

N° 26

17-04-2026



RODRÍGUEZ ANGOBALDO
ABOGADOS

RODRÍGUEZ
HEREDIA
ABANTO
JIMÉNEZ
VARSI

CÁPSULA

CADA 15 CON LAB-ERA

CÁPSULA INFORMATIVA DEL ÁREA LABORAL



OBLIGACIONES DE BAJA VISIBILIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO QUE TODO EMPLEADOR DEBE CONSIDERAR

1. PREVENCIÓN ANTE EL RIESGO DE RADIACIÓN SOLAR

La Ley N° 30102, y su reciente reglamento, el Decreto Supremo N° 003-2026-SA, establecen las medidas que deberá adoptar el empleador a fin de prevenir, controlar y hacer frente a los riesgos por exposición de la radiación solar de sus trabajadores. Al respecto:

Horario de mayor exposición

El horario de mayor exposición general va entre las 10:00 y las 16:00 horas. Solo en el caso de la zona sierra el horario va entre las 09:00 y las 16:00 horas.

Principales obligaciones

- Evaluar programaciones de trabajo que estén fuera del horario de riesgo
- Implementar medidas como rotación o ajustes de jornada
- Promover condiciones que reduzcan la exposición directa al sol
- Proveer y garantizar uso de EPPs según nivel de riesgo
- Incluir evaluaciones oftalmológicas y dermatológicas según nivel de riesgo

Dato importante

La norma señala que puede considerarse que la exposición es significativa cuando alcanza aproximadamente el 30 % de la jornada laboral, especialmente si ocurre dentro de los horarios de mayor radiación.



2. ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL DE TUS TRABAJADORES

La Ley de Salud Mental, Ley N° 30947, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 007-2020-SA, así como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, y su reglamento, el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, establecen una serie de disposiciones a fin de prevenir y controlar los riesgos asociados a factores psicosociales en el trabajo. Al respecto:

Regla

La normativa establece que el deber de prevención involucra también a los riesgos psicosociales, y que estos deben considerarse en la implementación del sistema interno de seguridad y salud en el trabajo.

Principales obligaciones

- Prever que la exposición a los agentes psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no genere daños en la salud de los trabajadores
- Considerar en la elaboración del IPERC los factores de riesgos psicosociales
- Realizar exámenes médicos ocupacionales por factores de riesgos psicosociales según el IPERC
- Realizar un análisis de los factores de riesgo psicosocial identificados y el monitoreo de los resultados de la vigilancia periódica para establecer mejoras
- Poner de conocimiento al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) los resultados de las acciones de mejora implementados respecto a los riesgos psicosociales
- Elaborar, y enviar al CSST para su aprobación, el plan de cuidado de la salud mental en el trabajo



- Contar con el registro de agentes psicosociales como factores de riesgo
- Tener en cuenta los factores de riesgos psicosociales en el plan integral de prevención de riesgos a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias
- Informar al MTPE, cuando este lo solicite, cualquier tipo de situación que altere o ponga en riesgo la integridad psicológica del trabajador

Criterio Sunafil

A través de la Resolución Sala Plena 007-2025-Sunafil/TFL, la Sunafil ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria que, le corresponde al empleador activar medidas razonables de carácter preventivo y organizacional, tales como la coordinación con el área de salud ocupacional, la exigencia de evaluaciones médicas especializadas previas a la reincorporación luego de un evento traumático, el ajuste temporal de tareas u otras acciones que permitan garantizar condiciones laborales compatibles con el estado de salud mental del trabajador. Su inobservancia es susceptible de multa.

3. CONTROL DE RIESGOS DISERGONÓMICOS

La norma principal en este ámbito es la R.M. N° 375-2008-TR, la cual establece, entre otras obligaciones, lo siguiente:

A. Manipulación manual de cargas

- **Hombres:** Máximo **25 kg.** (Hasta 40 kg si el trabajador es entrenado y las condiciones son ideales).
- **Mujeres:** Máximo **15 kg.** (Hasta 24 kg si la trabajadora es entrenada y las condiciones son ideales).



B. Posicionamiento postural en el trabajo

Trabajo sentado: La silla debe tener respaldo ajustable, ser estable (5 apoyos con ruedas) y el asiento debe ser regulable en altura.

Trabajo de pie: El empleador debe proporcionar un asiento para los periodos de descanso. La altura de la superficie de trabajo debe variar según el tipo de tarea (pesada, ligera o de precisión).

C. Equipos y útiles de trabajo

Para quienes trabajan frente a pantallas (PVD), las obligaciones incluyen:

Pantalla: El borde superior debe estar a la altura de los ojos o ligeramente por debajo.

Teclado: Debe ser independiente y tener espacio para apoyar las manos.

Iluminación: Debe evitarse el reflejo directo en la pantalla que cause fatiga visual.

D. Organización del Trabajo y Pausas

Pausas activas: El empleador debe permitir descansos periódicos (no necesariamente fuera del puesto) para estiramientos y relajación muscular.

Ritmo de trabajo: No se debe imponer un ritmo que exceda las capacidades del trabajador, evitando la sobrecarga mental.



Recomendaciones finales

Realizar una revisión periódica del sistema de seguridad y salud en el trabajo, incorporando estos ámbitos como parte del IPERC y de los planes de acción, para evitar vacíos de cumplimiento.

Implementar controles operativos concretos (protocolos, registros y seguimiento) que permitan evidenciar la gestión efectiva de estos riesgos ante una eventual fiscalización o contingencia.



Para mayor información, contactar:

**Nos vemos en
la siguiente
cápsula laboral.**



Alicia Jiménez
Socia

ajimenez@er.com.pe



César Abanto
Socio

cabanto@er.com.pe



Calle Chinchón 601 - 611 San Isidro, Lima - Perú.

T: (511) 421 4141 / (511) 421 6626

www.er.com.pe

Síguenos en nuestras redes:

