



Salud mental en el trabajo: perspectiva jurídica

Lic. Joseph Antonio Sandí Gamboa

Asociación para el Avance Laboral Moderno y Accesible ASOALMA

Resumen:

Se destaca la importancia de promover un ambiente laboral saludable a través de la colaboración entre empleadores, trabajadores y el Estado. Se menciona la responsabilidad compartida de garantizar el bienestar mental en el trabajo, resaltando la necesidad de programas de prevención y atención en salud mental. Se enfatiza la importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, reconociendo la integralidad del ser humano y la interrelación entre aspectos físicos, emocionales y mentales.

Abstract:

The document emphasizes the importance of promoting a healthy work environment through collaboration among employers, employees, and the State. It mentions the shared responsibility of ensuring mental well-being at work, highlighting the need for mental health prevention and care programs. The significance of maintaining a balance between work and personal life is underscored, recognizing the holistic nature of human beings and the interrelation between physical, emotional, and mental aspects.

Introducción.

La vida laboral actual se circunscribe a un ritmo acelerado, exigencia alta y constante presión, lo que puede generar un impacto en la salud mental de las personas trabajadoras ¹. Por lo que, el presente artículo permite hacer un breve análisis del entorno laboral desde el punto de vista jurídico, relacionado con la salud mental, las responsabilidades compartidas de diferentes agentes involucrados y algunas medidas a tomar para promover un ambiente laboral saludable.

Principios.

Es claro que el derecho laboral se fundamenta en principios sólidos que guían su estudio y

¹ “Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.” (Organización Mundial de la Salud, “La salud mental en el trabajo”, who.int, 28 de septiembre de 2022, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>)

regulación. Según las enseñanzas del especialista en la materia, Marcos Amador (2024) ², estos principios son esenciales para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y promover un ambiente laboral justo y equitativo.

Aunado a estos sólidos principios (tales como: justicia social, principio protector, irrenunciabilidad, continuidad en la relación laboral, no Discriminación, entre otros), la normativa laboral es abundante, desde los preceptos constitucionales que dan origen a las garantías sociales, pasando por el cuerpo normativo que tiene mayor amplitud en la materia: Código de Trabajo ³, hasta normas especiales que protegen al trabajador de distintos eventos, como lo son los riesgos del trabajo, lo cual, se aborda con mejor amplitud más adelante.

Con esto se entiende entonces, que el marco jurídico costarricense se encuentra bien acuerpado en los asuntos que preocupan y ocupan al trabajador⁴, como lo son los principios que

antes se detallan, además de las normas que buscan proteger desde lo más general hasta lo más específico en cuanto a la salud de los trabajadores, pero, a pesar de todo eso, la pregunta que nace ahora es:

¿Por qué parece que existe una crisis de salud mental en el entorno laboral actual?

Esta pregunta, que se plantea desde una óptica de presunción, dado que no se sustenta con estadísticas a lo que acá se opina, pero que, según la frase que se atribuye a Julio César (48 a.C.): “*no tengo pruebas, pero tampoco dudas*”, en virtud de que, al hablar con las personas trabajadoras, constantemente hay manifestaciones que atentan contra su salud mental en el trabajo.

Abocándose a las pruebas, la Organización Mundial de la Salud (OMS), mediante su publicación “La salud mental en el trabajo” del 2 de septiembre de 2024, llama la atención a importantes datos y cifras que señalan que en el año 2019 se estimó que un 15% de las personas adultas en una edad productiva para laborar, tenía algún trastorno mental, lo que también se acompaña con la pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anualmente y un costo de aproximadamente un billón de dólares en productividad. ⁵

Propiamente del tema, se conceptualizó por la psiquiatra Freudengerger (1974) como “**burnout**”.⁶ De esta cita se desprende que este

² “El principio protector y sus ‘tres reglas’. El principio de irrenunciabilidad laboral. El principio de primacía de la realidad, contrato de trabajo y relación laboral: ‘contrato realidad’. El principio de continuidad laboral y sus 6 diferentes manifestaciones. El principio de razonabilidad. El principio de buena fe. Los principios cristianos de justicia social y otros del ordenamiento jurídico costarricense” (Amador Tenorio, Marcos. (2024). Comunicación presentada en Curso de DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES, San José, 12 de mayo de 2024. En curso presencial.)

³ “Artículo 1º.- El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social.” (Art. 1, Código de Trabajo de la República de Costa Rica)

⁴ “Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.” (Art. 56, Constitución Política

de la República de Costa Rica)

⁵ “En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.

A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.” Organización Mundial de la Salud. (2 de septiembre de 2024). La salud mental en el trabajo. [www.who.int. www.who.int. Recuperado de https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

⁶ Maicon, Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz, Enrique. “El

concepto es un síndrome de desgaste profesional, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés laboral prolongado, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Este fenómeno puede surgir de factores como una carga de trabajo excesiva, falta de control, escasa recompensa y un ambiente laboral tóxico. Sus consecuencias afectan la salud mental y física del trabajador, así como su rendimiento y la dinámica del equipo.

Al respecto de estas manifestaciones de salud mental de los trabajadores, el Doctor en Medicina General, Marchena (2024), quien ha tenido cercana relación con la atención de trabajadores con estas dolencias, mediante comunicación personal, aporta lo citado.⁷ Aunado a esto hay otras manifestaciones más obvias.⁸

Es notable que muchas personas trabajadoras se identifican con esos males, y esto se fundamenta en diversas investigaciones y estudios que han documentado el aumento de estos fenómenos en el entorno laboral actual. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral y

el burnout son problemas de salud pública que afectan a un número significativo de trabajadores en todo el mundo, lo que indica que estas condiciones no son aisladas, sino que son parte de una crisis más amplia en el ámbito laboral;⁹ ya sea, de forma temporal o de manera crónica.

La normativa costarricense no se comporta ajena a estas expresiones, por ello regula, en lo que destaca, el artículo 193 del Código de Trabajo, el cual refiere y obliga que los patronos, en el sector público y privado, aseguren a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros. Sin embargo, al hablar de un seguro o póliza, es decir, un contrato aleatorio que atenderá un hecho eventual, es indudable que no se habla de una medida preventiva.

Resulta especialmente reprochable que intervenga en situaciones irreparables, como lo regula en su artículo 250;¹⁰ pero no se debería cargar la absoluta responsabilidad de “burnout” o problemas en la salud mental del trabajador, únicamente al Estado, con su labor de legislar y regular cada aspecto en cuanto al tema, sino, buscar una integración de responsables y elementos que participan día a día en el clima laboral de las personas.

Así las cosas, entonces: **¿quién es el responsable de tal crisis?** La “crisis” a la que se alude, se refiere a la creciente prevalencia de problemas de salud mental en el entorno laboral actual, como ya se ha venido señalando. Esta

síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo”. *Anales de psicología*, vol. 26, n° 1, (2010): pp. 169-180. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf](https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)

⁷ “(...) cada vez hay aumento de consulta relacionadas a problemas agudos y crónicos que tengan relación con el trabajo (...) infelicidad (...) puede ser por presión o acoso laboral (...) sensación de estancamiento (...) que esté trabajando por una necesidad más que por una pasión (...)” (Marchena, 2024)

⁸ “(...) dolores de cabeza, dolores abdominales, sensación de desmotivación, insomnio, hipersomnio, negación (...) eso se llama somatización (...) se presentan síntomas físicos asociados a un cuadro de estrés crónico en la parte física (...) En la parte emocional pueden entrar en depresión, ansiedad. En la parte académica y mental puede haber pérdida de atención, irritabilidad, dificultad para comunicarse con los demás, problemas en el hogar y compañeros de trabajo.” (Marchena, 2024)

⁹ Organización Mundial de la Salud. “La salud mental en el trabajo”. www.who.int. [www.who.int](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work), 2 de septiembre de 2024. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁰ “Si como consecuencia de un riesgo del trabajo, el trabajador quedare con enajenación mental, las prestaciones en dinero que le correspondan serán pagadas a la persona que conforme al Código Civil o de Familia lo represente. Igual regla regirá para los causahabientes del trabajador que falleciere, que sean menores de edad o enajenados mentales” (art. 250 del Código de Trabajo).

crisis se manifiesta en un aumento significativo de casos de agotamiento emocional, estrés y otros trastornos psicológicos entre los trabajadores, lo que afecta tanto el bienestar individual, como la productividad y el ambiente laboral en general.

Explorando un poco más al respecto, esta autoría plantea responsabilidades compartidas en todo este tema, dado que la responsabilidad de garantizar un ambiente laboral saludable recae en todos los actores involucrados, y sin establecer ningún orden o jerarquía de responsabilidad, se expresa lo siguiente:

Los patronos, indistintamente de que sean públicos o privados, tienen la obligación de crear un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo la implementación de medidas para promover el bienestar mental de sus trabajadores. Con ello se debe incluir la manera de introducir programas que mejor se adapten, en ese sentido, deben investigar y auditar lo que sea mejor para todas las partes. Con ello se debe incluir la manera de introducir programas que mejor se adapten; en ese sentido, deben investigar y auditar lo que sea mejor para todas las partes. Esto incluye la adopción de iniciativas como el “*Proyecto de estrategia mundial de la OMS sobre salud, medio ambiente y cambio climático*” y el “*Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS*”¹¹, que dicha Organización ha proporcionado para mejorar la salud mental en el trabajo y fomentar un entorno laboral más saludable y sostenible.

Las políticas y prácticas modernas en gerencia y RRHH¹², aluden un agente dentro de las

¹¹ Organización Mundial de la Salud. “La salud mental en el trabajo”. www.who.int, 2 de septiembre de 2024. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹² Frankfort Academy. (2024). Políticas y Prácticas Modernas en Gerencia y RRHH, San José, 22 de septiembre de 2022. En curso en línea.

empresas e instituciones que se encarga de fungir un papel como director de la felicidad, el cual debe procurar que el ambiente laboral se maximice, que ostente de una mente abierta, alta capacidad analítica, que pueda analizar y medir el bienestar entre las labores dentro de la jornada laboral y la vida de las personas, a efectos de que esto resulte en más y mejor productividad laboral, sin dejar de lado la formación, el desarrollo y la evaluación de desempeño, tanto a favor del trabajador como del patrono.

Algunos se refieren a este concepto como “salario emocional”¹³, que no se traduce necesariamente en una inversión económica directa por parte del patrono, ni se limita a incentivos financieros o a la mediación de sindicatos. En cambio, el salario emocional se basa en la calidad de la comunicación y la relación directa entre empleador y empleado, de manera que, fomentar un diálogo abierto y sincero permite identificar y atender las necesidades de los trabajadores, lo que incluye reconocimiento, apoyo emocional y un ambiente de trabajo positivo, de manera que este enfoque beneficie al trabajador al mejorar su satisfacción y bienestar, y se representa en un mejor desempeño y productividad para el patrono, creando un entorno laboral más comprometido y motivado que impacta positivamente en los resultados organizacionales.

El Estado,¹⁴ es claro que debe fortalecer las

¹³ “(...) en cuanto que con él pretendemos introducir dentro del mundo laboral el aspecto personal del trabajador, su esfera doméstica, relacionando y destacando la importancia que tiene el vincular el campo de la producción y el de la reproducción.” (Eguaras Mendiri, “El salario emocional”, Jurisdicción Social, septiembre de 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/EL%20SALARIO%20EMOCIONAL%20EGUARAS.pdf)

¹⁴ “El Estado debe proteger la salud y el derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado y establece la obligación de las persona empleadoras de adoptar, en los centros de trabajo, las medidas necesarias para proteger la

políticas públicas para la promoción de la salud mental en el trabajo, lo cual, hace un excelente aporte iniciando con la creación de programas de prevención y de atención en materia de salud mental. Actualmente se pueden ver estos esfuerzos a través del Consejo de Salud Ocupacional; pues este consejo trabaja en la implementación de políticas y programas específicos que abordan temas como la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de la salud mental y la creación de ambientes de trabajo seguros. Es fundamental apoyar estas iniciativas y garantizar que lleguen a un mayor número de trabajadores, ya que su efectividad depende de la participación activa de todos los sectores, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida laboral y, en consecuencia, la productividad general de las organizaciones.

Los trabajadores, quienes también ostentan la calidad de sujeto pasivo de la situación, pero que tienen el deber de estar informados sobre sus derechos y obligaciones, tanto jurídicos como médicos, de forma preventiva, realizando actividades que les permitan mantener una salud mental equilibrada y buscar ayuda cuando la necesiten; para ello también hacen una contribución propia si permiten recibir los esfuerzos que lleve a cabo tanto el patrono como el Estado, en su beneficio; sin repudiar en su contra, cualquier programa o incentivo que se les brinde, y más bien, colaborando en fortalecer una sana relación.¹⁵

salud y seguridad de las personas trabajadoras.” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Consejo de Salud Ocupacional y Oficina de Prensa y Comunicación, MTSS. *de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019 PREVENSO 7.5 2025.* © Consejo de Salud Ocupacional, Costa Rica, 2015. San José: 2015. URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/%20consejo-de-salud-ocupacional/documentos%20consejo%20de%20salud%20ocupacional/Plan%20Nacional%20de%20Salud%20Ocupaciona.pdf>)

¹⁵ “(...) Las personas trabajadoras felices y emocionalmente saludables son más productivas, tienen menos absentismo

Considerando que el **modelo económico o sistema mixto** en general¹⁶, es exigente y provoca un entorno complicado para los trabajadores, existen **otros actores** como clientes, proveedores, consumidores finales y cualquier otro involucrado con injerencia directa o indirecta en la interacción con el entorno laboral, por ello, también tienen una responsabilidad en la promoción de la salud mental, lo que implica adoptar un enfoque proactivo en la creación de un entorno laboral saludable. Para tal objetivo, las organizaciones pueden implementar programas de bienestar que incluyan talleres sobre manejo del estrés y salud mental, fomentar una cultura de comunicación abierta, y capacitar a líderes en habilidades interpersonales; además, otras iniciativas pueden ser, establecer políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y opciones de trabajo remoto, lo cual podría contribuir significativamente al bienestar de las personas trabajadoras, mejorando así su salud y aumentando la productividad organizacional.

Por lo tanto, cada ser humano detrás de cualquier relación jurídica preexistente, debe actuar responsablemente, dentro del respeto a los derechos y garantías individuales de cada persona, manteniendo una relación sana y buscando no atentar contra la salud mental de otros.

En general, sería desmesurado atribuir responsabilidad directa únicamente a determinado

y presentan un mejor desempeño. Además, se promueve un clima laboral positivo, se estimula la creatividad y la innovación, y se fortalece la lealtad y el compromiso.” (Pérez Bosch, “La salud emocional en el entorno laboral: una responsabilidad conjunta”, equipos&talentos, mayo de 2023, <https://www.equiposytalento.com/tribunas/adecco-learning--consulting/la-salud-emocional-en-el-entorno-laboral-una-responsabilidad-conjunta>)

¹⁶ “Una economía mixta es un modelo económico intermedio, que busca un equilibrio entre el libre mercado del capitalismo y el intervencionismo estatal de la economía planificada socialista. Para esto, se delega en el mercado la asignación de los recursos, pero se permite al Estado regular su funcionamiento.” (Concepto, “Economía mixta”, <https://concepto.de/economia-mixta/#ixzz8h7tZQhgA>)

agente de los antes mencionados, dado que se debe entender que, detrás de todo patrono, trabajador, servidor público que representan al Estado en estos asuntos y cualquier otro actor: hay un ser humano, quien está en constante exposición a todos estos males, y al “burnout” (si se encuentra en presencia directa de este síndrome), por lo que la herramienta más eficiente a la que se puede apostar es la empatía.¹⁷

Considerando medidas para un ambiente laboral saludable, de manera más pragmática, se puede promover formas de abordar estos temas, como:

1. Comunicación: según el documental “Trabajo tóxico - ¿Cuándo pierde sentido el trabajo? | DW Documental” (2024), muchos trabajadores no quieren expresar sus sentimientos en el trabajo y constantemente fingen estar bien, aunque quisieran ser honestos con sus jefes; sin embargo, para lograr fomentar una comunicación abierta y fluida entre trabajadores y empleadores, se debe encontrar los espacios adecuados, donde las personas equilibren sus posiciones y ambos se beneficien de la conversación. Estos espacios no tienen que ser vistos como interrupción del trabajo ni una especie de campo de batalla para los reclamos, por lo tanto, todas las partes deben entender que se encuentran en una relación laboral, con

¹⁷ “Mostrar empatía en el lugar de trabajo demuestra un gran respeto por los demás y contribuye a crear una cultura de equipo. Además, aumenta la autoestima y permite que los empleados se sientan tomados en cuenta. Cuando los empleados cuentan con un gerente o líder empático, se sienten seguros, alentados y motivados. En definitiva, estos sentimientos motivan a los empleados a dar lo mejor de ellos.” (BI WORLDWIDE, “Empatía en el lugar de trabajo”, biworldwide.com, 2020, <https://www.biworldwide.com/es-CO/research-materials/empatia-en-el-lugar-de-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20empat%C3%ADa%20en,el%20lugar%20de%20trabajo%20indicad>)

objetivos que aterrizan en la preservación del empleo y de la actividad económica, por lo que, ambas posiciones son muy importantes para la sociedad.

2. Reconocimiento: valorar el trabajo bien hecho debe ser una forma de dignificar la labor de la persona trabajadora. Echando mano del contenido del documental “Trabajo tóxico - ¿Cuándo pierde sentido el trabajo? | DW Documental” (2024) este concluye diciendo que “las personas quieren contribuir al mundo y mejorarlo, si les dejas decidir por ti mismo es más probable que logren algo útil (...)”, lo que apunta directamente dar ese reconocimiento.

Claro está que las formas de reconocimiento deben ser pragmáticas, razonadas y equitativas, dado que, aunque este artículo no establece como una solución puntual las compensaciones económicas, es claro que en la mente de la persona trabajadora está que más esfuerzo significa mayor reconocimiento, pero si este nunca llega, las sensaciones de “burnout” pueden empezar a manifestarse.

Como cita el especialista en derecho laboral Marcos Amador (2024) refiriéndose al alza de los precios frente a los salarios¹⁸, pero la realidad económica pone esta situación cuesta arriba, tanto para trabajadores como para empleadores; aun así, vale la pena su revisión en cada una de los sujetos de derecho público y privado. Con esto no se dice que la solución a la salud mental del trabajador, sea fácilmente compensada en dinero, sino, que debe haber un equilibrio coherente, contemplando oportunidades de formación y

¹⁸ “Los salarios suben en escalera y los precios en ascensor” (Amador Tenorio, Marcos. (2024). Comunicación presentada en Curso de DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES, San José, 12 de mayo de 2024. En curso presencial.)

desarrollo profesional.

- 3. Equilibrio entre vida laboral y personal:** aunque se pretendan separar, los seres humanos no pueden vivir dos vidas absolutamente ajenas, por lo que, en el marco del respeto a los derechos y garantías laborales, lo que resulta viable es el equilibrio. El médico Marchena (2024) asevera respecto a ese equilibrio lo integral que es el ser humano.¹⁹

Es decir, esta separación absoluta entre la vida laboral y personal no solo es imposible, sino que puede ser perjudicial para el bienestar integral del individuo, por ello, lo mejor es que la vida laboral y personal sea un proceso continuo que requiere esfuerzo y compromiso²⁰, en donde interactúen sabiamente tanto trabajador como patrono.

Desde luego que pueden existir muchas otras medidas para abordar este tema, como la implementación de una ergonomía adecuada en el trabajo para prevenir lesiones, programas de bienestar que incluyan actividades como descansos activos y asesoramiento psicológico, y el respeto a las épocas de vacaciones según la normativa, lo que permite a los empleados descansar y recuperarse. Además, es fundamental garantizar el derecho a la desconexión, estableciendo límites claros entre el tiempo laboral y personal, lo que ayuda a prevenir el agotamiento y fomenta un

¹⁹ "(...) el ser humano es integral y todo está relacionado, la parte física con la parte emocional, la parte emocional con la parte mental, la parte mental con el rendimiento (...) el síndrome burnout (...) si la persona intenta omitirlo, su cuerpo físicamente lo va a intentar expresar; eso se llama somatización (...)" (Marchena Araya, José Pablo, 2024)

²⁰ "Es importante recordar que, aunque no siempre podremos tener equilibrio personal y profesional, al final del día somos nosotros los que tenemos la responsabilidad más grande: nuestras propias vidas." (Generación Anáhuac, "La importancia del balance entre vida laboral y personal", anahuac.mx, 12 de febrero de 2020, <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/la-importancia-del-balance-entre-vida-laboral-y-personal>)

equilibrio saludable.

Conclusión.

Lo cierto es que, todos los temas y reflexiones abordadas ostentan de mucho contenido valioso y profundidad, no solo desde el punto de vista legal, sino también desde otras disciplinas como la de administración, psicología, medicina, trabajo social y cualquier otra que tendría aportes importantes y con respaldo científico al tema.

Por ello, también se hace la salvedad que, en varias partes del contenido de este artículo se hace referencia al síndrome de "burnout" y otras patologías psicológicas como la depresión, la ansiedad, el trastorno de estrés postraumático (TEPT), y los trastornos de adaptación. Sin embargo, no se explican sus orígenes porque quien suscribe no es el experto para tal efecto, pero se intenta abordar de forma prudente y en el máximo respeto a los profesionales de estos temas.

Finalmente, se enfatiza que la crisis de salud mental en el trabajo, que abarca riesgos psicológicos, requiere un enfoque integral y multidisciplinario, ya que no es solo un tema legal, sino que también involucra factores anímicos y organizacionales. Aunque este artículo pareciera dar un abordaje desde la perspectiva de los riesgos laborales, no se pretende limitar solo a esto, por lo que es importante aclarar que no se trata de reaccionar ante problemas una vez que el daño ya es irreversible, toda vez que las normativas laborales citados a lo largo de la presente, puede parecer que solo aborda las consecuencias, pero el objetivo aquí es actualizar y reconocer los problemas de salud mental que enfrentan las personas trabajadoras, así como promover su identificación para un tratamiento preventivo.

Por ello, se enfatiza el involucramiento e interés de operadores en derecho, como este



servidor, a fin de integrar las labores que se deban realizar para cumplir objetivos que beneficien la salud mental de las personas trabajadoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Artículo en revista científica:

- Maicon, Carlin y Garcés de los Fayos Ruiz, Enrique. “El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo”. *Anales de psicología*, vol. 26, n° 1, (2010): pp. 169-180. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf

Artículo en web/blog:

- BI WORLDWIDE, “Empatía en el lugar de trabajo”, [biworldwide.com](https://www.biworldwide.com/es-CO/research-materials/empatia-en-el-lugar-de-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20empat%C3%ADa%20en,el%20lugar%20de%20trabajo%20indicad), 2020, <https://www.biworldwide.com/es-CO/research-materials/empatia-en-el-lugar-de-trabajo/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20empat%C3%ADa%20en,el%20lugar%20de%20trabajo%20indicad>
- Eguaras, F. (2022). EL SALARIO EMOCIONAL. JURISDICCIÓN SOCIAL, (-), p.9.
- Generación Anáhuac, “La importancia del balance entre vida laboral y personal”, [anahuac.mx](https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/la-importancia-del-balance-entre-vida-laboral-y-personal), 12 de febrero de 2020, <https://www.anahuac.mx/generacion-anahuac/la-importancia-del-balance-entre-vida-laboral-y-personal>
- Organización Mundial de la Salud, “La salud mental en el trabajo”, [who.int](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work), 28 de septiembre de 2022, [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

[at-work](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

- Organización Mundial de la Salud. “La salud mental en el trabajo”. www.who.int. www.who.int, 2 de septiembre de 2024. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pérez Bosch, “La salud emocional en el entorno laboral: una responsabilidad conjunta”, [equipos&talentos](https://www.equiposytalento.com/tribunas/adecco-learning--consulting/la-salud-emocional-en-el-entorno-laboral-una-responsabilidad-conjunta), mayo de 2023, <https://www.equiposytalento.com/tribunas/adecco-learning--consulting/la-salud-emocional-en-el-entorno-laboral-una-responsabilidad-conjunta>

Comunicación en congreso:

- Amador Tenorio, Marcos. (2024). Comunicación presentada en Curso de DERECHOS Y OBLIGACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES, San José, 12 de mayo de 2024. En curso presencial.
- Frankfort Academy. (2024). Políticas y Prácticas Modernas en Gerencia y RRHH, San José, 22 de septiembre de 2022. En curso en línea.
- Marchena, J. P. (2024). Respuestas a las preguntas sobre el burnout, San José, 6 de mayo de 2024. Comunicación directa.

Legislación:

- Código de Trabajo de la República de Costa Rica.
- Constitución Política de la República de Costa Rica.



Libro electrónico:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Consejo de Salud Ocupacional y Oficina de Prensa y Comunicación, MTSS. *Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019 PREVENSO 7.5 2025*. © Consejo de Salud Ocupacional, Costa Rica, 2015. San José: 2015. URL: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgglefindmkaj/https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/%20consejo-de-salud-ocupacional/documentos%20cosejo%20de%20salud%20ocupacional/Plan%20Nacional%20de%20Salud%20Ocupaciona.pdf>

Vídeo en línea:

- DW Documental (2024, abril, 27). Trabajo tóxico - ¿Cuándo pierde sentido el trabajo? | DW Documental [YouTube] URL: <https://www.youtube.com/watch?v=EgtUFFclM5U>