

Boletín Laboral

OCTUBRE 2026

Prevención y respuesta ante el Fenómeno El Niño: principales medidas que deben adoptar los empleadores
Fiorella Gómez, asociada de nuestro Estudio, analiza las medidas que deben adoptar las empresas frente al Fenómeno El Niño para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores y asegurar la continuidad de sus operaciones. 2

Jurisprudencia relevante
Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:
-Casación Laboral Nº 21135-2024-Moquegua
-Casación Laboral Nº 9182-2025-Lima
-Casación Laboral Nº 21811-2023-Junín 6

Resoluciones TF
Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas. 7

Normas laborales
-Resolución de Superintendencia N° 000213-2026/SUNAT
-Decreto Supremo N° 020-2026-TR 8

Calendario Laboral
Principales fechas del mes a tener en cuenta. 9

Actualidad laboral
Recuento de las principales noticias del mes de octubre del año 2026 en materia laboral. 10

Cuidando mi salud mental
Melissa Estrada, consultora de nuestro Estudio, reflexiona sobre la importancia de cuidar la salud mental en el trabajo y comparte recomendaciones para establecer límites, reconocer señales de alerta y equilibrar las responsabilidades laborales con el bienestar personal. 11

Prevención y respuesta ante el Fenómeno El Niño: principales medidas que deben adoptar los empleadores

Por: Fiorella Gómez

¿Qué ocurriría si una lluvia intensa inundara las instalaciones de una empresa durante la jornada laboral? ¿O si una ola de calor expusiera a los trabajadores a temperaturas extremas? La ocurrencia de dichos eventos no exime al empleador de cumplir su deber de prevención, antes bien, incrementa los riesgos laborales y exige a los empleadores adoptar medidas específicas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

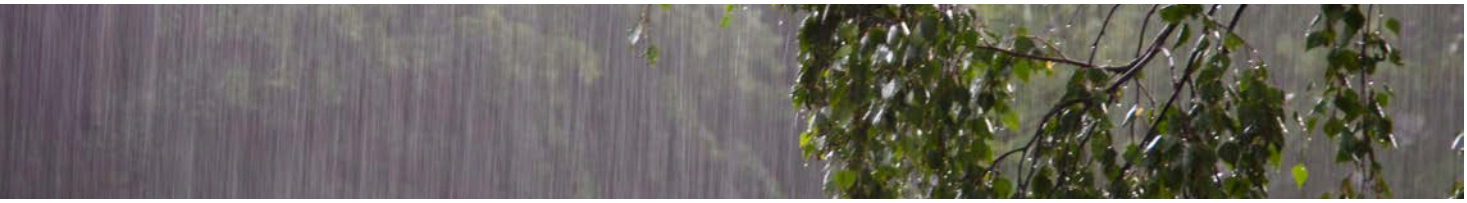
En este contexto, con fecha 1° de noviembre del año 2026, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (**MTPE**) publicó, en el Diario Oficial El Peruano, la Resolución Ministerial N° 341-2026-TR, que aprueba el "Protocolo de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Fenómeno El Niño", el cual tiene por finalidad orientar a los empleadores en la incorporación de medidas de prevención frente a los riesgos asociados al Fenómeno El Niño (**FEN**).

Con relación al citado documento, debe precisarse que el referido protocolo no crea nuevas obligaciones, por ende, las medidas propuestas deberán incorporarse a los instrumentos existentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, debe señalarse que el protocolo organiza las medidas en cuatro (4) fases: prevención, preparación, respuesta y recuperación.

La **fase de prevención** consiste en actualizar la matriz **IPERC** considerando los riesgos propios de cada puesto de trabajo y las posibles situaciones de emergencia (*por ejemplo, inundaciones, huaicos, radiación solar, contacto con aguas residuales, etc.*), y en evaluar la necesidad de adecuar la infraestructura, especialmente los techos, sistemas de drenaje, instalaciones eléctricas y rutas de evacuación.

La **fase de preparación** exige que los empleadores cuenten con procedimientos claros para actuar ante los escenarios de emergencia identificados, para lo cual, el protocolo recomienda actualizar el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, verificar que las brigadas de emergencia cuenten con capacitación en primeros auxilios, evacuación y rescate, y con equipos de seguridad o emergencia.

La **fase de respuesta** comprende la ejecución de las acciones que deben realizarse durante la emergencia, como por ejemplo activar los protocolos de evacuación, paralizar las actividades ante un peligro inminente, brindar primeros auxilios y coordinar el traslado médico, cuando resulte necesario.





La **fase de recuperación** se ejecuta después de la emergencia e implica evaluar la infraestructura del lugar de trabajo, implementar criterios de retorno seguro e investigar los incidentes y accidentes ocurridos durante la emergencia.

Aunque los riesgos asociados al **FEN** dependerán de las características de cada centro de trabajo, existen determinados escenarios que pueden tener un impacto significativo en las operaciones y, sobre todo, en la seguridad y salud de los trabajadores.

Las empresas que cuentan con personal que realiza labores al aire libre, como las de los sectores construcción, agricultura, minería y transporte, deben prestar especial atención al incremento de las temperaturas y a la exposición directa a la radiación solar, ya que dichas condiciones pueden provocar estrés térmico, deshidratación e incluso golpes de calor. Para reducir dichos riesgos, el protocolo recomienda establecer pausas de hidratación, habilitar zonas de sombra y proporcionar agua potable, ropa adecuada y protección solar.

Las empresas con plantas industriales, almacenes o instalaciones ubicadas en zonas vulnerables a inundaciones deben considerar que las lluvias intensas pueden generar riesgos de electrocución, lo cual puede ocurrir cuando el agua entra en contacto con cables o equipos energizados. Ante este escenario, se recomienda restringir el acceso a las áreas inundadas, interrumpir el suministro eléctrico cuando corresponda, y evitar cualquier intervención hasta que personal competente verifique que las instalaciones se encuentran en condiciones seguras.

Las empresas que cuenten con personal que realiza labores de transporte, distribución, supervisión o prestación de servicios fuera de sus instalaciones deben considerar que las lluvias intensas o huaicos pueden afectar las rutas habituales de desplazamiento, lo cual –además– incrementa el riesgo de accidentes de tránsito, de caídas y de otros incidentes durante los traslados. Para prevenir estos riesgos, el empleador debe identificar las rutas expuestas, verificar las condiciones de transitabilidad antes de autorizar los desplazamientos e, incluso, cuando las condiciones no permitan un traslado seguro, deberá reprogramar o suspender las actividades.

De igual forma, los efectos del **FEN** también pueden comprometer la continuidad de las actividades empresariales. Así, por ejemplo, cuando las vías de acceso se encuentren bloqueadas o las instalaciones no puedan operar con normalidad, las empresas deberán evaluar alternativas para mantener la prestación de servicios, como la implementación temporal del teletrabajo, cuando la naturaleza de las funciones lo permita y se cumplan las condiciones legales; la reorganización de turnos o jornadas, dentro de los límites legales; y el otorgamiento de vacaciones, incluso adelantadas, previo acuerdo escrito con el trabajador.



En escenarios de mayor gravedad, en los que un evento extraordinario impida temporalmente la continuidad de las actividades empresariales, podría evaluarse la aplicación de una suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, siempre que se cumplan los presupuestos legales y el procedimiento previsto en el artículo 15° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dado que la sola ocurrencia del **FEN** no justifica automáticamente la aplicación de esta medida.

En cualquier escenario, las decisiones deben considerar tanto la continuidad del negocio como la situación de los trabajadores afectados, por ello, resulta recomendable que las empresas establezcan mecanismos de comunicación para conocer las dificultades que enfrentan sus trabajadores y, según sus posibilidades, evalúen medidas de asistencia, facilidades de traslado o apoyo a quienes hayan sufrido daños en sus viviendas.

Tal como se ha desarrollado, la aprobación del protocolo constituye una oportunidad para que los empleadores revisen y fortalezcan sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo frente a los riesgos derivados de fenómenos climáticos.

Sin embargo, su implementación no puede ser uniforme para todas las empresas, pues cada empleador debe evaluar las condiciones particulares de sus operaciones, la ubicación geográfica de sus instalaciones, las características de los puestos de trabajo y el nivel de exposición de sus trabajadores. Para ello, resultará fundamental la participación del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda, así como la consulta a los trabajadores y sus representantes.

Un punto especialmente relevante, y a destacar, es que las medidas preventivas deben poder acreditarse, pues, ante una eventual fiscalización de la **SUNAFIL**, el empleador deberá demostrar que adoptó las medidas preventivas y que ejecutó las acciones previstas para las etapas de prevención, preparación, respuesta y recuperación. Para facilitar dicha tarea, el protocolo incorpora una matriz que vincula las etapas de gestión con las acciones recomendadas, y las evidencias que pueden respaldarlas, entre ellas, la matriz **IPERC**, el Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias, las constancias de capacitación, los registros de inspección, los cargos de entrega de equipos de protección personal y los informes de evaluación de las áreas afectadas.

De esta forma, las organizaciones no deberían esperar a que se produzca una inundación o un huaico para definir cómo actuarán, ya que la revisión debe realizarse desde ahora, verificando si sus instalaciones pueden responder ante lluvias intensas, si cuentan con procedimientos para evacuar o si sus trabajadores conocen cómo actuar.

En definitiva, la preparación frente al **FEN** no se agota en contar con un plan de emergencia, sino que también exige que las empresas anticipen cómo actuarán frente a la interrupción de sus operaciones, a las dificultades de desplazamiento de sus trabajadores y ante la eventual imposibilidad de prestar servicios con normalidad. Para ello, resulta fundamental que las áreas de Recursos Humanos, Operaciones, Seguridad y Salud en el Trabajo y Legal coordinen oportunamente las medidas que correspondan, tanto para proteger a los trabajadores, como para asegurar la continuidad de las actividades empresariales.

La anticipación permitirá tomar decisiones oportunas, evitar respuestas improvisadas y, sobre todo, reducir la exposición de los trabajadores a situaciones que comprometan su seguridad y salud.



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral Nº 21135-2024-Moquegua
La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 20 de julio del año 2026, recaída en la Casación Laboral N.° 21135-2024-Moquegua, considera que para interrumpir el plazo de prescripción de cuatro (4) años de los derechos derivados de la relación laboral, no basta con comunicar al empleador de manera genérica la intención de reclamar su pago, sino que resulta necesario individualizar las pretensiones, precisando la fuente de la obligación y los periodos reclamados.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que las comunicaciones remitidas al empleador deben identificar de manera clara y concreta los derechos cuyo pago se exige para interrumpir el plazo de prescripción, por lo que una carta notarial que únicamente anuncie la intención de interponer futuras demandas, sin precisar las obligaciones y periodos reclamados, no resulta suficiente para interrumpir el referido plazo prescriptorio.

Casación Laboral Nº 9182-2025-Lima
La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 10 de agosto del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 9182-2025-Lima, considera que la existencia de vinculación económica entre empresas no determina, por sí sola, la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales, pues resulta necesario acreditar la existencia de una fuente legal o convencional que establezca dicha responsabilidad, o circunstancias que justifiquen extenderla.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que la sola pertenencia a un grupo económico no resulta suficiente para atribuir responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales, siendo necesario que dicha responsabilidad tenga sustento legal, como ocurre en los supuestos de tercerización e intermediación laboral, construcción civil e incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, por lo que no puede presumirse únicamente por la existencia de vinculación económica entre empresas.

Casación Laboral Nº 21811-2023-Junín
La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 24 de agosto del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 21811-2023-Junín, considera que los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente a una organización sindical, por lo que la autonomía de los sindicatos para establecer requisitos de afiliación en sus estatutos no puede amparar exigencias irrazonables o desproporcionadas que restrinjan el ejercicio del citado derecho.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que las organizaciones sindicales no pueden establecer requisitos de afiliación que constituyan barreras injustificadas para el ingreso de nuevos miembros, tales como exigir una antigüedad mínima de un (1) año, no registrar sanciones disciplinarias, pagar una cuota de inscripción equivalente a una (1) **UIT** o limitar los periodos de afiliación, pues dichas condiciones vulneran el derecho a la libertad sindical de los trabajadores.



Informativo

Resoluciones TF

Mediante la Resolución N° 1227-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 6 de octubre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la sola existencia de diferencias remunerativas no constituye un acto de discriminación salarial, y que la autoridad administrativa debe verificar las condiciones de otorgamiento del beneficio y determinar si los trabajadores comparados se encontraban en situaciones objetivamente equivalentes, para determinar si los tratos diferenciados que puedan existir responden a justificaciones objetivas y razonables.

Mediante la Resolución N° 1252-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 6 de octubre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la falta de presentación del contrato de trabajo sujeto a modalidad ante la autoridad administrativa no constituye un requisito de validez de la contratación temporal, y tampoco la comisión de una infracción laboral por la legislación vigente porque la normativa únicamente exige que el contrato conste por escrito, por triplicado, consigne la causa objetiva de contratación, su duración y las condiciones laborales acordadas.

Mediante la Resolución N° 1278-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 15 de octubre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que el hecho de que una empresa forme parte de un consorcio no significa que sea empleadora de las personas que prestan servicios para este, aun cuando asuma obligaciones administrativas o financieras derivadas del contrato de consorcio; y precisa que, para que el consorcio sea calificado como empleador, debe acreditarse el ejercicio de facultades de dirección.

Mediante la Resolución N° 1279-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 15 de octubre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que no se puede sancionar a una empresa por obstruir la labor inspectiva sin determinar previamente si la autoridad administrativa tenía competencia para exigir la presentación de documentación vinculada a un procedimiento de cese colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 48° del **TUO** de la **LPCL**, y a los alcances de la Resolución Directoral General N° 115-2016-MTPE/2/14.

Mediante la Resolución N° 1283-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 15 de octubre del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que la falta de pago por la labor realizada en descanso semanal no puede sancionarse como una infracción laboral "muy grave" por incumplir las disposiciones sobre descanso semanal, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del **RLGIT**, sino con una infracción "grave", tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24° del **RLGIT**, referido al incumplimiento del pago íntegro y oportuno de remuneraciones y beneficios laborales.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 020-2026-TR, que declara días no laborables compensables por la visita del Papa León XIV al Perú

Publicado el 23 de octubre del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Decreto Supremo N° 020-2026-TR, se declaran días no laborables compensables para los trabajadores del sector privado con motivo de la visita del Papa León XIV al Perú, aplicables en el departamento de Lima y la Provincia Constitucional del Callao los días 11 y 12 de noviembre (*desde las 13:00 hasta las 24:00 horas)* y el 16 de noviembre del año 2026; en los departamentos de Cajamarca, La Libertad, Lambayeque y Piura los días 13 y 14 de noviembre del año 2026; y en los departamentos de Cusco y Ucayali el día 15 de noviembre del año 2026.

Resolución de Superintendencia N° 000213-2026/SUNAT, que aprueba la nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME

Publicada el 29 de octubre del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Mediante Resolución de Superintendencia N° 000213-2026/SUNAT, se aprueba la versión 4.7 del **PDT** Planilla Electrónica - **PLAME**, orientada a adecuar dicho aplicativo al incremento de la Remuneración Mínima Vital a S/1,230.00, dispuesto por el Decreto Supremo N° 015-2026-TR, precisándose que dicha versión debe utilizarse a partir del periodo octubre del año 2026.



Calendario Laboral

El 1º de noviembre es feriado (*Día de Todos los Santos)*

Los días feriados otorgan a los trabajadores derecho a descanso remunerado, por lo que durante los mismos los trabajadores están liberados de la obligación de prestar servicios, sin embargo, el empleador está obligado a pagar la remuneración que corresponda.

Los trabajadores que laboren en dichos días sin descanso sustitutorio tienen derecho al pago de la remuneración correspondiente por la labor realizada, más una sobretasa del 100%.

Los empleadores podrán compensar el trabajo realizado en días feriados con un descanso sustitutorio, el cual podrá ser otorgado en cualquier momento, en cuyo caso quedarán liberados del pago de la remuneración por el trabajo realizado y de la respectiva sobretasa.

El 25 de noviembre se conmemora el Día del Inspector del Trabajo

Mediante Resolución de Superintendencia 159-2015-SUNAFIL, de fecha 4 de octubre del año 2015, se declaró la cuarta semana de noviembre de cada año como la “Semana del Inspector del Trabajo”, con el 25 de noviembre como día central, lo que posteriormente fue modificado a “Semana de la Inspección del Trabajo y Día del Inspector del Trabajo”.

La citada declaración tiene por finalidad reconocer la labor de quienes verifican el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, y ratificar que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL**, como autoridad central del sistema de inspección de trabajo, tiene la misión de promover, fiscalizar y supervisar el referido cumplimiento para lograr condiciones de trabajo digno.



Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI**, el empleo en la ciudad de Arequipa creció en 8.9% durante el segundo trimestre del año 2026, el mayor incremento entre las 28 ciudades evaluadas. LINK

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI**, la tasa de desempleo cayó a 4.4%, su nivel más bajo para los meses de julio y setiembre, y el menor nivel registrado para el referido trimestre desde el año 2003. LINK

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que desde noviembre del año 2026, el Gobierno generará más de 35,000 empleos temporales en casi 700 distritos del país para el mantenimiento y acondicionamiento de colegios, caminos, canales de riego, parques y otros espacios públicos. LINK

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** firmó un acuerdo en Panamá con la finalidad de fortalecer las inspecciones laborales y promover el trabajo formal, en el marco del V Encuentro Plenario de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo – **REDIBIT**, organizado por la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**. LINK

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** envió más de 30,000 cartas inductivas a empresas en todo el país, con la finalidad de promover la igualdad y asegurar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las mismas que establecen la necesidad de contar con una Política Salarial y un Cuadro de Categorías y Funciones. LINK

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recordó a las empresas que, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente, deben conservar los registros de accidentes de trabajo durante diez (10) años, los registros de enfermedades ocupacionales durante veinte (20) años, y los registros de capacitaciones durante cinco (5) años. LINK

Cuidando mi salud mental

Por: Melissa Estrada

En el marco del día mundial de la salud mental, y habiendo hablado ya de este tema desde el punto de vista de la empresa, nos gustaría plantear la reflexión -esta vez- desde un punto de vista más personal. ¿Cómo "yo", la persona, el trabajador, cuido mi salud mental? ¿Qué cosas hacemos, o cuáles debemos dejar de hacer para mantener una adecuada salud mental?

Antes de empezar resulta necesario dar un pequeño vistazo a los números. El Ministerio de Salud - **MINSA** ha registrado entre enero y setiembre del 2026, un total de 1'267,313 casos atendidos por problemas de salud mental. Encabezan dicha lista los trastornos de ansiedad con casi 310,000 casos; los trastornos emocionales y del comportamiento en la niñez y adolescencia con casi 210,000 casos; los trastornos del desarrollo con poco más de 185,000 casos; y la depresión con poco más de 154,000 casos. Teniendo en cuenta que solo se trata de casos atendidos, ver dichos números nos tiene que llevar a reflexionar y a reconocer que cuidar la salud mental es muy importante; que se trata de un problema que nos afecta a todos: adultos, jóvenes y niños; y que, para combatir dichos problemas es importante saber reconocer los síntomas, así como buscar un profesional que pueda ayudarnos a lidiar adecuadamente con ellos.

¡Ahora sí! Al tema que nos convoca. Si la salud mental es un tema del que todos debemos preocuparnos y ser conscientes, el primer frente de acción debe ser uno mismo, por ello traemos distintas formas de autocuidado para el día a día.

Estrategias personales de autocuidado

Entre las principales formas de autocuidado, podemos mencionar las que se señalan a continuación:

- **Aprender a decir "no"**: Esto no nos convierte automáticamente en personas poco agradables, poco generosas o con poca empatía, simplemente nos enseña a establecer límites. La idea es evitar sobrecargarnos de tareas por el deseo de agradar a los demás, o porque realmente no nos da el tiempo.

- **Establecer límites de desconexión:** Es necesario enseñar a los demás a respetar nuestros horarios de descanso, y uno mismo debe evitar llevar trabajo a casa y procurar no responder mensajes o correos fuera de la jornada laboral, lo que en modo alguno nos hace irresponsables. Claro, si hay una emergencia todos estaremos atentos y prestos a ayudar, pero evitar hacerlo una costumbre del día a día, nos permitirá disfrutar de otras actividades, como estar en familia o con los amigos.





- **Hacer pausas activas:** Cada uno sabe cuán demandante es el trabajo y cuándo nuestro cuerpo necesita de un poco de movimiento. Levantarse, estirarse y respirar hondo ayuda a despejar la mente e incluso nos vuelve más productivos, toda vez que oxigenar el cuerpo nos permite mejorar la concentración.

- **Organizar el espacio y tareas:** Es conveniente y necesario llevar una agenda ordenada con los pendientes, saber con cuánto tiempo se cuenta para una reunión, y tener un espacio físicamente organizado nos ayuda a tener la mente más clara, a estar más tranquilos y a ser más efectivos en nuestras tareas diarias.

- **Separar vida laboral y personal:** Compartir un momento exclusivo con la familia y los amigos, dedicarse a un hobby que nos apasione, hacer ejercicio regularmente, darle prioridad a un sueño de calidad y tener una buena alimentación harán que nuestra mente descanse y nuestro cuerpo esté saludable de forma integral.

- **Apoyarse en su entorno / Saber pedir ayuda:** Si sentimos que la carga laboral es demasiado pesada, lo primero que debe hacerse es definir cuál es el problema, y qué soluciones podemos tener para luego comunicar a quienes corresponda *(jefes o colaboradores)* las actividades que se requiera delegar, y de ese modo, equilibrar adecuadamente las tareas laborales.

- **Informarse:** Siempre será necesario e importante averiguar si en la empresa existen programas de bienestar, consejería, entre otros. Y es que, muchas empresas cuentan con diversos talleres que buscan cuidar y favorecer la salud integral de sus colaboradores. Cuando los mismos existan, será recomendable y hasta necesario utilizarlos.

- **Identificar las señales de alerta:** Recuérdese que nadie conoce nuestro cuerpo como nosotros mismos. Por ello es indispensable prestar atención a síntomas como: cambios de humor bruscos, falta de sueño o apetito, ansiedad o tristeza intensa. Si sentimos que dichos síntomas afectan nuestro desempeño diario, será importante pedir ayuda.

Cuidar de nuestra salud mental en el trabajo implica ser conscientes de quiénes somos, con nuestras fortalezas y puntos de mejora, qué cosas nos afectan y con cuáles podemos lidiar con facilidad, cuál es el entorno laboral y qué tipo de carga laboral tenemos. Se trata de poner límites claros, de reconocer las señales de agotamiento de manera oportuna, y de equilibrar las responsabilidades laborales con el bienestar personal.

Reconocer y poner en práctica todo lo anterior no es fácil, es un trabajo de autoconocimiento y de autorregulación profundo, que implica ser conscientes de nosotros mismos, que nos obliga a conocer nuestros propios límites y que nos enseña a entender la importancia de que cada uno sepa ponerse primero.

¡A tenerlo en cuenta!

Chambers
RANKED IN
Latin America
2027
Cornejo ^ Calderón Boutique Laboral

LEADING FIRM
Legal500
LATIN AMERICA
2026

RANKED FIRM 2026
LEADERS LEAGUE

Best Lawyers