



**Presidencia  
Uruguay**

**Oficina  
Nacional  
del Servicio Civil**



**Ministerio  
de Salud Pública**

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

## **ALCANCES Y DESAFIOS DE LA LEY DE SALUD MENTAL**

## **ROL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

Expone:

**Lic. Enf. Esp. Sandra Pérez**

Asesora Técnica Programa Nacional de Salud Mental MSP



## Ley de Salud Mental N° 19529

La Ley 19529 implica un **cambio de paradigma**, desde su aprobación el Uruguay viene transitando un profundo proceso de transformación en su **modelo de atención en salud mental**.

Esta ley nos invita a superar el modelo asistencial centrado exclusivamente en la enfermedad y avanzar hacia un **enfoque comunitario, intersectorial, integral y basado en derechos humanos**.

La ley nos recuerda que la salud mental no es solo la ausencia de trastorno o enfermedad, sino un estado de bienestar en que las personas pueden desarrollar sus capacidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir con su comunidad.

## 1- Coincidencias entre la LEY 19529 y las Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo(2024)

- Derechos humanos y dignidad, tanto la Ley como la OMS colocan a la persona en el centro, siendo la **salud mental un derecho humano fundamental**
- Prevención de los problemas de salud mental y promoción de la salud mental positiva: no esperar a que aparezca la enfermedad, ser agentes activos
- Trabajo como determinante social de la salud mental: la OMS lo señala explícitamente y la ley 19529 obliga a tener una visión integral de la salud, con enfoque de derechos que incluyen los entornos laborales
- Desinstitucionalización, enfoque comunitario, menos encierro más integración

## 2- Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo

- **Prevención de riesgos psicosociales:** reducir factores laborales que generan malestar (sobrecarga, turnos extensos, violencia laboral).
- **Promoción de ambientes saludables:** fomentar el bienestar, el sentido de pertenencia, el reconocimiento.
- **Acceso a la atención:** facilitar apoyo psicosocial y servicios de salud mental accesibles para los trabajadores.
- **Reintegración laboral:** apoyar a la vuelta al trabajo después de una crisis de salud mental, por ej horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de controles de salud.



### 3- Relación con la Ley 19.529 (alcances y desafíos)

#### **Prevención de riesgos psicosociales:**

- o La ley obliga al estado a generar políticas intersectoriales de promoción y prevención en salud mental

Desafío: generar espacios de articulación entre salud mental y salud ocupacional , implementar programas de apoyo psicosocial para los trabajadores

#### **Ambientes saludables:**

- o La ley promueve el cambio de paradigma hacia la atención integral y comunitaria
- o Desafío: en el ámbito público aún persisten condiciones laborales adversas (sobrecarga, multiempleo, burnout), Los entornos de trabajo seguro y sano no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito.  
Por el contrario las inadecuadas condiciones laborales son factores de riesgo para trastornos mentales como ansiedad, depresión e intento de suicidio

### 3- Relación con la Ley 19.529 (alcances y desafíos)

#### **Acceso a la atención:**

- o La ley obliga a que el sistema garantice accesibilidad y dispositivos comunitarios
- o Desafío: Mejorar los de servicios de apoyo psicológico en lugares de trabajo y en el sistema publico, universalizar las prestaciones de psicoterapia
- o Necesidades de estrategias de cuidado del cuidador, capacitar a los trabajadores y empleadores
- o Conciliar derechos laborales con el derecho a la atención en salud mental, ej talleres, programas de acompañamiento, formación en autocuidado

#### **Reintegración laboral:**

- o La ley protege derechos y fomenta la inclusión social y laboral de las personas con trastornos mentales. Apoyar a los trabajadores con trastornos mentales creando entornos propicios para el cambio, para el desarrollo laboral y el logro del reconocimiento.
- o Desafío: fomentar la elaboración de protocolos y coordinación con empleadores públicos y privados

## 4- Oportunidad de integración

**Con el fin de proteger la salud mental, la OMS recomienda**

- capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos
- capacitar a los trabajadores en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo
- intervenciones dirigidas a las personas para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa

## Rol de los lideres, mandos medios y jefaturas

Son el puente entre la gestión institucional y las personas, tienen un papel fundamental en la **prevención, la detección temprana y la contención ante situaciones de crisis o alteración emocional del personal.**

Pautas básicas que marcan la diferencia:

- Escucha activa y empática, sin juzgar
- Cuidar la confidencialidad
- No minimizar ni sobrecargar de soluciones
- Conocer los canales institucionales de apoyo, vehiculizar la derivación
- Promover equipos saludables
- Recordar que contener no es atender, derivar
- Cuidar a quienes cuidan: estrategia de sostenibilidad, el bienestar de las personas que integran una organización es parte del capital más valioso: el humano.
- Contar con protocolos de intervención en situaciones de crisis emocionales, de reintegro laboral.



## **MENSAJE FINAL**

**La ley 19529 establece un cambio de paradigma, pasar de un modelo asistencial a un modelo de cuidado integral y comunitario, es una oportunidad para transformar la salud mental, y el trabajo es un espacio para hacerlo realidad.**

**Su cumplimiento requiere recursos, voluntad política y participación social.**

**Todos los trabajadores tenemos derecho a un entorno laboral seguro y sano.**

**El ámbito laboral es un escenario clave para la promoción de la salud mental, el trabajo proporciona un medio de vida, un sentido de confianza , propósito y logro, una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en la comunidad y una base para establecer rutinas estructuradas entre muchos otros beneficios.**

**Desde el Programa Nacional de Salud Mental del MSP reafirmamos nuestro compromiso con esta línea de trabajo**

- **Promoviendo la articulación intersectorial**
- **Fortaleciendo la formación en salud mental**
- **Y acompañando la creación de protocolos institucionales de intervención y cuidado.**

**La salud mental se construye entre todos, en la escucha , en el respeto, en las decisiones cotidianas que humanizan el trabajo.**

**Todas las medidas para abordar la salud mental en el trabajo deben ser con la participación de los trabajadores, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental**

