

NUEVAS OBLIGACIONES PARA LOS EMPLEADORES

SALUD MENTAL

Empresas deberán tomar medidas preventivas

Avance. Las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, como las empresas, deberán ejecutar actividades preventivas en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores, incluyendo los psicosociales, en el ámbito del cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.



Paul Neil
Herrera Guerra

pherrera@editoraperu.com.pe

A tono con el compromiso del Estado de brindar atención integral y fortalecer la salud mental de la población, el Poder Ejecutivo dispuso que las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, como las empresas, deberán ejecutar actividades preventivas en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores, incluyendo los psicosociales, en el ámbito del cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.

Fue mediante la aprobación del reglamento de la Ley de salud mental (Ley N° 30947) para la creación del Consejo Nacional de Salud Mental que se encargará del seguimiento de la política nacional de salud mental aprobada por el Consejo de Ministros.

Directrices

Así, corresponderá a las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental gestionar un plan y programas continuos de cuidado del personal, refiere el Decreto Supremo N° 007-2020-SA por el cual se aprueba la norma reglamentaria.

Esa documentación deberá involucrar actividades que promuevan la nutrición y alimentación saludable que fomente el uso razonable y saludable de expendedores de bebidas y alimentos, así como la actividad física, con tiempo flexible para la actividad física individual y colectiva.

También tendrá que comprender actividades sociocul-

El Reglamento de la Ley de Salud Mental incorpora entonces nuevas obligaciones para el empleador, como por ejemplo, establecer medidas de prevención y sanción de los actos de acoso laboral, ya no solo hostigamiento sexual, detalló Puntriano. Por tanto, sostuvo que es la primera vez que se exige que las empre-

tales y deportivas, gimnasia laboral y cuidados ergonómicos, acceso a servicios sociales y de salud, un programa de reconocimientos y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal, al igual que estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias

sas cuenten con este tipo de medidas. No se diferencia tipo de empresa como lo hace el Reglamento de la Ley de Hostigamiento o la propia norma de seguridad y salud en el trabajo, sentenció el laboralista que se desempeña como socio del Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados.

personales, contextualizadas a cada institución y/o territorio.

De igual manera, deberá promoverse el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia; programas de abordaje del agotamiento profesional, que incluya detección, prevención, atención y monitoreo; capacitación la-



Aspectos relevantes

Aprueban norma reglamentaria para la creación del Consejo Nacional de Salud Mental.

boral en competencias socioemocionales, y el seguimiento y evaluación de las actividades.

Como medida preventiva también se tendrá que promover el clima organizacional al más alto nivel institucional, indicó el laboralista César Puntriano al comentar el reglamento.

Esto implica la elaboración de un manual o guía de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, al igual que el compromiso del buen trato y respeto a la diversidad étnica, cultural y sexual.

Asimismo, una norma organizacional para prevenir el acoso laboral y sexual, de obligatorio conocimiento y aplicación, que integre las disposiciones correspondientes de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley N° 27942) y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-Mimp o normativa vigente. También grupos de vigilancia anticorrupción y contra el hostigamiento sexual.

Otra medida preventiva consiste en el desarrollo de directrices que establezcan la preeminencia del bienestar de la persona por encima de los intereses laborales, a efecto de proteger el derecho al trabajo y a la salud de las personas, especialmente cuando existen problemas de salud mental, considerando aquellos ocasionados por la violencia de género.

A su vez, se tendrá que desarrollar programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los(as) trabajadores(as), indicó Puntriano.

Las medidas preventivas comprenden también la incorporación de disposiciones

APUNTES

SE CREA LA COMISIÓN multisectorial de naturaleza permanente Consejo Nacional de Salud Mental - Conasame, con el objeto de articular acciones multisectoriales e intergubernamentales de conformidad con la Ley de Salud Mental, dependiente del Ministerio de Salud (Minsa).

ADEMÁS, SE constituirán centros de salud mental comunitaria como espacios de trabajo y aprendizaje colaborativo entre profesionales de diferentes disciplinas y la participación de la comunidad para la atención y cuidado de personas con problemas de salud mental.

sobre los ajustes razonables establecidos en la normatividad vigente, a efecto de que los(as) trabajadores(as) con cualquier tipo de discapacidad garanticen su derecho a trabajar, en coordinación con los servicios de salud y salud mental comunitaria.

Asimismo, la instauración de medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad (niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud), precisó el laboralista, refiere el Reglamento de la Ley de Salud Mental.