

SE CREAN 17 NUEVAS OBLIGACIONES RELACIONADAS A SALUD MENTAL

Empresas deberán contar con plan de salud y contra estrés laboral para sus trabajadores

Reglamento de Ley de Salud Mental entra en vigencia hoy. También deberán contar con programas contra acoso, hostigamiento, agotamiento laboral y violencia institucional.

GABRIEL O'HARA SALINI

gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

El día de ayer se publicó el reglamento de la Ley de Salud Mental, el cual busca prevenir la puesta en peligro de la salud mental de los trabajadores en el ámbito privado y público. En ese sentido, introduce nuevas obligaciones pa-

ra empresas que de incumplirse generarán sanciones para los empleadores.

La norma crea 17 nuevas obligaciones que entrarán en vigencia desde el día de hoy para las empresas, las cuales varían entre la implementación de programas a nivel empresarial a la elaboración de manuales laborales. Incumplir estas nuevas obligaciones podrá resultar en sanciones administrativas, civiles y penales, dependiendo del grado de afectación del trabajador.

Entre las obligaciones que las empresas ahora deben cumplir con desarrollar es-



MANUEL MELGAR

Empresas. Deberán implementar medidas sin importar su tamaño.

tán los programas que incluyan medidas de detección y protección ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional. Asimismo, deben contar con programas de nutrición y actividad física para sus trabajadores.

César Puntriano, socio del estudio Muñiz, señala que el reglamento “no diferencia qué tipo de empresa” tiene que realizar cuáles obligaciones, “como lo hace el reglamento de la ley de hostigamiento sexual o la propia nor-

CIFRAS Y DATOS

112.3

mil soles es la sanción máxima.

Sunafil podría imponer esta multa en caso de que se encuentre que la empresa incumple el deber de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

Nutrición. Empresas deberán contar con un plan de alimentación saludable para sus trabajadores. Sociocultural. También deberán ofrecer programas de actividad física y gimnasia laboral flexibles. Capacitación. Empresas ahora deberán capacitar sobre competencias socioemocionales.

ma de seguridad y salud en el trabajo”, por lo que estas obligaciones son de aplicación a todo tipo de empresa, por más pequeña que sea.

Opiniones

De acuerdo a Cecilia Guzmán-Barrón, socia del estudio DLA Piper, muchos de estos términos son “médicos y no jurídicos”, lo cual genera preocupación, puesto que no se puede prever cómo serán interpretados por la Sunafil al momento de llevar a cabo sus investigaciones. “¿Cómo interpretas si se han tomado las medidas suficientes para combatir la desconfianza?”, se pregunta, a modo de ejemplo.

Por su parte, Puntriano comenta que pese a que la norma es positiva “lo ideal hubiese sido el establecer disposiciones de aplicación progresiva y considerando el tamaño de las empresas”; asimismo, señala que la norma hace muy rígida la legislación laboral.