

Conferencia

**Estabilidad Laboral y
Salud Mental**



**Dr.Félix
Villamayor**

Socio de estudio
Irún & Villamayor

Bienestar y salud mental en el lugar de trabajo.

Salud Mental: Nuevos desafíos.

Félix Villamayor

Marco Legal.

Constitución Nacional: Derecho a la vida, a la salud y al cumplimiento de las normas laborales (Art. 4, 68 y 99)

Código del Trabajo. (Ley 213/93)

Artículo 273°.- La política de prevención de riesgos ocupacionales se desarrolla a través de la seguridad, higiene y medicina del trabajo, entendida como conjunto de técnicas, estudios y acciones encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones ambientales, materiales, organizativas y personales ***destinadas a evitar daños o alteración de la integridad física, funcional o psicológica de los trabajadores.***

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley N° 5804/17)

Art. 4. Definiciones:

j) Salud Ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que ***conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.***

Salud del Trabajador.



La pandemia ha intensificado algunos problemas existentes y ha introducido nuevos desafíos para la salud de los trabajadores.


Etapas pre pandemia:

Enfermedades de origen físico como:

- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Enfermedades comunes.
- Ausentismo – Límite y conocimiento del plazo de recuperación.

Etapas post pandemia:

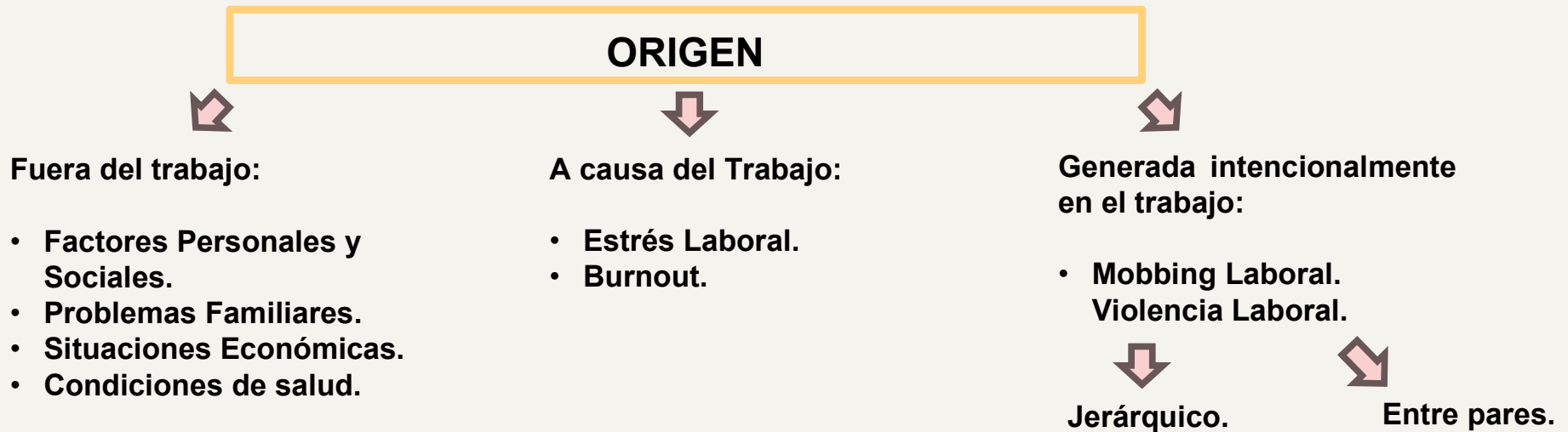
Enfermedades de origen mental como:

- Estrés Laboral.
 - Burnout.
 - Ansiedad Depresión.
 - Ausentismo – Sin límite y conocimiento del plazo de recuperación.
- 

Problemática de la salud mental en el trabajo.

Origen.

Los problemas de salud mental en el ámbito laboral tienen múltiples orígenes que pueden actuar de manera independiente o interactuar entre sí, intensificando los efectos negativos.



Violencia Laboral: Mobbing.



Se entiende por "violencia laboral" toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no, mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía.

Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria, ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Protocolo de acción: Res. MTESS 388/19

Código del Trabajo: Art. 81 y 84.

Contingencia Judicial: Daño moral/psicológico por mobbing. Sin límite de cuantía.



Estrategias para mitigar la problemática.

1. Implementar Políticas de Bienestar Laboral – La Prevención es vital.

Elaborar protocolos contra todo tipo de violencia laboral. Realizar capacitaciones a modo de identificar situaciones de riesgos y plan de acción en caso de que ocurra un hecho que deba ser investigado.

2. Promover la Conciliación Vida-Laboral

Ofrecer opciones de teletrabajo, flexibilidad en los horarios, vacaciones adecuadas. Programas de bienestar, jornadas de salud mental, horarios flexibles.

3. Fomentar un Ambiente de Trabajo Positivo – Crecimiento y desarrollo.

Capacitación en comunicación efectiva, resolución de conflictos, reconocimiento del trabajo bien hecho. Oportunidades de formación, mentorías, desarrollo de carrera.

4. Apoyo Psicológico

Acceso a servicios de salud mental, líneas de ayuda, programas de asistencia al empleado.

5. Cultura Organizacional Inclusiva

Promover la diversidad y la inclusión, respeto por las diferencias generacionales.

¡Muchas gracias!