

Título: **¿Quién cuida a los llamados "trabajadores esenciales"?
Una visión sociojurídica**

Autor: Bujia, María Fernanda

País:  Argentina

Publicación: IJ Editores - Argentina

Fecha: 02-09-2020

Cita:

IJ-CMXXV-103

¿Quién cuida a los llamados *trabajadores esenciales*? [1]

Una visión sociojurídica

María Fernanda Bujia

Luego de tantos meses de aislamiento social, preventivo y obligatorio, se naturalizó el esfuerzo diario, la degradación del trabajo y la "fragilidad de los cuerpos" [2] de los llamados "trabajadores esenciales".

La irrupción de la pandemia develó procesos estancados, la degradación de las condiciones y medio ambiente del trabajo y el recrudecimiento de los riesgos psicosociales. Es más, estimamos que ya no se esclaviza con cadenas, son las condiciones indignas de trabajo, las que lo hacen.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), "están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores" [3].

Por lo tanto, enfatizamos el concepto de salud pública de todos los ciudadanos, incluidos los llamados "trabajadores esenciales", como bien jurídico protegido. Es dable recordar que, "La salud pública se refiere entonces a la salud de las poblaciones humanas de modo amplio y el objeto de su tutela por parte del Estado, es prevenir la enfermedad, la discapacidad, prolongar la vida, fomentar la salud física y mental, mediante los esfuerzos organizados de la comunidad, para el saneamiento del ambiente y desarrollo de la maquinaria social, para afrontar los problemas de salud y mantener un nivel de vida adecuado. En este sentido se advierte, en base a los parámetros referidos por los organismos internacionales especialistas en la

materia, y a los criterios sentados por las normas fundamentales de la Nación y por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que la salud humana está estrechamente relacionada con el medioambiente que nos rodea [...]”[4]. Porque no se trata de cuidar a algunos ciudadanos para descuidar a otros.

La precarización y el desempleo exponen al trabajador a un mayor sometimiento de los riesgos psicosociales y a la pérdida de capacidad de defenderse ante situaciones de hostigamiento que quebrantan su dignidad [5]. El trabajador sufre en su espíritu y somatiza en su cuerpo.

Afloran de las condiciones y medio ambiente del trabajo el denominado “sufrimiento ético” y la “ideología defensiva del oficio”, que destruyen la cooperación entre los trabajadores. Se llama sufrimiento ético a “[...] un sufrimiento en vínculo con el conflicto ético; realizar actos que en realidad yo desapruedo. [...] el sufrimiento que está específicamente en relación con la experiencia de la traición de uno mismo. Es un ataque que se enfrenta con el amor propio, yo acepto consentir acciones que son deletéreas para el narcisismo y la base de la salud mental” [6].

La función de la ideología defensiva es, “[...] la ocultación del miedo [...] que suscitan los peligros y los riesgos del trabajo [...]. El miedo debe desaparecer por completo, es la condición para continuar trabajando allí y recibir el salario. Desde esta perspectiva, los comportamientos peligrosos tienen un sentido” [7].

El sufrimiento ético y la ideología defensiva del oficio generan que los trabajadores comiencen a enfermarse, y así, toda la organización.

Por añadidura, la OIT y OMS (1984) determinaron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral” [8].

Al decir de Dejours, la precarización, “[...] no afecta solo al empleo, sino a toda condición social y existencial” [9]. En suma, no hay trabajo decente y saludable, donde subyugan los riesgos psicosociales.

La falta de control precariza o retacea los derechos y es el caldo de cultivo ideal para que surjan los riesgos psicosociales. Porque interpretamos que en momentos de crisis socioeconómicas los riesgos psicosociales salen a la superficie y se convierten en políticas de gestión para las organizaciones tóxicas.

En palabras de Iñaki Piñuel, Doctor en Psicología, psicoterapeuta,

investigador y profesor de la Universidad de Alcalá, "Entiendo como tóxicas o psicológicamente nocivas a todas aquellas organizaciones, empresas e instituciones estructuradas mediante mecanismos victimizadores basados en el recurso a la violencia colectiva, que requieren para restablecer o mantener el orden social y la cooperación, recurrir periódicamente a crear internamente víctimas" [10]. Además, sostiene que: "Una organización psicosocialmente tóxica atrae a psicópatas organizacionales y éstos a su vez contribuyen decisivamente a reforzar las características tóxicas de la organización. Se denomina a este fenómeno en la psicología clínica, colusión de patologías" [11].

Asimismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social utiliza la denominación de organizaciones tóxicas "para aquella organización poco efectiva, de resultados insatisfactorios, en la cual los empleados viven en estado de tensión continua y el estrés es algo habitual. En este tipo de organizaciones es mucho más frecuente que se presenten casos de violencia laboral" [12].

Cabría preguntarse cuál es el costo físico y psíquico que pagaran los trabajadores porque un decreto los considero esenciales y los expuso frente a la pandemia. Teniendo como referencia que, "En términos generales, un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1986), un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud" [13].

Los riesgos psicosociales [14] emergentes de las condiciones y medio ambiente del trabajo afectan la salud de los trabajadores. Manifestamos que los riesgos psicosociales cercenan al trabajador de sus derechos personalísimos que se encuentran plasmados en convenios y tratados internacionales: derecho personalísimo a la dignidad[15], derecho personalísimo al honor, derecho personalísimo a la imagen, derecho personalísimo a la salud, derecho personalísimo a la integridad psicofísica, vinculamos este derecho con el de indemnidad del trabajador.

También planteamos que los riesgos psicosociales generan una violación del derecho personalísimo a la intimidad, derechos personalísimos a la sociabilidad, integración y no discriminación, derecho a la libertad, y enlazado a este derecho el "menoscabo y el retardo en el cumplimiento del proyecto de vida", este plan personal de realización que pertenece a la esfera más entrañable de la persona.

Tal como afirma Fernández Sessarego: "El proyecto de vida responde a la exigencia existencial por la cual cada ser humano debe otorgarle un sentido

a su vida, una ineludible razón de ser. El ser humano cumple una misión durante su existencia, se fija metas, se traza un destino. Se vive para ser "algo", para cumplir con un proyecto de vida. No es posible un vacío existencial [...] tal vez, más frecuente que la frustración del "proyecto de vida", es la presencia de un menoscabo o de un retardo en su cumplimiento. Puede ocurrir que las consecuencias de un daño al proyecto de vida se limiten a que la víctima ya no pueda continuar desarrollándolo en la forma, intensidad, energía, ritmo y posibilidades de éxito con las que contaba antes de la ocurrencia del daño. Pero también suele suceder que solo se retarde su cumplimiento o que se presenten, conjuntamente, ambas circunstancias, es decir, el menoscabo y el retardo en el cumplimiento del proyecto de vida" [16].

Se incluye, en nuestra consideración, como consecuencia de los riesgos psicosociales, la disminución de la productividad del trabajador, esta es usada a posteriori para confirmar dicha expectativa de un fracaso profesional. Por esta razón, se destruye la autoestima del trabajador, que finalmente termina creyéndose incapaz para realizar el trabajo que anteriormente desempeñaba de forma excelsa, por la desestabilización emocional. Debido a que se produce una disminución de la "autovaloración profesional" o de lo que se denomina "autocompetencia percibida"[17]

El desfase entre la tarea real y la descrita en los protocolos de seguridad generados por COVID-19, trae aparejado que el trabajador se encuentre hipervigilante. Empero, en tal situación, el estrés y el agotamiento llevan a distracciones en las medidas de seguridad, que se convierten en el paso de la salud a la enfermedad.

En este contexto de pandemia, interpretamos que el Convenio de la OIT 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (ratificado 13/01/2014) de jerarquía suprallegal, que está en consonancia con el principio pro homine [18] otorga valiosas herramientas a los trabajadores. No obstante, pedirle a un trabajador que interrumpa las tareas frente a un peligro grave e inminente para la vida o la salud (conforme art. 19 inciso (f)), es desconocer su realidad, su contexto socioeconómico. Porque deja de ser una prerrogativa para convertirse en una actitud heroica para ejercer su derecho a la vida y a la salud. ¿Cuántos de los llamados "trabajadores esenciales" interrumpirán tareas o denunciarán que sus empleadores no cumplen con los protocolos de seguridad generados por COVID-19?

Otra forma de contribuir a la reflexión, que consideramos de utilidad, es exponer como la jurisprudencia ha jerarquizado el carácter digno de las condiciones laborales:

"El carácter digno de las condiciones laborales, presupone un trabajo seguro, vale decir respetuoso del derecho fundamental de la persona a la salud y seguridad en el empleo. En este sentido, el precepto de 1957 (art. 14 bis) resultó premonitorio, ni bien se advierte la observación general del Comité

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del 24 de diciembre de 2005, relativa precisamente al derecho al trabajo, en cuanto explica: "el trabajo, según reza el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, debe ser un trabajo digno. Éste es el trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral (work safety) [...]. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo", lo cual remite a uno de los elementos esenciales que caracteriza a un trabajo digno, su "aceptabilidad y calidad": la protección del derecho del trabajador a condiciones equitativas y satisfactorias (just and favourable) de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras (safe working conditions)" [19] .

"La prevención y la protección de la salud y de la integridad física del trabajador es el presupuesto legítimo de la prestación de servicios, que no puede ya concebirse sin la adecuada preservación de la dignidad inherente a la persona humana" [20].

"El empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis CN). De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs. LCT)" [21].

Recordamos que al trabajo decente; la OIT [22] lo considera como un trabajo seguro dentro del marco de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En ese orden análogo de ideas, manifestamos que estrechamente enlazado al trabajo decente, es el trabajo saludable [23].

El estado como garante de la cohesión social [24] tiene que enlazar a los actores sociales al dialogo. Esenciales deberían ser las políticas públicas para que estos trabajadores tengan condiciones dignas de trabajo, según reza nuestra Carta Magna. Además, ningún aplauso o publicidad emotiva compensa años de precarización, de excesivas jornadas y de magros salarios.

En definitiva, lo que está en juego es la indemnidad del trabajador, que nunca debe ser profanada.

Desde nuestro punto de vista, un daño colateral del COVID-19, es ver al otro como un vector de contagio, no como un semejante. Se pierde el respeto por

la alteridad. El regreso al individualismo nos aleja de la construcción de ciudadanía.

Como corolario de este análisis, interpretamos con zozobra que las palabras de Bialek Massé están más vigentes que nunca: "De ahí que la condición del trabajador es lo más inestable, y que nadie se cuida de él sino en el momento en que se le necesita y para sacar de él los rendimientos mayores posibles, no considerándolo sino como un medio, menos importante que la máquina y que la bestia, porque éstas tienen un precio de compra, son un capital que es preciso conservar, mientras que si un hombre se pierde, se repone con otro, que no cuesta dinero"[25].

Bibliografía

Abajo Olivares, Francisco (2010). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. (3ª ed.): Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Ackerman, Mario (2014). *Revista de Derecho Laboral: el Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional*. (1ª ed.): Santa Fe: Rubinzal- Culzoni.

Bialek Massé, Juan (2010). *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas*. (1ª ed., Vol. I): La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

_____ (2010). *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas*. (1ª ed., Vol. II): La Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Bujía, María (2018). *¿Cuál es la eficacia del Convenio de la OIT 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (ratificado 13/01/2014) en el contexto socioeconómico actual de la Argentina para los trabajadores del sector privado?* (RC D 1410/2018). Doctrina Online Rubinzal -Culzoni. Anuario 2018 <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>

_____ (2019). *Mobbing: el riesgo psicosocial y sus consecuencias laborales*. Doctrina Online, Rubinzal -Culzoni. <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>. En Machado, José (2019). *Revista de Derecho Laboral Actualidad*. (1ª ed.): Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

_____ (2020). *Mobbing: reseña de conductas que lo configuran* (RC

D 1118/2020). Doctrina Online, 6 de marzo de 2020. Rubinzal –Culzoni. <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>.

Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. (1ª ed.): Buenos Aires: Paidós.

_____ (2012). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. (1ª ed. 1a reimp.): Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

_____ (2015). *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*. (2ª ed.): Buenos Aires: Topía.

Dejours, Christophe (1998). *El factor humano*. (1ª ed.): Buenos Aires: Lumen Hvmánitas.

_____ (2001). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. (3ª ed.): Buenos Aires: Lumen Hvmánitas.

_____ (2009). *Trabajo y violencia*. (1ª ed.): Madrid: Modus Laborandi.

_____ (2013). *Trabajo Vivo: trabajo y emancipación*. (1ª ed., vol. 2): Buenos Aires: Topía.

_____ (2013). *La banalización de la injusticia social*. (2ª ed.): Buenos Aires: Topía.

_____ (2019). *El sufrimiento en el trabajo*. (2ª ed. ampliada): Buenos Aires: Topía.

Dejours, Christophe y Gernet Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. (1ª ed.): Buenos Aires: Miño y Dávila.

Fernández Sessarego, Carlos (2015, abril). *Los jueces y la reparación del "daño al proyecto de vida"*. Recuperado el 6 de noviembre de 2016, de <http://www.saij.gob.ar/jueces-reparacion-dano-al-proyecto-vida-jueces-reparacion-dano-al-proyecto-vida-nv11049-2015-04-22/123456789-0abc-940-11ti-lpssedadevon>

_____ .*El daño al «proyecto de vida» en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (s. f.). Recuperado el 6 de noviembre de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084776.pdf>

Gherzi, Carlos (2015). *Derechos Personalísimos*. (1ª ed.): Buenos Aires: La Ley.

Leka, Stavroula (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 25 de marzo de 2015, de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Neffa, Julio (2015, julio). *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)*. Voces en el Fénix. Recuperado el 21 de agosto de 2015, de http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/fenix46%20baja_0.pdf

_____ (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. (1ª ed.): Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Libro digital, PDF.

Pierbattisti, Damián (2008). *La privatización de los cuerpos*. (1ª ed.): Buenos Aires: Prometeo.

Pinto, Mónica (1997). *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*. Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/20185.pdf>

Piñuel, Iñaki (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae. Citado por Piñuel, Iñaki (2008). *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. (1ª ed.): Barcelona: Gestión 2000.

_____ (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Madrid: Aguilar.

_____ (2008). *La dimisión interior. Del síndrome posvacacional a los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Pirámide.

_____ (2008). *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre*

quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo. (1ª ed.): Barcelona: Gestión 2000.

_____ (2009). *Liderazgo Zero*. España: LID.

_____ (2013). *Por si acaso te acosan...100 Cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo.* (1ª ed.): Buenos Aires: SB.

Piñuel, Iñaki y García Ariana (2015). *La evaluación del mobbing. Como peritar el acoso psicológico en el ámbito forense.* (1ª ed.): Buenos Aires: SB.

Torres, Florencia (2020). *Sobre la necesidad de ratificar el Convenio 190 de la OIT. Una oportunidad para replantearnos herramientas para combatir la discriminación en el mundo del trabajo.* Doctrina Online, 6 de agosto de 2020. Lejister. Com https://ar.lejister.com/pop.php?option=articulo&Hash=0b1f69fd07eefb0dc2d99b073a763cee&from_section=autor

Documentos

Boletín Internacional de Investigación Sindical. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (2017). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales (2010). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 15 de noviembre de 2016, de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1

Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales (2016). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 22 de abril de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/>

Legislación

Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (s. f.). Recuperado el 29 de octubre de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

Decreto 297/2020 Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Recuperado el 20 de marzo de 2020, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

Digesto Emergencia Sanitaria Coronavirus COVID- 19. Normativa actualizada al 12/08/2020. Recuperado el 13 de agosto de 2020, de <http://www.bibliotecadigital.gob.ar/items/show/2682>

Notas

[1] Conforme al art. 6 del *Decreto 297/2020 Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.* Recuperado el 20 de marzo de 2020, de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

[2] Para un desarrollo in extenso de este tema véase Pierbattisti, Damián (2008). *La privatización de los cuerpos.* (1ª ed.): Buenos Aires: Prometeo.

[3] Neffa, Julio (2015, julio). *Introducción al concepto de condiciones de medio ambiente de trabajo (CYMAT).* Voces en el Fénix. Recuperado el 21 de agosto de 2015, de http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/fenix46%20baja_0.pdf , p. 14.

[4] Cámara Federal de Casación Penal Sala IV 14/07/2016 "*Azucarera, J. M. Terán S.A., Ing. Santa Bárbara, J. A. C. y J. J. C. s/ recurso de casación*" (s. f.). Recuperado el 3 de noviembre de 2016, de <http://www.ijeditores.com.ar/index.php?option=news> .Revista

Iberoamericana de Derecho Ambiental y Recursos Naturales. Director: Dr. Dino Luis Bellorío Clabot, Secretaria de Jurisprudencia: María Fernanda Bujía, IJ Editores. Declarada de Interés Ambiental por la Legislatura CABA, Resolución 294/2016.

[5] "La violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el lugar de trabajo como toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual la persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (v. pto. 1.3.1. del "Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas", elaborado en la Reunión de expertos en 10/2003 - Ginebra - www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT"). CNAT Sala I 13/02/2012 "V.P., M.A c/Teletech Argentina S.A. s/ Despido" (Pasten de Ishihara - Vilela). En el mismo sentido, Sala I 25/04/2012 "A., A.K c/ Ekekens SA y otro s/despido" (Pasten de Ishihara - Vilela) y Sala I 31/08/2012 "Q., V. B. c/Helcint SRL y otros s/despido" (Pasten de Ishihara - Vilela). Piñuel, Iñaki (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Madrid: Aguilar. Piñuel, Iñaki y García Ariana (2015). *La evaluación del mobbing. Como peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. (1ª ed.): Buenos Aires.

[6] Dejourns, Cristophe (2019). *El sufrimiento en el trabajo*. (2ª ed. ampliada): Buenos Aires: Topía, p. 18/54.

[7] Dejourns, Christophe (2001). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. (3ª ed.): Buenos Aires: Lumen Hvmanitas, p.194/195.

[8] Boletín Internacional de Investigación Sindical. *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo* (2017). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 4 de noviembre de 2017, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/_documents/publication/wcms_553931.pdf , p.13

[9] Dejourns, Christophe (2013). *La banalización de la injusticia social*. (2ª

ed.): Buenos Aires: Topía, p.137.

[10] Piñuel, Iñaki (2013). *Por si acaso te acosan...100 Cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo*. (1ª ed.): Buenos Aires: SB, p.12.

[11] Piñuel, Iñaki (2008). *La dimisión interior. Del síndrome posvacacional a los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Pirámide, p. 151.

[12] *Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales* (2016). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 22 de abril de 2016, de <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/>, p. 27

[13] Leka, Stavroula (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud (s. f.). Recuperado el 25 de marzo de 2015, de http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf, p. 4.

[14] Véase Bujía, María (2018). *¿Cuál es la eficacia del Convenio de la OIT 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (ratificado 13/01/2014) en el contexto socioeconómico actual de la Argentina para los trabajadores del sector privado?* (RC D 1410/2018). Doctrina Online Rubinzal -Culzoni. Anuario 2018 <https://www.rubinzalonline.com.ar/index.php>

[15] "La dignidad del ser humano no deriva de un reconocimiento ni de una gracia de las autoridades o poderes, toda vez que resulta "intrínseca" o "inherente" a todas y cada una de las personas humanas por el solo hecho de serlo (Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo, primer párr., y art. 1; asimismo, PIDESC, Preámbulo, primer párr.; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10.1, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, Preámbulo, párr. segundo y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía constitucional)". CSJN 21/09/2004 "Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/ Accidentes Ley 9688".

[16] Véase Fernández Sessarego, Carlos (2015, abril). *Los jueces y la reparación del "daño al proyecto de vida"*. Recuperado el 6 de noviembre de 2016, de <http://www.saij.gob.ar/jueces-reparacion-dano-al-proyecto-vida->

[jueces-reparacion-dano-al-proyecto-vida-nv11049-2015-04-22/123456789-0abc-940-11ti-lpsedadevon](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084776.pdf), p. 11/30. Fernández Sessarego, Carlos. *El daño al «proyecto de vida» en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (s. f.). Recuperado el 6 de noviembre de 2016, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084776.pdf>

[17] Piñuel, Iñaki (2013). *Por si acaso te acosan, op. cit.*, p. 85.

[18] Tal como sostiene Mónica Pinto: "El principio pro homine es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre". Pinto, Mónica (1997). *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*. Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/20185.pdf>, p.163.

[19] CSJN 10/08/2010 "Ascuá, Luis Ricardo c/SOMISA s /Cobro de pesos. Recurso de hecho", www.rubinzalonline.com.ar, Jurisprudencia de Derecho Laboral, RC J 13225/2010. Citado por Gallino, Gisel; Guirado, Diego y Ojeda, Raúl. *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional según la Corte Suprema de Justicia de la Nación*. En Ackerman, Mario (2014). *Revista de Derecho Laboral: el Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional*. (1ª ed.): Santa Fe: Rubinzal- Culzoni, p.654/655

[20] CSJN 21/09/2004 "Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidente. Ley 9.688".

[21] CNAT Sala II 12/10/2007 "R., F. c/Cablevisión SA s/despido" (Maza – Pirolo). En el mismo sentido, Sala II 21/09/2009 "P., C. A c/Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otro s/despido" (Pirolo – González), Sala II 29/12/2010 "M., J. c/Coto SA s/despido" (Pirolo - González) y Sala II 16/02/2012 "R.F., P c/Citytech SA s/mobbing" (González – Maza).

[22] Abajo Olivares, Francisco (2010). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. (3ª ed.): Buenos Aires: Abeledo Perrot, p. 458.

[23] "Un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones establecidas sobre la base de las necesidades previamente determinadas: · temas de salud y de seguridad en el entorno físico de trabajo; · temas de salud, seguridad y bienestar en el entorno psicosocial de trabajo, con inclusión de la organización del trabajo y de la cultura laboral; · recursos de salud personal en el lugar de trabajo, y · maneras de participar en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y otros miembros de la comunidad". *Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción: para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales* (2010). Organización Mundial de la Salud. Recuperado el 15 de noviembre de 2016, de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1, p. 11.

[24] Castel, Robert (2012). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. (1ª ed. 1a reimp.): Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, p. 145.

[25] Bialet Massé, Juan (2010). *Informe sobre el Estado de las Clases Obreras Argentinas* (1ª ed., Vol. I), La Plata, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.