

Voces: TRABAJADOR - TUTELA JUDICIAL EFECTIVA - DERECHO LABORAL - PROCESO LABORAL

Título: La acción preventiva del art. 1171 CCyCN. en el proyecto de Código Procesal Laboral de Corrientes

Autor: Boleso, Héctor H.

Fecha: 18-abr-2022

Cita: MJ-DOC-16520-AR | MJD16520

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Riesgos psicosociales en el trabajo. III. Conocer e identificar los riesgos psicosociales del trabajo permiten su prevención. IV. El deber de prevención. V. Los arts. 134 - Proyecto de reformas CPL y 1711 y ss. CCyCN. VI. Conclusiones.*

Por Héctor H. Boleso (*)

«Desde lo más remoto y primitivo hasta la contemporaneidad: monarcas, presidentes, dictadores, dominadores, jefes, y un largo etcétera, violan como quieren protocolos, tradiciones y códigos, se valen de lo que les ha sido conferido o que han arrancado pasando por alto sentimientos de culpa, derechos de otros e intereses de la sociedad». El poder, Noé Jitrik

I. INTRODUCCIÓN

La RE 3540, dictada el 17 de marzo de 1980, publicada en el B.O. del 05.06.1980, con ligeras modificaciones, sigue vigente en la Provincia de Corrientes.

El proyecto de reformas al Código Procesal Laboral, aún no fue sancionado por la Legislatura.

Aquél, pretende asimilar los cambios sufridos por la realidad social, global y local.

La Constitución Nacional tiene hoy un Bloque de Constitucionalidad Federal -BCF- y nuestro país se ha integrado al Sistema Mundial e Interamericano de Protección de Derechos Humanos.

La reforma constitucional de 1994 reafirmó, enriqueció y extendió los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, especialmente el protector, el de igualdad y no discriminación, el de

progresividad, el pro homine y las reglas in dubio pro operario, de la selección de la norma más beneficiosa y subsistencia de la condición más favorable.

La Corte IDH y en consonancia la CSJN, han resuelto que los jueces nacionales deben realizar el control de convencionalidad, entre las normas internas y la Convención Americana, de oficio y en el marco de sus respectivas competencias. Este control difuso de convencionalidad, convierte al juez nacional en juez interamericano.

La primera reconoció a los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) como derechos autónomos y justiciables, con arreglo al art. 26, CADH (1).

En particular se expidió sobre el «derecho al trabajo», «el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias que aseguren la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo» (2), doctrina reiterada en Spoltore vs. Argentina (3) y en Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras (4).

A través del ejercicio del constitucionalismo transformador latinoamericano, en su jurisprudencia evolutiva ha reconocido otros DESCAs como el derecho a la seguridad social (5). Y a la salud (6).

La interpretación y aplicación de las normas que hacen operativos tales derechos, debe hacerse, de acuerdo a la indivisibilidad e interdependencia propia de los Derechos Humanos, dado que éstos se potencian mutuamente, a fin de brindar mediante el proceso laboral, una tutela judicial efectiva que asegure la integridad y condiciones dignas de labor a los trabajadores.

II. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El trabajo, el lenguaje, el amor y las relaciones sociales, constituyen dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano.

El primero es una actividad humana realizada -cada vez más- bajo tensión, la que es sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), donde el trabajador tiene que aplicar sus capacidades físicas, mentales y psíquicas, gastar energías, vencer dificultades, hacer esfuerzos para usar eficazmente máquinas, soportar los riesgos del medio ambiente laboral, lo que puede generar fatiga y sufrimiento.

La actividad, impone al trabajador exigencias físicas, psíquicas y mentales que son fuentes de cansancio; lo que también puede traer dolor y predisponer a contraer enfermedades.

El trabajo siempre se ejecuta en un marco histórico, político y económico, en un determinado modo de desarrollo y evoluciona constantemente.

Las innovaciones científicas y tecnológicas exigen una constante adaptación, los sistemas informatizados de vigilancia y control producen una carga global de trabajo cada vez más intensa en cuanto a las dimensiones psíquicas y mentales, lo que tiene impacto directo sobre la salud biológica, como psíquica, mental y social.

En este momento histórico debemos discernir cómo y cuánto, las condiciones y medio

ambiente de trabajo (CyMAT) y los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) impactan sobre la salud del trabajador. A fin de prevenir tales afecciones o minimizar el daño que ocasionan.

Por ello, la acción preventiva en el Derecho del Trabajo, a través del proceso laboral aparece como una vía propicia para su desarrollo por su carácter tuitivo. Ello merece nuestra atención y estudio, para que demos a esta herramienta protectora, la utilidad que puede brindar.

Sabemos que las CyMAT se modifican permanentemente como consecuencia del cambio científico y tecnológico, ya que las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos. Éstos impactan sobre el colectivo de trabajo, y para prevenirlos deberían eliminarse, reducir o controlarse en su fuente y hacer prevención para todo el colectivo de trabajo. No existe una predisposición natural al accidente o enfermedad profesional; los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden (y deben) cambiarse.

Pero además, podemos considerar como factor de riesgo, al neoliberalismo que en su fase actual, como una mutación del capitalismo, convierte (o hace creer) al trabajador en empresario, en grandes sectores del orbe.

Dice Han que, hoy creemos que somos un proyecto libre que constantemente se crea y se reinventa. Ignorando nuestro sometimiento.

Esto va acompañado de una sensación de libertad, que nos hace pensar que estamos liberados de las coacciones externas. Más nuestro yo, como proyecto, nos somete a coacciones internas y propias, en forma de una coacción hacia el rendimiento y la optimización.

Esta libertad, paradójicamente, genera coacciones, enfermedades como la depresión y el síndrome de burnout son un signo patológico de que la libertad se ha convertido en coacción

El actual sujeto de rendimiento, se cree libre, pero se explota a sí mismo de manera voluntaria.

Por lo tanto, quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace responsable a sí mismo, se avergüenza, dirige el sentimiento de agresión contra sí mismo, y se convierte en depresivo.

El sujeto de rendimiento constantemente se violenta a sí mismo. La autoexplotación le produce un cansancio infinito. Este sujeto, es la figura originaria de la sociedad del cansancio (7).

Esto no hace más que mostrar la complejidad del tema, y la necesidad de una investigación exhaustiva, especialmente cuando las perturbaciones psicosociales relacionadas con las tareas afectan al trabajador de una manera menos directa y menos visible que las patologías físicas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales reconocidas. Para prevenir es necesario dotarse de conocimiento y medios que permitan identificar rápidamente esos riesgos.

III. CONOCER E IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOCOSOCIALES DEL TRABAJO PERMITEN SU PREVENCIÓN

Las diversas crisis económicas -globales y locales-, más el impacto del COVID 19 en la

actividad empresarial, han provocado que los RPST derivados de los cambios del proceso de trabajo, de su contenido y organización deterioraran las CyMAT, influyendo negativamente sobre la salud de los trabajadores.

Los cambios introducidos para hacer frente a las crisis procuraron el incremento de la productividad, el mejoramiento continuo de la calidad, la búsqueda sistemática de la reducción de los costos, la introducción, aceptación y difusión de las innovaciones en cuanto a los productos y los procesos.

En tal contexto, la exigencia a los trabajadores para alcanzar esos objetivos y volumen de producción, intensificó el proceso de trabajo, las jornadas de labor se prolongaron - superando los máximos legales-, tal carga de trabajo provoca una excesiva fatiga, estrés, sufrimiento y aumento de los riesgos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que deterioran la salud de los trabajadores.

Los cambios dispuestos por las empresas, so pretexto de la eficacia, en un brutal contexto competitivo, contribuyen a desestabilizar las profesiones y los colectivos de trabajo y, por ende, su capacidad de resistencia.

También afecta a quiénes trabajan, la dificultad en la articulación de la vida familiar y la vida profesional, especialmente cuando determinados modos de organización del tiempo laboral y del tiempo privado no facilitan dicha conciliación. Estos conflictos, si no se los previenen, pueden tener consecuencias nefastas para los trabajadores y traducirse en problemas de relaciones familiares y afectivas, en falta de satisfacción laboral, estrés y problemas de salud

Antes de la pandemia, Neffa (8), hizo una gran labor, sobre la importancia de identificar los principales factores de riesgos psicosociales en el trabajo, obviamente para intentar prevenirlos:

Y dice que son -muy sintéticamente-:

- a) La demanda psicológica y el esfuerzo requerido: la cantidad, ritmo e intensidad del trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo; la duración del tiempo de labor, la complejidad de la actividad
- b) El estrés, como la capacidad que tienen los trabajadores para adaptarse y/o resistir a los riesgos y amenazas provenientes del proceso de trabajo
- c) Las exigencias emocionales movilizadas en la actividad, que pueden causar daño o permitir el control sobre sí mismo y lograr satisfacciones, tanto en las relaciones con el público, clientes, usuarios o pacientes
- d) La autonomía en el trabajo, que consiste en la posibilidad de ser actor, conducir su propia vida profesional y tener la posibilidad de progresar y hacer carrera
- e) Las relaciones sociales en el trabajo, que son importantes y múltiples porque refieren a compañeros de trabajo, jefes directos, la jerarquía, la empresa, los clientes, usuarios, pacientes y educandos
- f) Los conflictos éticos y/o de valores, que se pueden generar cuando el trabajador ve impedida

la posibilidad de trabajar con calidad y respetar las reglas de la profesión, si sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta

g) La inseguridad en la situación de trabajo y empleo, situación que puede darse cuando se es víctima del desempleo, el puesto de trabajo es de carácter precario, no está registrado; o si el porvenir es incierto por riesgo de despido, de suspensiones o de la reducción del salario

Ahora bien, aquellos factores de riesgo interactúan con numerosas variables que se dan en el proceso de trabajo, y pueden ser agravados por problemas de salud que ya padecen los trabajadores. Por otra parte, el efecto sobre quiénes reciben el impacto será diferente en función de la posición en la estratificación social, educación, formación profesional, del género, edad, características de personalidad, capacidades de resistencia y adaptación al estrés.

Algunas molestias o violencias que pueden sufrir los trabajadores son:

1. Hostigamiento, mobbing, acoso moral
2. El síndrome de burnout
3. La violencia (física o verbal) en el trabajo
4. Acoso sexual en el trabajo
5. Adicción al trabajo (workaholism)
6. Consumo adictivo de drogas y de alcohol
7. Acoso moral institucional, hace hincapié en las responsabilidades de las empresas frente a las consecuencias sanitarias de los modos de organización del trabajo (9).

Agregamos que, la crisis sanitaria provocada por la pandemia de COVID-19 prácticamente borró las fronteras entre lo laboral y lo extralaboral, por el impacto de las temporalidades del trabajo en la vida privada.

Desde el ASPO muchos trabajadores debieron trabajar desde sus casas, sin estar necesariamente preparados. Más, el cierre de escuelas obligó a padres, y más a las madres a tener que hacerse cargo también de actividades profesionales a distancia y de la educación de sus hijos.

En términos generales, el teletrabajo exige reorganizar los tiempos domésticos y laborales de una manera completamente nueva. Lo que puede resultar difícil de administrar ya que propicia eventuales aumentos del horario de trabajo.

A los que tuvieron que seguir yendo a sus lugares de trabajo, porque su actividad no podía hacerse a distancia -trabajadores de primera línea o trabajadores esenciales>>-, la pandemia les ha planteado problemas inéditos. El miedo a contagiar a sus seres queridos o al entorno laboral, el aumento del tiempo de viaje por la reducción de los servicios de transporte público y, en algunos casos, las horas extras para hacer frente a la crisis.

Toda esta multiplicidad de factores y su complejidad, en cada caso, deberán ser estudiadas y

evaluadas por quien promueva la acción preventiva, y por el/la Juez/a quien decida denegar o concederla

IV. EL DEBER DE PREVENCIÓN

El deber de prevención eficaz se funda en: el compromiso del Estado Nacional, de adoptar medidas preventivas, en casos de extrema gravedad, urgencia y necesidad, a fin de evitar daños irreparables a personas -Sistema Interamericano de DDHH-. El mandato constitucional impuesto a toda persona de no dañar -art. 19 CN-, el principio protector -art 14 bis-; el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Protocolo de 2002, los Convenios 187 y 190 de la OIT -normas supraleales-.

Sumamos, el deber de indemnidad -art. 75 LCT- que pesa sobre todo empleador; el deber de prevenir el daño, que tiene toda persona, en cuanto de ella dependa -art. 1710 CCyC-, el principio de buena fe -art 63 LCT-, los arts. 4 apartado 1 y 31 de la LRT que obligan al patrón y a la ART a la prevención eficaz.

A su vez se armoniza con el derecho a la salud, «bien público» según la CortelDH, y que los Estados Parte del Sistema Interamericano se comprometen a resguardar adoptando las medidas atinentes a la prevención y el tratamiento de las enfermedades profesionales y de otra índole (art.10.2.Protocolo de San Salvador).

Dada la indivisibilidad e interdependencia de los DDHH, debe sumarse el derecho a la vida, primer derecho de la persona humana, garantizado por la CN, y que comprende el derecho a acceder a condiciones de labor que le garanticen una existencia digna (10).

Por ello, la acción preventiva debe ser empleada en el Derecho del Trabajo, con el fin de prevenir o hacer cesar actos lesivos, preservando la integridad psicofísica del/la trabajador/a, así como para hacer cesar actos de violencia laboral, mobbing, reiterados cambios organizacionales impuestos sin discusión, o cualquier conducta que actúe negativamente sobre los factores de RPST y que se produzcan en el trabajo.

El proyecto de código laboral pretendía dar una herramienta procesal muy útil a los magistrados, para poder evitar un daño, sea previendo su producción, mantenimiento o agravamiento.

El deber genérico de prevención reside en toda persona -art 19 CN- física o jurídica -art 14 bis CN, arts. 75 y 63 LCT, pertinentes de la LRT, art 1710 CCyCom. Entre las últimas los estados Provincial y Nacional -art 1.1, 2 CADH-.

El art 1710 CCyCom, pone tal deber en cabeza de todos aquellos que se encuentren en posición de evitar la producción del daño. Ello deberá ser evaluado en cada caso concreto, conforme a las circunstancias, ya que deberá establecerse si la acción u omisión requerida depende de ella, recién ahí será exigible la adopción de «medidas razonables» para evitar que se produzca un daño o disminuir su magnitud, todo ello en función del principio de buena fe (art. 1717, inc. b, CCyCom).

V. LOS ARTS 134 - Proyecto de reformas CPL- y 1711 y ss- CCyCom-

La norma propuesta -art 134 CPL- otorga amplias facultades a los magistrados, y simplemente

a modo enunciativo, prevé los casos en que sea necesario: «incluir en las empresas sistemas de seguridad en maquinarias que no lo posean, colocación de extractores de aire de ambientes con polución, tanto como la entrega y provisión de elementos de seguridad», y que en tales circunstancias la acción puede ser promovida por el trabajador, los sindicatos y las ART.

Recordemos que, a partir de 1999, desde la OIT se promueve la necesidad de que los trabajadores tengan un trabajo decente. Es decir, aquél que es logrado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (11).

Se trata de un trabajo libre, productivo y seguro, en el que se respeten los derechos laborales.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, enfatizamos la necesidad de ambientes laborales sanos y seguros para preservar la salud física y mental de los trabajadores, y también estimular su desarrollo y desempeño profesional.

La acción preventiva, procede frente a cualquier acción u omisión antijurídica. Lo que debe apreciarse desde un punto de vista objetivo, prescindiendo de toda valoración en cuanto a la reprochabilidad de la conducta del agente que puede ocasionar u ocasionó el perjuicio -art 1717 CCyCom-.

Debe ser causalmente previsible la producción o el agravamiento del daño.

Están legitimados para accionar quiénes acrediten un interés razonable en la prevención del daño -art 1712 CCyCom-.

El accionante deberá aportar elementos probatorios idóneos, que demuestren que existe un riesgo cierto de que el daño se produzca.

Deberá acreditarse que quien acciona es titular de un derecho subjetivo o un interés legítimo, o que cuenta con legitimación suficiente para tutelar un interés difuso determinado, como así también que existe una amenaza cierta de que se produzca un daño ilegítimo (12).

El art. 1713 CCyCom confiere amplias facultades al juez interviniente, a fin que pueda evitar que se concrete el daño en perjuicio de la víctima. Aquél tomará las medidas que resulten más apropiadas, al objeto de la pretensión.

Podrá resolver conforme el pedido de la parte, o actuar de oficio, dictando una sentencia que admita la acción, en forma definitiva o provisoria, disponiendo obligaciones de dar, hacer o no hacer, según corresponda.

Tal decisión estará fundada, y a su vez deberá ponderar los criterios de menor restricción posible y de los medios más idóneos para asegurar la eficacia en la obtención de la finalidad -art 1713 CCyCom-.

Entre las obligaciones de no hacer, se ha dispuesto la prohibición de acercarse a la accionante. Así, ante el maltrato psicológico y acoso sexual sufrido por una trabajadora, de parte de un superior, se ordenó cautelarmente la restricción de contacto de todo tipo del segundo, debiendo además no innovar en el puesto y salario de la actora según categoría y funciones ostentadas al inicio de la demanda (13).

Como obligación de dar, ante el derecho a la salud y la integridad psicofísica del demandante, que se hallaba en inminente peligro, se ordenó cautelarmente a la ART, la urgente continuidad del tratamiento del primero, con su médico tratante con el cual se atendía hace 17 años (14).

Como obligación de dar, trabajadora que padecía una enfermedad respiratoria -asma- por la que, por recomendación médica, debía permanecer en su domicilio, y comunicó de ello a su empleadora. Ante despido, se dispuso con base normativa en D 329/2020, que «Esta crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole asegurando a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo lleva a la marginalidad de la población». Por lo que se entendió prioritario atender el reclamo cautelar, frente al daño irreparable que podría generar a la trabajadora, en el contexto de emergencia que es público y notorio, la privación del ingreso, por el perjuicio a la economía personal y familiar, y se dispuso su reincorporación (15).

Como obligación de dar o hacer. Empleada que acreditó con certificado médico, que padecía un trastorno psiquiátrico, de ansiedad generalizada con agorafobia. Y la recomendación de reinserción laboral paulatina, bajo el régimen de trabajo remoto. Se ordenó a la empresa que le otorgue trabajo en forma remota mientras subsista la recomendación del médico tratante y no varíen las circunstancias, con el pago íntegro de la remuneración y demás consecuencias obligacionales que surgen de mantener vigente el vínculo, ello sin perjuicio de las facultades de control que le asisten a la empleadora en los términos del art. 210 LCT (16).

Como obligación de no hacer. Ante la decisión de establecer el retorno a la actividad presencial de agentes del Subsistema Público de Salud Pública de la CABA dispensados que contaran con una dosis de vacuna contra COVID 19, se decidió que la convocatoria era un acto inmotivado, se ordenó al GCBA que para establecer el retorno a la actividad presencial de los agentes citados dispensados, respecto a aquellos que contaban con una sola dosis, debe cesar todo comportamiento que le imponga el retorno a la actividad presencial sin la existencia previa de un acto administrativo adecuadamente motivado (17).

Como obligación de hacer en cabeza del principal. a) Ante el inicio de una acción, por violencia en el ámbito laboral, por una preceptora contra un rector, se dictaron medidas de restricción de acercamiento, varias veces prorrogadas. Y se dispuso que: «es el Ministerio de Educación de la Provincia, quien debe intervenir para dar una solución definitiva, y cumplir su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 75 LCT; garantizando la indemnidad psicológica de sus dependientes. Habida cuenta de que se ha comprobado un clima general y personal hostil por el que el principal debe responder» (18).

b) Se condena al Instituto de juegos y casinos de Mendoza a que «adecúe y acredite el correcto funcionamiento del sistema de ventilación, extracción y refrigeración de aire de la Sala de Juegos Tradicionales, para que los trabajadores puedan desarrollar de manera adecuada, segura y conforme la normativa vigente su labor». Pues «El fundamento de la obligación de seguridad del empleador radica en el principio genérico de no dañar, en el principio protectorio que rige el derecho laboral y en la posición jurídica del trabajador dependiente, quien al subordinarse, pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, sometiéndose así a los poderes de dirección y disciplinarios de éste» (19).

VI.CONCLUSIONES

La Legislatura local, debe actualizar el Código Procesal Laboral, vigente desde hace 42 años.

El proyecto, que tiene media sanción, implementa en el art 134 y ss la acción preventiva prevista en el art 1171 y ss del CCyCom de la Nación.

Se pretende con aquél, actuar sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), más los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST), que impactan en la salud del trabajador, a fin de prevenir tales afecciones o minimizar el daño que pudieran ocasionar.

La acción es propicia, en aquellos casos en que la patronal no adopte medidas para prevenir situaciones de ambiente hostil en su establecimiento, ni tampoco realice exámenes médicos periódicos a sus dependientes -responsabilidad que también compete a la aseguradora-, y todo supuesto donde se vulnere el deber de prevención.

El Convenio 190 de la OIT, -por ejemplo-, exige a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo -art 9-.

También obliga a los patrones a tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo -art 9 inc b)-.

Además, los empleadores deben proporcionar a los trabajadores, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores -art. 9 inc. d).

El art. 8 impone al Estado nacional, el deber de adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Hemos citado las normas vigentes, y casos jurisprudenciales recientes. De ahí nuestra convicción que: el instituto previsto en el art. 134 del proyecto de reformas al Código procesal laboral de Corrientes, de tener sanción, será una herramienta útil para la tutela eficaz y efectiva -art 14 bis CN- del hombre y la mujer trabajadores.-----

(1) CorteIDH, Caso Lagos del Campo Vs. Perú, S del 31.08.2017, Consid 143, www.corteidh.or.cr.

(2) CorteIDH Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 155, www.corteidh.or.cr.

(3) CorteIDH, Caso Spoltore Vs. Argentina, S del 9.06.2020, www.corteidh.or.cr.

(4) CorteIDH, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras, S del 31.08.2021, www.corteidh.or.cr.

(5) CorteIDH, Caso Muelle Flores vs. Perú, S del 6.03.2019, Consid 173; ídem, Caso Asociación Nacional de Cesantes y Jubilados de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria vs. Perú, S del 21.11.2019, Consid 157, www.corteidh.or.cr.

(6) CorteIDH, Caso Poblete Vilches vs. Chile, S del 8.03.2018, Consid 106; ídem. Caso

Guachalá Chimbo vs. Ecuador, S del 26.03.2021, Consid 97, www.corteidh.or.cr.

(7) Byung Chul Han, Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de Poder, Traducción de Alfredo Bergés, Pensamiento Herder, 1a. Edición digital 2014; Ídem, La sociedad del cansancio, Traducción de Arantzazu Saratzaga Arregi, Pensamiento Herder, Barcelona 2012.

(8) Neffa, Julio César, Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio, 1a ed -CABA: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET, 2015, Libro digital, PDF.

(9) Coutrot Thomas: Después del juicio contra France Télécom: ¿cuál es el proyecto para el trabajo?, en: De(s)liberar el Trabajo. Desafíos de la salud laboral: democracia y temporalidades, Claire Edey Gamassou-Arnaud Mias (coordinación), Teseopress.com.

(10) CSJN, «Silva, Facundo J c/Unilever», 18.12/2007, ídem «Torrillo Atilio A c/Gulf Oil Argentina», 1.3.2009, www.csjn.gov.ar.

(11) Conferencia Internacional del Trabajo, 87.a reunión, Ginebra, junio de 1999, Memoria del Director General: Juan Somavia, Trabajo decente, OIT, www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm.

(12) Picasso, Sebastián-Sáenz, Luis:en Código civil y comercial de la Nación comentado, Gustavo Caramelo; Sebastián Picasso; Marisa Herrera, 1ª edic CABA, T IV, Infojus, 2015.

(13) Juzg Nac Trab 72, «B. E. M. c/ G. A. S.A. y otro | medida cautelar», 15-abr-2021, MJ-JU-M-131794-AR | MJJ131794, LJ, MJ, www.microjuris.com.ar.

(14) Juzg Nac Trab 72, D. L. I. A. M. c/Swiss Medical ART S.A. | acción de amparo, 2-jun-2021, MJ-JU-M-132654-AR | MJJ132654, LJ, MJ, www.microjuris.com.ar.

(15) CNAT, Sala I, Reyes, Gloria Sol c/Soluciones Médicas Integrales S.A. s/Medida Cautelar, Sentencia Interlocutoria del 6.8.2020, www.cij.gov.ar., en: Boleso, Héctor Hugo: Proceso laboral, protección a sectores vulnerables y Covid-19, 1-dic-2021, MJ-DOC-16284-AR|MJD16284, www.microjuris.com.ar.

(16) P., M. S. vs. Gregard S.A. s. Medida cautelar Juzg Nac Trab N° 8; 06/05/2021; Rubinzal Online; RC J 2452/21, ver Comentario de Sosa, Ma. Fabiana: Una cautelar ordena la dación de trabajo remoto como forma de proteger a la trabajadora, www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-3.-una-cautel-ar-ordena-la-dacion-de-trabajo-remotocomo-forma-de-protecter-a-la-trabajadora-por-fabiana-sosa.html.

(17) Juzgado en lo Contencioso Administrativo y Tributario N° 23, ATE c/GCBA s/amparo, Expte. 110.40/2021-0, Actuación: 913701/2021, ver Comentario de Lozano, Ma. Paula: La vacunación y el retorno a la actividad del personal de salud con riesgo sanitario. Análisis de la medida cautelar en los autos «Asociación Trabajadores del Estado c/GCBA s/amparo», www.lacausalaboral.net.ar/doctrina.-la-vacunacion-y-el-retorno-a-la-actividad-delpersonal-de-salud-c-n-riesgo-sanitario-por-maria-paula-lozano.html.

(18) Cam Apelac de Goya (Ctes), 13.10.2021, «C. Y. M. c/ F. R. S. M. s/ violencia de género», Expte. n° Z16 20857-20, Sumario, elDial.com-AAC96C, Publicado el 21/12/2021,

www.eldial.com.

(19) Cam Trab Mza Sala I, «Asociación Sindical Unión Personal de Juego Casino de Mendoza c/ Instituto Provincial de Juegos y Casinos de Mendoza», 5/ene/2022, MJ-JU-M-135969-AR|MJJ135969, MDZ,LJ, MJ, www.microjuris.com.ar.

(*) Ex Juez Laboral de la Provincia de Corrientes. Ex Docente Universitario UNNE. Autor de libros y artículos sobre Derecho Laboral, Proceso laboral y Derechos Humanos.