Proyecto de Ley N° 8520/2024-CR

CONGRESO REPÚBLICA

ISAAC MITA ALANOCA
Congresista de la República

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 AGO. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 6:03 pm

PROYECTO DE LEY QUE DECLARA EL 25 DE ABRIL, DÍA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los congresistas de la República, integrantes del **Grupo Parlamentario Perú Libre**, a iniciativa del Congresista que suscribe **Abg. ISAAC MITA ALANOCA**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con los artículos 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente iniciativa legislativa.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente Ley:

"PROYECTO DE LEY QUE DECLARA EL 25 DE ABRIL, DÍA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES"

Articulo 1.- Objeto

Declarar el 25 de abril, día nacional de la concientización sobre riesgos psicosociales; con el objetivo de lograr un cambio de actitud, en el ámbito laboral de la sociedad peruana.

Articulo 2.- Finalidad de la ley

La finalidad de la ley es, prevenir y erradicar el acoso laboral que afecta en la salud mental integral y contribuir en el bienestar de los trabajadores, así como en la calidad de vida del trabajador, por ende, el de sus familias, para contribuir al buen desempeño y clima laboral favorable, su productividad y bienestar familiar.

Artículo 3. De la declaratoria

Declárese el 25 de abril, Día nacional de la concientización sobre riesgos psicosociales.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. -
El poder Ejecutivo a través del **Ministerio de Salud**, así como el **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, debe promover las medidas correspondientes para la implementación y aplicación de la presente Propuesta Legislativa.

Lima, julio de 2024.

PROYECTO DE LEY QUE DECLARA EL 25 DE ABRIL, DÍA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2024 16:28:56-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2024 17:13:02-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2024 17:04:13-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2024 10:16:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/07/2024 17:04:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GONZA CASTILLO Américo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2024 11:04:39-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/08/2024 17:15:49-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 Introducción

Los riesgos psicosociales en el entorno laboral y extra laboral, representan un desafío creciente que afecta la salud mental y física, así como el bienestar de los trabajadores. Reconociendo la importancia de abordar este tema y promover entornos laborales saludables, proponemos la creación del "Día Nacional de Concientización sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo "

1.2 Identificación del problema

Los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones.
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador.
- Falta de influencia en la manera de realizar el trabajo.
- Cambios organizativos mal gestionados.
- Precariedad laboral.
- Comunicación ineficaz.
- Falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros.
- Acoso psicológico y sexual.
- Clientes, pacientes, alumnos de difícil comportamiento.

A la hora de considerar las exigencias del empleo, es importante no confundir los factores de riesgo psicosocial, como la carga de trabajo excesiva, con condiciones en las que, aunque las tareas resulten estimulantes y a veces complejas, exista un entorno de trabajo favorable en el que los trabajadores tengan suficiente autonomía y estén bien formados y motivados para dar lo mejor de su capacidad. Un buen entorno psicosocial propicia el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico de los trabajadores.

Los trabajadores experimentan estrés cuando las exigencias generales de su trabajo son excesivas y superiores a su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental asociados, como el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas, los trabajadores que sufren estrés prolongado pueden llegar a desarrollar graves problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos incluyen un bajo rendimiento general de la empresa, un aumento del absentismo y el presentismo (trabajadores que acuden al trabajo cuando están enfermos y no pueden funcionar eficazmente), y una mayor rotación, así como un aumento de los índices de accidentes y lesiones. Las ausencias relacionadas con la salud mental tienden a ser más largas que las derivadas de otras

causas, y los factores de riesgo relacionados con el trabajo son un elemento importante que contribuye al aumento de las tasas de jubilación anticipada. Las estimaciones del coste para las empresas y la sociedad son significativas y ascienden a miles de millones de euros a escala nacional[1]".

En el caso peruano

Mobbing o acoso laboral

En el Perú, el mobbing o acoso laboral no se encuentra regulado, por lo que resulta necesario establecer con claridad los elementos que tipifican su configuración; para tal fin recurrimos a lo señalado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que define el acoso moral en el trabajo como un "comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad". El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar[2].

a. Definición de acoso y violencia laboral

Se establece que el acoso y la violencia laboral comprenden cualquier conducta, gesto, palabra, comportamiento, acción o amenaza que tenga como objetivo o resultado menoscabar la dignidad, la integridad física o psicológica de una persona en el contexto laboral.

b. Tipos de acoso y violencia laboral:

Acoso Verbal. – Consiste en la utilización de palabras, frases, comentarios o expresiones ofensivas, insultantes o despectivas hacia un empleado (servidor, colaborador, trabajador, obrero, etc.) en el entorno laboral. Este tipo de acoso puede incluir amenazas verbales, ridiculización constante o cualquier forma de comunicación que tenga el propósito de humillar o degradar a la persona afectada.

Acoso psicológico. – Se refiere a comportamientos que causan daño a la salud mental y emocional de un individuo en el trabajo. Esto puede incluir tácticas de intimidación, manipulación emocional, aislamiento social, difamación y cualquier otra acción que tenga como resultado la degradación de la autoestima y el bienestar psicológico del afectado, que incide en el entorno familiar.

Cualquier acción de violencia, que tenga como fin menoscabar la autoestima, la salud mental o el desarrollo profesional de un trabajador, generando un ambiente laboral perjudicial, trato humillante y nocivo, que genera, estrés de diferentes grados de afectación en el tiempo, haciéndose crónico como el síndrome de Burnout, y desencadenando enfermedades físicas.

Acoso discriminatorio. – Implica trato hostil basado en características personales o demográficas de un individuo, como su género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros. Este tipo de acoso busca discriminar y excluir al trabajador en función a estas características.

---

[1] https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health
[2] https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Acoso laboral institucional u organizacional. – Se refiere a instituciones en las que la propia estructura organizativa o la cultura laboral de una empresa contribuyen a un ambiente hostil. Esto puede incluir la falta de políticas claras contra el acoso, y cualquier factor que propicie un clima laboral adverso y prejudicial.

Acoso por poder. – Implica el uso de la posición jerárquica o de poder dentro d una organización para acosar a subordinados o empleados con menor poder. Esto puede manifestarse en abuso de autoridad, represalias laborales, asignación injusta de tareas o cualquier acción destinada a ejercer control y sometimiento.

Ciberacoso laboral. – Definición técnica: hace referencia al uso de tecnologías de la información, como correos electrónicos, mensajes de texto, imágenes y montajes, en las redes sociales u otras plataformas en línea, para acosar a colegas de trabajo. Esto puede incluir difamación en línea, amenazas virtuales, invasión de la privacidad y otras formas de hostigamiento digital.

Acoso mobbing o acoso grupal. – Definición técnica: se caracteriza por el hostigamiento constante y repetitivo hacia un individuo por parte de un grupo de personas en el entorno laboral. Este tipo de acoso puede incluir acciones coordinadas, exclusiones sociales, difamación grupal y cualquier comportamiento que cause, trato humillante y contra su dignidad afectan su privacidad con daño constante y sostenido, contra la víctima.

1.3 Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad

Concientización pública

Celebrar este día brindará una oportunidad para sensibilizar a la población sobre los riesgos psicosociales, reduciendo el estigma asociado a los problemas de salud mental y fomentando la empatía y el apoyo mutuo o trabajo en equipo y liderazgo.

Promoción de buenas prácticas

La jornada será una plataforma para destacar las buenas prácticas de instituciones y empresas, que aborden los riesgos psicosociales, alentando a adoptar medidas similares, máxime, si atravesamos la etapa post covid-19 que ha dejado secuelas alarmantes.

Actividades propuestas

Seminarios y charlas: Organizar eventos educativos que aborden la importancia de la salud mental en el trabajo y proporcionen herramientas para la gestión de riesgos psicosociales.

Campañas de sensibilización: Desarrollar campañas a nivel nacional mediante medios de comunicación y redes sociales para aumentar la conciencia sobre los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental y física.

Recursos y apoyo: Facilitar el acceso a recursos y apoyo para empleadores y trabajadores, promoviendo la implementación de políticas que reduzcan los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Intervención y medidas preventivas para abordar los riesgos psicosociales

La intervención se basa fundamentalmente en realizar el diagnóstico o identificación del riesgo en el puesto de trabajo para después proponer las medidas preventivas pertinentes. Estas pueden enfocarse sobre la organización el contenido, y la naturaleza del trabajo, sobre las interacciones entre el trabajador y su medio ambiente, o sobre el trabajador individualmente. Están orientadas a identificar, evaluar y tratar todos aquellos elementos o agentes estresores, a fin de reducir y/o evitar sus consecuencias en la salud física, mental y social del trabajador en aras de mejorar la calidad de vida del trabajador y la productividad.

El Comité Mixto de la OIT/OMS y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) al abordar el tema de los centros de trabajo saludable plantea medidas preventivas:

a) Construir políticas públicas de trabajo saludable para todos los sectores de la vida productiva internacional, nacional y local mediante la expedición de normas, reglamentos, planes y programas que conduzcan a ello.

b) Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance, incluyendo la clara identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los procesos productivos y la identificación de necesidades de los trabajadores, así como del ambiente general y las poblaciones circunvecinas a la empresa.

c) Fortalecimiento de la organización y participación de la comunidad trabajadora y general, a través de los comités o comisiones de salud y seguridad conjuntas entre empleadores y trabajadores, y de la acción comunitaria a nivel intersectorial en materia de condiciones del ambiente general, de trabajo, de vivienda, de educación y de vida, entre otros.

d) Fomentar el apoyo entre los trabajadores y los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros.

e) Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las actividades, la asignación de funciones, el ritmo, la cantidad de trabajo, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.

f) Desarrollo de habilidades y responsabilidades personales y colectivas, relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el desarrollo personal de los trabajadores, sus organizaciones y las comunidades a su rededor para proteger y mejorar la salud: fundamentados en estilos de trabajo y de vida saludables en la

búsqueda de mejores condiciones y calidad de vida laboral, personal, familiar y comunitaria.

g) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas.

h) Efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros.

i) Reorientar los servicios de salud ocupacional y otros servicios de salud, para incluir la promoción de la salud y todos sus aspectos relacionados dentro de sus agendas y lograr un mayor acceso del trabajador a los servicios de salud primaria, preventiva y ocupacional. Pretende trascender el horizonte clínico del servicio para buscar las soluciones en materia de Promoción de la Salud de los Trabajadores y de prevención de las enfermedades, encaminados a la mejor protección de su salud y de sus grupos familiares"[3]

1.4 Análisis del marco normativo

"2.1 Constitución política del Perú

Capítulo I Derechos fundamentales de la persona

Artículo 1°. *La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*

Artículo 2°. *Toda persona tiene derecho:*
1) A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.
7) Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

22) A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

24) A la libertad y a la seguridad personales:

h) Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. Cualquiera puede pedir de inmediato el examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad.

(...)

[3] https://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Artículo 22°. *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

Artículo 23°. *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento".

1.5 JUSTIFICACIÓN

1.7. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De lo expuesto, se infiere que el contenido de la propuesta se encuentra enmarcado dentro de los alcances constitucionales y no colisiona con alguna otra norma del ordenamiento jurídico peruano, ni con las obligaciones o tratados internacionales ratificados por el Estado.

En el entendido, la SDDLGAT (Sub dirección de defensa legal gratuita y asesoría al trabajador) del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o las dependencias administrativas que haga de sus veces a nivel nacional, trabajan para aumentar la capacidad de servicio para atender de forma apropiada a las necesidades de una población cada vez más demandante, siendo un factor clave para mejorar la capacidad del servicio el incentivar el recurso humano, reconociendo al personal que tenga las competencias laborales que coadyuven al cumplimiento de la misión institucional.

II EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN

El efecto de la modificación de la presente norma, en el Código Penal, Capitulo VII Violación de la Libertad de Trabajo. - Artículo 168°. pretende tipificar el delito de Acoso Laboral en el Centro de Trabajo, para prevenir, disminuir y reducir en todos sus niveles toda clase de acoso laboral en el centro laboral, para proteger toda clase de manifestación, lo que se quiere es proteger la integridad psicológica, dignidad y la moral de cada trabajador. Seguidamente otorgar y garantizar una mejor calidad de vida a la salud física y mental.

II. ANÁLISIS DE COSTO - BENEFICIO

La presente propuesta tiene un carácter netamente declarativo; es decir, no genera derechos ni obligaciones exigibles de manera directa a consecuencia de la sola aprobación de la iniciativa legislativa. Sin embargo, refuerza y habilitas políticas relacionadas a la salud, que permitirá proteger la integridad psicológica, dignidad y la moral de cada trabajador.

III. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa, no contraviene la Constitución Política, ni deroga implícitamente ningún otro instrumento normativo; por lo cual, contribuirá al normal desempeño laboral respetando los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, tal como precisa la Constitución Política del Perú en su artículo primero. Con la modificación del artículo 168 del código penal, se sancionará a todo aquel que cometa el delito de violencia laboral en el centro de trabajo. El presente proyecto tiene vinculación con el acuerdo nacional y la agenda legislativa 2023-2024 con el Objetivo.

Equidad y justicia social, II Políticas de Estado, promoción de estado de oportunidades sin discriminación, proyecto de ley 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2023-2024

II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

32. BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

64. Mejora en los derechos y condiciones laborales
69. Equiparación de derechos laborales

Lima, junio de 2024.