

Revista de Ciencias Sociales

Salud mental en seguridad y salud en el trabajo: Elementos jurídicos para garantizar el derecho empleo digno

Niebles Mejía, Lisbeth del Socorro*
Mejía Amador, Omar Ángel**
Jiménez Vasco, Elvis***

Resumen

La salud es un concepto integral que abarca el aspecto físico y mental del individuo, asimismo tiene una doble connotación, es un derecho y un servicio público esencial que debe garantizar el Estado a todos los habitantes del territorio, acá es donde se tiene por objetivo comprender dentro de las relaciones de Trabajo y empleo la salud mental en perspectiva de componente en seguridad salud en trabajo llegando a niveles de lograr un trabajo digno y estable para los trabajadores. Este producto fue construido bajo la metodología de enfoque cualitativo, tipo documental hermenéutico, usando técnicas e instrumentos en donde se encuentra la observación, análisis documental y referencia bibliográficas. En cuanto a los resultados, se tiene que las problemáticas en salud pública laboral que genera gran preocupación a nivel nacional e internacional son los trastornos mentales, a tal punto que la World Health Organization (2022) expresa su inquietud, y estima un aumento considerable de las enfermedades mentales, ante el incremento de las condiciones sociales adversas, lo cual hace más complejo la crisis, en tanto los resultados obtenidos se puede afirmar que se deben tratar con adecuadas y efectivas políticas, viéndose reflejadas en los programas desarrollados en gestión laboral integral.

Palabras clave: Trabajo; salud mental; seguridad; empleo digno; garantía.

* Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Magister en Derecho Laboral y Seguridad social. Docente Investigadora en la Universidad del Atlántico, Barranquilla, Atlántico, Colombia. Docente en la Universidad de la Costa (CUC), Barranquilla, Colombia. Docente en la Corporación Universitaria Americana, Barranquilla, Colombia. E-mail: 08lniebles@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3956-4687>

** Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social. Especialista en Derecho Laboral. Abogado. Docente en la Universidad del Atlántico, Barranquilla, Atlántico, Colombia. Magistrado de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. E-mail: omejis57@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5026-0298>

*** Doctora. Magister en Derecho Procesal. Especialista en Derecho Comercial. Abogada. Docente en la Universidad del Atlántico, Barranquilla, Atlántico, Colombia. Docente en la Universidad de la Costa (CUC), Barranquilla, Colombia. Corporación Universitaria Americana, Barranquilla, Colombia. Magistrado Auxiliar de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia E-mail: jimenezvascoelvisedward@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1095-8664>

Mental health in occupational health and safety: Legal elements to guarantee the right to decent employment

Abstract

Health is a comprehensive concept that covers the physical and mental aspects of the individual, it also has a double connotation, it is a right and an essential public service that the State must guarantee to all inhabitants of the territory, here is where the objective is to understand within the labor and employment relations, mental health from the perspective of a health security component at work, reaching levels of achieving decent and stable work for workers. This product was built under the qualitative approach methodology, hermeneutic documentary type, using techniques and instruments where observation, documentary analysis and bibliographic reference are found. Regarding the results, it is clear that the problems in occupational public health that generate great concern at the national and international levels are mental disorders, to such an extent that the World Health Organization (2022) expresses its concern, and estimates a considerable increase in mental illnesses, given the increase in adverse social conditions, which makes the crisis more complex, while the results obtained can be affirmed that they must be treated with adequate and effective policies, being reflected in the programs developed in comprehensive labor management.

Keywords: Work; mental health; safety; decent employment; guarantee.

Introducción

El propósito científico de este documento, es el resultado de un proceso de investigación que pretende determinar la coherencia de las normas colombianas sobre esta materia con los instrumentos jurídicos de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, haciendo énfasis en el trabajo decente. Por último, busca reflexionar sobre la necesidad de construir una cultura de paz en el trabajo y la armonización de la vida laboral y familiar en Colombia, mediante programas que surjan del diálogo social, que pongan de presente las necesidades de todas las partes con un sentido de equidad y justicia.

En toda actuación humana el individuo se enfrenta a los riesgos inherentes a la actividad que desarrolle, para este caso en particular se aborda el trabajo, labor y empleo, lo anterior en un contexto de estudio de las relaciones jurídicas de trabajo humano. En este sentido, desde la aparición del hombre en el

planeta, él ha tenido que sortear la adversidad para transformar su realidad y adaptarse al entorno que lo rodea. Suele saberse que los primeros humanos usaron los elementos de la naturaleza para crear herramientas que les permitieran cazar, conservar los alimentos y construir hábitats. Cuando el hombre empezó a asentarse en el campo e inició actividades agrícolas para subsistir, surgieron los primeros poblados que poco a poco se transformarían en ciudades.

Paulatinamente, la sociedad se fue desarrollando y aparecieron los oficios y las asociaciones de artesanos que dieron vida a los gremios. Precisamente, en aquellas asociaciones gremiales nacen las primeras manifestaciones de protección ante los riesgos. Posteriormente, surgen las mutuales de ayuda en Europa en el siglo XVIII las cuales procuraban a los asociados un alivio ante los imprevistos o accidentes acaecidos, al igual que enfermedades físicas y mentales, que en la actualidad hacen parte de los riesgos psicosociales.

Existen diversos tipos de riesgos o

probabilidades lo cuales inciden en la dignidad, estabilidad, plenitud y garantías humanas del Trabajador, es así que, dependiendo de la materia que esté tratando, por lo cual se encuentran riesgos en la economía, en la salud mental, en el medio ambiente y también en el trabajo, a los cuales se denominan riesgos laborales.

Ahora bien, partiendo de que el riesgo es la posibilidad de sufrir una alteración o daño de las condiciones de vida por actos o hechos ajenos derivados de la naturaleza o del hombre, los riesgos laborales serían la posibilidad de ocurrencia de ese daño o alteración dentro del trabajo, entendiendo el trabajo en sentido amplio.

Esto significa en este producto investigativo dentro del objetivo, que pueden existir riesgos laborales en toda relación de trabajo dependiente generadora de empleo en la cual una persona desarrolla una actividad remunerada ya sea bajo subordinación, por prestación de un servicio o de forma independiente, siempre que su labor genere beneficio a un tercero a partir del deterioro de la salud mental del empleador.

Por tanto, en cuanto al punto los resultados de este proceso investigativo son fundamental para establecer la responsabilidad ante la ocurrencia del daño por poca prevención y asistencia en aspectos psíquicos intervenidos por la Salud Mental a partir de la implementación de programa de gestión del talento humano integral y eficiente.

1. Metodología

La construcción y elaboración del presente producto de investigación científica, se efectuó a partir de la investigación de carácter cualitativo hermenéutico documental, haciendo usos de técnicas de investigación en las que se encuentran la observación, análisis documental y revisión bibliográfica, en bases de datos especializados en gestión del talento humano en seguridad y salud en el Trabajo.

Seguidamente, a las técnicas se encuentran los instrumentos investigativos

en los que se tienen el resumen, mapa de ideas, mapa de palabras, referencias y fichas bibliográficas acerca de la Salud Mental en Seguridad y Salud en el Trabajo, elementos jurídicos para garantizar el derecho empleo digno; con este marco metodológico el sujeto logra llegar al objeto investigativo permeado de rigor y vigor científico.

2. Salud mental en derecho laboral y garantía social

Es fundamental entender a qué se refiere la palabra mente, para poder comprender la salud mental y las garantías que tienen las personas trabajadoras mirándolo desde la perspectiva jurídica, lo cual será objeto de análisis en la presente investigación. La palabra mente, implica un conjunto de procesos y actividades que se desarrollan en la psiquis del hombre (Coelho, 2017), lo cual le permite recopilar información, analizarla; asimismo aquí se crean los pensamientos, entendimiento, memoria, imaginación, raciocinio. Ésta emerge del cerebro, el cual es un órgano que se encuentra en la cabeza (Gualtero et al., 2008).

Como se puede ver, la mente tiene una función preponderante en el desarrollo humano laboral y social del individuo, familia y comunidad, por tanto, cuando una persona trabajadora está mentalmente sana tiene una mejor calidad de vida que aquella que padece algún trastorno. El ser humano tiene necesidades, algunas básicas innatas a su condición, tales como el hambre, la sed, el sueño; otras como la relación de trascendencia, arraigo, sentimiento de identidad prestación, entendimiento, afecto, participación, ocio, creación, identidad, libertad, entre otras; las cuales se deben solucionar, pues si no son satisfechas se desmejora la calidad de vida, en consecuencia, afectaría la salud mental y física del individuo (Gómez, 2005; Rujano et al., 2025).

El ser humano es biopsicosocial por naturaleza, vive en un entorno donde se relaciona con otras personas que también tienen

necesidades e intereses por satisfacer. Es aquí donde la sociedad tiene un papel importante, puesto que es un grupo de personas que se juntan con intereses comunes, cuya finalidad es tener una calidad de vida y bienestar (Curiel et al., 2024). También hay que tener en cuenta que el hombre tiene capacidades, virtudes, habilidades por desarrollar en la sociedad, necesita desenvolverse dentro de unas condiciones mínimas de dignidad en el campo laboral (Hernández et al., 2011).

Cabe destacar entonces que los programas de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en atención a la salud mental del trabajador o empleado debe estar dotada de herramientas de seguimiento en control de las actividades, acciones y dinámicas laborales en donde se pueden utilizar relaciones de ayuda.

3. Seguridad y salud en el trabajo desde la salud mental de trabajadores

Las enfermedades mentales laborales han existido desde la antigüedad pese a que no se conocía la existencia de la salud mental, mucho menos de las afecciones que se causaban producto de diversos factores. En el transcurso de la historia, buscando respuesta al origen de los trastornos mentales, se han dado distintas opiniones, algunos considerando que su causa era divina o demoniaca, otros señalaban la causa natural. Hay que tener en cuenta que la concepción de sano mentalmente y enfermo, varía dependiendo del contexto sociocultural que se desarrolle, por consiguiente, lo patológico en una cultura puede ser normal en otra.

Anteriormente, se definía la salud como la ausencia de enfermedad, lo cual era un concepto limitado puesto que hacía referencia únicamente a los factores biológicos. Ante esta definición que limitaba la concepción de salud, la Organización Mundial de la Salud (2014) dio un significado a la palabra salud, al respecto dijo: “la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1). De lo anterior se

desprende que la salud es un concepto integral que comprende la parte física, mental y social del ser humano.

A este respecto, la Organización Panamericana de la Salud (2024) ha señalado que, la salud es un estado diferencial de los individuos relacionado con el medio ambiente que los rodea. La noción de salud en sentido amplio hace referencia a un estado o condición del organismo humano, el cual corresponde al adecuado funcionamiento de éste en determinadas condiciones de orden genético y ambiental; de esta manera, también es válido decir que la salud en sentido estricto es el normal funcionamiento del organismo de la persona, aunque es relativo puesto que es distinto dependiendo a la edad, sexo, colectividad, región (Alarcón, 2019).

Se resalta en cuanto al tema de la salubridad y la vida desde la perspectiva del trabajo y empleo, tendrían que abordarse en todos sus aspectos internos y externos, basándose la parte de la vida de un individuo adulto productivo que se desarrolla en el lugar de trabajo seguro (Restrepo et al., 2022).

Lo anterior expuesto, quiere decir que debe tener en cuenta la afectación positiva y negativa en la salud mental del individuo y familia; de manera que en este aspecto sea el punto de partida, mantener las condiciones laborales vigentes, sanas y proactivas dentro de la vida empresarial (Alarcón, 2021).

Es de destacar que en las relaciones de trabajo existen básicamente dos prepuestos esenciales: La condición humana y la salud mental de los trabajadores, lo cual permite el desarrollo sostenible de la producción de la empresa, labores, actividades y objeto social, de esta manera es un reto para la seguridad y salud en el trabajo regular, direccionar, intervenir, en la salud mental a partir de programas y contenidos ricos en garantías, beneficios y protección social para los trabajadores (Alkimin et al., 2021).

Consolidada la salud mental dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo se constituye en la herramienta o elemento de desarrollo de las garantías de protección social laboral, la cual se refleja en acciones

de estabilidad laboral y ocupacional reforzada para los empleados, llevando a resaltar el principio constitucional de la dignidad humana y según la OIT trabajo o empleo digno (Corte Constitucional de Colombia, 1993, Sentencia C – 593).

Para apreciar las garantías jurídico-laborales, es necesario apelar a las sentencias de los tribunales constitucionales a partir de sus ilustraciones, reflexiones, informaciones las cuales demuestran que toda relación de trabajo dependiente debe estar dotada de condiciones óptimas a partir de los programas de seguridad y salud en el trabajo con enfoque en salud mental integral.

4. Derecho al empleo digno a partir de la garantía de la salud mental de trabajadores

Cuando se escucha argumentar acerca de salud mental, usualmente las personas la asocian con locura, depresión, ansiedad, psicosis, bipolaridad, así señalarían los distintos trastornos que ocurren en la mente, olvidando la complejidad y profundidad que tiene esta palabra que no solo tiene un lado negativo, sino también positivo, se da cuando se está mentalmente sano; cabe decir a manera de aclaración que la salud mental se relaciona con las acciones preventivas, higiénicas y promocionales de conductas y aptitudes sanas para en buen vivir las relaciones jurídicas de trabajo humano (Nieto y Rubiano, 2020; Nieto et al., 2022).

Ahora bien, para organizaciones como la OIT el trabajo o empleo digno es un objetivo que se ha priorizado al momento de diseñar las políticas, así como programas, que generen para los trabajadores empleos productivos bajo condiciones de calidad y dignidad pero que, igualmente, cuenten con la debida protección social para que la relación laboral que se establezca tenga como sustento principios como libertad, igualdad, dignidad y seguridad en el trabajo (López, 2017). Desde esta perspectiva, se puede hablar de trabajo o empleo digno humano, cuando se garantice

una verdadera protección social integral a partir de la atención fisiológica, psicológica y social del empleado (Neira, 2020).

Claro que, con las normativas que se han venido expidiendo junto con las políticas que internamente las empresas han activado para reducir los riesgos laborales, prevenir accidentes de trabajo, minimizar la exposición de los empleados a las enfermedades que puedan ser causadas por agentes químicos, es notorio el avance que se ha obtenido. Aunque, el panorama no se presenta favorable, se destaca que los organismos que se encargan de supervisar y controlar las normas de protección laboral, se muestran exigentes en el cumplimiento de ellas, logrando, de esa manera, el mejoramiento del ámbito laboral lo que origina una real protección social conduciendo, así, a la consolidación del trabajo digno (Arango y Preciado, 2021; Acevedo-Duque et al., 2021; Polo et al., 2023).

De esta manera, es válido decir que el concepto de trabajo digno encierra un contenido más amplio, en razón que el proporcionar unas condiciones ecuanímes al trabajador para desarrollar sus labores, servirán para que la calidad de vida se sustente en el valor de la dignidad humana, por lo tanto el derecho al trabajo digno debe regirse por otros derechos: A elegir libremente el trabajo, a una remuneración que le permita vivir dignamente, a no ser discriminado, a poder fundar sindicatos y asociarse libremente, a descansar, a ser protegido contra el desempleo (Almada, 2016).

Pero, la constante transformación en las modalidades de trabajo o vinculaciones contractuales, coloca en riesgo los derechos de los trabajadores y, por supuesto, la concreción del concepto de trabajo digno. Cabe aclarar que, la utilización de formas de trabajo diferente a la dependiente no necesariamente debería significar un detrimento en los derechos laborales de los trabajadores ni prescindir del trabajo digno, aunque ha sido visible que la estabilidad laboral de los trabajadores y beneficios económicos de los mismos han ido desapareciendo a causa de la flexibilización laboral que lleva a una precarización del

trabajo y, por lo tanto, desvirtúa el concepto de trabajo digno (Lenis, 2007).

Resumiendo, se pueden advertir algunos elementos que hacen parte del derecho al trabajo en la que se encuentra la oportunidad de elegir la labor, dignidad y calidad de vida. Es así como se define el derecho al trabajo en un conjunto de herramientas jurídicas esenciales en búsqueda de la superación de la pobreza, pues la consolidación del trabajo digno y pleno empleo, traen consecuencias beneficiosas para las familias, por contar con ingresos superiores y el acceso a una serie de bienes y servicios, los cuales posibilitan que la condición de pobreza les pueda ser excluida (Badilla y Urquilla, 2008).

Se pudiera afirmar que, el derecho al trabajo no sólo se limita a ocuparse en una labor determinada, sino que ésta debe desarrollarse bajo ciertas condiciones. Esto ha permitido que, el derecho al trabajo sea considerado como un derecho fundamental o perteneciente al catálogo de derechos humanos. Tanto que, se encuentra estipulado en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, pero que la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 1948), lo define manifestando que:

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar. (Art. 45, lit. b)

Se entiende entonces que, del derecho al trabajo se desprenden los que toman la denominación de derechos humanos laborales. Son ellos, la libertad de elegir el trabajo a ejercer, que el acceso sea en igualdad de condiciones, no ser discriminado, que conllevarían a su inserción en el mercado laboral, en donde cumpliendo con ciertas condiciones se tiene como finalidad que permanezca en él, para cumplir los objetivos de una política de pleno empleo (Arcos, 2000).

Del análisis de lo expresado, se verifican dos dimensiones que conforman el derecho al

trabajo. Una primera dimensión, que alude al aspecto individual, en donde la persona ejerce una labor que ha elegido libremente, la cual debe desarrollarse bajo unas condiciones justas y dignas. La otra dimensión, apunta hacia un matiz colectivo, queriendo decir ésta que obliga a las instituciones estatales a diseñar e implementar políticas de pleno empleo para garantizar, entonces, el derecho al trabajo (Corte Constitucional de Colombia, 2001, Sentencia T-611).

En cuanto a las perspectivas de garantías de fundamentales en el mundo del trabajo humano, suele existir la defensa de las relaciones individuales a partir del contrato del trabajador y las relaciones colectivas a partir del sindicato y consolidación de peticiones en las convenciones, pactos y acuerdos jurídicos de trabajo en desarrollo de la vida empresarial.

5. Garantía constitucional de la salud mental en trabajadores

La jurisprudencia colombiana de las Altas Cortes en su revisión evolutiva reviste el derecho al trabajo de un triple alcance jurídico y político, afirmando la Corte Constitucional en diversas sentencias (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-593/1993; Sentencia C-593/2014; Sentencia C-536/2019; Sentencia C-200/2019; Sentencia T-135/2023; entre otras) que, en efecto, son tres las dimensiones que se han podido identificar en el derecho al trabajo humano durante su estudio (Alejo, 2021).

La primera dimensión, hace referencia al valor que tiene dentro del Estado Social de Derecho pues al momento de diseñar las políticas públicas y la expedición de normas laborales, se hace indispensable que giren a su alrededor; la segunda, convierte este en un derecho fundamental y en un derecho que debe ser visto bajo el principio de progresividad económica y social, todo en razón de su aplicación protectora subjetiva e inmediata; y, la tercera, es considerada como principio rector de los principios mínimos laborales constitucionales y convencionales, por lo que

al momento de legislar sobre disposiciones laborales ellos se deben respetar limitando, de esa forma, a los legisladores la libertad de configuración normativa (Corte Constitucional de Colombia, 2019, Sentencia C-200).

De esa forma, el derecho al trabajo en todas sus dimensiones va en concordancia con los lineamientos de organismos como las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueven lo que han denominado “trabajo decente” como una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el Objetivo número 8 (Acevedo et al., 2021).

Estimando que, para el 2030 deben haber sido creados más de 600 millones de empleos para personas en edad de trabajar en todo el mundo, considerando además que debe ser un trabajo decente en razón que con éste es posible lograr el desarrollo sostenible y la dignidad humana, teniendo en cuenta, además, que las condiciones en que se laboran van a proporcionar la calidad del trabajo deseado (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Esa situación, ha llevado a transitar del trabajo digno hacia el trabajo decente que, así como tienen elementos similares, igual poseen tópicos diferenciadores tanto que el trabajo decente no tiene conceptualización normativa, sino que se apega a lo que la doctrina ha expresado al respecto, tomando mayor relevancia con la enunciación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tema que será analizado posteriormente.

Cabe destacar que el pacto mundial para el empleo de 2009, se propuso para resolver las crisis surgidas del desempleo, las desigualdades y la pobreza, la elaboración de agendas dedicadas a fortalecer los proyectos productivos, emprendimiento y creación de empresas.

De esta manera expresa la OIT (2009), que, la sola reactivación económica de un país no da pie para que de forma inmediata haya una reactivación del empleo, sobre todo decente, y disminución del desempleo, lo que debe conducir a que la respuesta sea integral

para resolver el problema.

En este Pacto, la OIT proclama una serie de principios que sirven para solventar una crisis económica y laboral en la que se encuentra la vivienda de los trabajadores, precariedad sanitaria mental y económica, las cuales afectan la estabilidad y dignidad de trabajadores o empleados, buscando así una alternativa de solución en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y en su contenido los programas de salud e higiene mental para trabajadores (Torres y Montero, 2005).

Se tiene que, el pacto mundial para el empleo, tiene entre sus objetivos lograr que el empleo recuperado sea reconocido en calidad de trabajo decente; para que ello sea un éxito deben intervenir los empleadores, trabajadores y el gobierno con la finalidad que de esta manera se pueda alcanzar el cumplimiento de esa meta, puesto que la falta de alguna de las partes, en lo que sería el dialogo social, dificultaría la obtención de la recuperación del trabajo decente en el mundo (Acevedo et al., 2021).

Los principios, que se encuentran nominados en el numeral 9 del capítulo II del Pacto Mundial para el empleo (OIT, 2009), hacen referencia, entre otros asuntos, a que es prioritario atender las medidas de protección que logren aumentar el empleo por medio del incremento de empresas que sean sostenibles pero que, además, se establezcan empresas con servicios públicos que los presten con calidad, y que tengan en cuenta la protección social como una necesidad preferente para toda la población.

También se destaca como principio rector del mencionado Pacto, la atención para la población vulnerable que es, precisamente, la que más sufre afectación ante cualquier crisis que se presente, así se hace necesario apoyar más a los jóvenes en circunstancias de riesgo, los trabajadores cuya remuneración es baja o no se encuentran calificados para ciertas labores, los trabajadores informales y los trabajadores migrantes (OIT, 2009).

Se expresa además en el Pacto que, deben observarse las medidas indispensables

que logren que el empleo se mantenga, evitando que el tejido laboral se destruya, facilitando que haya movilidad entre empleos para, de esta manera, más persona que se hallen desempleadas logren el acceso al mercado laboral sin dificultades; esto, se pudiera conseguir si hay un incremento o fortalecimiento de empresas de servicios públicos o de instituciones estatales o, incluso, privadas, cuyos diseños posibiliten que la oferta de empleos sea continua (OIT, 2009).

Se establecen dentro de los principios que deben guiar el Pacto Mundial por el Empleo (OIT, 2009), premisas como la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales, entendiendo que existe una brecha tanto salarial como de formación que no permite el ingreso al empleo ni al desarrollo que un trabajador tenga dentro de la empresa, contrariando los fines de recuperar los empleos que se han perdido en medio de una crisis económica; asimismo, es relevante que se pueda evitar una disminución de los salarios y desmejoramiento en las condiciones de trabajo, acudiendo a medidas demasiadas proteccionistas.

Se promueve dentro de los principios, impulsar la implementación de las normas que se dictan en instrumentos internacionales sobre el trabajo, sobre todo aquellas que propenden por recuperar la economía, el empleo y la reducción en la disparidad de género; de igual forma, el dialogo social se debe tener como un mecanismo de solución en el que participen los empleadores y trabajadores, acudiendo a la negociación colectiva para que de ella deriven soluciones reales y concretas a las necesidades de la economía y el empleo, previniendo que esas soluciones, especialmente las de corto plazo, sean sostenibles económicamente y tengan coherencia social y con el medio ambiente (OIT, 2009).

Por consiguiente, los compromisos establecidos en el Pacto, obteniendo la cooperación entre el Estado y el mercado, se posibilita crear empresas y generar empleo, por medio de una estabilidad y seguridad jurídica para ello; consintiendo, que organismos internacionales, la banca internacional y la OIT, ayuden a países pocos desarrollados o que tengan problemas fiscales y económicos

que no les permiten progresar más activamente (OIT, 2009).

Así pues, para lograr todas las metas propuestas sobre empleo de calidad y decente, se hace indispensable que los Estados elaboren una política nacional de empleo bajo las directrices y lineamientos que ha venido dictando la OIT que pueden resumirse en los principios relacionados del Pacto Mundial para el Empleo de 2009.

El mencionado plan, debe contener todos los elementos que caracterizan el empleo pidiéndose, además, que en su diseño intervengan todas las instituciones públicas y privadas que tengan incidencia en el tema, esto porque el plan nacional de empleo debe estar asociado a las políticas económicas y sociales del Estado, así como quienes hacen parte del mercado de trabajo sin exclusión de nadie (OIT, 2009).

Con esta composición jurídica internacional o instrumentos internacionales de Derecho del Trabajo es menester decir que las garantías al empleo digno, parten de condicionamiento de índole económico y sanitario donde se destaca la seguridad y salud en el Trabajo, incluyendo en este la salud mental, higiene mental y la administración de los riesgos psicosociales, lo cual indica que en materia de protección social se hacen indispensable para garantizar derechos y prestaciones asistenciales, sociales y económicas, así como mantener equilibrio emocional y motivación permanente de trabajadores en las relaciones de trabajo humano (Albanesi, 2015).

Se destaca que todas las Relaciones de Trabajo están permeadas por garantías y fueros de protección, en los que se pueden reseñar la salud mental integral con sus elementos, las acciones preventivas de seguridad y salud en el trabajo, medicina laboral, higiene industrial y los paquetes prestacionales.

Conclusiones

Con este nuevo modelo de Estado, se plasmó constitucionalmente el derecho a la

salud, que incluye la parte física y mental, por consiguiente, adquiere el deber de asegurar las condiciones materiales mínimas de existencia, así se compromete a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales, lo cual se refleja en la protección social mental para trabajadores en desarrollo de las relaciones de trabajo a partir de la operatividad del sistema de seguridad y salud en el Trabajo.

De esta manera, es menester expresar que, Colombia, está garantizado el acceso a los servicios públicos de promoción, protección y recuperación de la salud en el artículo 49 de la Constitución Política, lo cual incluye la salud física y mental, quedando concebido como el derecho al acceso de los servicios de salud. A partir de esta fecha, el Estado comenzó a adoptar normas para regular el acceso al servicio de salud en el área mental, expidiendo en el año 1993 la Ley 100, posteriormente, la Ley 776 de 2002, Decreto 1295 de 1995, riesgos laborales, así como la Ley 1616, del 23 de enero de 2013, dentro de la cual señala la acciones y programas de salud mental en todos los campos y espacios de las personas, para el caso también de las relaciones de trabajo humano dependientes.

Ahora bien, cabe destacar entonces que la salud es un derecho complejo compuesto por factores determinantes (sanitarios) y aseguramiento (seguridad social), los cuales se encuentran protegido a nivel nacional e internacional, éste comprende la salud física y mental, los cuales hacen parte integral de éste. La salud mental se consolida en un derecho fundamental que se debe garantizar a todos los seres humanos, sin importar la raza, religión, ideología política, condición social, económica, entre otras; para que la persona pueda gozar de un completo bienestar y protección biopsicosocial.

Con relación a la salud mental de trabajadores para alcanzar el empleo digno, se parte como derecho, el protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales 42 señala: “toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar

físico, mental y social”; por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 12 consagra “los Estados Partes en el presente Pacto”.

De este modo, es válido decir en materia de garantismo que, en la Constitución Política de 1991, la salud mental quedó concebido como el derecho al acceso de los servicios de salud, se constata al analizar el artículo 49 que consagra en su inciso primero: “la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud”. Como se ha explicado anteriormente este artículo cubre tanto la salud física como la mental, la cual es objeto de estudio en el presente trabajo.

Con referencia a lo plasmado en el artículo precedente se deduce que la atención en salud mental es un servicio público dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo el cual persigue estabilidad y bienestar integral al individuo trabajador, que está en cabeza del Estado Social demócrata de derecho, implica no solamente el tratamiento cuando exista un trastorno mental, sino que debe brindar los servicios sanitarios, seguimiento, prevención, manejo, promoción y protección.

Por último, es necesario afirmar dentro del garantismo laboral y prestacional que la salud mental puede verse desde múltiples perspectivas, por tanto, se estudia como derecho, condición humana, política pública, servicio público esencial; es importante el análisis de cada arista puesto que contribuye a tener claridad en este concepto, muchas veces asociado a la esquizofrenia, trastornos mentales, olvidando la promoción y prevención. Si se tiene conocimiento del tema, se harán mejores leyes y políticas públicas para garantizar el derecho a la salud mental.

Finalmente, el presente estudio expresado en artículo científico aporta a las empresas, academia, organizaciones de laboralista, una reflexión jurídico social en materia de garantías prestacionales a partir de salud mental de trabajadores, para ser

proactivos en sanos dentro del mundo laboral; en cuanto a las limitaciones, se pueden mencionar la ausencia de conocimiento de salud mental en el ámbito laboral y la poca conciencia y compromiso con la seguridad y salud en el trabajo por parte de las autoridades competentes, se espera seguridad ahondado en líneas de gestión del talento humano en sanidad mental.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., y Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: Implicaciones y opciones de amortiguamiento*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). <https://dx.doi.org/10.18235/0003220>
- Acevedo-Duque, Á., González-Díaz, R. R., González-Delard, C., y Sánchez, L. (2021). Teletrabajo como estrategia emergente en la educación universitaria en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(3), 460-476. <https://doi.org/10.31876/rsc.v27i3.36782>
- Alarcón, A. (2021). Editorial. Administración de justicia en tiempos de pandemia. *Prolegómenos*, 24(47), 7-9. <https://doi.org/10.18359/prole.5707>
- Alarcón, O. (2019). *El fuero sindical y la garantía de no discriminación de los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo* [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.2152>
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (25), 387-403. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20ALBANESI%20ROXANA%20historia%20reciente%20de%20los%20trabajadores.pdf>
- Alejo, D. R. (2021). *¿Es posible tener un proceso de acoso laboral célere y eficaz ante la Jurisdicción Ordinaria?* [Tesis de especialización, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20500>
- Alkimin, M. A., Messias, L. M., y Pereira, R. C. (2021). Desarrollo humano, trabajo decente y empleo sostenible en el capitalismo contemporáneo: desafíos de la 4ª. revolución industrial. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(4), 543-572. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/88>
- Almada, C. C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad* [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400085#page=1>
- Arango, V., y Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/items/38ea00e3-0c8f-452e-8a41-343791a3ffb4>
- Arcos, F. (2000). La naturaleza del derecho al trabajo como derecho social fundamental. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, (3). <http://www.uv.es/cefd/3/arcs.htm>
- Badilla, A. E., y Urquilla, C. R. (2008). El derecho al Trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. En Instituto Interamericano de Derechos Humanos (Eds.), *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos de las mujeres en los instrumentos del sistema*

- interamericano (pp. 189-208). IIDH. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/56975>
- Coelho, F. A. (2017). Neurociencia: Un encuentro posible con la psicología humanística. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXIII(1), 58-66. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/24945>
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C – 593 de 1993. M.P. Carlos Gaviria Díaz; 14 de diciembre de 1993.
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Cuarta. Sentencia T-611/2001. M.P. Jaime Córdoba Triviño. 8 de junio de 2001.
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-593//2014. M.P. María Victoria Calle Correa. 20 de agosto de 2014.
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-200/2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. 15 de mayo de 2019.
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-536/2019. M.P. Alberto Rojas Ríos. 13 de noviembre de 2019.
- Corte Constitucional de Colombia. Sala Tercera. Sentencia T-135 de 2023. M.P. Diana Pardo Rivera. 4 de mayo de 2023.
- Curiel, R. Y., Chiquillo, J., y Amaya, N. (2024). Salud mental e interculturalidad en poblaciones indígenas en América Latina: Bienestar integral en el contexto actual. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXX(E-9), 604-615. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42339>
- Gómez, C. (2005). Prioridades en salud mental. En G. Sánchez y C. Gómez (Comps.), *Una puerta hacia la paz. Paz y salud mental en Colombia: Memorias del Primer Foro sobre Paz y Salud Mental en Colombia*. Academia Nacional de Medicina de Colombia.
- Gualtero, M. L., Orjuela, A., González, L. M., Betancourt, J. A., y Pardo, H. (2008). *La salud mental en Colombia (Parte I)*. Defensoría del Pueblo.
- Hernández, N., Méndez, G., y Soto, C. (2011). *La salud mental: Una cuestión de derechos humanos*. Universidad del Tolima.
- Lenis, M. (2007). Transformación del trabajo y regulación laboral: 1990-2006. *Precedente. Anuario Jurídico*, 2007, 157-181. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1437>
- López, J. E. (2017). Igualdad y trabajo decente en América Latina: Un debate recurrente. *Noticias Cielo*, (5), 1-3. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/05/lopez_noticias_cielo_n5_2017.pdf
- Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. *Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Neira, L. (26 de octubre de 2020). Solicitudes de despidos y suspensiones en Mintrabajo suman 4.063 durante la pandemia. *La República*. <https://www.larepublica.co/empresas/las-solicitudes-de-despidos-masivos-suman-4-063-desde-marzo-hasta-septiembre-3079205>
- Nieto, J. F., y Rubiano, A. M. (2020). *La cuarta revolución industrial y las normas de asociación en Colombia* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.10554.50572>
- Nieto, W. A., Valencia, W. G., Díaz, V. J., y Figueredo, C. H. (2022). Impacto jurídico generado por clausulas integradoras del estado social de

- derecho en las relaciones laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(4), 193-205. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39123>
- Organización de los Estados Americanos - OEA (1948). Carta de la Organización de los Estados Americanos. https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2009). *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_108439.pdf
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2014). *Documentos básicos*. OMS. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- Organización Panamericana de la Salud – OPM (2024) Determinantes ambientales de salud. OPM. <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-ambientales-salud>
- Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Sánchez, A. J., y Aldea, C. E. (2023). Teletrabajo en organizaciones: Competencias y valoración de actividades en las empresas del norte de Amazonas-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(E-7), 88-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40449>
- Restrepo, J. L., Flórez, E., y Daza, A. (2022). Gestión de política de protección social en salud mental familiar en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3), 129-141. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38457>
- Rujano, M. L., Delfín, C., Nuñez, O., y De la Rosa, Y. (2025). Impacto en la salud mental, física y social de los trabajadores agrícolas en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXXI(E-11), 125-137. <https://doi.org/10.31876/rcs.v31i.43989>
- Torres, J., y Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica. La nueva ortodoxia. *Principios: Estudios de Economía Política*, (3), 5-36. https://www.fundacionsistema.com/wp-content/uploads/2015/05/Ppios3_Torres-Montero.pdf
- World Health Organization - WHO (September 28, 2022). Guidelines on mental health at work. *World Health Organization*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>