepa cómo actuar y ante quién recurrir.

Además, existe una expresa protección a favor del trabajador ante las posibles consecuencias del ejercicio del referido derecho, la misma que está configurada como protección contra actos de hostilidad contenido en el artículo 73º de la Ley Nº 29783.

Sobre la materialización del conocimiento y ejercicio de este derecho, dentro de su facultad directriz, el empleador puede elaborar un protocolo o procedimiento referido a la actuación por parte de los trabajadores.

En el sector construcción, en vista que la actividad es considerada de alto riesgo por ley; las empresas, de manera voluntaria, cuentan con un procedimiento de actuación denominado “política de negativa ante trabajo inseguro”. En este procedimiento se establece cómo deben actuar y ante quién debe recurrir el o los trabajadores ante la presencia de condiciones inseguras, y la adopción de las medidas que requiere el caso

V. EL PRINCIPIO DE COLABORACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

A través de la Ley N° 29783 y su norma reglamentaria se establece expresamente el carácter participativo que debe cumplir el trabajador o las organizaciones sindicales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La materialización de estos principios

necesariamente se cumple a través de los diversos mecanismos que adopte el estado y el empleador.

Para que los trabajadores puedan participar, de manera activa, en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, necesariamente deben conocer de los peligros y riesgos asociados a la labor que desarrollan al interior del centro de labores a través de la capacitación y formación a cargo del empleador. De esa manera, los trabajadores contarán con las herramientas básicas para ejercer su derecho en especial el derecho a rehusarse ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de labores.

Estos principios de colaboración, formación y capacitación, además de formar parte del engranaje del sistema de gestión de seguridad y salud de toda organización, buscan que no solo el empleador se encuentre involucrado en el tema de seguridad y salud sino también los trabajadores; más aún si se tiene en cuenta que estos últimos son los que ejecutan las actividades del día a día en toda organización.

De esa manera, la cultura en seguridad y salud que tiene toda organización sea reforzada por todos sus integrantes: empleador y trabajadores.

VI. EL ROL DE FISCALIZACIÓN DEL ESTADO

El Estado a través del Ministerio de Trabajo cuenta con un órgano técnico especializado denominado Sunafil; este ente, a través de sus inspectores, tiene la función de supervisar, fiscalizar y sancionar los incumplimientos de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo por parte de los empleadores.

Los inspectores de trabajo, a través de la normatividad laboral vigente y en lo referido al tema de investigación, tienen la facultad de ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por:

a) Inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgo.
b) De concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

En ambos casos, puede solicitar el apoyo de la fuerza pública. Cabe señalar que, ante una eventual ejecución de cualquiera de las medidas descritas por parte de los inspectores de trabajo, ello no causa perjuicio alguno en el pago de las remuneraciones de los trabajadores.

Como se puede observar de los antes señalado el Estado a través del referido ente especializado cumple con el rol de fiscalización en materia de seguridad y salud de los trabajadores acorde con los preceptos señalados en nuestra carta magna que busca la

defensa de la persona humana y de su dignidad como valores supremos de toda sociedad democrática.

Por otro lado, como parte del rol de fiscalización del Estado, desde hace varios años se han emitido diversos dispositivos legales que buscan contar con una base confiable de la cantidad de trabajadores dedicados a la actividad de construcción, la profesionalización de la actividad desarrollada por los trabajadores.

Dentro de ese conjunto de dispositivos legales contamos con el Registro de Trabajadores de Construcción Civil conocido con RETCC. Dentro de los requisitos que debe cumplir el trabajador para acreditarse como tal son los siguientes:

a) Certificado o constancia de capacitación o certificación de competencias laborales emitida por Sencico u otra entidad pública o privada habilitadas para capacitar o certificar las competencias laborales en la actividad de construcción.
   Cabe señalar que este documento certifica el conocimiento técnico de la labor que desarrolla el trabajador del sector construcción según la ocupación; pero no está vinculado al tema del conocimiento de la seguridad y salud en el trabajo.
b) Certificado o constancia de trabajo respecto a las obras en las que hubiera laborado en el año anterior a la inscripción.

De la información brindada por el personal de Sencico referida al programa de competencias laborales, se observa que la misma está vinculada a los aspectos técnicos de las diversas ocupaciones del sector construcción, pero no comprende aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por lo que al día de hoy existe una omisión respecto al medio que asegure el conocimiento en materia de seguridad y salud por parte del trabajador del sector construcción como sería a través de una certificación a través de una entidad competente.

VII. ANÁLISIS DEL RESULTADO DE LA ENCUESTA SOBRE EL CONOCIMIENTO Y EJERCICIO DEL DERECHO A REHUSARSE POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.

Para el análisis del grado de conocimiento y ejercicio del derecho a rehusarse (decir no) por parte del trabajador ante la presencia de condiciones sub estándares, se utilizó como herramienta de evaluación una encuesta dirigida a los trabajadores del sector

construcción que laboran en obras de edificaciones (construcción de edificios, centros comerciales) ubicadas en Lima Metropolitana.

Esta encuesta se desarrolló, durante el mes de julio de 2016, de manera presencial sobre una muestra de trabajadores del sector construcción (150).

La encuesta está conformada de trece (13) preguntas, seis (6) preguntas para desarrollar la respuesta, cinco (5) preguntas con alternativa de respuesta (si/no), una (1) pregunta con varias alternativas de respuesta, una (1) pregunta con respuesta abierta.

En lo referido a la segmentación, se toma en cuenta la edad, el género, la categoría y especialidad, los años de experiencia y el grado de instrucción.

En lo referido a las dimensiones del contenido de la encuesta tenemos la identificación del peligro en la actividad, la frecuencia de los accidentes en la actividad, el conocimiento y el ejercicio del derecho a rehusarse, y los probables motivos que pueden impedir el ejercicio del derecho a rehusarse (decir no) por parte de los trabajadores.

1. **Identificación del peligro de la actividad**

   El 80% de la muestra declaró conocer el peligro vinculado a la actividad que desarrolla. El peligro está vinculado a trabajos en altura, con máquinas, espacio confinado, caída de objetos, energía eléctrica

   Solo un 20% de la muestra declaró no conocer el peligro vinculado a la actividad que desarrolla.

2. **Frecuencia de los accidentes en la actividad**

   El 90% de la muestra declaró haber presenciado o, en algunos casos, haber sufrido un accidente durante el desarrollo de las labores. Los accidentes frecuentes son atribuidos al no uso de los equipos de protección personal (EPP), los andamios no se encontraban asegurados, orden en el lugar de trabajo.

   El 10% de la muestra declaró no haber presenciado o no haber sufrido accidente durante el desarrollo de labores

   Al respecto es necesario señalar que según lo señalado en la Ley Nº 29783 se define el accidente de trabajo como todo aquel suceso repentino que sobrevenga por causa

o con ocasión del trabajo y produzca en el trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional, una invalidez o la muerte; y el incidente peligro como todo suceso potencialmente riesgoso que pudiera causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población

3. Conocimiento del derecho a rehusarse

El 95% de la muestra declaró conocer el derecho a rehusarse a laborar ante la presencia de condiciones sub estándares.

Solo un 5% de la muestra declaró no conocer del derecho a rehusarse a laborar ante la presencia de condiciones sub estándares.

Al respecto señalar que los trabajadores que han participado en la encuesta laboran en empresa formales del sector construcción que cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4. El ejercicio del derecho a rehusarse

El 70% de la muestra declaro que en más de una oportunidad ha ejercido el derecho a rehusarse a laborar ante la presencia de condicione sub estándares y la forma de ejercerlo a través de la comunicación inmediata a su superior.

El 30% de la muestra declaro que no ha ejercido el derecho a rehusarse tal vez por una falta de desconocimiento o porque no se ha presentado la situación.

5. Posibles impedimentos para el ejercicio del mismo

El 75% de la muestra declara como motivo para no ejercer el referido derecho está el temor a ser despido de la obra.

El 15% de la muestra declara como motivo la posibilidad de no obtener el bono de productividad avance de la obra.

El 10% de la muestra declara como motivo ser mal visto por los compañeros de trabajo.

VII. CONCLUSION

Como se ha visto a lo largo del trabajo de investigación, nuestro ordenamiento constitucional y legal reconoce expresamente el derecho a rehusarse (decir no) por parte del trabajador ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de labores, este reconocimiento se encuentra acorde con los principios esbozados por la OIT en lo referido al trabajo decente.

Para que el conocimiento, la difusión y el ejercicio del derecho a rehusarse sea materializado se hace necesario la participación tripartita de los agentes: el Estado, los empleadores, y los trabajadores o las organizaciones sindicales.

En el caso de sector construcción, teniendo en cuenta sus particularidades (alto grado de dinamismo, alta rotación de personal de lugar de trabajo al interior de una misma obra) así como las condiciones propias del trabajador (obrero) tales como el grado de instrucción, años de experiencia, grado de especialización (según la categoría u ocupación), la jerarquización de la relación laboral (personal de línea de mando y personal operativo), el grado de disposición y obediencia para el desarrollo simultáneo de varias labores por parte del trabajador entre otros; de acuerdo con la información contenida en la encuesta realizada respecto de un grupo de trabajadores, nos trae como resultado las siguientes conclusiones:

1. En el sector construcción, al ser una actividad de alto riesgo de acuerdo a Ley, el tema de la seguridad y salud ha sido concientizado por el sector empresarial. Ello se debe a múltiples factores tales como el grado de exigencia de los clientes de otros sectores (por ejemplo: minería, hidrocarburos, etc.), competitividad con el resto de empresas del sector, buenas prácticas laborales, las sanciones económicas a nivel administrativo (SUNAFIL), el incremento del monto de las indemnizaciones ante el Poder Judicial, el delito tipificado en el artículo 168-A atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, contenido en el Código Penal entre otros.

   Cabe señalar que la actividad de construcción, como en otras actividades de la economía nacional, coexiste el sector formal y el sector informal.

2. Si bien es cierto los trabajadores del sector declaran conocer del derecho de rehusarse (decir no) ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de trabajo; existen determinadas condiciones que impiden el ejercicio pleno del referido derecho tales como ausencia de empoderamiento en materia de seguridad y salud en los trabajadores por parte del empleador, el temor de los trabajadores a ser despedido de la obra y no volver a ser contratado en futuras ofertas laborales, la pérdida del bono de productividad que viene a ser un mecanismo adoptado por el empleador y en algunos casos negociados a través de un convenio colectivo a nivel de obra que tiene como finalidad premiar al trabajador que cumpla con las tareas asignadas en el menor tiempo posible optimizando recursos (herramientas, materiales); es decir, se premia el ahorro de tiempo y de los recursos, que en muchos casos se descuida el tema de la seguridad y salud.

   Al respecto es necesario señalar que las empresas de grandes dimensiones del sector construcción con la finalidad de generar concientización de la seguridad y salud en el trabajo al interior del centro de labores han desarrollado un procedimiento de actuación por parte del trabajador frente a la presencia de condiciones sub estándares en el entorno de trabajo. Este procedimiento suele denominarse política de negativa ante el trabajo inseguro.

   Cabe señalar que este procedimiento obedece a la política en materia de seguridad y salud que adopta cada empleador, no se trata de una obligación contenida en la Ley.

   En el caso de los bonos de productividad, desde la óptica de la seguridad y salud en el trabajo, el establecimiento de los mismos es contraproducente, ya que genera que el trabajador valore el ahorro del tiempo con la finalidad de obtener el premio, descuidando el manejo de la seguridad y salud en la labor.

Por otro lado, dentro de ese conjunto de medidas legislativas que buscan la profesionalización y formalización de la actividad de construcción de los trabajadores, a través del RETCC se establece una serie de requisitos para su inscripción, pero existe una ausencia en la certificación en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador.

Como parte del análisis de la encuesta efectuada y en aras de reforzar el conocimiento y ejercicio del derecho a rehusarse (decir no) por parte del trabajador ante la presencia de condiciones sub estándares en el centro de labores, consideramos valioso evaluar las condiciones particulares que se presentan en el sector construcción y los factores que giran en torno al trabajador para que se pueda incluir, como parte de los requisitos para el registro en el RETCC, el tema de la seguridad y salud dentro de la certificación de las competencias laborales o la certificación exclusiva en materia de seguridad y salud por Sencico u otra entidad pública o privada habilitada para capacitar o certificar las competencias laborales en la actividad de construcción civil; y, de esta manera, el trabajador del sector construcción, independiente de la categoría y ocupación en la que se encuentre, contaría con sustento técnico del conocimiento del ejercicio del derecho de rehusarse a laborar ante la presencia de condiciones sub estándares, y, de esa manera, disminuiría cualquier barrera que impida el ejercicio del referido derecho en aras de la protección de la vida y salud del trabajador y de sus compañeros de trabajo.

Bibliografía

1. Alli, Benjamin O. 2009. Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. 2da Ediciòn. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid España.

2. Aparicio Valdez, Luis. 2008. Relaciones Laborales en el Mundo. Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo. Lima Perù.

3. Barbagelata, Hèctor Hugo. 2009. El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales. 2da edición. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo Uruguay.

4. Caro Paccini, Eliana. 2015. Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo. 1era edición. Gaceta Jurídica S.A. Lima Perú.

5. De Lama Laura, Manuel Gonzalo (2013). El ius resistentiae frente al deber de obediencia. Una visión sustantiva y procesal. Pontificia Universidad del Perú, Lima – Perú.

6. Espinola, Maria Agustina y otros. 2008. Derechos del Trabajo y Derechos Humanos. B de F Ltda. Uruguay.

7. Galicia Vidal, Saulo.2015. La responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. ¿La falta de ejercicio del derecho de resistencia por parte del trabajador para no ejecutar una labor riesgosa exime de responsabilidad al empleador? Laborem Nª 15. Lima, número 15, pp. 277-305

8. Gonzalez de Patto, Rosa. La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50º del Estatuto de Trabajadores. Editorial de la Universidad de Granada. Granada 2008.

9. Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz. 1999. El Deber de Seguridad y Salud en el Trabajo. Primera Edición. Consejo Económico y Social. España.

10. Hernández Valle, Rubén. 2006. Derechos fundamentales y Jurisdicción Constitucional. Jurista Editores S.R.L. Lima Perú

11. Ortecho Villena, Víctor. 2008. Los derechos fundamentales en el Perú. Editorial Rodhas SAC. Lima Perú.

12. Ospina Salinas, Estela. 2015. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE. Laborem Nº 14-2015. Lima

13. Toyama Miyagusuku, Jorge. 2009. La Constitución: Fuente del Derecho Laboral. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L. Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L. pp 61-76.

14. Valderrama Valderrama, Luis Ricardo. 2015. Interrupción de las actividades en el caso de inminente peligro en el centro de trabajo. Soluciones Laborales N 94, octubre 2015, pp.45-50.

15. Congreso de la República. 2011. Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, 20 de agosto

16. Directiva N° 002-2016-SUNAFIL/INII REGLAS GENERALES PARA LA FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

17. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2012. Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Lima, 25 de agosto

18. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2016. Decreto Supremo N° 009-2016-TR Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – RETCC. Lima, 20 de julio

19. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2016. Decreto Supremo N° 013-2016-TR. Lima, 25 de octubre

20. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2010. Resolución Ministerial Nº 187-2010-TR. Acta final de negociación colectiva. Lima, 5 de agosto.

21. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2012. Resolución Ministerial Nº 233-2012-TR. Acta final de negociación colectiva. Lima, 28 de setiembre.

22. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2015. Resolución Ministerial Nº 169-2015-TR. Acta final de negociación colectiva. Lima, 27 de agosto.