

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2022-2023

Señor Presidente:

Han ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad (en adelante, Comisión de Trabajo), los siguientes proyectos de ley:

- i. Proyecto de Ley 1735/2021-CR, presentado por el **GRUPO JUNTOS POR EL PERÚ**, a iniciativa de la Congresista **Sigríd Bazán Narro**, que propone la “Ley que precisa las obligaciones del empleador sobre riesgos psicosociales en el trabajo”.
- ii. Proyecto de Ley 2135/2021-CR, presentado por el Grupo Parlamentario **ACCIÓN POPULAR**, a iniciativa del Congresista **Luis Ángel Aragón Carreño**, que propone la “Ley que incorpora el microdescanso en la jornada laboral diaria”.

### I. SITUACIÓN PROCESAL

- i. El Proyecto de Ley 1735/2021-CR ingresó por trámite documentario el 12 de abril de 2022 y, con fecha 26 de abril de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.
- ii. El Proyecto de Ley 2135/2021-CR ingresó por trámite documentario el 26 de mayo de 2022 y, con fecha 30 de mayo de 2022, fue remitido para estudio y dictamen a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como única comisión dictaminadora.

### II. CONTENIDO DE LOS PROYECTOS DE LEY

- i. El Proyecto de Ley 1735/2021-CR consta de tres (3) artículos, y cinco (5) disposiciones complementarias finales con la siguiente fórmula:

#### **“LEY QUE PRECISA LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 1. - Objeto de la ley**

*La presente ley tiene por objeto incorporar el artículo 56-A a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

**Artículo 2. - Finalidad de la ley**

*La finalidad de la presente ley es precisar las obligaciones del empleador en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la inclusión de las enfermedades y/o patologías causadas por los riesgos psicosociales en la Norma Técnica en Salud N° 068-MINSA/DGSP - V.1 que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.*

**Artículo 3.- Incorporación del artículo 56-A de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

*Se incorpora el artículo 56-A a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual queda redactado en los siguientes términos:*

**"Artículo 56-A.- Respecto a la prevención de riesgos psicosociales**

Respecto a la prevención de riesgos psicosociales, es obligación del empleador contar, como mínimo, con información sobre los factores psicosociales individuales, intralaborales y extralaborales de los/las trabajadores/as.

Si el empleador identifica factores de riesgo psicosocial en el trabajo, éste debe proceder a su recopilación, análisis y seguimiento a fin de que se lleven a cabo acciones de prevención, reducción y/o eliminación. Las acciones que se adopten deben realizarse en coordinación con un especialidad de salud ocupacional, así como con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Supervisor, según corresponda.

El empleador realiza anualmente una evaluación de factores de riesgo psicosocial mediante el uso de instrumentos validados en el Perú conforme a lo dispuesto en la Segunda Disposición Complementaria Final de la presente Ley. Los resultados son informados por el empleador al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda."

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

**PRIMERA.- Adecuación del Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

*El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.*

**SEGUNDA.- Emisión de una “Guía de identificación, prevención y acción ante la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial”**

*El Ministerio de Trabajo y Promoción, en coordinación con el Ministerio de Salud, en un plazo de sesenta (60) días hábiles contados a partir de la entrada vigencia de la presente Ley, elabora una “Guía de identificación, prevención y acción ante la presencia de Factores de Riesgo Psicosocial” para que los empleadores identifiquen, como mínimo, los factores de riesgo individuales, intralaborales y extralaborales. La guía precisa los instrumentos validados en el Perú para la evaluación anual de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como las acciones de prevención, reducción y/o eliminación, según corresponda.*

**TERCERA.- Medidas para cumplir la obligación de comunicar las evaluaciones anuales de factores de riesgo psicosocial**

*El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilita una plataforma virtual en la cual los empleadores del sector privado reportan el cumplimiento de la evaluación anual de factores de riesgo psicosocial, dentro de ciento veinte (120) días calendario siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.*

**CUARTA.- Incorporación de las enfermedades y/o patologías de los riesgos psicosociales en la norma técnica de salud que establece el listado de las enfermedades profesionales**

*El Ministerio de Salud incluye las enfermedades y/o patologías de los agentes psicosociales en la Norma Técnica en Salud N° 068-MINSA/DGSP-V.1 que establece el Listado de Enfermedades Profesionales.*

**QUINTA.- Vigencia**

*La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.*

- ii. El **Proyecto de ley 2135/2021-CR** consta de dos (2) artículos y una (1) disposición complementaria final con la siguiente fórmula:

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

## **"LEY QUE INCORPORA EL MICRODESCANSO EN LA JORNADA LABORAL DIARIA**

### **Artículo 1. - Objeto de la Ley**

*Incorporar el microdescanso en la jornada laboral diaria de los trabajadores bajo todos los regímenes laborales privados, públicos y especiales, con el fin de mejorar la productividad, bienestar laboral y salud mental.*

### **Artículo 2.- Incorporación de los artículos 78-A, 78-B y 78-C a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

*Se incorporan los artículos 78-A, 78-B y 78-C a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los siguientes textos:*

#### **"Artículo 78-A. Derecho al microdescanso en la jornada laboral diaria**

*Los trabajadores bajo los regímenes laborales privados, públicos y especiales que tengan una jornada laboral igual o superior a las ocho horas tienen derecho como mínimo a veinte (20) minutos de microdescanso en su jornada laboral diaria, donde quedan exentos de realizar actividades laborales o cualquier otra relacionada a la entidad.*

*El microdescanso no puede aplicarse al inicio y al final de la jornada laboral, ni el horario del derecho a tomar sus alimentos de los trabajadores.*

*Asimismo, los microdescansos no tienen carácter acumulativo.*

#### **Artículo 78-B De la excepción al derecho al microdescanso y su compensación**

*En el caso de actividades laborales que no pueden ser objeto de paralización, el empleador y los trabajadores pactan una condición laboral similar que compense el derecho al microdescanso.*

#### **Artículo 78-C Fiscalización del cumplimiento de la ley**

*La Superintendencia de Fiscalización Laboral y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el marco de sus funciones, fiscalizan el cumplimiento e implementación del derecho de los trabajadores al disfrute del microdescanso.*

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **ÚNICA. Implementación del derecho al microdescanso**

*Las entidades públicas y privadas en coordinación con sus trabajadores implementan el horario del derecho al microdescanso en sus respectivas entidades a los treinta (30) días de publicado el reglamento.*

*En caso no exista acuerdo sobre el horario para implementar el derecho al microdescanso, las entidades lo establecen de conformidad con lo dispuesto en la presente ley, sin perjuicio de que posteriormente pueda ser objeto de negociación colectiva.*

### **III. OPINIONES SOLICITADAS E INFORMACIÓN RECIBIDA**

#### **i. Proyecto de Ley 1735/2021-CR**

La Comisión de Trabajo solicitó opinión a las siguientes entidades y organizaciones sindicales, conforme al siguiente detalle:

<b>Nº</b>	<b>Entidad</b>	<b>Nº oficio</b>	<b>Fecha</b>
1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	002111-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
2	Presidencia del Consejo de Ministros	002112-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
3	Autoridad Nacional del Servicio Civil	002113-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
4	Ministerio de Salud	002114-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
5	Defensoría del Pueblo	002115-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
6	Coordinadora Nacional de Derechos Humanos	002116-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
7	Colegio de Psicólogos del Perú	002117-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
8	Central Unitaria de Trabajadores del Perú	002118-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

9	Confederación General de Trabajadores del Perú	002119-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
10	Confederación de Trabajadores del Perú	002120-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022
11	Central Autónoma de Trabajadores del Perú	002121-2021-2022/CTSS-CR	10 de mayo de 2022

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social únicamente recibió la respuesta de las siguientes entidades:

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que mediante su Informe 0459-2022-MTPE/4/8 señala que el proyecto normativo no es viable pues su contenido ya se encuentra regulado en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Presidencia Consejo de Ministros, que mediante su Informe D001213-2022-PCM-OGAJ señala que el proyecto normativo es viable.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que mediante su Informe Técnico 000947-2022-SERVIR-GPGSC señala que el proyecto normativa es viable y presenta una sugerencia en lo que refiere al reporte a SERVIR.
- Ministerio de Salud, que mediante su Informe D000303-2022-OGAJ-MINSA señala que el proyecto normativo no es viable puesto que los riesgos psicosociales ya se encuentran regulados en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la dinámica de trabajo de CENCOPAS-INS y además el listado de enfermedades ocupacionales está próximo a actualizarse.
- Defensoría del Pueblo, que mediante Oficio 424-2022/DP-PAD señala que el proyecto normativo es viable pues busca mejorar las condiciones de diversos grupos de personas.
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, que mediante Oficio 0006-2023-CG-CATP señala que el proyecto normativo es viable y realiza algunas precisiones a los artículos propuestos.

## ii. Proyecto de Ley 2135/2021-CR

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicitó opinión a las siguientes entidades y organizaciones sindicales, conforme al siguiente detalle:

Nº	Entidad	Nº oficio	Fecha
----	---------	-----------	-------

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

1	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	002332-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
2	Defensoría del Pueblo	002333-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
3	Presidencia del Consejo de Ministros	002334-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
4	Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP	002335-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
5	Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT	002336-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
6	Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP	002337-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
7	Ministerio de Economía y Finanzas	002338-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
8	Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR	002339-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
9	Sociedad de Comercio Exterior del Perú - COMEX	002340-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022
10	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	002341-2021-2022/CTSS-CR	16 de junio de 2022

Cabe precisar que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social únicamente recibió la respuesta de las siguientes entidades:

- Autoridad Nacional del Servicio Civil, que mediante su Informe Técnico 1148-2022-SERVIR-GPGSC señala que el proyecto normativo no cuenta con el sustento suficiente.
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú, que a través del Oficio 103-2022-SE-CATP señala que el proyecto normativo es viable.
- Sociedad de Comercio Exterior del Perú - COMEX, que mediante Carta 144-2022/GG/COMEXPERU señala que el proyecto es viable pero realiza algunas sugerencias puntuales al texto.
- Defensoría del Pueblo, que a través del Oficio 497 -2022-DP/PAD señala que el proyecto normativo es viable y se muestra a favor.

#### IV. MARCO NORMATIVO

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

- Constitución Política del Perú
- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR y sus modificatorias.
- Convenio 151 OIT, sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19.
- Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial 375-2008-TR.

## V. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

### 5.1. Competencia de la Comisión de Trabajo

En el Plan de Trabajo de nuestra Comisión, para el Período Anual de Sesiones 2022-2023<sup>1</sup>, se estableció como uno de los objetivos generales afrontar los principales problemas socio laborales del país, redoblando esfuerzos para abordarlos directamente y ejercer la labor legislativa efectuando estudios y análisis técnicos que permitan dictaminar de la mejor manera los proyectos de ley que tienen incidencia en las relaciones laborales tanto en el sector público como privado y en la seguridad social. En tal sentido, la propuesta legislativa concuerda con los objetivos antes señalados, quedando clara la competencia de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para emitir el correspondiente pronunciamiento.

### 5.2. Análisis técnico

- **Respecto al reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo**

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo, recientemente reconocido como uno de los cinco pilares fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante: OIT), tiene por objeto prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, buscando así mejorar las condiciones laborales y garantizar un entorno de trabajo seguro.

A nivel internacional, con su incorporación dentro de los pilares fundamentales de la OIT, todos los estados miembros, sin importar su nivel de desarrollo económico o si hubieran ratificado los convenios sobre la materia, se comprometen a respetar y

<sup>1</sup> Ver <https://www.congreso.gob.pe/comisiones2022/Trabajo/sobrelacomision/plan-trabajo/>



Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

promover la seguridad y salud en el trabajo, al ser elevado a la categoría de principio-derecho.

A nivel interno, la seguridad y salud en el trabajo cuenta con normativa específica sobre la materia: la Ley 29783, su reglamento aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR y normas infralegales que regulan temas diversos. La Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, señala en su artículo 1 que el objeto de la regulación es promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, para lo que se necesita una activa participación de los empleadores a nivel de prevención, del Estado en un rol de fiscalización y control, y de los trabajadores y sus organizaciones sindicales que a través del diálogo social colaboran con la difusión y el cumplimiento de las medidas en materia de seguridad y salud.

De igual manera, el sentido de la Ley 29783 se rige por nueve principios orientadores, que detallamos a continuación:

- a) **Principio de prevención**, que indica que el empleador es el encargado de garantizar dentro del centro de trabajo el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores y de quienes, no teniendo vínculo laboral, presten servicios o se encuentren dentro del ámbito del centro de labores.
- b) **Principio de responsabilidad**, que indica que es el empleador quien asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole, a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o producto de ellas.
- c) **Principio de cooperación**, que señala que es el Estado, los empleadores y los trabajadores, o sus organizaciones sindicales, quienes establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) **Principio de información y capacitación**, que señala que las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva para la ejecución de sus funciones, enfatizando en las actividades o tareas que implican algún riesgo para la salud y vida.
- e) **Principio de gestión integral**, que precisa que los empleadores promueven e integran la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la organización interna de las empresas.
- f) **Principio de atención integral de la salud**, que señala que los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

prestaciones de salud hasta su recuperación y rehabilitación, procurando siempre su reinserción laboral.

- g) **Principio de consulta y participación**, que precisa que el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- h) **Principio de primacía de la realidad**, que precisa que los empleadores, trabajadores y representantes de ambos son responsables del cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad las autoridades optan por lo constatado en la realidad.
- i) **Principio de protección**, que precisa que los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente; siendo necesario que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, y que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.

Cabe precisar que el ámbito de aplicación de la seguridad y salud en el trabajo es transversal a todos los empleadores y trabajadores, sin importar el sector o el régimen laboral en el que se encuentren. Incluso, al procurar la ejecución de relaciones de trabajo bajo un estándar mínimo de seguridad, se garantiza también la continuidad y productividad de las empresas, siendo un hecho que los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales cuestan aproximadamente el 4% del Producto Interno Bruto (PIB) global<sup>2</sup>.

- **Respecto a la propuesta normativa referida a riesgos psicosociales - Proyecto de ley 1735/2021-CR**

Después de revisar la exposición del motivos que sustenta el proyecto de ley 1735/2021-CR, tenemos que la autora orienta el interés de la iniciativa legislativa hacia la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales en el trabajo, materia poco desarrollada en la legislación vigente pero que tiene un gran impacto sobre las relaciones de trabajo. Al respecto, se precisa que según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante: OIT) y la Organización Mundial de la Salud (en adelante: OMS), los factores psicosociales son *“las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su*

<sup>2</sup> <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2016/03/23/estres-accidentes-laborales-cuestan-4-pib-mundial.html>

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

*organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”<sup>3</sup>.*

Así, es la misma OIT quien presenta el siguiente diagrama sobre el conjunto de factores humanos y del medio ambiente de trabajo que están en continua interacción y pueden repercutir en varios aspectos del trabajador:



Fuente: OIT.

En la misma línea, la autora señala que a partir del análisis de OIT, se puede entender que los factores psicosociales pueden repercutir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo, siendo factible que una mala gestión de riesgos psicosociales puedan tener impacto en las siguientes aristas del trabajadores:

- Consecuencias fisiológicas: Alteraciones por reacción al estrés profesional, riesgo de hipertensión, infartos de miocardio, entre otros.
- Consecuencias psicológicas: Irritación, preocupación, tensión, depresión, desánimo, actitud negativa, entre otros.

<sup>3</sup> En el Trabajo, O.F.P. (1984). Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina de Trabajo, novena reunión. Ginebra: OITOMS.

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

- Consecuencias relacionadas al comportamiento: Bajo rendimiento en el trabajo, absentismo, movilidad laboral, consumo excesivo de tabaco y alcohol, entre otros.

Teniendo en consideración que la presencia de riesgos psicosociales, y una inadecuada gestión de los mismos, tiene un impacto considerable sobre el bienestar personal y laboral de los trabajadores, se considera necesario poder robustecer la regulación interna sobre la materia. A nivel legal, tenemos que la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, hace una breve referencia a los riesgos psicosociales en sus artículos 56 y 57, los cuales están referidos a la evaluación general de los factores de riesgos y la exposición de los trabajadores a los mismos. De igual manera, a nivel reglamentario, el artículo 33 del Reglamento de la Ley 29783, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, recoge dentro del catálogo de registros el registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos; asimismo, señala como requisito mínimo para la elaboración o actualización de la IPERC<sup>4</sup> los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales y establece que las evaluaciones de los factores de riesgo abarcan también a los riesgos psicosociales.

No obstante, es una norma infralegal la que -de alguna manera- brinda mejor contenido a la evaluación de los riesgos psicosociales. El punto 3.7 de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial 375-2008-TR, precisa que los factores de riesgos psicosociales son *“aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo”*.

En ese contexto, resulta necesario e importante regular de manera más específica a los riesgos psicosociales, ya que, si bien se encuentran recogidos dentro de la legislación vigente, su contenido no está correctamente desarrollado, lo que podría representar una limitación para los empleadores al momento de realizar los análisis correspondientes y evidentemente para los trabajadores quienes deben estar adecuadamente protegidos por la normativa y por los sistemas de seguridad y salud de sus centros de trabajo.

---

<sup>4</sup> Matriz que recoge los resultados referidos a la identificación de peligros y la evaluación de riesgos y controles, cuya implementación es mandatoria según lo establecido en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

- **Respecto a la propuesta normativa referida a microdescansos - Proyecto de ley 2135/2021-CR**

Habiendo revisado la propuesta normativa y su exposición de motivos tenemos que el autor orienta la finalidad del mismo dentro de los alcances de la seguridad y salud en el trabajo, procurando generar una situación de bienestar en los trabajadores que regularmente ejecutan sus labores de manera ininterrumpida.

De acuerdo a lo indicado en la exposición de motivos, la propuesta normativa encuentra sustento en las afirmaciones de la OIT que señalan que el trabajo debe organizarse de manera que promueva la seguridad y salud; siendo que la protección de la salud física y mental de los trabajadores no es solo un acto compasivo sino que también ayuda a garantizar una alta productividad. En ese contexto, resulta necesario mejorar los derechos laborales comprendidos en la jornada laboral, por ejemplo a través de la regulación de los “microdescansos”.

Los microdescansos se pueden definir como cualquier actividad breve que ayuda a romper la monotonía de las tareas físicas o mentales de una jornada laboral, que pueden durar varios minutos, y que permiten que el trabajador realice actividades ajenas a sus labores<sup>5</sup>. Según mencionan, se ha demostrado que los microdescansos mejoran la capacidad de concentración, permiten alcanzar eficiencia e incluso mitigan el riesgo de lesiones típicas o enfermedades que sufren las personas a partir de labores estáticas de oficina<sup>6</sup>.

Si bien existen muy pocos ordenamientos jurídicos que regulan lo referente a los microdescansos, tenemos que nuestra legislación interna sí considera una figura equivalente: **las pausas activas**. Así, a través de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial 375-2008-TR, y de la Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, se recoge la figura de las pausas activas que son breves espacios de tiempo para desconectar de las actividades regulares con el propósito de prevenir situaciones de fatiga o estrés laboral.

<sup>5</sup> <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-47802121>

<sup>6</sup> <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-47802121>

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

En ese contexto, la propuesta del autor recoge la posibilidad de incorporar a nivel legal a los “microdescansos”, a razón de 20 minutos por día, no siendo posible tomar dicho lapso de tiempo al inicio o al final de la jornada y sin posibilidad de se acumulen. El propósito, nuevamente, es poder prevenir situaciones de poco o nulo manejo de riesgos psicosociales que, tal como señala la OMS, devienen en una situación de desgaste profesional con sentimientos de agotamiento de la energía, negativismo, sensación de ineficacia y falta de realización<sup>7</sup>.

- **Respecto a la propuesta de regulación de riesgos psicosociales contenida en el texto sustitutorio**

En atención a todo lo antes señalado, y considerando que el espíritu de las iniciativas legislativas contenidas en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR son afines en tanto buscan salvaguardar el derecho a la seguridad y salud en el trabajo; esta Comisión ha considerado oportuno acumular ambas propuestas y, en atención a ello, generar un texto sustitutorio que recoja lo mejor de las mismas, en pro de la salud y bienestar de los trabajadores.

Así, tenemos que el texto sustitutorio propuesto por esta Comisión propone, en primer lugar, la incorporación del artículo 56-A a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues resulta necesario robustecer la regulación de los riesgos psicosociales, dándole contenido para una mejor gestión por parte de los empleadores.

***“Artículo 56-A. Identificación, prevención, gestión, reducción o eliminación de riesgos psicosociales***

*56-A.1 Corresponde al empleador la identificación y diagnóstico de riesgos psicosociales que impactan al trabajador, teniendo en consideración:*

- a. Los factores psicosociales individuales, que son las características intrínsecas a la persona y que inciden directamente en la ejecución de sus funciones,*
- b. Los factores psicosociales intralaborales, que son las condiciones derivadas de la ejecución de la relación de trabajo, y,*
- c. Los factores psicosociales extralaborales, que son condiciones externas a la relación de trabajo, pero que inciden en esta.*

---

<sup>7</sup> Síndrome de trabajador quemado o *burn out laboral*, desarrollado en: <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/burnout-los-micro-descansos-ayudan-a-evitar-el-agotamiento-laboral/202222/>

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

*56-A.2 El empleador implementa acciones o medidas que permitan la prevención, gestión, reducción o eliminación de los riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.*

*Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un especialista en salud e higiene ocupacional.”*

El artículo 56-A no solo desarrolla con mayor amplitud a los riesgos psicosociales sino que, siguiendo el ejemplo colombiano, desarrolla los factores que impactan directamente en su identificación y diagnóstico: (a) factores individuales, que son las características intrínsecas a la persona como diagnósticos de salud física o mental, habilidades blandas, de manejo de estrés, entre otros, (b) factores intralaborales, que son las condiciones derivadas de la ejecución de la relación de trabajo, como carga laboral, clima laboral, liderazgos adecuados, entre otros, (c) factores extralaborales, que siendo condiciones externas a la relación de trabajo inciden directamente en ella como carga familiar, deberes de cuidado, balance vida-trabajo, entre otros. Nótese que, si bien se trata de una innovación legislativa, los factores que inciden en la determinación de los riesgos psicosociales ya eran reconocidos por el Seguro Social de Salud (en adelante: ESSALUD), entidad que los desarrolló en el Boletín del Centro de Prevención de Riesgos en el Trabajo del año 2016<sup>8</sup>.

De igual manera, se establece como obligación del empleador el implementar acciones o medidas que permitan la prevención, gestión, reducción o eliminación de los riesgos psicosociales, puesto que en atención a los principios orientadores de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo es responsable y titular de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el centro de trabajo, sino que responde por todas las consecuencias sobre el trabajador por una inadecuada implementación del mismo.

Ahora bien, el propósito de regular los riesgos psicosociales no solo tiene un matiz loable de protección a los trabajadores sino que eventualmente el tener al personal en una situación de bienestar mental incide también en el aumento de la productividad de las empresas. Así, citando al Boletín del Centro de Prevención de Riesgos en el Trabajo de ESSALUD, que a su vez cita a la OMS, tenemos que *“la salud mental es un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias*

<sup>8</sup> [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/enero\\_2016.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/enero_2016.htm)

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

*capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, **puede trabajar de forma productiva y fructífera** y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Considerando esto, es bueno precisar que los ambientes de trabajo son espacios en los que también se expresa e interactúa el individuo de manera cotidiana, un espacio en el que se enfrenta a una serie de tensiones que pondrá a prueba lo que señala la definición dada por la OMS, entonces ¿no sería importante examinar las relaciones que tiene el trabajo y la salud mental, y más aún, que desde las organizaciones se promuevan políticas que así como el bienestar físico, promuevan estados de bienestar mental?<sup>9</sup>”*

La incorporación del artículo 58-A responde a la pregunta formulada en el citado boletín, siendo necesario que los empleadores consideren como un aspecto fundamental dentro de la gestión de sus sistemas de seguridad y salud y, en específico dentro del monitoreo de riesgos laborales, a los riesgos psicosociales. Nuestra regulación actual tiene un enfoque más orientado a la salud e integridad física; sin embargo, con el artículo 58-A se brinda contenido en rango legal a los riesgos psicosociales, de tal manera que se promueven los espacio de trabajo mentalmente saludables para así prevenir y mitigar las consecuencias negativas que pueden derivar de un inadecuado manejo de los mismos.

Finalmente, se solicita el refrendo de un especialista en salud e higiene industrial pues se trata de un tema especializado que amerita la participación de un experto en “*gestión de la prevención de riesgos en el medio laboral y en el entorno, (...) condiciones inadecuadas que rodean al trabajador en su centro de trabajo, a la comunidad laboral que la integra y al propio centro de trabajo que ponen en riesgo el bienestar y salud física y mental de los trabajadores*”<sup>10</sup>. Ello, con la finalidad de poder contar con un análisis más fino que permita generar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

- **Respecto a la propuesta de regulación de pausas activas contenida en el texto sustitutorio**

Ahora bien, en lo referido a pausas activas, el texto sustitutorio propone regular el derecho a las pausas activas, inspirándose no solo en la propuesta del proyecto de ley 2135/2021-CR sino en la regulación infralegal vigente<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> [http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/enero\\_2016.htm](http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/enero_2016.htm)

<sup>10</sup> <https://acreditacion.uni.edu.pe/es/Higiene/>

<sup>11</sup> Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por



Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

#### **“Artículo 78-A.- Derecho a pausas activas**

*La pausa activa es el breve intervalo durante la jornada laboral en el cual se realizan actividades distintas a las laborales para reducir la fatiga muscular y visual, prevenir trastornos osteomusculares y reducir el impacto del estrés laboral en el trabajador.*

*El trabajador tiene derecho a pausas activas de cinco minutos por cada dos horas trabajadas. Las pausas activas forman parte de la jornada de trabajo y no son acumulativas.*

*En el caso de trabajadores que, por la naturaleza de sus actividades, no puedan detener su ejecución, el empleador deberá diseñar un mecanismo equivalente a las pausas activas que, sin hacer peligrar la actividad, permita al trabajador tener los espacios de distensión para mitigar el impacto de los riesgos laborales.*

*El empleador implementa un registro de pausas activas en donde se consigna la ejecución de estas con la firma del trabajador. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor de ser el caso, se encarga de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.”*

Resulta relevante, brindar contexto a la necesidad de establecer pausas activas, las cuales se encuentran sustentadas no solo en el adecuado manejo de riesgos psicosociales sino en la gestión de la ergonomía por parte del empleador. Ambos conceptos se entrelazan para una correcta protección de los trabajadores en el marco del sistema de seguridad y salud que deben implementar las empresas.

La ergonomía, o también llamada ingeniería humana, es la ciencia que optimiza la interacción entre el trabajador, la máquina y el ambiente de trabajo, con el fin de adecuar los ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores para así minimizar el estrés y fatiga. Por su parte los factores de riesgos biopsicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, organización, contenido del trabajo y realización de tareas, y que evidentemente afectan el bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador. Ambas cuando están debidamente reguladas no solo inciden en una correcta organización del trabajo

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

sino que salvaguardan la integridad presente y futura de los trabajadores y por ende la productividad empresarial.

Como medida para optimizar la interacción del trabajador con el centro de trabajo y mitigar los riesgos psicosociales que inciden en su salud mental, se implementan las **pausas activas**. Se entiende por “pausas activas” a los breves intervalos de tiempo durante la jornada laboral en los cuales se realizan actividades distintas a las laborales para reducir la fatiga muscular y visual, prevenir trastornos osteomusculares y minimizar el impacto del estrés laboral en los trabajadores. Como fue mencionado previamente, el fraseo que propone el texto sustitutorio toma en consideración lo dispuesto en el literal e) del punto 37 del Título VII de la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, aprobada por Resolución Ministerial 375-2008-TR, en cuanto a “organización de trabajo”, en donde se precisa que **es necesario incluir pausas para el descanso, siendo más aconsejable establecer pausas cortas y frecuentes que pausas largas y escasas**. En atención a ello, es que se establece la obligatoriedad de tener pausas activas en razón de cinco (5) minutos por cada dos (2) horas trabajadas.

De igual manera, según lo señalado en la “Guía de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, es necesario poder establecer un ritmo de trabajo que permita distribuir pausas (activas), **las cuales pueden ser realizadas en forma planeada y organizada o de manera espontánea**, teniendo en ambos casos resultados similares. A continuación, las imágenes de orientación que brinda el titular del sector Trabajo y Promoción del Empleo:

MEDIDAS PREVENTIVAS	RIESGOS ASOCIADOS
<p>Elevar la pierna izquierda y extender los brazos, alternas con el pie derecho.</p>	
<p>Colocar las piernas ligeramente separadas, flexionar el tronco hacia el frente, con la mano derecha tocar el pie izquierdo y elevar hacia atrás la mano izquierda. Alternar con la mano izquierda.</p>	
<p>Elevar las manos hacia arriba y entrelazar los dedos, mirar hacia arriba. Repetir el ejercicio.</p>	

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

Por otro lado, como parte de la regulación de las pausas activas se recoge la propuesta del autor y se considera que las pausas activas forman parte de la jornada ordinaria del trabajador y su ejecución no afecta la remuneración ni los conceptos relacionados con ella. Adicionalmente, se considera que las pausas activas no son acumulativas, pues justamente su propósito es poder romper con la monotonía de la ejecución continua de labores para generar un espacio de distensión en el trabajador.

De manera específica, se plantea la excepción para los trabajadores que, por la naturaleza de sus labores no pueden detener su ejecución, puesto que ello representa un peligro inminente para el normal desarrollo de la actividad económica. En dichos casos, la propuesta normativa señala que el empleador debe diseñar un mecanismo equivalente que permita cumplir la finalidad de las pausas activas y generar espacios de distensión al trabajador sin perjudicar la continuidad de la actividad que realizan.

Por último, una innovación propuesta en el texto sustitutorio es el establecimiento de la obligación de contar con un registro de pausas, para así establecer un adecuado seguimiento del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 78-A. Dicho registro debe contar con la firma del trabajador para acreditar el cumplimiento de las pausas activas.

- **Respecto a la propuesta de incorporar atención psicológica y capacitación especializada en manejo de estrés como derechos de los trabajadores**

De acuerdo a lo señalado en los puntos precedentes, se ha desarrollado la necesidad de: (i) regular y brindar contenido a nivel legal a los riesgos psicosociales para una adecuada gestión de los mismos y así procurar el bienestar mental de los trabajadores, y (ii) regular a nivel legal a las pausas como medida de respuesta a los riesgos psicosociales además de enlazar con una adecuada gestión de la ergonomía en el trabajo. Sin embargo, resulta relevante complementar estas iniciativas con un rol especializado de autogestión por parte de los trabajadores, brindándoles herramientas para que, de manera individual, sean capaces de mitigar el impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo.

A continuación, la propuesta del artículo 78-B recogido en el texto sustitutorio:

***Artículo 78-B.- Derecho a atención psicológica y capacitación en gestión del estrés laboral.***

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

*El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional en la materia, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral. El empleador puede contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de atención psicológica para que pueda recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas.*

*Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir, por lo menos, dos jornadas de capacitación al año sobre el manejo del estrés laboral, cuyo contenido está relacionado a las actividades que realiza. La capacitación está a cargo del empleador e integra el plan anual de capacitación.*

Así, esta Comisión ha considerado oportuno incorporar un artículo 78-B que recoja el derecho a contar con atención psicológica por parte de los trabajadores, siendo esto necesario para poder cuidar de la salud mental de los mismos y reducir situaciones de estrés laboral que posteriormente podrían impactar negativamente en ellos. De igual manera, en tanto es responsabilidad de los empleadores involucrarse a nivel preventivo en los temas de seguridad y salud en el trabajo, se establece la obligación de contar con una capacitación especializada en manejo del estrés laboral para así brindarles más y mejores herramientas a los trabajadores para la mitigación de los riesgos que eventualmente puedan impactar en su salud psíquica.

- **Respecto al monitoreo del cumplimiento de las medidas propuestas y la cultura de prevención**

En general, el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de las empresas cuenta con la participación de varios actores: empleador, trabajadores u organizaciones sindicales y Estado. Ello, debido a que la seguridad y salud en el trabajo, dado su impacto sobre la integridad y vida de los trabajadores, es tan importante que involucra el compromiso de todos los actores de las relaciones de trabajo.

Ahora bien, si bien está establecido que el Comité de Seguridad y Salud del Trabajo, o el Supervisor de ser el caso, está encargado de la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales establecidas, a nivel externo es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la que cuenta con las competencias y facultades para realizar las fiscalizaciones que considere necesarias para validar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

En cuanto a la cultura de prevención, es el empleador quien concentra la responsabilidad de monitorear a sus trabajadores en el cumplimiento de las disposiciones legales e internas en materia de seguridad y salud en el trabajo y de realizar capacitaciones y eventualmente campañas de sensibilización para garantizar que el entorno laboral es plenamente consciente de la necesidad no solo de acatar sino de colaborar con una correcta ejecución de las labores bajo los más altos estándares de seguridad.

- **Respecto al impacto de la propuesta normativa sobre la legislación nacional y su análisis costo beneficio**

Tal como es mencionado en la exposición de motivos, la propuesta normativa - y el texto sustitutorio- aborda la temática referida a la seguridad y salud en el trabajo, mediante una adecuada regulación de los riesgos psicosociales, la incorporación del derecho a las pausas activas, la consagración del derecho a la atención psicológica y de recibir capacitaciones en materia de manejo de estrés laboral. Por ende, tenemos que la propuesta recogida en el texto sustitutorio incide sobre la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la incorporación de tres artículos, que lejos de generar impacto negativo, robustece la legislación nacional.

Ahora bien, en lo que respecta al análisis costo-beneficio, tenemos que el texto sustitutorio no impacta sobre el erario nacional ni genera impacto en el presupuesto del Estado, puesto que establece obligaciones a las empresas a nivel interno. Inclusive, en algunos casos se trata de obligaciones ya recogidas en la Ley 29783, que se están desarrollando de manera más amplia con el texto sustitutorio, como el desarrollo de los riesgos psicosociales. De igual manera, la ejecución de las pausas activas es, al día de hoy, considerada como una buena práctica que las empresas frecuentemente realizan para favorecer la integridad de sus trabajadores, por lo que su incorporación a nivel legal supondría una formalización de ello.

Ahora bien, en lo referido a los beneficios concretos que puede generar sobre el universo de personas impactadas por la iniciativa legislativa, tenemos que:

- Se reivindica el derecho al bienestar laboral y salud mental de los trabajadores.
- Se brinda visibilidad a la necesidad de monitorear y atender los riesgos psicosociales.
- Se atiende la problemática actual de ergonomía y manejo de estrés laboral.
- Se favorece el potenciamiento de las capacidades de los trabajadores lo cual impacta favorablemente en la productividad de las empresas.

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

## VI. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas, la Comisión de Trabajo y Seguridad y Salud recomienda, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 1735/2021-CR y 2135-2021/CR, con el siguiente **TEXTO SUSTITUTORIO**:

### **LEY QUE INCORPORA LOS ARTÍCULOS 56-A, 78-A Y 78-B A LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PARA MEJORAR EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES**

#### **Artículo Único. Incorporación de los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Se incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los siguientes términos:

#### ***"Artículo 56-A. Identificación, prevención, gestión, reducción o eliminación de riesgos psicosociales***

*56-A.1 Corresponde al empleador la identificación y diagnóstico de riesgos psicosociales que impactan al trabajador, teniendo en consideración:*

- a. Los factores psicosociales individuales, que son las características intrínsecas a la persona y que inciden directamente en la ejecución de sus funciones,*
- b. Los factores psicosociales intralaborales, que son las condiciones derivadas de la ejecución de la relación de trabajo, y,*
- c. Los factores psicosociales extralaborales, que son condiciones externas a la relación de trabajo, pero que inciden en esta.*

*56-A.2 El empleador implementa acciones o medidas que permitan la prevención, gestión, reducción o eliminación de los riesgos psicosociales, en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor en caso corresponda.*

*Asimismo, para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, el empleador debe contar con la asesoría y refrendo de un especialista en salud e higiene ocupacional."*

#### ***"Artículo 78-A.- Derecho a pausas activas***

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

*La pausa activa es el breve intervalo durante la jornada laboral en el cual se realizan actividades distintas a las laborales para reducir la fatiga muscular y visual, prevenir trastornos osteomusculares y reducir el impacto del estrés laboral en el trabajador.*

*El trabajador tiene derecho a pausas activas de cinco minutos por cada dos horas trabajadas. Las pausas activas forman parte de la jornada de trabajo y no son acumulativas.*

*En el caso de trabajadores que, por la naturaleza de sus actividades, no puedan detener su ejecución, el empleador deberá diseñar un mecanismo equivalente a las pausas activas que, sin hacer peligrar la actividad, permita al trabajador tener los espacios de distensión para mitigar el impacto de los riesgos laborales.*

*El empleador implementa un registro de pausas activas en donde se consigna la ejecución de estas con la firma del trabajador. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el supervisor de ser el caso, se encarga de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo."*

**"Artículo 78-B.- Derecho a atención psicológica y capacitación en gestión del estrés laboral**

*El trabajador tiene derecho a recibir atención psicológica a cargo de un profesional en la materia, para cuidar su salud mental y mitigar el estrés laboral. El empleador puede contratar un psicólogo encargado de dicha atención o debe poner a disposición del trabajador canales de atención psicológica para que pueda recibir la atención especializada correspondiente y brindarle las facilidades respectivas.*

*Asimismo, el trabajador tiene derecho a recibir, por lo menos, dos capacitaciones al año, de 2 horas como mínimo, sobre el manejo del estrés laboral, cuyo contenido esté relacionado a las actividades que realiza. La capacitación, que está a cargo del empleador, es impartida por un especialista en la materia e integra el plan anual de capacitación."*

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**PRIMERA.- Contenido del registro de pausas activas**

El registro de pausas activas debe contener la información establecida en los formatos que apruebe el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y lo establecido en el artículo 78-

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”  
“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

Predictamen recaído en los proyectos de ley 1735/2021-CR y 2135/2021-CR, con texto sustitutorio, que propone la *ley que incorpora los artículos 56-A, 78-A y 78-B a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para mejorar el bienestar de los trabajadores.*

A.

**SEGUNDA. - Adecuación reglamentaria**

El Poder Ejecutivo, dentro del plazo de sesenta días contados desde su vigencia, adecúa la norma reglamentaria a lo dispuesto en la presente ley.

Dese cuenta

Sala de Comisión.

Lima, 10 de marzo de 2023.