# El Día Mundial de la Salud Mental



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

A propósito del Día Mundial de la Salud Mental, que se conmemoró el 10 de octubre pasado, conviene recordar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como un estado de bienestar en el cual el individuo "se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". Nuestra Constitución recoge en su artículo 7 el derecho de toda persona a la protección de su salud, lo cual, a decir de la Ley Nº 30947, Ley de Salud Mental, supone que toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental.

Al respecto, el ambiente de trabajo puede convertirse en un foco de problemas de salud mental; estos no solo son los relativos al comportamiento y trastornos mentales, sino también a los de carácter psicosocial, entendidos estos como la dificultad generada por la alteración de la estructura y dinámica de las relaciones entre las personas o entre estas y su ambiente (artículo 5 de la citada ley). La hiperconectividad propia de los tiempos actuales expone a las personas al tecnoestrés o al síndrome del *burnout*, por lo que resulta de gran relevancia medidas como la desconexión digital o la 'desintoxicación digital', según lo afirman algunos expertos sobre la materia.

El reglamento de la Ley Nº 30947, aprobado por Decreto Supremo Nº 007-2020-SA, dispone que el empleador desarrolla las siguientes actividades de carácter preventivo en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales, en cumplimiento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento: (i) gestión de un plan y programas continuos de cuidado del personal, el cual incluye actividades en los programas que promuevan la nutrición y alimentación saludable, entre otros; (ii) promoción del clima organizacional al más alto nivel institucional mediante la elaboración del manual o guía de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional, medidas de prevención del acoso laboral y hostigamiento sexual; (iii) desarrollo de directrices que establezcan la preeminencia del bienestar de la persona por encima de los intereses laborales, a efectos de proteger al derecho al trabajo y a la salud de las personas, especialmente cuando existen problemas de salud mental; (iv) desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante el estrés laboral, acoso, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los trabajadores; (v) incorporar las disposiciones sobre los ajustes razonables establecidas en la normativa vigente, a efecto que garantizar el derecho al trabajo del personal discapacitado; (vi) implementar medidas orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas, especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad. Si bien estas medidas se derivan del ya mencionado deber de prevención exigible a todo empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, no es menos cierto que el personal se encuentra en la obligación de cumplirlas.