

# Cada 15 con LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL

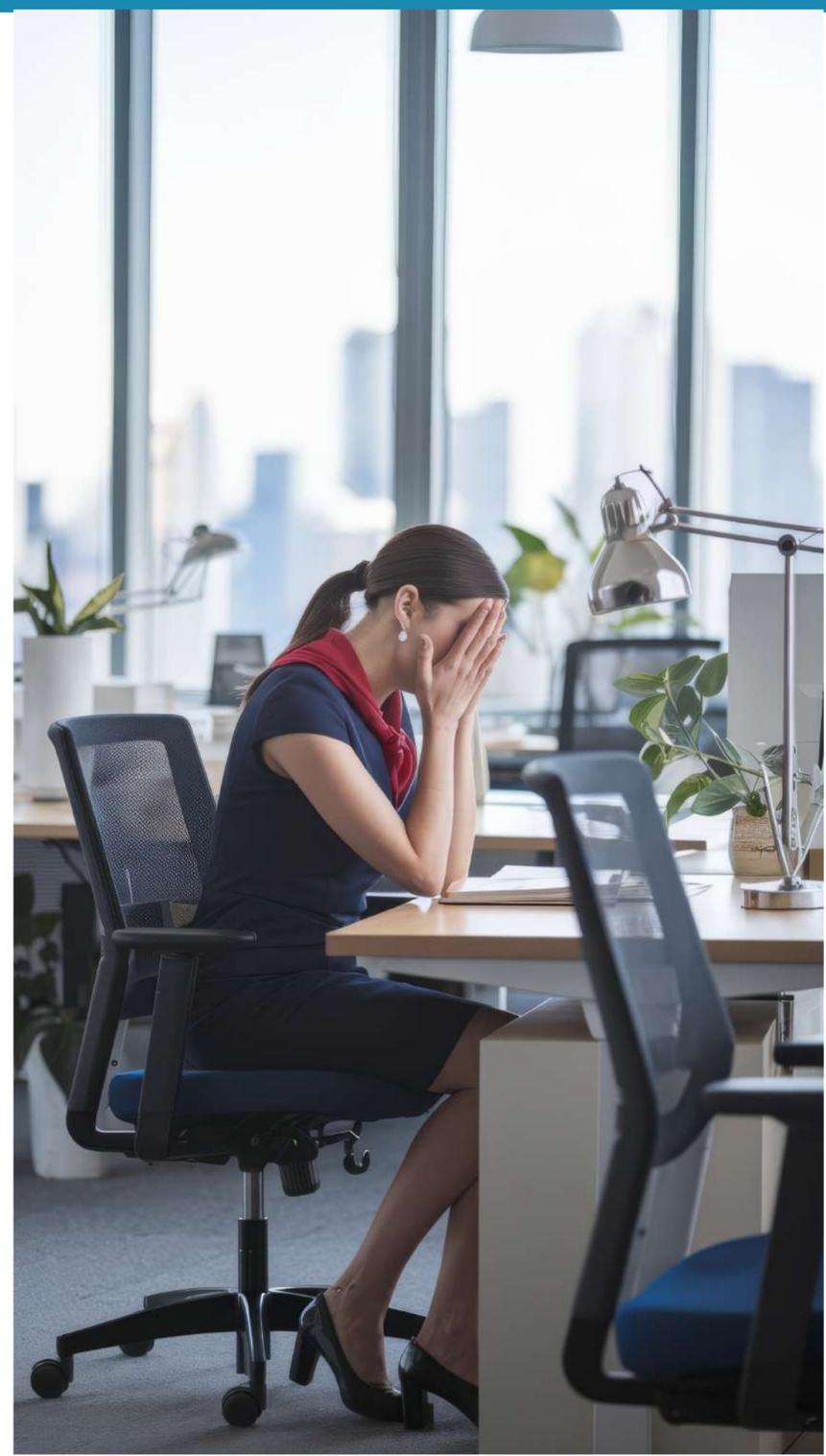
## LA SALUD MENTAL EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

**TRIBUNAL DE FISCALIZACION LABORAL** establece precedente vinculante: la vigilancia de la salud incluye la salud mental

# 1.

### POR QUÉ ES IMPORTANTE LA SALUD MENTAL EN LA SST

El Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la Resolución de Sala Plena N.º 007-2025-SUNAFIL/TFL, ha precisado que el deber de vigilancia del empleador abarca tanto la salud física como la salud mental de los trabajadores. Ignorar factores como estrés, ansiedad o trauma no solo impacta en el bienestar laboral, sino que puede ser sancionado como infracción muy grave en SST.





## 2. ¿QUÉ DICE LA LEY PERUANA?

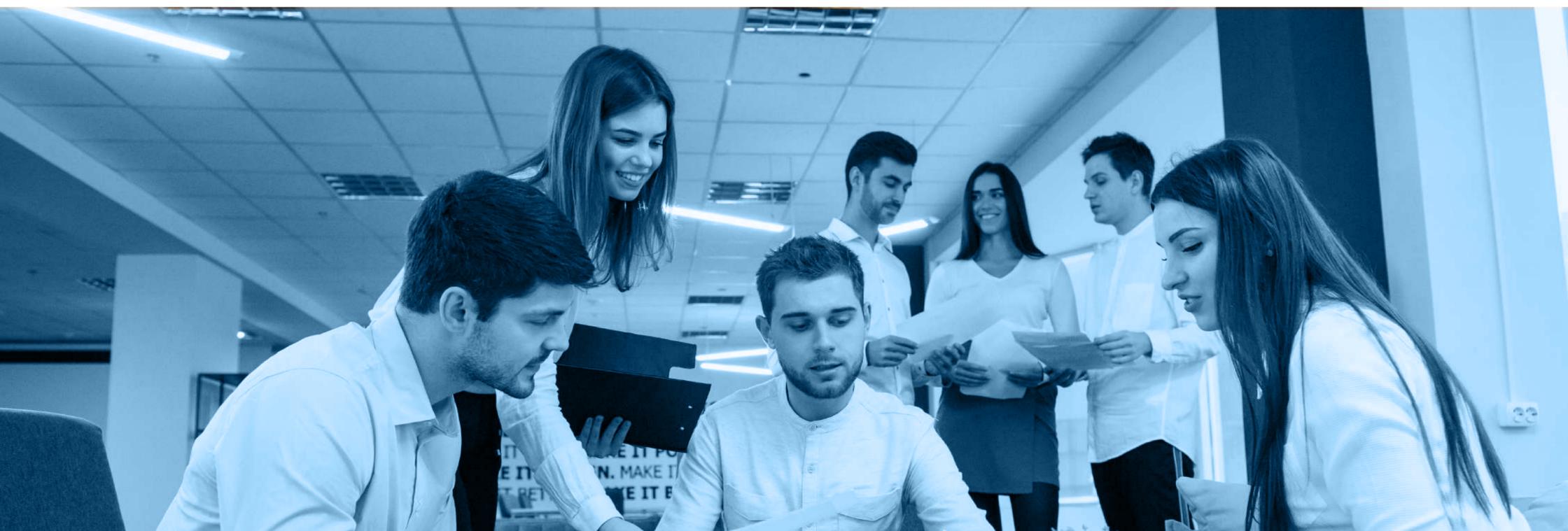
La protección de la salud mental en el trabajo es una obligación reconocida por la normativa peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se desarrolla en siguientes instrumentos principales:

- **Ley de SST (Ley N° 29783):**  
Establece como obligación del empleador la prevención de riesgos físicos y psicosociales que puedan dañar su integridad.
- **Ley de Salud Mental (Ley N° 30947):**  
Garantiza el derecho a la salud mental con enfoque preventivo y comunitario, reforzando su protección integral, que incluye el ámbito laboral.
- **Reglamento de la Ley de SST (D.S. 005-2012-TR):** Incorpora los riesgos psicosociales en la gestión preventiva, exigiendo evaluar y controlar factores de exposición.
- **Reglamento de la Ley de Salud Mental (D.S. N° 007-2020-SA):** Establece mecanismos de implementación, incluyendo programas de promoción y prevención en los centros de trabajo.
- **Reglamento de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR):** Considera infracción muy grave no vigilar la salud (física y psicológica) del trabajador ante la exposición a riesgos.



# 3. ¿QUÉ ACCIONES PREVENTIVAS DEBE TOMAR EL EMPLEADOR?

- **Integrar la salud mental en el Sistema de SST:** Incluir riesgos psicosociales (estrés, sobrecarga, acoso) en la matriz de IPERC.
- **Fomentar participación del Comité de SST:** Involucrar al Comité para evaluar riesgos, recomendar medidas y dar seguimiento al caso.
- **Políticas claras contra riesgos psicosociales:** Implementar normas internas sobre hostigamiento, distribución equitativa de carga laboral y pausas activas.
- **Capacitación preventiva:** Entrenar a jefaturas y trabajadores en detección temprana de señales de desgaste o estrés.
- **Documentar acciones:** Conservar registros de evaluaciones, planes, capacitaciones, derivaciones médicas y actas del Comité de SST.





# 4

## ¿QUÉ ACCIONES REACTIVAS

# DEBE TOMAR EL EMPLEADOR ANTE UN EVENTO CRÍTICO?

- Con este precedente vinculante, el Tribunal de Fiscalización Laboral deja en claro que, los empleadores deben aplicar las siguientes medidas.
- Protocolos de apoyo y reincorporación: Implementar medidas claras para casos de accidentes graves, violencia o tratamientos de salud mental.
- Acompañamiento clínico y seguimiento: Derivar a profesionales externos y realizar controles médicos ocupacionales posteriores.
- Flexibilidad laboral: Adaptar funciones, horarios o condiciones de trabajo durante el proceso de reincorporación.
- Confidencialidad y respeto: Proteger la privacidad del trabajador y evitar estigmatización en el entorno laboral.
- Informe y evaluación posterior: El Comité de SST debe analizar el evento, proponer mejoras y actualizar protocolos para prevenir recurrencias.



# CONCLUSIÓN

Este precedente convierte la salud mental en un eje central de la SST: Su cuidado ya no es solo un deber ético, sino una obligación legal de cumplimiento obligatorio. Integrar la salud mental en los sistemas de prevención fortalecerá tanto el bienestar de los trabajadores como la productividad y sostenibilidad de la organización.



**Nos vemos en dos semanas con una nueva  
cápsula laboral.**



**RODRÍGUEZ ANGOBALDO**

ABOGADOS

RODRÍGUEZ  
HEREDIA  
ABANTO  
JIMÉNEZ  
VARSI

**Síguenos en nuestras redes:**

