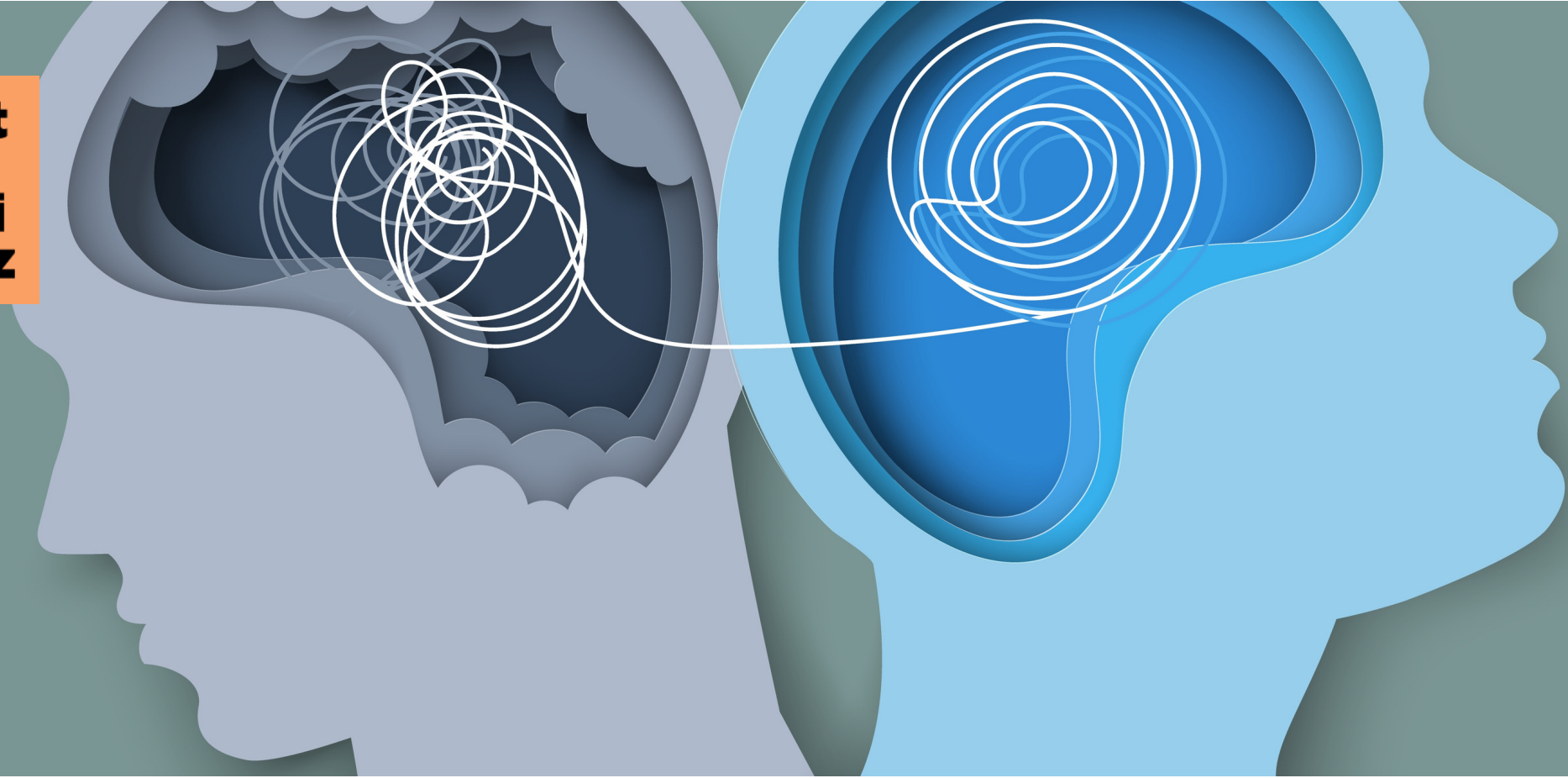




Salud mental en el trabajo: Un riesgo invisible en la gestión legal

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. CIFRAS EN EL PERÚ

70 %

de trabajadores experimenta estrés crónico

1 de 6

peruanos padece burnout o desgaste profesional

82 %

de trabajadores reporta algún malestar mental

114,404

trabajadores diagnosticados con trastornos vinculados al trabajo (2020 - 2026). El 70 % son mujeres

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. ESCENARIO LATINOAMERICANO

Argentina

92 %

de trabajadores reportó burnout en 2025

Bumeran (2025)

Chile

89 %

de trabajadores declaró sentirse
“desgastado” en 2024

Laborum (2024)

México

Más del 40 %

De trabajadores de oficina se sienten
exhaustos

Revista UNAM (2023)

Ecuador

56 %

Trabajadores indican que su empleador no
cuenta con políticas de salud mental.

El desafío invisible (2025)

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO. ESCENARIO MUNDIAL

Datos según la OMS

12 000 millones

de días de trabajo se pierden por depresión y ansiedad.

USD 1 billón al año en pérdida de productividad.

Datos según la OMS

16 %

de adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental en 2023.

Datos según la OIT

35 %

de países informa tener programas nacionales de promoción y prevención en salud mental laboral.

2 %

del presupuesto de salud se destinó a salud mental en 2020. Menos del 1 % en países de ingresos medios-bajos.

BASE LEGAL

01

Salud mental

- Ley 30947
- D.S. 7-2020-SA
- RM 546-2026/MINSA

02

Seguridad y salud en el trabajo | Riesgos psicosociales

Ley 29783 y D.S. 005-2012-TR.

03

Hostigamiento sexual

Ley 27942 y D.S. 014-2019-MIMP.

04

Teletrabajo y desconexión

Ley 31572 y D.S. 002-2023-TR.

BASE LEGAL

- 05** **Discapacidad y ajustes razonables**
Ley 29973 y R.M. 171-2019-TR

- 06** **Actos de hostilidad y dignidad**
TUO del D. Leg. 728 y D.S. 001-96-TR.

- 07** **Riesgos disergonómicos y organización del trabajo**
TUO del D.S. 007-2002-TR y Reglamento, D. Leg. 713 y R.M. 375-2008-TR.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

¿Qué exige la ley?



- Identificar peligros y evaluar riesgos psicosociales (IPERC). Ejemplo: robos, HS, etc.
- Capacitar al CSST, trabajadores y líderes.
- Investigar incidentes y situaciones que afecten la salud mental.
- Registro de monitoreo de agentes psicosociales.

Riesgos

Multas de SUNAFIL en SST.

Procesos judiciales (daños)

Actos de hostilidad.

Daño reputacional



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)

¿Qué exige la ley?



- Política, protocolo y canales de denuncia (confidencial).
- Capacitación periódica y encuestas anuales preventivas.
- Comité de Intervención o responsable designado.
- Investigar y resolver oportunamente las denuncias.
- Adoptar medidas de protección e implementar las recomendaciones del Comité.
- Atención psicológica

Riesgos

Multas por HSL.

Despido indirecto

Procesos judiciales
(daños y despido).

Daño reputacional.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Teletrabajo

¿Qué exige la ley?



- Gestión de riesgos psicosociales – espacio de teletrabajo. Pausas activas.
- Establecer supervisión razonable.
- Evitar la hiperconectividad permanente.
- Respetar la desconexión digital.
- Capacitar sobre los riesgos de SST, prevención del hostigamiento sexual en el teletrabajo (presencial / virtual).

Riesgos

Sobrecarga laboral / agotamiento profesional.

Riesgos psicosociales.

Multas SUNAFIL.

Profesos judiciales



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Discapacidad y salud mental

¿Qué exige la ley?



- Prohibición de discriminación.
- Evaluar solicitudes de ajustes razonables.
- Documentar el proceso de evaluación.
- Adoptar medidas compatibles con la actividad empresarial.

Riesgos

Demandas por discriminación e indemnizaciones.

Multas de SUNAFIL y sobretasas por discapacidad.

Daño reputacional.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Acoso laboral, actos de hostilidad y dignidad del trabajador

¿Qué exige la ley?

Prevenir conductas que afecten la dignidad.

Ejercer razonablemente el *ius variandi*.



Buenas prácticas

Canales de atención (confidencial).

Investigar y sancionar.

Adoptar medidas correctivas, monitorear el clima y capacitar.

Do!

Riesgos: demandas por hostilidad y daños, conflictividad y multas por hostilidad o SST.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Exceso de jornadas y tiempo de descanso

¿Qué exige la ley?

Respetar límites de tiempo de trabajo.

Garantizar vacaciones y descansos efectivos.

Revisar carga y condiciones compatibles con el bienestar físico y mental.



Señales de alerta

Sobrecarga constante.

Horas extras recurrentes.

Conectividad permanente.

Ausentismo y alta rotación.



Riesgos: Burnout, accidentes, litigios y multas por jornadas, descansos, hostilidad o SST

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**



Casos Prácticos



CASO 1



Cuando una celebración termina en una demanda por USD 450,000

- El trabajador fue diagnosticado con ansiedad y ataques de pánico.
- Comunicó a RRHH su diagnóstico y que su cumpleaños era un detonante y pidió no celebrarlo.
- La empresa celebró y el trabajador sufrió una crisis.
- Al día siguiente fue confrontado y experimenta una nueva crisis.
- Días después, la empresa lo despidió.



**USD
450,000**

Indemnización total

- ✓ El jurado concluyó que existió discriminación asociada a la condición de salud mental.

CASO 2



Suicidio por sobrecarga laboral

- Trabajadora de 24 años, ingresó a trabajar en 2015.
- Durante sus últimos meses de trabajo llegó a registrar más de 100 horas extras mensuales.
- En redes sociales y mensajes personales manifestaba agotamiento extremo, falta de descanso y afectación emocional.
- En diciembre de 2015 se suicidó. El hecho ocurre en la residencia de la trabajadora, de propiedad del empleador
- El caso se relacionó con el trabajo y generó investigaciones, sanciones y reformas orientadas a combatir el exceso de trabajo.
- Las autoridades establecieron que el fallecimiento en 2013 de otro trabajador de 30 años, se debió al mismo motivo y señaló responsabilidad legal en la muerte del 2015.

CASO 3



Daños por actos de hostilidad

2015

Cierre del área de producción. Se traslado a reciclaje de papel.

2016

Asignación de limpieza, cambio de horarios y categoría.

2016–2017

SUNAFIL sancionó la rebaja de categoría y SST. Ordenó restituir funciones.

Trayectoria judicial

2018

Demanda: S/ 900,000

2019

Infundada

2020

S/ 180,000 por daño moral

CASO 3

Lo que establece la corte



01

El ius variandi tiene límites

02

La reorganización no justifica el menoscabo

03

El daño moral quedó acreditado

CASO 4



Estrés laboral

1979–2016

Trabajador metalurgista
en Ilo.

2009

Registro de arritmia y
estrés laboral moderado.

2015–2016

Hospitalizado por
hemorragia intracerebral.
Falleció el 23 de enero
de 2016. Reclamo de
herederos.

PRETENSIÓN Y RESULTADOS

US\$ 5 millones

reclamados por lucro cesante, daño emergente y moral

2022 · 1.ª instancia

Infundada



Vista: S/ 30,000



Suprema 2024: infundada

CASO 4

- El diagnóstico no basta por sí solo
- Se valoró la documentación preventiva
- No existe un deber de control integral



DECISIÓN:
CASÓ

DEMANDA INFUNDADA

Sin efecto la condena de S/ 30,000 por daño moral

RECOMENDACIONES



Identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial en los puestos y las condiciones de trabajo. Monitoreo.



Considerar cómo la carga, las jornadas, la autonomía, el liderazgo y las relaciones laborales pueden afectar la salud



Incorporar los resultados en el IPERC y definir medidas de control, responsables y seguimiento

No basta con evaluar el bienestar individual: también deben examinarse las condiciones en las que se realiza el trabajo

RECOMENDACIONES

GESTIONAR LAS CAUSAS, NO SÓLO SUS MANIFESTACIONES

Organización

Revisar carga laboral, jornadas, descansos y distribución de funciones. Descripción de puestos de trabajo,

Gestión de personas

Abordar liderazgo, conflictos y relaciones de trabajo. Clima laboral y cultura organizacional. Procedimientos para prevenir el acoso laboral y sexual.

Capacitación

Informar sobre riesgos, medidas preventivas y canales de atención.

Seguimiento

Verificar eficacia y corregir las deficiencias detectadas.

La prevención debe traducirse en medidas concretas y documentadas.



Cristina Oviedo
Socia
coa@prcp.com.pe



Brian Ávalos
Socio
bar@prcp.com.pe



Dante Botton
Asociado Principal
dbg@prcp.com.pe



Shirley Quino
Asociada Principal
sqc@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

