

**LA SALUD MENTAL COMO DERECHO HUMANO DE LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS Y REGULACIÓN JURÍDICA\***

**MENTAL HEALTH AS A HUMAN RIGHT OF WORKING PEOPLE**

Moisés David López Pérez<sup>1</sup>

Gabriel de Jesús Gorjón Gómez<sup>2</sup>

Brenda Berthilda Hernández Báez<sup>3</sup>

**Resumen:** En este estudio se aborda un tema social crítico el cual es la salud mental como derecho humano de las personas trabajadoras, a través de éste, se establece la importancia de su regulación, prevención, promoción y atención. La metodología de investigación utilizada es la documental, como fuente primaria, se revisaron libros y artículos académicos, científicos y de reflexión, publicados en revistas indexadas en línea, esto con el fin de fortalecer el marco teórico, y como fuente secundaria, se analizaron los informes, estrategias y planes mundiales y regionales elaborados por la Organización de las Naciones Unidas, Organización Mundial de la Salud, Organización Internacional del Trabajo, Unión Europea,

---

\* Artículo de investigación en extenso. Artículo recibido: 31 de agosto de 2024. Artículo aprobado: 10 de marzo de 2025.

<sup>1</sup> Doctor en Métodos Alternos en Solución de Conflictos en Universidad Autónoma de Nuevo León. Master en Derecho Laboral y la Seguridad Social, Abogado y Notario Público. Docente de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México, miembro asociado de la AIDTSS, “Guillermo Cabanellas” y del ILTRAS. Contacto: [moidav8719@gmail.com](mailto:moidav8719@gmail.com); ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1950-6402>.

<sup>2</sup> Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Nuevo León, mediador certificado, Profesor de tiempo completo, titular B, con perfil PROMEP en la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Conahcyt, nivel 1. Contacto: [ggorjon@hotmail.com](mailto:ggorjon@hotmail.com) // [gabriel.gorjongom@uanl.edu.mx](mailto:gabriel.gorjongom@uanl.edu.mx); ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2304-7672>

<sup>3</sup> Doctoranda en Criminología, en Universidad Autónoma de Nuevo León, becaria Conahcyt, Doctora en derecho, Master en derecho laboral empresarial, posgrado en nuevas tendencias del nuevo código civil, posgrado en Métodos Alternos y de conflicto, posgrado en derecho procesal civil, licenciada en derecho, abogada y notaria pública. docente universitaria, contacto: [baez.branda@hotmail.com](mailto:baez.branda@hotmail.com); <https://orcid.org/0000-0002-8396-9524>

Organización Panamericana de la Salud, Grupo Panamericano de Seguros de Vida (PALIG), además de las estrategias o modelos de aplicación de España y Chile. Se planteó como pregunta: ¿Qué instrumentos jurídicos existen para la prevención, promoción y atención de la salud mental como derecho humano de las personas trabajadoras de algunos países de la región latinoamericana, tales como Chile, México y Nicaragua? El objetivo es identificar los instrumentos internacionales claves para el reconocimiento de la salud mental como un derecho humano de las personas trabajadoras, así como el uso del derecho comparado para el reconocimiento y tutela de esta, en los países donde aún no se implementan. Entre los resultados se obtuvo que la salud mental es considerada un derecho humano de las personas trabajadoras; en el caso de Chile, Nicaragua y México, tienen contemplado dentro de sus leyes sobre salud, el derecho a la salud mental, pero no todos tienen una ley especial sobre la salud mental de las personas trabajadoras; que existen estrategias y planes mundiales para su prevención, promoción y atención; entre otras proyecciones, se estima que para el 2030 el 80% de los países establezcan políticas y leyes en materia de salud mental, en concordancia con los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos; a pesar de lo anterior, se encontró que en la región latinoamericana aún se requieren de compromisos y esfuerzos para la tutela efectiva de este derecho; garantizar este derecho requiere de la intervención de diferentes sectores de la sociedad, principalmente del Estado, de las organizaciones empresariales y de las personas trabajadoras.

**Palabras clave:** Salud mental, derechos humanos, personas trabajadoras, promoción, prevención, atención, derecho comparado.

**Abstract:** This study addresses a critical social issue which is mental health as a human right of working people, through this, the importance of its regulation, prevention, promotion and care is established. The research methodology used is documentary, as a primary source, books and academic, scientific and reflective articles, published in online magazines, were reviewed, this in order to strengthen the theoretical framework, and as a secondary source, the reports were analyzed. , global and regional strategies and plans prepared by the United Nations Organization, World Health Organization, International Labor Organization, European Union, Pan American Health Organization, Pan American Life Insurance Group (PALIG), in addition to the strategies or application models from Spain and Chile. The

question was posed: What legal instruments exist for the prevention, promotion and care of mental health as a human right of workers in some countries in the Latin American region, such as Chile, Mexico and Nicaragua? The objective is to identify the key international instruments for the recognition of mental health as a human right of workers, as well as the use of comparative law for its recognition and protection, in countries where they are not yet implemented. Among the results, it was obtained that mental health is considered a human right of working people; In the case of Chile, Nicaragua and Mexico, their health laws contemplate the right to mental health, but not all of them have a special law on the mental health of working people; that there are global strategies and plans for its prevention, promotion and care; Among other projections, it is estimated that by 2030, 80% of countries will establish policies and laws on mental health, in accordance with international and regional human rights instruments; Despite the above, it was found that in the Latin American region commitments and efforts are still required for the effective protection of this right; Guaranteeing this right requires the intervention of different sectors of society, mainly the State, business organizations and workers.

**Keywords:** Mental health, human rights, working people, promotion, prevention, care, comparative law.

SUMARIO: I. Introducción. II. Metodología. III. Resultados. IV. Conclusiones. V. Referencias bibliográficas.

## **I. Introducción**

En el siglo XX, investigadores como Hans Selye, Elton Mayo, Karesek, Siegrist, daban sus aportes sobre el impacto de la salud psíquica y mental en las personas trabajadoras, haciendo énfasis a la resistencia de adaptación frente a riesgos y amenazas, así como al estrés que hoy conocemos, y tensión en el trabajo.

Desde el 2005 la Unión Europea buscaba estrategias y políticas para la protección de la salud mental de las personas trabajadoras, así como de riesgos psicosociales; también, en América Latina, se han dado iniciativas para el tratamiento de esta problemática. Al respecto, Amnistía Internacional ha manifestado que los Estados deben garantizar este derecho a la

población, sin embargo, la inversión es mínima lo cual hace que este derecho no se garantice en su totalidad y se vea desprotegido.<sup>4</sup>

Un derecho humano del que gozan todas las personas trabajadoras y que los gobiernos y las empresas deben tomar en consideración es el derecho a la salud mental; durante la relación laboral, las personas trabajadoras pasan por determinados problemas, desde los que son propios de su hogar hasta los concernientes a su quehacer diario en la compañía. Los Estados son los que deben garantizar este derecho a la población a través su regulación, de programas de promoción y prevención de la salud mental, invirtiendo en ellos y dedicando los recursos necesarios.

Las bases del concepto de salud mental lo encontramos en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud la cual establece que: “La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.<sup>5</sup>

Se entiende a la salud mental como un estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente al estrés habitual de la vida, es capaz de trabajar y de contribuir a su comunidad. En este sentido, la salud mental es el cimiento del bienestar individual y del funcionamiento conveniente de la comunidad.<sup>6</sup>

La salud mental como derecho universal y fundamental de todo ser humano debe ser parte integrante de los derechos de las personas trabajadoras, puesto que esta involucra a la persona como un todo. Por lo que el individuo forma parte de un programa de atención del mismo.

La salud mental debe ser prioridad, algunas veces en los entornos laborales no se tiene presente la salud mental, quedando el empleado desprotegido psicológicamente a cualquier factor en su entorno laboral que resulte detonante para su estrés, como lo es

---

<sup>4</sup> Vega, Alonso del Val, “La salud mental no es un privilegio, es un derecho”, *Amnistía Internacional*, 2023. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-salud-mental-no-es-un-privilegio-es-un-derecho/#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20derecho%20humano%20que%20forma%20parte,atenci%C3%B3n%20adecuada%20en%20este%20campo.>

<sup>5</sup> Organización Mundial de la Salud, [OMS]. “*Constitución de la Organización Mundial de la Salud*”, 1949, disponible en: <https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf>. (Fecha de consulta: 2 de Julio de 2024)

<sup>6</sup> Gómez Vélez, María y Calderón Carrascal, Paola, “Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable”. (2017). *Katharsis*(23), 189-217. pp.192, disponible en: [doi:http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870](http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870).

la sobrecarga laboral, la ansiedad, el clima laboral de la empresa, el trato de empleador a trabajador, las relaciones con los compañeros, las dinámicas de trabajo.<sup>7</sup>

En el Libro Verde de la Unión Europea, se establecen por primera vez las bases de una estrategia global en esta región sobre esta materia que comprende, tanto la política sanitaria, como la social y de empleo, fundamentalmente lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, además, se abordan programas marco de investigación, política educativa, promoción de la salud mental, fomento de la inclusión social de las personas con enfermedades o discapacidades psíquicas y protección de sus derechos fundamentales y su dignidad, entre otros.<sup>8</sup>

Mantener un ambiente laboral sano contribuye a la estabilidad laboral, emocional y a la productividad, porque cuando las condiciones de trabajo no son las óptimas se manifiesta el estrés en las personas trabajadoras, o trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubres, que afecta no solo a una persona trabajadora sino a todo su entorno.<sup>9</sup>

Se debe mencionar y aclarar que los entornos negativos no siempre están precedidos por la parte empleadora, a través de sus políticas, coordinación, dirección, de los líderes o representantes de esta, sino que también estos pueden darse por parte de las mismas personas trabajadoras al presentar actitudes negativas hacia la empresa, sus representantes y compañeros de trabajo.

Algunos autores como Salessi y Omar<sup>10</sup> han establecido el concepto de cinismo organizacional, señalando que este se trata de una actitud que puede estar dirigida hacia la organización como un todo, o hacia determinados aspectos del entorno laboral, tales como, sus políticas, valores, prácticas o personas.

---

<sup>7</sup> Córdoba Brito, Yuranlleylys et al., “Garantía de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano”. *Revista CIES*, 14(2), 2023, pp.81-98. P.81 disponible en: <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/467> (fecha de consulta el 12 de julio de 2024).

<sup>8</sup> Unión Europea [UE]. Libro verde. Mejorar la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de salud mental. Bruselas, Comisión de las comunidades europeas, 2005, disponible en: [https://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/green\\_paper/mental\\_gp\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/green_paper/mental_gp_es.pdf). (fecha de consulta: 06 de julio de 2024).

<sup>9</sup> Lugo, María, Acoso laboral “Mobbing”. México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, p.18, disponible en: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/acoso-laboral-mobbing.pdf>. (Fecha de consulta: 09 de julio de 2024).

<sup>10</sup> Salessi Solana, Magalí y Omar Alicia Graciela, “Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores”. *Revista Psicología y Salud*, Vol. 24, Núm. 2, 2014, pp.269-277, disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/30186> (Fecha de consulta: 22 de julio de 2024).

Este tipo de conductas o actitudes de algunas personas trabajadoras pueden causar perjuicios para las empresas, lo cual termina afectando incluso a las personas trabajadoras cónicas, entre las consecuencias negativas se encuentran, reducción de la productividad, pérdida de los ingresos; el cinismo conlleva a menores niveles de bienestar y satisfacción, lo que trae consigo predisposición a experimentar emociones negativas, estrés y agotamiento. Este tipo de personas trabajadoras pueden realizar actos hostiles, criticas para la empresa y compañeros de trabajo, conllevando a un entorno social y hasta familiar negativo.<sup>11</sup>

La protección de la salud mental de las personas trabajadores juega un papel importante, asimismo, es vital el cuidado de la salud física, la psíquica y la social; por esa razón, deben formar parte de las políticas de salud laboral, con lo que adquiere una dimensión novedosa, se debe buscar evitar enfermedades ligadas a factores de riesgo, y promover las condiciones sociales, laborales, económicas, culturales adecuadas para hacer del bienestar un referente fundamental.<sup>12</sup>

Una de las enfermedades ocasionadas por el entorno laboral, es el estrés, este puede ocurrir por el contenido, el ritmo y la carga de trabajo, la organización del tiempo de trabajo y el nivel de participación y control en la toma de decisiones; cuando existe mala organización, aparecen los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras.<sup>13</sup>

Otro factor que puede ocasionar efectos en el empleo, es la reestructuración, impactando en la salud mental de las personas trabajadoras, las empresas y sociedades. Entre sus impactos están que puede afectar a la productividad y limitar la consecución de los objetivos planificados por la reorganización efectuada. Por ello, mantener y promover la salud debería ser uno de los objetivos centrales de todos los actores de un proceso de

---

<sup>11</sup> *Idem*

<sup>12</sup> Molina, Cristobal, “ La protección de la salud mental de los trabajadores. Entre dos ánimas opuestas “garantía” de la Ley de Salud Pública y “Recortes” del “decretazo sanitario”. En La ley, Collantes María, *la Salud mental de las y los trabajadores*, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 45-55. Disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajador\\_es.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajador_es.pdf)

<sup>13</sup> Collantes, Pilar, “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”. En La ley, Collantes María, *la Salud mental de las y los trabajadores*, et al, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 45-55, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

reestructuración.<sup>14</sup> Los centros de trabajo deben ser un lugar propicio para la prevención de trastornos psíquicos y la promoción de una mejor salud mental.<sup>15</sup>

Una de las claves en la salud mental, es la prevención de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, la promoción del bienestar y la salud mental en el trabajo; la detección temprana y atención médica de los problemas de salud mental al retorno al trabajo, para la correcta reintegración y rehabilitación de la persona trabajadora después de un período de ausencia.<sup>16</sup>

Es así que la salud mental, derivada del entorno y de las relaciones laborales se constituye como parte de la protección psicológica con influencia en el físico, concebida como parte del bienestar global y de la calidad de vida. Por ello, se dice que el trabajo y su entorno pueden tener efectos negativos en el bienestar psicológico, lo que ha servido de estímulo para la acción de organizaciones laborales y motivo de preocupación en los últimos años al hacerse visibles los costes que representa.<sup>17</sup>

Portero establece que:

...el trabajo puede resultar una fuente de satisfacción o, por el contrario, una génesis de patología o, cuando menos, de alteración de la salud, o lo que es más real, en períodos el trabajo puede satisfacer y en otros perjudicar a la salud, y ello de forma recurrente, no olvidemos que la salud es un proceso dinámico.<sup>18</sup>

Uno de los factores perjudicial para la salud es el acoso en los centros de trabajo conocido como *mobbing*, puesto que afecta la salud física y mental en la persona trabajadora acosada, ya que, provoca una carga de estrés que hace que el individuo baje su rendimiento tanto productivo, como en otras áreas de su vida en general. Este puede provocarse de

---

<sup>14</sup> *Ibidem*, p.39.

<sup>15</sup> Velázquez, Manuel, "La salud mental en los trabajadores europeos". En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 57-72, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

<sup>16</sup> *Ibidem*, p.67-68.

<sup>17</sup> Vallecillo, María, "Los costes de la salud mental en el trabajo: prevenirlos es un presupuesto, no un lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible". En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 73-97, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

<sup>18</sup> Portero, Guillermo, "¿Qué es la salud mental?". En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 101-128, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

diferentes maneras; entre mismos compañeros, de jefe a persona trabajadora y aunque de forma aislada hay casos de persona trabajadora subordinada a superiores.<sup>19</sup>

Otro factor nocivo para la salud es el *bullying*, en un estudio realizado en Chile por Ahumada et al<sup>20</sup> refleja que:

...la relación entre *bullying* laboral y salud mental en Chile, y cómo otras dimensiones pueden modificar su asociación, sin reducir la complejidad que tiene este fenómeno. Se busca relevar la necesidad de informar, prevenir e intervenir en las organizaciones, a fin de proteger la salud psicológica de los trabajadores y trabajadoras, considerando las graves consecuencias que trae la exposición al *bullying* laboral. Además, estos resultados buscan posicionar la temática a nivel de vigilancia de la salud, especialmente en Latinoamérica, en donde este estudio puede brindar luces a los formuladores de políticas públicas y a profesionales que intervienen en el ámbito laboral.

Por lo anterior, en el presente estudio se aborda la regulación de la salud mental como derecho humano de las personas trabajadoras, un tema social de mucha importancia y que, si bien es cierto ha tomado mayor relevancia en los últimos años, este ya había sido abordado por investigadores desde el pasado siglo.

El trabajo es una fuente de ingreso que aporta a la economía de las familias, las empresas y de los países, sin embargo, este puede traer aparejado, situaciones que ponen en riesgo la salud tanto física, psicológica y mental de las personas trabajadoras, de aquí la importancia de garantizar la salud mental para el rendimiento pleno en el ejercicio laboral.

El objetivo de la investigación es identificar los instrumentos internacionales claves para el reconocimiento de la salud mental como un derecho humano de las personas trabajadoras, así como el uso del derecho comparado para el reconocimiento y tutela de esta. Se revisaron informes de organismos internacionales relacionados con el derecho del trabajo y salud, así mismo, la legislación de países como Chile, México y Nicaragua, para identificar si estos países tienen disposiciones especiales sobre la salud mental de las personas

---

<sup>19</sup> Castañeda Herrera, Yesika, *et. al.*, “Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones”. *Revista Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones*, Colombia Vol.9 N.14, 2017, pp.1-13, disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547> (Fecha de consulta 01 de agosto de 2024).

<sup>20</sup> Ahumada, Magdalena *et al.*, “ Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género”. *CSP Cuadernos de saúde pública*, Chile, Vol.37 N.2, 2021, PPI-12, disponible en: [doi:https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220](https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220)

trabajadoras. Por ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿Qué instrumentos jurídicos existen para la regulación, prevención, promoción y atención de la salud mental como derecho humano de las personas trabajadoras?

## II. Metodología

La metodología utilizada en este estudio es la documental, se centró en la revisión de fuentes primarias como bibliografía que abordan este tema y leyes especiales; y fuentes secundarias tales como los estudios e informes de organismos mundiales y regionales entre estos: la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unión Europea (EU), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), y Grupo Panamericano de Seguros de Vida (PALIG).

## III. Resultados

### Planes y estrategias sobre la salud mental

Para el 2009, la OPS desarrolló la estrategia y plan de acción sobre la salud mental, la cual planteaba la *“promoción de la buena salud mental y la prevención de estos trastornos, además del fortalecimiento del acceso a los servicios de salud mental”*. De igual manera, se establecía la importancia de las capacitaciones de la salud mental, haciendo énfasis en la atención al entorno laboral como un área central para detectar y abordar los trastornos de salud Mental.<sup>21</sup>

La OMS<sup>22</sup> elaboró el Plan de acción sobre salud mental 2013-2020, como panorama general de este, se establece en mayo de 2012, la 65.a Asamblea Mundial de la Salud donde se adoptó la resolución WHA65.4 sobre la carga mundial de trastornos mentales y la

---

<sup>21</sup> Organización Panamericana de la Salud [OPS], *“49.0 Consejo Directivo. 61.a Sesión del Comité Regional”, 2009*, disponible en: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/CD49-PFR-s.pdf>, ( Fecha de consulta :12 de agosto de 2024).

<sup>22</sup> Organización Mundial de la salud, (OMS) *“Plan de acción sobre salud mental 2013-2020”*, 2013, disponible en: [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029\\_spa.pdf;jsessionid=35196D945B6A16CB4CAC828F3D58A84F?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=35196D945B6A16CB4CAC828F3D58A84F?sequence=1), ( Fecha de consulta : 06 de agosto de 2024).

necesidad de una respuesta integral y coordinada de los sectores sanitarios y social de los países. En ella se pidió a la directora general, entre otras cosas, que en consulta con los Estados Miembros preparara un plan de acción integral sobre salud mental que abarcara los servicios, políticas, leyes, planes, estrategias y programas.

El referido plan de acción se elaboró mediante consultas con los Estados Miembros, la sociedad civil y los asociados internacionales. Teniendo un enfoque integral y multisectorial, con coordinación de los servicios de los sectores sanitario y social; y concede especial atención a la promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, atención y recuperación.

De igual manera, este tiene vínculos conceptuales y estratégicos estrechos con otros planes de acción y estrategias mundiales aprobadas por la Asamblea de la Salud; tales como la estrategia mundial para reducir el uso nocivo del alcohol, el plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017, el plan de acción de la estrategia mundial para la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles 2008-2013, y el plan de acción mundial para la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles (2013-2020).

Asimismo, se basa en los planes de acción y estrategias regionales de la OMS para la salud mental y el abuso de sustancias que ya se han adoptado o se encuentran en fase de elaboración. El plan de acción fue ideado para que generara sinergias con otros programas pertinentes de organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, grupos interinstitucionales de las Naciones Unidas y organizaciones intergubernamentales.

En el citado programa, se destaca que la salud mental es parte integral de la salud y el bienestar, tal como refleja la definición de salud que figura en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud: «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La salud mental, como otros aspectos de la salud, puede verse afectada por una serie de factores socioeconómicos que tienen que abordarse mediante estrategias integrales de promoción, prevención, tratamiento y recuperación que impliquen a todo gobierno.

Por otro lado, en el indicado programa, se señala que, debido a la estigmatización y la discriminación, las personas con trastornos mentales sufren frecuentes violaciones de los derechos humanos, y a muchas se les niegan derechos económicos, sociales y culturales y se

le imponen restricciones al trabajo y a la educación, así como a los derechos reproductivos y al derecho a gozar del grado más alto posible de salud.

Al momento de la elaboración de ese plan se estimaba que, en los países de ingresos bajos y medios, entre un 76% y un 85% de las personas con trastornos mentales graves no recibían tratamiento; la cifra era alta también en los países de ingresos elevados: entre un 35% y un 50%.

Los objetivos de ese plan eran:

1. Reforzar un liderazgo y una gobernanza eficaces en el ámbito de la salud mental;
2. Proporcionar en el ámbito comunitario servicios de asistencia social y de salud mental completos, integrados y con capacidad de respuesta;
3. Poner en práctica estrategias de promoción y prevención en el campo de la salud mental;
4. Fortalecer los sistemas de información, los datos científicos y las investigaciones sobre la salud mental.

El mencionado plan se basaba en seis principios y enfoques transversales:

1. Cobertura sanitaria universal: Independientemente de la edad, sexo, estatus socioeconómico, raza, etnia u orientación sexual, y de acuerdo con el principio de equidad, las personas con trastornos mentales deberán poder acceder, sin riesgo de empobrecimiento, a servicios de salud y sociales esenciales que les permitan recuperarse y gozar del grado máximo de salud que se pueda lograr.
2. Derechos humanos: Las estrategias, acciones e intervenciones terapéuticas, profilácticas y de promoción en materia de salud mental deben ajustarse a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y a otros instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos.
3. Práctica basada en evidencias: Las estrategias e intervenciones terapéuticas, profilácticas y de promoción en materia de salud mental tienen que basarse en pruebas científicas y/o en prácticas óptimas, teniendo en cuenta consideraciones de carácter cultural.
4. Enfoque que abarque la totalidad del ciclo vital: Las políticas, planes y servicios de salud mental han de tener en cuenta las necesidades sanitarias y sociales en todas las etapas del ciclo vital: Lactancia, infancia, adolescencia, edad adulta y ancianidad.
5. Enfoque multisectorial: La respuesta integral y coordinada con respecto a la salud mental requiere alianzas con múltiples sectores públicos, tales como los de la salud, educación,

empleo, justicia, vivienda, social y otros, así como con el sector privado, según proceda en función de la situación del país.

6. Emancipación de las personas con trastornos mentales y discapacidades psicosociales: Las personas con trastornos mentales y discapacidades psicosociales deben emanciparse y participar en la promoción, las políticas, la planificación, la legislación, la prestación de servicios, el seguimiento, la investigación y la evaluación en materia de salud mental.

Entre las acciones propuestas para los Estados miembros destacaba:

1.-Política y legislación: Formular, reforzar, actualizar y aplicar políticas, estrategias, programas, leyes y reglamentos nacionales relacionados con la salud mental en todos los sectores pertinentes, con inclusión de códigos de prácticas y mecanismos para supervisar la protección de los derechos humanos y la aplicación de la legislación, en consonancia con las evidencias, las prácticas óptimas, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y otros instrumentos internacionales y regionales sobre los derechos humanos.

2.-Planificación de los recursos: Planificar de acuerdo con las necesidades cuantificadas, y asignar en todos los sectores pertinentes un presupuesto proporcional a los recursos humanos y de otra índole necesarios para poner en práctica los planes y acciones de salud mental basados en evidencias que se hayan acordado.

3.-Colaboración con las partes interesadas: Motivar y lograr la participación de las partes interesadas de todos los sectores pertinentes, en particular de las personas con trastornos mentales, sus cuidadores y familiares, en la formulación y la aplicación de las políticas, leyes y servicios relacionados con la salud mental, utilizando para ello estructuras o mecanismos Oficiales.

En el plan también se establece la necesidad de aplicar estrategias de promoción y prevención en materia de salud mental, por ello, como parte de la labor de los países para elaborar y aplicar políticas y programas de salud, es primordial no solo atender las necesidades de las personas aquejadas de un determinado trastorno mental, sino también proteger y fomentar el bienestar mental de todos los ciudadanos.

Se deja claro que la responsabilidad de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales se extiende a todos los sectores y todas las administraciones gubernamentales, puesto que los problemas de salud mental vienen muy influidos por toda una panoplia de determinantes sociales y económicos, por ejemplo el nivel de ingresos, la

situación laboral, el nivel educativo, las condiciones materiales de vida, el estado de salud física, la cohesión familiar, la discriminación, las violaciones de derechos humanos o la exposición a episodios vitales difíciles como la violencia sexual o el maltrato y abandono infantil.

La OMS<sup>23</sup> a través de su Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030 tiene como metas mundiales para el año 2030 que:

- El 80% de los países habrán elaborado o actualizado sus políticas o planes de salud mental, en consonancia con los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos.
- El 80% de los países habrán elaborado o actualizado sus leyes en materia de salud mental, en consonancia con los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos.
- La cobertura de los servicios para los problemas de salud mental habrá aumentado al menos en un 50%.
- El 80% de los países habrán duplicado el número de centros de salud mental de base comunitaria.
- El 80% de los países habrán integrado la salud mental en la atención primaria de salud.
- El 80% de los países tendrán en funcionamiento como mínimo dos programas multisectoriales nacionales de promoción y prevención en materia de salud mental.
- La tasa de suicidios se habrá reducido en un tercio.
- El 80% de los países contará con un sistema de preparación en salud mental y apoyo psicosocial para hacer frente a emergencias y/o desastres.
- El 80% de los países calculará y notificará sistemáticamente cada dos años al menos un conjunto básico de indicadores de salud mental por medio de su sistema nacional de información sanitaria y social.
- La producción de la investigación mundial sobre salud mental se duplicará.

---

<sup>23</sup> Organización Mundial de la salud, (OMS), “*Plan de acción integral sobre la salud mental 2013-2030*” 2022, disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029> , ( Fecha de consulta: 11 de agosto de 2024).

Si bien es cierto las metas de ese plan son optimistas, porque está poniendo en la agenda de los países miembros su cumplimiento, los porcentajes que tiene como meta a alcanzar en cada rubro, aún no complementa un acceso a la salud mental como derecho humano universal en un ciento por ciento.

En el caso de España, en el año 2023 se implementó la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 la que dentro de sus objetivos tiene: Mejorar la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva, mejorar la gestión de la seguridad y salud en las pymes: Una apuesta por la integración y la formación en prevención de riesgos laborales, reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, introducir la perspectiva de género en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo, fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud para afrontar con éxito futuras crisis. Y además el desarrollo y seguimiento, mediante acciones ordenadas.<sup>24</sup>

Esta estrategia tiene como base las puestas en marcha en este país desde el 2007 y que han servido de instrumento para el desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales sirviendo como un marco para el compromiso y la colaboración entre las administraciones públicas y los interlocutores sociales.

Para ello se requiere el compromiso de todos los actores para impulsar políticas preventivas y acercar la prevención de riesgos laborales a las empresas considerando las nuevas realidades de los entornos de trabajo. Las líneas de actuación se han alineado con otras estrategias y planes nacionales en materias fundamentales como la salud mental, la igualdad de hombres y mujeres, la seguridad vial y el cambio climático, entre otras, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el caso de Chile se estableció el plan nacional de salud mental 2017-2025 el cual entre sus objetivos está, brindar y provisionar servicios de salud mental basado en siete líneas de acción complementarias y sinérgicas entre sí; en las áreas de Regulación y Derechos

---

<sup>24</sup> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], O.A., M.P. “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027”, 2023, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>, ( Fecha de consulta: 08 de agosto de 2024).

Humanos, Provisión de Servicios de Salud Mental, Financiación, Gestión de la Calidad, Sistemas de Información e Investigación, Recursos Humanos y Formación, Participación e Intersectorialidad.<sup>25</sup>

De igual manera, el Ministerio de Salud de Chile implementó el Modelo de gestión Red de temática de salud mental en la Red general de salud 2018, en el enfoque de determinantes sociales y equidad en la salud mental; entre otros sectores se encuentra la población trabajadora.<sup>26</sup>

### **La salud mental y sus costos**

Según el informe del Grupo Panamericano de Seguros de Vida<sup>27</sup> denominado “*La salud mental en América Latina y el Caribe. La pandemia silenciosa*” los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias (MNS), en América Latina y el Caribe estas afecciones representan cerca del 20% de la carga total de discapacidad.

La “brecha en el tratamiento” entre la incidencia generalizada de los trastornos de salud mental y de consumo de sustancias y los recursos que se destinan a tratar estas afecciones es un reto global, incluso en América Latina y el Caribe. En América Latina, por ejemplo, la brecha en el tratamiento de los trastornos por consumo de sustancias era del 83.7%, frente al 69.1% de Norteamérica. La brecha en el tratamiento de los trastornos de ansiedad osciló entre el 56.2% en Norteamérica y el 81.8% en Mesoamérica. Para los trastornos afectivos, la brecha en el tratamiento fue del 58.4% en Norteamérica y del 77.4% en Mesoamérica.<sup>28</sup>

Para el PALIG<sup>29</sup>:

---

<sup>25</sup> Ministerio de Salud, “*Plan Nacional de salud mental 2017-2025*”. Chile, 2017, disponible en: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/12/PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf>, (Fecha de consulta: 29 de julio de 2024).

<sup>26</sup> Ministerio de Salud, “Modelo de gestión Red de temática de salud mental en la Red general de salud 2018”. Chile, 2018, disponible en: [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/09/2018.05.02\\_Modelo-de-Gesti%C3%B3n-de-la-Red-Tem%C3%A1tica-de-Salud-Mental\\_digital.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/09/2018.05.02_Modelo-de-Gesti%C3%B3n-de-la-Red-Tem%C3%A1tica-de-Salud-Mental_digital.pdf), (Fecha de consulta: 31 de julio de 2024).

<sup>27</sup> Grupo Panamericano de Seguros de Vida [PALIG], “*La salud mental en América Latina y el Caribe. La pandemia silenciosa*”. 2022, disponible en: <https://www.palig.com/Media/Default/Documents/Salud%20Mental%20White%20Paper%20PALIG.pdf>, (Fecha de consulta: 7 de agosto de 2024).

<sup>28</sup> *Idem*, p.16

<sup>29</sup> *Ibidem*, p.16-17

...el gasto en salud mental varía ampliamente entre los países de América. Estados Unidos y Canadá destinan cada uno aproximadamente el 8% de su presupuesto total de salud a la salud mental. Algunas naciones insulares del Caribe (p. ej., Barbados y Jamaica) también destinan aproximadamente el 8% de su presupuesto total de salud en servicios de salud mental. En el otro extremo, Bolivia, Guatemala y la República Dominicana solo destinan alrededor del 0.2% de su presupuesto de salud a servicios de salud mental. La mayoría de los países de América Latina y el Caribe destinan entre el 1% y el 2% de sus presupuestos de salud a la salud mental.

En relación al déficit de trabajadores de salud mental se destaca que:

La brecha en el tratamiento y el gasto también se refleja en el déficit de trabajadores de salud mental en muchos países de América Latina y el Caribe. En Estados Unidos y Canadá, por ejemplo, hay 235.5 trabajadores de salud mental, es decir, psiquiatras, enfermeros de salud mental, trabajadores sociales, entre otros. por cada 100,000 habitantes, en comparación con 10.9 por cada 100,000 habitantes de la región de América Central / México / Caribe latino, y 9.7 y 8.8 por cada 100,000 habitantes de la región del Caribe no latino y América del Sur, respectivamente.<sup>30</sup>

Este organismo acentúa que los empleadores juegan un papel trascendental en el reconocimiento y apoyo a las personas trabajadoras con trastornos de salud mental y consumo de sustancias, invitándoles a acceder a los materiales educativos bilingües gratuitos (artículos y vídeos) producidos por la OPS y PALIG.

Las siguientes son las cuatro medidas inmediatas que los empleadores pueden adoptar para apoyar a sus empleados con trastornos MNS: 1.- Aumentar la conciencia sobre los trastornos de salud mental y de consumo de sustancias; 2.- Proporcionar adaptaciones como un horario flexible a los empleados que puedan estar luchando con estas afecciones; 3.-Ofrecer asistencia a través de los programas beneficios para empleados; 4.- Garantizar el acceso al tratamiento mediante la selección de productos y servicios de seguros de calidad.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibidem*, p.16

<sup>31</sup> *Ibidem*, p.23

De conformidad con la Comisión Europea<sup>32</sup> en el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 se establece que:

La legislación de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo es esencial para la protección de la salud y la seguridad de casi 170 millones de trabajadores de la Unión Europea.

En las tres últimas décadas se han logrado importantes avances en materia de salud y seguridad en el trabajo: Los accidentes laborales mortales en la UE disminuyeron aproximadamente un 70 % entre 1994 y 2018. Pese a estos avances, en 2018 se registraron más de 3 300 accidentes mortales y 3,1 millones de accidentes no mortales en la Europa, y cada año mueren más de 200 000 personas trabajadoras como consecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo le cuestan a la economía de la UE más del 3.3 % del PIB al año (alrededor de 460 000 millones EUR en 2019).

El marco estratégico se centra por ende en tres objetivos transversales clave para los próximos años:

- Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica;
- Mejorar la prevención de los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo;
- Aumentar la preparación frente a posibles crisis sanitarias en el futuro.

La aplicación de estos tres objetivos estará sustentada por: i) El diálogo social; ii) El refuerzo de la base documental; iii) El refuerzo del cumplimiento de la legislación; iv) La sensibilización; y v) La financiación.

Los problemas de salud mental afectaban a unos 84 millones de personas en la UE ya antes de la pandemia. El estrés relacionado con el trabajo afecta a casi el 80 % de los directivos.

---

<sup>32</sup> Comisión Europea, “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”, 2021, disponible en: <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>, (Fecha de consulta: 18 de 07 de 2024).

En este Marco estratégico, se destaca el valor de la salud y seguridad en el trabajo, y la mejora en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, así como la promoción de la salud en el trabajo, tomando en consideración el diálogo social.<sup>33</sup>

Según la OMS<sup>34</sup>:

En todos los países, los trastornos mentales son muy frecuentes. Aproximadamente una de cada ocho personas en el mundo sufre algún trastorno mental.

En general, las consecuencias económicas de los trastornos mentales son enormes. Las pérdidas de productividad y otros costos indirectos para la sociedad suelen superar con creces los costos de la atención de salud.<sup>35</sup>

En promedio, los países dedican menos del 2% de sus presupuestos de atención de salud a la salud mental.<sup>36</sup>

Las intervenciones de promoción y prevención funcionan identificando los determinantes individuales, sociales y estructurales de la salud mental y, seguidamente, interviniendo para reducir los riesgos, fomentar la resiliencia y establecer entornos favorables para la salud mental. Las intervenciones pueden concebirse para personas, grupos específicos o poblaciones enteras.<sup>37</sup>

*Tabla 1. Cambios claves para transformar la salud mental para todos*

<b>Antes</b>	<b>Después</b>
Valor y atención limitados a la salud mental	Salud mental valorada para todos.
Estigmatización y discriminación generalizadas.	Participación en la sociedad sin discriminación y en condiciones de igualdad.
Los servicios carecen de fondos y recursos suficientes.	Los servicios están adecuadamente presupuestados y dotados de recursos en todos los sectores.

<sup>33</sup> Comisión Europea, *op. cit.*

<sup>34</sup> Organización Mundial de la Salud, (OMS), “Informe mundial sobre la salud mental. transformar la salud mental para todos. Panorama General”, 2022. Disponible en <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1> (Fecha de consulta 12 de agosto de 2024).

<sup>35</sup> *Ibidem*, p.3.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p.4.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p.7.

Escaso reconocimiento de los determinantes de la salud mental.	Colaboración multisectorial real y activa respecto de los determinantes de la salud mental.
Programas de promoción y prevención escasos y fragmentados.	Programas de promoción y prevención estratégicos y que funcionan bien.
Enfoque de la atención predominante biomédico.	Enfoque biopsicosocial de la atención equilibrado y basado en la evidencia.
Atención de salud que ignora las perspectivas, prioridades y derechos humanos propios de las personas.	Atención centrada en la persona, basada en los derechos humanos y orientada a su recuperación.
Atención de salud mental prestada por el sector de la salud.	Atención de salud mental integrada en los servicios de todos los sectores.
Servicios fragmentados con un acceso y cobertura desiguales.	Servicios coordinados con la cobertura universal de salud.
Atención centrada en los hospitales psiquiátricos.	Red de servicios comunitarios.
Atención de salud mental no disponible en la atención primaria de salud.	Atención de salud mental integrada en la atención primaria de la salud.
Se ignoran los proveedores comunitarios y los apoyos informales a la salud mental.	Los proveedores comunitarios y los apoyos informales se activan y refuerzan en apoyo de las personas.

---

Elaboración propia. Fuente: Informe sobre la salud mental: transformar la salud mental para todos. Panorama General.<sup>38</sup>

En la tabla 1, se establecen las claves para transformar la salud mental para todos, en ella la OMS, señala con amplitud los puntos a tener en consideración para alcanzar ese derecho fundamental, para ello debe considerarse que la salud mental es un derecho que les asiste a todas las personas, que la sociedad debe ser participe en las políticas y programas enfocados a la promoción, prevención y atención, deben existir los recursos financieros adecuados para todos los sectores, por lo que los gobiernos al momento de elaborar sus

---

<sup>38</sup> Organización Mundial de la Salud, (OMS), *op. cit.*

presupuestos anuales han tener presente los recursos destinados a la salud mental, también, se deben crear redes multidisciplinares y multisectoriales.

*Tabla 2. La salud mental en el trabajo en cifras*

<b>Contexto</b>	<b>Prevalencia</b>	<b>Impacto</b>
60 % de la población mundial trabaja.	301 millones de personas vivían con anorexia en 2019.	50 % del costo social de las condiciones de salud mental es derivada de costos indirectos como la reducción de la productividad.
61% de los trabajadores trabajan en la economía informal.	280 millones de personas vivían con depresión en 2019.	12 billones de días de trabajo se pierden cada año por la depresión y la ansiedad.
207 millones de personas desempleadas.	703000 personas morían por suicidio en 2019.	1 trillón de dólares cuesta a la economía global debido a la depresión y ansiedad, predominantemente por pérdida de productividad.
	15% de adultos en edad de trabajar tenían un trastorno mental en 2019.	

Elaboración propia. Fuente: Salud mental en el trabajo.<sup>39</sup>

En la tabla 2, se establecen los resultados emitidos en el 2022, por la OMS y OIT, respecto a las cifras de las personas trabajadoras a nivel mundial; las que forman parte de la economía informal, así como el número de desempleados. Se señala la prevalencia en cifras

<sup>39</sup> Organización Mundial de la Salud [OMS]; Organización Internacional del Trabajo [OIT], Salud mental en el trabajo, 2022. Disponible en <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>. (Fecha de Consulta 03 de agosto de 2024).

de las personas que sufren trastornos mentales como: Anorexia, depresión, y la cantidad de personas trabajadoras suicidas en el año 2019, además, destaca que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenían un trastorno mental para ese año.

Por otro lado, se indica el impacto que ocasionan estos trastornos mentales a la economía mundial, es así que el 50 % del coste social de las condiciones de salud mental es derivada de costos indirectos como la reducción de la productividad; 12 billones de días de trabajo se pierden cada año por la depresión y la ansiedad; y 1 trillón de dólares cuesta a la economía global debido a la depresión y ansiedad, predominantemente por pérdida de productividad.

Las cifras anteriores nos muestran las consecuencias que generan estos trastornos mentales en las vidas de las personas trabajadoras, ocasionando incluso la pérdida de la vida, asimismo las afectaciones que trae a la economía de los Estados, que a la postre genera pérdida para la economía global, por tal razón el cuidado y prevención de la salud mental es un tema que no puede ser visto como algo aislado, puesto que afecta a todos de forma directa o indirecta.

*Tabla 3. Instrumentos Internacionales claves para la salud mental en el trabajo*

<b>Año</b>	<b>Instrumento</b>
1958	OIT, Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111).
1966	ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
1981	OIT, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, (núm. 155), Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 164) y Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

1983	OIT, Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 159) y recomendación (núm. 168).
1985	OIT, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, (núm.161) y recomendación (núm.171).
2002	OIT, Lista de enfermedades profesionales, Recomendación (núm. 194).
2006	OIT, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, (núm. 187), y Recomendación (núm. 197).
2007	OMS, Resolución WHA 60.26. Salud de los trabajadores: plan de acción mundial.
2008	ONU, Convención sobre los derechos de personas con discapacidad.
2013	OMS, Plan de Acción Integral Sobre Salud Mental (2013-2030).
2015	ONU, Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, incluyendo el ODS 8, en empleo, trabajo digno para todos y protección social.
2018	ONU, Política de la Asamblea General de las Naciones Unidas, declaración de la reunión de alto nivel en la prevención y control de enfermedades comunicable, Resolución (A/RES/73/2).
2019	OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, (núm. 190) y Recomendación (núm. 206).
2019	ONU, Política de la Asamblea General de las Naciones Unidas declaración de la reunión de alto nivel sobre la cobertura

	universal de la salud (Resolución A/RES/74/2).
2020	OMS, Estrategia mundial en salud, medio ambiente y cambio climático.
2022	OMS, Directrices sobre salud mental en el trabajo.

---

Elaboración propia. Fuente: Salud mental en el trabajo.<sup>40</sup>

En la tabla 3, se aprecian los Instrumentos Internacionales que sirven como base para la regulación, prevención, promoción y atención de la salud mental de las personas trabajadoras, como se puede observar el tema de la salud y seguridad en los centros de trabajo se ha tratado desde el siglo XX, sin embargo, aún falta mucho que hacer, y depende en gran medida de la postura y esfuerzo que pongan los gobiernos para dar cumplimiento a estos, además de que los grupos sociales, asociaciones, civiles, organizaciones sindicales y empresariales se sumen a esta lucha.

### **Breve comparación de la regulación de la salud mental entre México y Nicaragua**

Se debe destacar que el equilibrio entre vida laboral y personal, es decir, el *work life balance* es de suma importancia no solo para la imagen de las empresas sino desde el punto de vista de los sobrecostos de las vidas de las personas trabajadoras, las empresas y de los Estados, por ello es necesario abordarlo desde una perspectiva multidisciplinaria e interdisciplinaria; esto ocasionaría mayor bienestar para las personas trabajadoras, satisfacción, e incremento en la productividad.<sup>41</sup>

No hay que olvidar que la salud mental como derecho universal debe cubrir tanto a personas trabajadoras nacionales como extranjeras, es por ello que con las grandes migraciones que se vive hoy en día, resulta que estas personas trabajadoras quedan

---

<sup>40</sup> *Idem.*

<sup>41</sup> Ramírez-Ángel, Lina María y Riaño-Casallas, Martha Isabel, “Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática”. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(92), 2022, pp.1-40. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>

vulnerables ante el ingreso a la salud pública, lo cual atenta contra su salud integral y en el desempeño de sus labores. Existen políticas restrictivas para las personas trabajadoras migrantes en situaciones de irregularidad. Las crecientes migraciones internacionales generan grandes desafíos en los gobiernos, los cuales están obligados a brindar salud a todas las personas, independientemente de su situación migratoria.<sup>42</sup>

Referente a Nicaragua, no existe una Ley especial sobre salud mental, en el año 2020 el Ministerio de Salud de este país, emitió la Normativa 158- Norma de Atención en Salud Mental.<sup>43</sup> la cual tuvo como antecedentes el aumento de la demanda en ese momento en los servicios de salud mental de personas atendidas, según el mapa de salud del 2017 al 2018 se incrementó en un 26.6% y en el 2019 incrementó en un 4%, entre los cuadros más frecuentes están los trastornos de ansiedad, depresión, consumo o dependencia de sustancias psicoactivas, intentos suicidas, trastornos psicóticos graves, demencias, trastornos del neurodesarrollo y de conducta, por lo que esta entidad de la salud consideró necesario disponer de un marco normativo que respondiera a esta realidad.

Sin embargo, en el 2002 se emitió la Ley General de Salud<sup>44</sup> la cual en su Título III, Capítulo IV, Sección III. De la Salud Mental. Arto 33, establece: “La prevención de las enfermedades mentales se basará en el conocimiento de los factores que alteran la salud mental, la conducta, así como los métodos de prevención y control de las mismas y otros aspectos relacionados con la salud mental” y en su Arto 34, señala, “Es responsabilidad del Ministerio de Salud y de otras instituciones competentes la reintegración a la sociedad de los pacientes psiquiátricos crónicos”.

Por otro lado, El Reglamento de la Ley General de Salud, establece en su título X, Planes y Programas de salud. capítulo VI, De la salud mental. Arto 215, “ Para la Promoción

---

<sup>42</sup> Astorga-Pinto, Sofía Magdalena *et al.*, “Percepciones sobre acceso y uso de servicios de salud mental por parte de inmigrantes en Chile, desde la perspectiva de trabajadores, autoridades e inmigrantes” *Revista del Instituto de Salud Pública de Chile*, 3(1), 2019, 21-31. <https://revista.ispch.gob.cl/index.php/RISP/article/view/49>

<sup>43</sup> Ministerio de Salud, “Normativa- 158, Norma de Atención en salud mental. Nicaragua, 2020. <https://www.minsa.gob.ni/sites/default/files/2022-10/158%20NORMA%20DE%20ATENCI%C3%93N%20EN%20SALUD%20MENTAL.pdf>

<sup>44</sup> Asamblea Nacional, “Ley General de Salud, Ley 423”. Nicaragua, 2002. [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument)

de la Salud Mental, el MINSA, en coordinación con los gobiernos municipales y a través de los consejos municipales de salud, fomentará y apoyará:

1. El desarrollo de actividades educativas, socio- culturales y recreativas que contribuyan a la salud mental.
2. La realización de programas para la prevención del uso y abuso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes, inhalantes y otras que puedan causar alteraciones mentales o dependencias.
3. Las demás acciones que directa e indirectamente contribuyan al fomento de la salud mental de la población, con especial énfasis en la prevención del suicidio, el abuso de alcohol y acciones en situaciones de desastres naturales.

Por su parte México, tiene regulado la salud mental a través de una norma especial, es decir, mediante la Ley General de Salud, en materia de Salud Mental y adicciones<sup>45</sup> la cual en su Artículo 72.- establece que: “La salud mental y la prevención de las adicciones tendrán carácter prioritario dentro de las políticas de salud y deberán brindarse conforme a lo establecido en la Constitución y en los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos. El Estado garantizará el acceso universal, igualitario y equitativo a la atención de la salud mental y de las adicciones a las personas en el territorio nacional.

Toda persona tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental, sin discriminación por motivos de origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad, la expresión de género, la filiación política, el estado civil, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por salud mental un estado de bienestar físico, mental, emocional y social determinado por la interacción del individuo con la sociedad y vinculado al ejercicio pleno de los derechos humanos; y por adicción a la enfermedad física

---

<sup>45</sup> Diario Oficial de la Federación, “Ley General de Salud, en materia de salud mental y adicciones”. México, 2022. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5652074&fecha=16/05/2022#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5652074&fecha=16/05/2022#gsc.tab=0)

y psico-emocional que crea una dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación”.

En cuanto a la salud mental de las personas trabajadoras se cuenta con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS, factores de riesgos psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.<sup>46</sup> Entre otras obligaciones de la parte empleadora, el numeral 5.1 de esta norma establece que son “Obligaciones del patrón: Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;
- b) La prevención de la violencia laboral, y
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable”.

### **La salud mental en el trabajo**

Con el devenir de los años las transformaciones en el derecho del trabajo nos hacen pensar en su enfoque desde las características de las ocupaciones y específicamente las condiciones laborales que estas plantean, por ello es importante conocer y comprender la demanda que las personas trabajadoras tienen en sus puestos de trabajo y el entorno en el que se desarrollan y las consecuencias de estos.<sup>47</sup>

Debe dejarse claro que las políticas de atención a la salud y bienestar no solo está dirigida a las empresas, sino también a entes autónomos centralizados, o descentralizados, así como a instituciones públicas, ya que estos servidores públicos están de cara a la atención de los usuarios que requieren los servicios de estas instituciones, para dar respuestas a las necesidades de la población.

En el ámbito laboral, se destaca la importancia de poseer un estado de bienestar para desarrollar al máximo las capacidades del individuo y de esta manera ser productivo.

---

<sup>46</sup> Diario Oficial de la Federación, “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS, factores de riesgos psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”. México, 2018. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0)

<sup>47</sup> Ansoleaga, Elisa y Toro, Juan Pablo, “Salud mental y naturaleza de trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables”, *Revista Psicología*, 14(2), 2014, pp.180-189. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>

La salud mental de los individuos que atienden un determinado público debe ser satisfactoria, ya que los niveles de estrés que este tipo de personal maneja son muy altos, dada la naturaleza de los servicios que prestan y la alta afluencia de público diario que deben tratar, es por esto que resulta necesario que los funcionarios puedan sentirse cómodos y satisfechos con sus labores.<sup>48</sup>

De acuerdo con Gianuzzi<sup>49</sup> para tratar los padecimientos ya generados y la prevención de malestares psíquicos futuros se debe vincular la psicología laboral u organizacional, esta puede responder a las necesidades de las personas trabajadoras en su recuperación, conforme los conocimientos de esta disciplina. Indica que resulta indispensable, la creación de nuevos dispositivos de intervención que se adecuen a la realidad de las empresas y que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras, aportando así, a uno de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, como es el cuidado de su salud mental.

Para Redondo<sup>50</sup>:

Generalmente, cuando una organización decide convocar a un psicólogo laboral lo hace porque se ha percibido o detectado un problema. El psicólogo laboral interpreta la necesidad real de la empresa o fábrica, despejando el motivo manifiesto de la causa latente de consulta, utilizando las técnicas y métodos de la psicología, con el objetivo de poner en palabras las necesidades que carecen de simbolización.

Según Neffa<sup>51</sup>

Para encontrar un sentido al trabajo y preservar la salud psíquica y mental de los trabajadores se deberían ampliar sus posibilidades para actuar sobre el contenido y la organización de su trabajo, contribuyendo a la adopción de las decisiones que son importantes sobre su trabajo cotidiano. Eso es lo que sucede cuando se ha institucionalizado y funcionan correctamente los Comités Mixtos de Salud, Seguridad

---

<sup>48</sup> Cabrera Armijos, Richard Javier, Ortíz Díaz, María Paula, Orozco Marten, Danny Joshep y Yánez Martínez, Karen Belén, “Influencia de la salud mental de los trabajadores en la calidad del servicio ofrecido en las instituciones públicas”. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(3), 2002, pp.377-391. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

<sup>49</sup> Gianuzzi, Elisa Raquel, “Salud mental de los trabajadores y el rol de la Psicología Laboral en las “empresa recuperadas”. *Salud de los trabajadores*, 20(1), 2012, pp.49-60. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000100005&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000100005&script=sci_abstract)

<sup>50</sup> *Ibidem*, p.56.

<sup>51</sup> Neffa, Julio César, (2023). “El futuro del trabajo y la salud mental de los trabajadores. Determinantes y condicionantes”. *Revista de la facultad de ciencias económicas – UNNE*, 31(2), 2023, pp.162-178. doi: <https://doi.org/10.30972/rfce.3127155>

y Condiciones de Trabajo, la participación, la cogestión o la codeterminación es decir la democratización del poder de gobernanza de las empresas.

Los estados deben establecer que las empresas contraten a especialistas como psicólogos para consultas periódicas de las personas trabajadoras, garantizar los permisos para consultas médicas al psicólogo, y que estos permisos sean con goce de salarios, así como promover la salud mental a nivel universal y en todas las empresas, atendiendo a los factores de riesgos psicosociales establecidos por la organización internacional del trabajo.

Al momento de la contratación, para la obtención de empleo a las personas que viven con problemas de salud mental se recomienda: Ofrecer estrategias orientadas a la recuperación que mejoren la inclusión profesional y económica, como el empleo con apoyo (fomentado), para que las personas con problemas graves de salud mental, incluidas las discapacidades psicosociales, obtengan y mantengan un empleo.<sup>52</sup>

Además, se debe garantizar condiciones de trabajo equitativa y satisfactorias, deben existir empresas libres de discriminación, considerando la dignidad humana de las personas trabajadoras, a su vez las personas trabajadoras deben gozar de vacaciones remuneradas, derecho a la desconexión, al descanso, a jornadas laborales razonables, conforme a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y legislación interna de cada Estado.<sup>53</sup>

Factores como la simulación de las relaciones laborales pone en riesgo la salud de muchas personas trabajadoras quienes aceptan la oferta laboral a sabiendas que el empleador no los inscribirá al seguro social, se requiere un cambio de pensamiento para ver la seguridad no como una carga pecuniaria, sino como una forma de reserva y protección para gozar de atención, subsidios, permisos o licencias remuneradas al momento de sufrir una contingencia derivada del trabajo o de la vida.

Otro factor que puede provocar afectaciones es la tercerización y la subcontratación ya que son otras de las formas de evadir responsabilidades y que atentan contra la seguridad y salud en los centros de trabajo, por ello se requiere mayor fiscalización e inspecciones en

---

<sup>52</sup> Organización Mundial de la Salud, “Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo”. 2022. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

<sup>53</sup> Naciones Unidas, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

los centros de trabajo, para evitar violaciones a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Otra situación en la que hay que poner atención es en las extensas jornadas laborales, los turnos inhumanos donde se permiten laborar 12 o 24 horas de manera consecutivas, privando del descanso a las personas trabajadoras y contrariando el discurso y la lucha por la reducción de los horarios y jornadas. Aunque a veces a estos se les retribuye con uno o dos días de descanso continuos, este no va recuperar las horas de sueño o descanso reparador que ya ha perdido, la realidad es que esos días de descanso ellos lo ocupan para realizar otras actividades, lo anterior podría ocasionar un deterioro físico y mental en las personas trabajadoras.

No hay que olvidar que los derechos humanos deben ser protegidos por el régimen de derecho, los Estados deben ser garantes de los derechos de las personas y elevar su nivel de vida. Toda persona tiene derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo debe asegurar condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, para garantizar condiciones conforme la dignidad humana, asimismo, el derecho al descanso, al disfrute de su tiempo libre, a la limitación de la jornada de trabajo, a la asistencia médica, así como otros derechos producidos por las contingencias de la vida.<sup>54</sup>

Gómez y Calderón.<sup>55</sup> proponen una organización saludable, que se respalde en la psicología positiva, denominada psicología ocupacional u organización positiva (PoP), que considera la salud de la persona trabajadora como un objetivo legítimo que debe incluirse en todas las políticas organizacionales, para beneficio tanto de esta como de la organización. Según estos autores<sup>56</sup>:

[...]hay que buscar formas novedosas e interdisciplinarias para construir diariamente organizaciones que sean más saludables y que, además de enfocarse en unos objetivos organizacionales, integren los objetivos individuales y sociales a su gestión presente y futura.

---

<sup>54</sup> *Ídem*.

<sup>55</sup> Gómez Vélez, María Alejandra y Calderón Carrascal, Paola Andrea, “Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable”, *Katharsis*(23), 2017, pp.189-217. doi:<http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870>.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p.213.

Correa y Gutiérrez<sup>57</sup> señalan que:

A pesar de que ya se evidencian problemas significativos con relación a la salud mental de los trabajadores, las acciones propuestas por los profesionales del sector de la salud, en su mayoría se orientan a la mitigación del sufrimiento por medio de tratamientos clínicos o de procesos de rehabilitación, eliminando los efectos y dejando de lado las causas que los generan. Sin embargo, no se puede pretender abordar la salud de los trabajadores aislándolo de su entorno laboral, de lo que hacen las personas en su día a día, más aún cuando la vida profesional refuerza la identidad de los individuos y el trabajo promueve el desarrollo de las relaciones interpersonales.

Por su parte Rodríguez<sup>58</sup> manifiesta que se necesita la adopción de políticas preventivas eficaces, la práctica de reconocimientos médicos, deben estar adecuadamente diseñados para detectar enfermedades en estado latente, adquiriendo un protagonismo capital, siempre acompañado de un especial cuidado en el cumplimiento de los principios del ordenamiento, de protección de datos a la hora de almacenar y tratar la información clínica obtenida.

Las diferentes problemáticas en el mundo laboral, como las presiones, las dificultades de inserción y promoción, la inestabilidad laboral, la competitividad en el mercado del trabajo, las estructuras en las organizaciones y otros factores influyen en que el ambiente de trabajo se vuelva desgastante y psicológicamente perjudicial para las personas trabajadoras.<sup>59</sup>

Los Estados, deben establecer dentro de sus leyes especiales la prevención, promoción y atención a la salud mental, se puede establecer en las guías inspectivas o de fiscalización apartados en las que se aborde lo que es la salud mental de las personas trabajadores con el fin de constatar si las empresas y las personas trabajadoras están cumpliendo con estas obligaciones.

---

<sup>57</sup> Correa Espinza, Alexander A., y Gutiérrez Roa, D. Faviana. “Medición de la productividad de servicios y su impacto en la salud mental de los trabajadores”, *Sistema, Cibernética e informática*, 15(1), 2018, pp.1-11. <https://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/ca126di17.pdf>

<sup>58</sup> Rodríguez Escanciano, Susana, “Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores” *Revista de estudios jurídicos laborales y de seguridad social*(2), 2021, pp.19-45. doi: <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12443>

<sup>59</sup> Marsollier, Roxana *et. al*, “La problemática del desgaste laboral. Su impacto en la salud mental de los trabajadores”. *Revista Psicológica.com*, 13(1), 2009, 1-6. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/la-problematica-del-desgaste-laboral-su-impacto-en-la-salud-mental-de-los-trabajadores>

Además, se deben de crear protocolos contra actos que atenten con la integridad y reputación tanto de la empresa como de las personas trabajadoras, estableciendo guías y buenas prácticas, y promover entornos laborales libres de toxicidad. El estrés laboral inherente, puede ser ocasionado por el exceso de horas trabajadas, en relación con el uso de las tecnologías, los trabajadores están expuestos a trabajar donde sea, a cualquier hora, es decir, desde cualquier lugar, las 24 horas del día. Ocasionado una excesiva jornada y carga laboral, se debe regular el ejercicio del derecho a la intimidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el cumplimiento de determinados principios rectores de la política social como el respeto al tiempo de descanso.<sup>60</sup>

También es importante revisar si dentro de los convenios colectivos o reglamento internos de trabajo de las empresas hay cláusulas o artículos que aborden la problemática de la salud mental de las personas trabajadoras de manera preventiva, así como asistencia a aquellas personas trabajadoras que padecen estos tipos de trastornos.

Es por ello, que se puede valorar la posibilidad de brindar oportunidades para la actividad física basada en el ocio o el tiempo libre, como el entrenamiento de resistencia, el entrenamiento de fuerza, el entrenamiento aeróbico, caminar o el yoga, para que las personas trabajadoras mejoren la salud mental y la capacidad de trabajo.<sup>61</sup>

Es importante mencionar que en las recomendaciones para el regreso al trabajo para las personas que se han ausentado por problemas de salud mental: Se debe valorar la posibilidad de aplicar: a) La atención dirigida al trabajo más la atención clínica de salud mental basada en la evidencia o; b) Solamente la atención clínica de salud mental basada en la evidencia, con objeto de lograr la reducción de los síntomas de mala salud mental y de los días de ausencia.<sup>62</sup>

Entender la salud mental y las consecuencias de su padecimiento en relación al trabajo requiere un trato de salud pública, de tal manera, que se aborde de forma profunda y se tome en consideración, el origen del problema, en tal sentido es necesario que en este engranaje de búsqueda de solución, converjan saberes y quehaceres multidisciplinares, es decir, que

---

<sup>60</sup> Rodríguez Escanciano, Susana, “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apuntes sobre cuestiones pendientes”. *Revista Jurídica de Investigación e innovación educativa*(22 Extraordinario), 2020, pp.39-72. <http://www.revistas.uma.es/index.php/rejie>

<sup>61</sup> Organización Mundial de la Salud, “Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo”, 2022 <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

<sup>62</sup> *Idem*.

existan agentes de diferentes contextos sociales, profesionales de distintas áreas, relacionada con la salud y el trabajo, para ello se debe contar con un compromiso real para llevar a cabo las iniciativas de políticas públicas o estrategias concretas.<sup>63</sup>

Además de los efectos negativos en el bienestar y funcionamiento cognitivo, la mala salud mental o la falta de esta, trae como consecuencias la disminución del rendimiento y productividad, la pérdida en la productividad afecta en los costes financieros. El ausentismo y la rotación de personal afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores y, a su vez, a la economía de la sociedad. Se calcula que el 15% de los adultos en edad de trabajar tiene un problema de salud mental en algún momento.<sup>64</sup>

Entre las recomendaciones que brinda la OMS, está capacitar a las personas trabajadoras con nociones y sensibilización en salud mental para mejorar sus conocimientos y sus actitudes relacionados con esta esfera, incluidas las actitudes estigmatizantes.<sup>65</sup>

Por lo anterior, es necesario destacar que la salud mental y el trabajo están íntimamente relacionados en una amplia proporción de la salud mundial. Cuando se habla de salud mental debe pensarse en más que la ausencia de problemas de salud mental. Esta es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad.<sup>66</sup>

La salud mental como derecho humano debe ser tutelado y garantizado en cualquier espacio social, justo por la gran necesidad que requiere su tratamiento, se ha trasladado a los sitios de trabajo para evitar riesgos psicosociales entre los miembros de una compañía.<sup>67</sup>

En cuanto al cuidado de la salud mental de las personas trabajadoras si bien es cierto, los informes de las Organizaciones internacionales presentan cifras en las que se nota que se ha realizado un esfuerzo para la atención de esta problemática, sin embargo, aún queda mucho por hacer, no basta con establecer programas o leyes para su regulación, sino se

---

<sup>63</sup> Hespanhol Bernardo, Marcia, *et al*, “Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas”. *Universitas Psychologica*, 14(5), 2015, pp.1613-1624. doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>

<sup>64</sup> Organización Mundial de la Salud, *op. cit.*

<sup>65</sup> *Ibidem*

<sup>66</sup> *Ídem*

<sup>67</sup> Gorjón Gómez. Gabriel de Jesús y López Pérez, Moisés David. (2023). La justicia restaurativa y los conflictos laborales. En Gorjón Gómez, Gabriel de Jesús y Vera Carrera, Jéssica Marisol *Tratado de justicia restaurativa un enfoque integrador* (Vol. II), México, 2023, tirant lo blanc, pp.17-44.

complementa con la participación de los diferentes sectores de la sociedad y con los recursos necesarios para su promoción y atención.

#### **IV. Conclusiones**

El tema de la salud mental no es nuevo, este ha sido investigado y abordado desde hace muchos años y se ha avanzado poco a poco en el reconocimiento como una problemática que está presente en nuestros días, así como la urgencia de su prevención, promoción y atención. La salud mental sigue ocupando los primeros puestos entre las enfermedades laborales que padecen los trabajadores.

Como se detalló en páginas anteriores existen planes mundiales que se deben llevar a cabo, pero dar cumplimiento a los mismos requiere del compromiso de todos los sectores de la población y que cada uno de los Estados haga su mayor esfuerzo por lograr las metas que se han estimado y sobrepasarlas.

El Estado, las organizaciones empresariales y las asociaciones de personas trabajadoras, deben unir esfuerzo para la creación y adopción de políticas públicas, planes y estrategias, y la regulación a través de disposiciones legales, pero para lograr su efectividad se requiere del cumplimiento integral de todos los involucrados.

Se deja claro que la responsabilidad de promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales se extiende a todos los sectores y todas las administraciones gubernamentales. En los resultados encontrados se destaca el rol del Estado a través de estrategias y políticas públicas para prevenir y velar por la salud de las personas trabajadoras. De igual manera el rol de las empresas y de las personas trabajadoras.

Las asociaciones sindicales deben jugar un papel proactivo ante esta problemática, puesto que el derecho laboral, como derecho social está integrado por 3 grandes componentes: El Estado, las empresas y las personas trabajadoras, por tanto, garantizar la salud mental significa un impacto en el rendimiento laboral que beneficia a todos.

Así mismo, no todas las personas trabajadoras tienen el dominio de los derechos que les asisten, o tienen miedo reclamarlos y exigirlos, es ahí donde el sindicato a través de negociaciones colectivas, redacción de contratos ley, convenios/contratos colectivos, reglamentos interiores/internos de trabajo, deben establecer sus posiciones y aportes en aras

de garantizar el derecho a la salud mental de sus representados. Así como exigir su participación como representante de las personas trabajadoras, al momento de creación de las leyes y políticas públicas.

Cabe resaltar la importancia de la educación y el cambio de cultura, por ello es necesario implementar dentro de los programas de estudios en las carreras universitarias de las ciencias sociales, administrativas y económicas, el estudio del derecho laboral con perspectiva de derechos humanos, y establecer dentro de este, la prevención, promoción y atención de la salud mental como derecho universal para las personas trabajadoras.

Respecto al objetivo de la investigación se constató que existen instrumentos internacionales claves para la prevención, promoción y atención de la salud mental como derechos humanos de las personas trabajadoras, los cuales han sido emitidos por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas.

De los países analizados se identificó que todos tienen regulado el derecho a la salud mental, sin embargo, llama la atención que México además de tener una ley sobre salud mental, también cuenta con una Norma especial que regula esta problemática, lo cual sirve de ejemplo a otros países de la región que aún no cuentan con leyes especiales sobre la salud mental de las personas trabajadoras.

Lo anterior nos permite reflexionar sobre la importancia de realizar una investigación enfocada en determinar si los países miembros de las Naciones Unidas están llevando a cabo el cumplimiento de estos instrumentos, así constatar si han creado leyes, protocolos o políticas públicas u otras figuras jurídicas dentro de su ordenamiento interno para tutelar y garantizar este derecho fundamental para las personas trabajadoras, lo cual serviría como base para continuar promoviendo desde la academia este derecho.

## **V. Referencias bibliográficas**

Ahumada, Magdalena, Ansoleaga, Elisa., y Castillo-Corniglia, Alavaro. “ Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género”. *CSP Cadernos de saúde pública*, Chile, *Vol.37* N.2, 2021, PP1-12, disponible en: [doi:https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220](https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220)

- Ansoleaga, Elisa y Toro, Juan Pablo, “Salud mental y naturaleza de trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables”, *Revista Psicología*, 14(2), 2014, pp.180-189. <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index>
- Asamblea Nacional, “Ley General de Salud, Ley 423”. Nicaragua, 2002. [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument)
- Astorga-Pinto, Sofía Magdalena, Cabieses Báltica, Calderón, Alejandra Carreño y McIntyre, Ana María, “Percepciones sobre acceso y uso de servicios de salud mental por parte de inmigrantes en Chile, desde la perspectiva de trabajadores, autoridades e inmigrantes” *Revista del Instituto de Salud Pública de Chile*, 3(1), 2019, 21-31. <https://revista.ispch.gob.cl/index.php/RISP/article/view/49>
- Cabrera Armijos, Richard Javier, Ortíz Díaz, María Paula, Orozco Marten, Danny Joshep y Yáñez Martínez, Karen Belén, “Influencia de la salud mental de los trabajadores en la calidad del servicio ofrecido en las instituciones públicas”. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(3), 2002, pp.377-391. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Castañeda Herrera, Yesika, *et. al.*, “Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones”. *Revista Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones*, Colombia Vol.9 N.14, 2017, pp.1-13, disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547> (Fecha de consulta 01 de agosto de 2024).
- Collantes, Pilar, “Prevención de riesgos psicosociales y salud mental”. En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 45-55, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)
- Comisión Europea, “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación”, 2021, disponible en: <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>, (Fecha de consulta: 18 de 07 de 2024).

- Córdoba Brito, Yuranlleylys, Y Ramírez Serrano, Lina, y Charris Balcázar, Martha ,(2023). Garantía de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano. *Revista CIES*, 14(2), pp.81-98. P.81 disponible en: <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/467> (fecha de consulta el 12 de julio de 2024).
- Correa Espinzal, Alexander A., y Gutiérrez Roa, D. Faviana. “Medición de la productividad de servicios y su impacto en la salud mental de los trabajadores”, *Sistema, Cibernética e informática*, 15(1), 2018, pp.1-11. <https://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/ca126di17.pdf>
- Diario Oficial de la Federación, “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS, factores de riesgos psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”. México, 2018. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gs.c.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gs.c.tab=0)
- Diario Oficial de la Federación, “Ley General de Salud, en materia de salud mental y adicciones”. México, 2022. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5652074&fecha=16/05/2022#gs.c.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5652074&fecha=16/05/2022#gs.c.tab=0)
- Gianuzzi, Elisa Raquel, “Salud mental de los trabajadores y el rol de la Psicología Laboral en las “empresa recuperadas”. *Salud de los trabajadores*, 20(1), 2012, pp.49-60. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000100005&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000100005&script=sci_abstract)
- Gómez Vélez, María Alejandra y Calderón Carrascal, Paola Andrea, “Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable”, *Katharsis*(23), 2017, pp.189-217. doi:<http://dx.doi.org/10.25057/25005731.870>.
- Grupo Panamericano de Seguros de Vida [PALIG], “*La salud mental en América Latina y el Caribe. La pandemia silenciosa*”.2022, disponible en: <https://www.palig.com/Media/Default/Documents/Salud%20Mental%20White%20Paper%20PALIG.pdf>, (Fecha de consulta: 7 de agosto de 2024).
- Hespanhol Bernardo, Marcia; de Souza, Heloisa Aparecida; Garrido Pinzón, Johanna; Kawamura, Eduardo Alessandro, “Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos

para las políticas públicas”. *Universitas Psychologica*, 14(5), 2015, pp.1613-1624.  
doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.smrt>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], O.A., M.P. “*Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*”, 2023, disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>, ( Fecha de consulta: 08 de agosto de 2024).

Lugo, María, Acoso laboral “Mobbing”. México. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017, pp.18, disponible en: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/acoso-laboral-mobbing.pdf>. (Fecha de consulta: 09 de julio de 2024).

Marsollier, Roxana, Aparicio, Mirian, y Aguirre, Jimena, “La problemática del desgaste laboral. Su impacto en la salud mental de los trabajadores”. *Revista Psicológica.com*, 13(1), 2009, 1-6. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/la-problemativa-del-desgaste-laboral-su-impacto-en-la-salud-mental-de-los-trabajadores>

Ministerio de Salud, “*Plan Nacional de salud mental 2017-2025*”. Chile, 2017, disponible en: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/12/PDF-PLAN-NACIONAL-SALUD-MENTAL-2017-A-2025.-7-dic-2017.pdf>, (Fecha de consulta: 29 de julio de 2024).

Ministerio de Salud, “Modelo de gestión Red de temática de salud mental en la Red general de salud 2018”. Chile, 2018, disponible en: [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/09/2018.05.02\\_Modelo-de-Gesti%C3%B3n-de-laRedTem%C3%A1tica-de-Salud-Mental\\_digital.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2015/09/2018.05.02_Modelo-de-Gesti%C3%B3n-de-laRedTem%C3%A1tica-de-Salud-Mental_digital.pdf), ( Fecha de consulta: 31 de julio de 2024).

Ministerio de Salud, “Normativa- 158, Norma de Atención en salud mental. Nicaragua, 2020. <https://www.minsa.gob.ni/sites/default/files/2022-10/158%20NORMA%20DE%20ATENCI%C3%93N%20EN%20SALUD%20MENTAL.pdf>

Molina, Cristobal, “ La protección de la salud mental de los trabajadores. Entre dos ánimas opuestas “garantía” de la Ley de Salud Pública y “Recortes” del “decretazo sanitario”. En La ley, Collantes María, *la Salud mental de las y los trabajadores*, et al (Coords). España,

Edificio La Ley, 2012, pp 45-55. Disponible en:

[https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

Naciones Unidas, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, 1948.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Neffa, Julio César, (2023). “El futuro del trabajo y la salud mental de los trabajadores.

Determinantes y condicionantes”. *Revista de la facultad de ciencias económicas –*

*UNNE*, 31(2), 2023, pp.162-178. doi: <https://doi.org/10.30972/rfce.3127155>

Organización Mundial de la Salud, [OMS]. “*Constitución de la Organización Mundial de*

*la Salud*”, 1949, disponible en:

<https://www3.paho.org/gut/dmdocuments/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud.pdf>. (Fecha de consulta: 2

de Julio de 2024)

Organización Mundial de la salud, (OMS) “*Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*”,

2013, disponible en:

[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029\\_spa.pdf;jsessionid=35196D945B6A16CB4CAC828F3D58A84F?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/97488/9789243506029_spa.pdf;jsessionid=35196D945B6A16CB4CAC828F3D58A84F?sequence=1), ( Fecha de consulta :

06 de agosto de 2024).

Organización Mundial de la Salud, “Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo”. 2022. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

Organización Mundial de la salud, (OMS), “*Plan de acción integral sobre la salud mental*

*2013-2030*” 2022, disponible en:

<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029> , ( Fecha de consulta: 11

de agosto de 2024).

Organización Mundial de la Salud, (OMS), “Informe mundial sobre la salud mental.

transformar la salud mental para todos. Panorama General”, 2022. Disponible en

[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1)

[spa.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1)(Fecha de consulta 12 de agosto de 2024).

Organización Mundial de la Salud, “Directrices de la OMS sobre la salud mental en el

trabajo”, 2022 [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf)

[spa.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf)

Organización Panamericana de la Salud [OPS], “49.0 Consejo Directivo. 61.a Sesión del Comité Regional”, 2009, disponible en: <https://www3.paho.org/hq/dmdocuments/2010/CD49-PFR-s.pdf> , ( Fecha de consulta :l 12 de agosto de 2024).

Portero, Guillermo, “¿Qué es la salud mental?” . En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 101-128, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

Ramírez-Ángel, Lina María y Riaño-Casallas, Martha Isabel, “Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática”. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(92), 2022, pp.1-40. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>

Rodríguez Escanciano, Susana, “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apuntes sobre cuestiones pendientes”. *Revista Jurídica de Investigación e innovación educativa*(22 Extraordinario), 2020, pp.39-72. <http://www.revistas.uma.es/index.php/rejie>

Rodríguez Escanciano, Susana, “Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores. Aspectos preventivos y reparadores” *Revista de estudios jurídicos laborales y de seguridad social*(2), 2021, pp.19-45. doi: <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi2.12443>

Salessi Solana, Magalí y Omar Alicia Graciela, “Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores”. *Revista Psicología y Salud*, Vol. 24, Núm. 2, 2014, pp.269-277, disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/30186> (Fecha de consulta: 22 de julio de 2024).

Unión Europea [UE]. Libro verde. Mejorar la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de salud mental. Bruselas, Comisión de las comunidades europeas, 2005, disponible en: [https://ec.europa.eu/health/ph\\_determinants/life\\_style/mental/green\\_paper\\_mental\\_gp\\_es.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/green_paper_mental_gp_es.pdf). (fecha de consulta: 06 de julio de 2024).

Vallecillo, Maria, “Los costes de la salud mental en el trabajo: prevenirlos es un presupuesto, no un lastre, para la retoma del crecimiento económico sostenible”. En La

ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 73-97, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)

Vega, Alonso del Val, “La salud mental no es un privilegio, es un derecho”, *Amnistía Internacional*, 2023. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-salud-mental-no-es-un-privilegio-es-un-derecho/#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20derecho%20humano%20que%20forma%20parte,atenci%C3%B3n%20adecuada%20en%20este%20campo>.

Velázquez, Manuel, “La salud mental en los trabajadores europeos”. En La ley, Collantes María, la Salud mental de las y los trabajadores, et al (Coords). España, Edificio La Ley, 2012, pp 57-72, disponible en: [https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina\\_201320/eu\\_saludmen/adjuntos/salud\\_mental\\_trabajadores.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf)