Proyecto de Ley N°.....1735/2021-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
12 ABR. 2022
RECIBIDO
Firma ..... Hora 7:43 PM

PROYECTO DE LEY QUE PRECISA LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El Grupo Parlamentario Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

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.

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 especialista 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

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 del Empleo, 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.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil habilita una plataforma virtual en la cual las entidades del sector público 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 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".

Lima, abril de 2022.

Sigrid Bazán

Ruth Luque Ibarra
Vocera

Edgard Reymundo

Ruth Luque Ibarra

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **26** de **abril** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N°1735/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:
1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

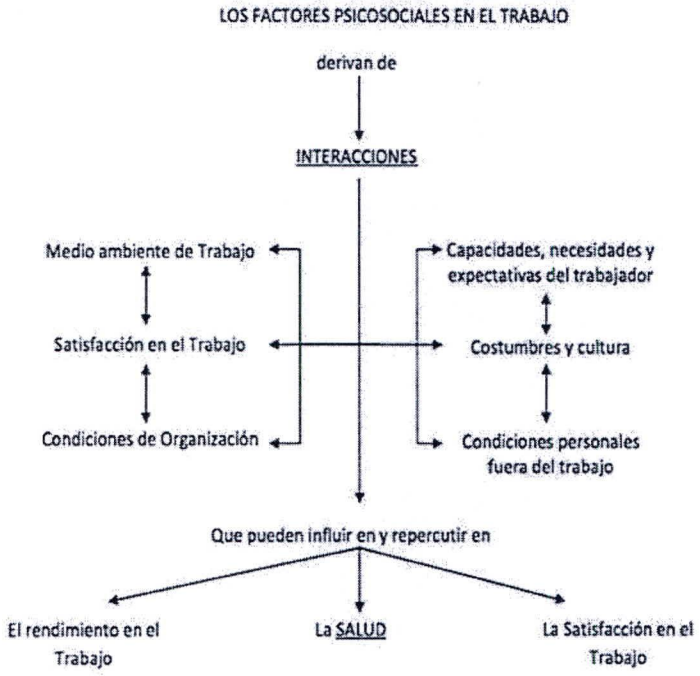
I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

I.1 Alcances generales sobre los factores de riesgo psicosocial

De acuerdo al Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), los factores psicosociales se definen como:

> *"(...) interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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".*[1]

De ahí que la propia OIT presenta el siguiente diagrama sobre el conjunto de factores humanos del medio ambiente de trabajo que están en continua interacción dinámica y que pueden repercutir en varios aspectos del trabajador.



Fuente: OIT.

[1] En el Trabajo, O. F. P. (1984). Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión. Ginebra: OITOMS.

A partir de las interacciones graficadas por la OIT, se puede entender que los factores psicosociales pueden repercutir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo.

De esta manera, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo señaló algunas de las consecuencias cuando los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo psicosocial, los cuales se pasan a resumir en el siguiente cuadro:

Consecuencias fisiológicas	- Alteraciones de la secreción de los corticosteroides y las catecolaminas con reacción al estrés profesional. - Riesgo de hipertensión y de infartos de miocardio, respectivamente, en sujetos cuyas tareas son excitantes, o bien monótonas y controladas.
Consecuencias psicológicas	- Irritación, preocupación, tensión y depresión. - Desánimo, la actitud negativa frente a otras personas con las que el interesado debe tratar en su trabajo, las reacciones clínicas, el ausentismo, la inestabilidad en el empleo y el abuso de medicamentos.
Las reacciones de comportamiento	- Bajo rendimiento en el trabajo. - Absentismo y la movilidad laboral. - Consumo excesivo de tabaco y de alcohol. - Repercusiones fuera del medio de trabajo (sobre las relaciones familiares).

Fuente: OIT. 1984[2].

Las consecuencias descritas por la OIT evidencian que la presencia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo es perjudicial para la salud, cuyo impacto en el trabajador puede ser global, y por tanto es de suma importancia darle atención.

A modo de ilustración, sobre la salud mental y su relación con el estrés laboral, como lo indica la propia OIT, *"los trabajadores víctimas de enfermedades mentales son de condición socioeconómica inferior y tienen un nivel de educación bajo, por lo que ocupan empleos poco calificados según un amplio estudio sobre el estrés laboral"*[3]. *Asimismo, señala que "(...) la incidencia de los problemas de salud es más elevada entre los trabajadores manuales que entre los no manuales. (...) son más numerosos los trabajadores intelectuales que sufren tensión nerviosa en el trabajo que los trabajadores manuales calificados, semicalificados y no calificados".* [4]

Finalmente, la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es porque estos inclusive pueden vincularse con accidentes de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores sometidos a estímulos ambientales estresantes como exceso de trabajo aumentan el riesgo de infarto agudo de miocardio[5].

---

[2] Ídem.

[3] Ídem.

[4] Ídem.

[5] Peña Coto, C., Ramírez Muñoz, J., & Castro Vargas, F. (2012). Infarto agudo de miocardio por estrés laboral. *Medicina Legal de Costa Rica*, *29*(2), 111-1190.

En suma, la presencia de riesgos psicosociales tiene impactos globales sobre la salud de los trabajadores; se extienden en el espacio y el tiempo de vida del trabajador; afectan a otros riesgos a los que están expuestos los trabajadores; entre otros. La OMS precisa que estos no sólo causan enfermedades profesionales específicas, sino que son uno de los múltiples elementos que son determinantes para el estado de salud de un trabajador[6].

I.2 Alcances sobre la regulación de factores de riesgo psicosocial en el Perú

Sobre el tema en particular, en nuestro país, tanto factores como riesgos psicosociales, son regulados principalmente por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud de Trabajo, su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005 - 2012-TR, y la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Norma Básica de Ergonomía y de Procedimientos de Evaluación de Riesgos Disergonómicos.

Todas estas normas establecen el concepto de "riesgo psicosocial" de manera amplia y/o general, lo cual genera que el accionar para su prevención y eliminación sea muy limitado.

Nótese en el siguiente resumen normativo:

Ley N° 29783	**"Artículo 56. Exposición en zonas de riesgo** El empleador prevé que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y **psicosociales** concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores." **"Artículo 65. Evaluación de factores de riesgo para la procreación** En las evaluaciones del plan integral de prevención de riesgos, se tiene en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores; en particular, por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y **psicosociales**, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias."[7]
DS N°. 005 - 2012-TR	**"Artículo 33.-** Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son: (...) c) **Registro del monitoreo de agentes** físicos, químicos, biológicos, **psicosociales** y factores de riesgo disergonómicos." "Artículo 77.- (...) Son requisitos mínimos para la elaboración o actualización de la IPERC: (...)

[6] OMS. Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra 1988 p. 3. El documento puede ser visualizado en: http://libdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf

[7] Ley 28793. Congreso de la República. 20 de agosto de 2011. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. Perú.

	e) **Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo** físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y **psicosociales.**" "Artículo 103.- (...) **Las evaluaciones de los factores de riesgo** para la salud abarcan a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y **psicosociales.**[8]
Resolución Ministerial N°. 375-2008-TR	"**3.7. Factores de Riesgo Biopsicosociales** Se llaman así, a 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." "**40.9. Método LEST** (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo) Método francés destinado a variables de carga mental, factores psicosociales y tiempos de trabajo."[9]

Como se puede advertir, la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR se acerca a la definición esbozada por la OIT sobre factores de riesgos psicosociales, al señalar que los factores de riesgo biopsicosociales tienen esa denominación por encontrarse 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. No obstante, como detallamos líneas atrás, esta definición y las obligaciones de la ley de seguridad y salud quedan abiertas a interpretación sobre la oportunidad y modo de intervenir por parte de los empleadores[10].

I.3 Alcances sobre la evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo en otros países

Sobre el particular, en el caso de Colombia, mediante Resolución número 2646 de 2008, se establecieron las obligaciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Asimismo, este país fue pionero en la región ya que reguló la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional como enfermedad profesional.[11]

---

[8] Decreto Supremo 005-2012-TR. Congreso de la República. 25 de abril de 2012. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima. Perú.

[9] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). 2008. Resolución Ministerial N° 375 – 2008 – TR, "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico".

[10] Ídem.

[11] Resolución número 2646 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio del Trabajo. Colombia.

https://www.google.com/search?q=resolucion+2646+colombia&oq=resolucion+&aqs=chrome.0.69i59l2j69i57j69i59j0i512j69i61j69i60l2.1448j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Para efectos de la redacción de la presente propuesta normativa, cabe destacar que la norma en mención diferencia qué son los factores de riesgos psicosociales (asemejando su definición a la dada por la OIT), y desarrolla cuáles son los espectros de los factores intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores.[12]

Respecto a los factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores, Colombia reguló lo siguiente:

> *"Artículo 6° Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores.*
> *La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora (...)."*[13]

Por su parte, sobre factores psicosociales extralaborales señala:

> *"Artículo 7° Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores.*
> *Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales sobre sus trabajadores.*
> *a) Utilización del tiempo libre: (...)*
> *b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.*
> *c) Pertenencia a redes de apoyo social: (...)*
> *d) Características de la vivienda (...)*
> *e) Acceso a servicios de salud. (...)"*[14]

Finalmente, respecto a factores psicosociales individuales advierte:

> *"Artículo 8° Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador.*
> *Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información:*
> *a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. (...)*
> *b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.*
> *c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional."*

La normativa colombiana también regula que para realizar un adecuado seguimiento de los factores de riesgo psicosocial es necesario utilizar los instrumentos adecuados, los cuales hayan sido validados en el país. Y además de ello, regula que los empleadores deben actualizar anualmente la información que obtengan de la aplicación de pruebas,

---

[12] Artículo 5° Factores psicosociales.

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

[13] Ídem.

[14] Ídem.

y mantenerla a disposición del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar de manera anual.[15]

Para tales fines, el Ministerio de Trabajo de Colombia emitió la *"Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial"* mediante la Resolución 2404 de fecha 22 de julio de 2019.[16]

En suma, la experiencia colombiana ha establecido que el empleador debe tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar o reducir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ello mediante medidas de gestión y comunicación para con los trabajadores y jefes de distintas áreas de trabajo, para mejorar la organización, los procesos y las condiciones del entorno laboral.

Finalmente, cabe destacar que en Colombia, para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, deben tenerse en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales, así como lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como la OIT, la OMS y/o centros de investigación cuyos estudios evidencian y documenten tal relación de causalidad y aparezcan consignados en publicaciones científicas reconocidas en el país o internacionalmente.

En el caso peruano, la norma NTS Nº 68-MINSA/DGSP-V.1, Norma Técnica de Salud que Establece el Listado de Enfermedades Profesionales, no regula enfermedades causadas por agentes psicosociales, menos hace referencia a patologías derivadas por el estrés laboral relacionada a esta materia.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1. El Listado de Enfermedades Profesionales está ordenado en los siguientes grupos:

GRUPO 1 : Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

GRUPO 2 : Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

GRUPO 3 : Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

GRUPO 4 : Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.

GRUPO 5 : Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

GRUPO 6 : Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos.

Por ello, es necesario que una norma establezca una disposición similar en el ordenamiento jurídico peruano.

Sin perjuicio de lo indicado, otros ejemplos en materia legislativa comparada para abordar sobre este tema son los siguientes casos:

---

[15] Idem.

[16] Resolución número 2404 de 2019, por la cual se adopta la bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Especificos y se dictan otras disposiciones. Ministerio del Trabajo. Colombia.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

- En Chile, mediante Resolución exenta N° 336, el Ministerio de Salud emitió el "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo", por el cual estableció un instrumento que entrega orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgos psicosociales al interior de las empresas y organizaciones de Chile.[17]

- En El Salvador se aprobó el Decreto N° 89/2012, el cual reguló aspectos técnicos específicos sobre riesgos psicosociales, así como las medidas que el empleador debería adoptar para prevenir y controlar los problemas detectado[18].

II. EFECTO DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto precisar en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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/patologías causadas por estos agentes en la lista de enfermedades ocupacionales. Por ello se incorpora el artículo 56-A a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos adicionales al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto económico del Estado, más que el ya asignado al mismo.

Sin perjuicio de ello, se destaca que el costo-beneficio de la presente propuesta deriva del estudio de las consecuencias derivadas de factores de riesgo psicosocial en la salud de los trabajadores.

- Según informa el Ministerio de Salud, el estrés laboral (convertido en patología) tiene como consecuencia directa el ausentismo laboral, las tardanzas, retraso y escasa participación de los afectados. Asimismo, la referida entidad señala que un estudio epidemiológico del Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi", desde el 2005 avista que el 25,9% de la población adulta de Lima Metropolitana sufre de alto estrés en el trabajo.[19]

---

[17] Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo. 2013. Ministerio de Salud. Consultado en: https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf

[18] Decreto 89. Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Consultado en: https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2012/04/96988.PDF

[19] Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima. Ministerio de Salud. 2005. Consultado en:

https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima

- Según un estudio de Pizarro Quedena en el año 2018, el absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana fue negativo debido a que los empleados se ven afectados por la sobrecarga de trabajo; e inclusive existió mayor presencia de accidentes laborales ocasionados.[20]

- En el año 2021, Lucero-Perez & otros autores, realizaron un estudio sobre riesgos psicosociales en el trabajo en la población peruana. La justificación de este estudio fue en base a que los constantes cambios del desarrollo de las relaciones laborales han modificado el comportamiento y salud de los trabajadores, así como la percepción de estos sobre los riesgos a los que están expuestos.[21]

  La muestra del estudio estuvo compuesta por trabajadores de todo tipo de empresas de seis actividades económicas del Perú (Extractivo, Manufacturero, Construcción, Servicios, Transportes y Comunicaciones) con más de 25 trabajadores. Estos eran mayores de 14 años, con más de un mes de servicio al momento de la aplicación del cuestionario y alfabetizados.[22]

  En este estudio se indica que los empresarios son responsables de evaluar los riesgos, así como de velar por el desarrollo y ejecución de los estándares de prevención y protección. Sin embargo, para cumplir con la legislación vigente y mejorar el ambiente laboral de los trabajadores, es necesario disponer de herramientas válidas y fiables para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo, siendo por ello que, con el estudio se buscó validar el instrumento de CENSOPAS-COPSOQ, el cual arrojó un nivel de confianza del 95%.[23]

- En el año 2014, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recomendó constituir una Comisión Intersectorial (Estado y entidades privadas) para establecer la validación de una "Batería de los Factores de Riesgos Psicosocial" en nuestro país, a fin de que el material permita ejecutar el diagnóstico científico sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por lo que es un tema de agenda nacional sobre seguridad y salud en el trabajo.[24]

En suma, a fin de facilitar el cumplimiento de la legislación vigente, mejorar el ambiente laboral de los trabajadores, reducir la baja productividad y ausentismos laborales en las empresas, entre otros, es necesario disponer de criterios técnicos y de herramientas válidas y fiables para evaluar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

---

[20] Pizarro Quedena, P. C. (2019). El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana.

[21] Lucero-Perez, MR, Sabastizagal, I., Astete, J., Burgos, MA, Villarreal-Zegarra, D., & Moncada, S. (2021). Validación de la versión media y corta del CENSOPAS-COPSOQ: Un estudio psicométrico en población peruana.

[22] Ibidem.

[23] Ibidem.

[24] Santos Sr, S. A. R., Otazú, A. M., Campos Sr, S. Z. A., Pacheco, J. C., Huamani, S. G. P., Vega, S. M. B., ... & Méder, G. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se vincula con la Décimo catorceava Política de Estado de la Agenda Legislativa, relativa a la búsqueda del Empleo, Digno y Productivo, la misma que señala debe establecerse *"35. Modernización de la normativa laboral y reconocimiento de los derechos laborales"*[25]

Asimismo, la presente iniciativa legislativa se vincula con la Décimo catorceava Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa a la búsqueda del Empleo, Digno y Productivo, la misma que señala:

> *"Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.*
>
> *Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino*

---

[25] Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2021-2022. Publicado el 23 de octubre de 2021 El peruano, 1994, p. 4. Recuperado de: file:///C:/Users/SOPORTE/Downloads/2004447-1.pdf

y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo."