



Presidencia
Uruguay

Oficina
Nacional
del Servicio Civil



Ministerio
de Salud Pública

Primeras Jornadas de Salud Mental en el Ámbito Público: compromiso público, acción colectiva

Salud Mental y Trabajo

Expone: Carolina Arcuri - COFE



Salud mental y trabajo en el sector público, análisis desde la perspectiva sindical

El trabajo nos atraviesa en todas sus formas como sociedad, tanto por su ausencia como por su exceso, por el padecimiento que nos genera, o al contrario, por las gratificaciones.

Para la mayoría de las personas, el trabajo sigue siendo una **necesidad para sobrevivir** y una fuente de identidad y reconocimiento.

Además, cuando las **condiciones laborales son inadecuadas o los derechos no se garantizan**, se genera un entorno de **vulnerabilidad y riesgo para la salud mental**, especialmente en el contexto de una sociedad que se presenta cada vez más violenta.

Situación en el sector público

En varios organismos del Estado se profundiza la **escasez de personal**, el **envejecimiento de la plantilla laboral** y la **sobrecarga de tareas**.

A esto se suma el **trabajo de cuidados no remunerado**, que recae mayoritariamente sobre las mujeres, generando **agotamiento y carga mental**.

Las y los trabajadores del sector público **enfrentan** diariamente **demandas sociales crecientes con recursos limitados**.

Cuando el Estado no puede dar respuesta a la ciudadanía, **la frustración y la violencia recaen sobre quienes están en la primera línea del servicio público**.

Observamos con preocupación que las y los trabajadores que **padecen trastornos de salud mental** en su vida laboral activa, lo hacen **en soledad**, muchas veces siendo **estigmatizados** y evaluados en la individualidad, no en lo colectivo, ni en relación al trabajo.

Marco normativo y obligaciones del Estado

Nuestro país cuenta con un **sólido marco jurídico** en materia de salud y seguridad en el trabajo:

La histórica **Ley 5.032 de 1914**, sobre prevención de accidentes.

Los **Convenios OIT 155, 161, 187 y 190**, todos ratificados por Uruguay.

El **Decreto 246/024**, que establece la **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, garantizando el derecho a trabajar en entornos seguros, saludables y libres de violencia.

Sin embargo, persiste un **alto grado de incumplimiento** en el sector público:

faltan **servicios de prevención (SPST)**, con **equipos interdisciplinarios** y **ámbitos de participación** efectivos para trabajadores y trabajadoras.

Además, nuestro país aún no ha incorporado plenamente en su legislación el reconocimiento de los **trastornos de salud mental como enfermedades profesionales**, a pesar de las recomendaciones internacionales.

Datos y señales de alerta

Los informes anuales de la **Inspección General del Trabajo (IGTSS)** de los últimos cuatro años, muestran un **incremento sostenido de denuncias** por violencia, acoso y malas condiciones laborales.

También se registran **más licencias médicas por causas de salud mental; aumento del burnout y la depresión; y casos alarmantes de suicidios**, especialmente en determinados sectores como el policial.

Desde la **unidad académica del D.S.O** Facultad de Medicina (Udelar) **se ha reportado un incremento del 25 al 50 % en las consultas por violencia y acoso laboral**, señalando que su origen radica en los **modelos de organización del trabajo**.

Todo esto ocurre sin una política nacional integral de prevención de riesgos psicosociales ni un sistema de atención psicológica adecuado en los organismos públicos.

Desafíos inmediatos y propuestas

Reconocimiento de los trastornos de salud mental como enfermedades profesionales

Actualizar Decreto 210/011 incorporando apartado 2.4 R194.

Fortalecimiento institucional:

Crear los SPST en todos los organismos y dotarlos de equipos interdisciplinarios.

Participación:

Asegurar el funcionamiento de las comisiones bipartitas de salud laboral y los espacios de diálogo social.

Gestión preventiva:

- Medir, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en cada organismo del Estado.
- Capacitar a jerarcas y mandos medios en liderazgo saludable, derechos laborales y gestión del estrés.
- Implementar protocolos contra el acoso laboral y garantizar acceso a apoyo psicológico gratuito y confidencial.
- Desarrollar campañas de sensibilización sobre salud mental y trabajo digno, con enfoque de género y derechos humanos.

La salud mental es parte integral de la salud y, por tanto, un derecho humano reconocido por la OMS y por nuestra legislación nacional.
Su garantía no depende solo de la voluntad individual, sino de políticas institucionales y organizacionales que promuevan el bienestar colectivo.

El trabajo debe ser una fuente de dignidad y realización, no de desgaste.

En el sector público, donde el trabajo tiene una dimensión ética y social, cuidar la salud mental de las y los trabajadores, es también cuidar la calidad del servicio público.

