

Logo

Voces: DERECHOS HUMANOS - OBLIGACION DE SEGURIDAD - PERSPECTIVA DE GENERO - ACCIDENTES DE TRABAJO - PROCESO LABORAL - SEGURIDAD SOCIAL - CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS - ORDEN PUBLICO

Título: Los riesgos psicosociales del trabajo, el deber de prevención y la perspectiva de género

Autor: Boleso, Héctor H.

Fecha: 6-jul-2023

Cita: MJ-DOC-17270-AR | MJD17270

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. Condiciones y medio ambiente de trabajo. Riesgos psicosociales en el trabajo. III. Las innovaciones científicas y tecnológicas y su impacto. IV. Conocer e identificar los riesgos psicosociales en el trabajo permiten su prevención. V. El deber de prevención. VI. La salud y el trabajo son derechos fundamentales.*

Por Héctor Hugo Boleso (*)

I. INTRODUCCION

Nuestra Constitución Nacional tiene 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 y la ratificación del Convenio 190 de la OIT, reafirmaron, enriquecieron y extendieron los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como el protector, el de igualdad y no discriminación, el de progresividad, el pro homine, las reglas in dubio pro operario, la selección de la norma más beneficiosa y subsistencia de la condición más favorable, que deberán ser interpretados y aplicados con perspectiva de género.

La Corte IDH y 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 a cada 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), en *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras* (4), entre otros.

A través de una rica doctrina jurisprudencial ha fijado una serie de estándares mínimos de protección, relacionando a los derechos laborales con el género (5).

Los trabajadores y trabajadoras poseen derechos fundamentales. Mediante éstos, los primeros y sus representantes, pueden organizarse y expresar las reivindicaciones específicas acerca de sus condiciones laborales. A su vez, los Estados tienen el deber de respetar y garantizar estos derechos, los que permiten nivelar la relación desigual que existe entre trabajadores y trabajadoras, y empleadores y empleadoras, y el acceso a salarios justos, y condiciones de trabajo seguras (6).

A través del ejercicio del constitucionalismo transformador latinoamericano, la Corte IDH, en su jurisprudencia evolutiva ha reconocido otros DESCAs como el derecho a la seguridad social (7), a la salud (8), y con el propósito de garantizar los derechos a la vida e integridad de las personas, el derecho a un ambiente sano (9).

A su vez el Convenio 190 OIT y la Recomendación núm. 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

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.

Para controlar el efectivo cumplimiento, han surgido nuevos mecanismos de protección, a fin de dar efectividad a los derechos, el fortalecimiento de un orden público internacional y la prevención (10).

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 trabajo es una actividad humana realizada -cada vez más- bajo tensión, la que es sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), donde los trabajadores tienen 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 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.

La Corte IDH determinó los alcances del derecho a condiciones de trabajo que aseguren la seguridad, salud e higiene de los trabajadores en el marco de los hechos probados en cada caso, a la luz del corpus iuris internacional sobre la materia y de la normatividad interna de cada Estado demandado.

En el caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos, se probó que las empleadas de la fábrica trabajaban en condiciones de precariedad, insalubridad e inseguridad, en carpas ubicadas en potreros que no reunían los más mínimos estándares de seguridad para la realización de una actividad peligrosa y que no reunían condiciones que permitieran evitar o prevenir accidentes de trabajo. Nunca recibieron instrucción alguna sobre medidas de seguridad, ni elementos de protección para la realización del trabajo. El Estado no ejerció ninguna labor de supervisión o fiscalización orientada a verificar las condiciones laborales de quienes se desempeñaban en la fábrica de fuegos, ni emprendiera alguna acción orientada a prevenir accidentes (11).

Por lo que el Estado de Brasil desconoció el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, en la medida en que falló en su deber de prevenir accidentes de trabajo (12).

La Corte IDH concluyó que el Estado de Honduras incumplió con su obligación de garantizar el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo que aseguren la seguridad, la salud y la higiene del trabajador, en la medida en que falló en su deber de prevenir accidentes de trabajo y de garantizar la aceptabilidad y calidad del ejercicio laboral de las víctimas (13).

El trabajo no es patógeno, son las condiciones y medio ambiente de trabajo y los factores de riesgo psicosociales en el trabajo los que predisponen para la enfermedad.

En materia de prevención, el rol del Estado es determinante porque debe asumir la responsabilidad de cuidar la vida y la salud de todos los ciudadanos; es quien tiene la autoridad para fijar los objetivos, definir políticas y estrategias, establecer normas, promover la adopción de medidas de prevención en todas las empresas y organizaciones, asignando un presupuesto adecuado, estimular las acciones de formación e información sobre los RPST y realizar inspecciones para ayudar a tomar conciencia de las deficiencias constatadas y sancionar llegado el caso.

III. LAS INNOVACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS Y SU IMPACTO

Actualmente 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 de los trabajadores. A fin de prevenir tales afecciones o minimizar el daño que ocasionan.

El proceso laboral es una vía propicia para lograr la prevención. Ello merece nuestra atención y estudio, para que lo utilicemos como vía idónea.

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.

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 o trabajadora en empresario/a, 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, 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 (14).

Esto no hace más que mostrar la complejidad del tema, más la necesidad de una investigación exhaustiva, incorporando el género a una cultura preventiva.

Especialmente cuando las perturbaciones psicosociales relacionadas con las tareas afectan al hombre trabajador y a la mujer trabajadora de una manera diferente. 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.

Incorporando las necesidades específicas de las mujeres: Haciendo visible lo invisible, convirtiendo lo individual en colectivo y transformando la percepción en acción (15).

IV. CONOCER E IDENTIFICAR LOS RIESGOS PSICOCOSOCIALES EN EL 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 (16), 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 (17).

El Estado a través de decisiones políticas debería promover la incorporación de los conocimientos y metodologías ergonómicas en el diseño y refacción de los edificios, máquinas, herramientas, mobiliario, y demás medios de trabajo, insumos, software y velar para que la organización y el contenido de los procesos de trabajo sea más saludable, seguro, confortable y eficaz.

Debe promover la realización de investigaciones epidemiológicas para la confección de un listado de patologías inherentes a los RPST, identificar las causas que provienen de la vida laboral y de la vida doméstica y organizar la prevención y la reparación.

Es posible prevenir y gestionar con éxito las CyMAT, los RPST y el estrés que ellos ocasionan, independientemente de las dimensiones y del tipo de empresa, a condición de que se adopte un buen enfoque. Esto no es solamente una obligación moral y una buena inversión de los empleadores, sino una obligación legal que ha sido insertada en los convenios colectivos de trabajo.

La Corte IDH decidió que son las empresas las primeras encargadas de tener un

comportamiento responsable en las actividades que realicen, pues su participación activa resulta fundamental para el respeto y la vigencia de los derechos humanos. Las empresas deben adoptar, por su cuenta, medidas preventivas para la protección de los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores, así como aquellas dirigidas a evitar que sus actividades tengan impactos negativos en las comunidades en que se desarrollen o en el medio ambiente (18).

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.

Aunque desde mucho antes, y debido a que las mujeres concentran la mayor actividad en las tareas de cuidado, se debe reconocer que es especialmente importante la exposición a la dimensión de doble presencia: las mujeres concentran dos y tres veces la problemática de sus hogares junto a la del trabajo remunerado (19).

V. 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 y Recomendación 206 -normas suprallegales-.

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 fé -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 Corte IDH, 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 (20).

El art 14 bis de la CN, funda el derecho de todo trabajador y/o trabajadora a la protección de la salud psíquica y mental. Y esa es una obligación de seguridad que incumbe al empleador. Este no tendría excusas, si sobreviene un accidente en el lugar de trabajo, cuando había un peligro del cual tenía conciencia o debería haber tenido conciencia dadas sus funciones y porque no tomó las medidas de prevención para garantizar la salud física, psíquica y mental del trabajador.

El empleador no debe ser sólo juzgado por su buena intención, ni por los medios que dispuso para la prevención sino por el resultado de su acción. El principio general es que se debe adaptar el trabajo al trabajador para prevenir, antes que compensar económicamente el daño

una vez producido y tratar de repararlo. El objetivo a lograr no es que la justicia condene sistemáticamente a los empleadores, sino que los estimule a adoptar medidas de prevención adaptadas a las condiciones de trabajo y verifiquen si lo hicieron.

El derecho civil regula la acción preventiva, que debe ser empleada procesalmente 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 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).

En el específico seno del Derecho del Trabajo, el estudio de las masculinidades sirvió como herramienta para ampliar marcos analíticos y metodológicos, y para realizar intervenciones llevadas al ámbito preventivo de las violencias en el ámbito laboral (21).

VI. LA SALUD Y EL TRABAJO SON DERECHOS FUNDAMENTALES

Cuando se fundó la OIT en 1919, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo era una de las demandas más fuertemente exigidas por el sector trabajador (22).

A partir de 1999, la OIT 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 (23).

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

El enfoque humanista del Convenio 190 y su Recomendación 206 permiten anclar el tema de la violencia y el acoso, incluido el de género en las normas de derechos humanos y por ende la tutela y protección de la dignidad humana.

Es decir, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género (24).

El derecho a la salud como bien jurídico protegido, es inherente a la persona y clave para garantizar la dignidad humana, por ello es considerado de forma unánime como un derecho fundamental de todo ser humano y está consagrado por un vasto corpus iuris internacional (25).

Su operatividad efectiva resulta indispensable y para ello es necesario garantizar su plena aplicación también en los lugares de trabajo.

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, estimular su desarrollo y desempeño profesional y debe efectivizarse con perspectiva de género.

La Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo sentó claramente su posición al señalar que la comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos. En un mundo en el que casi 3 millones de trabajadores siguen muriendo cada año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sean reconocidas como un principio y un derecho fundamental del trabajo (26).

Por ello, la OIT decidió en junio de 2022 ampliar la nómina de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, incluyendo el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Declaró además que: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 155, de 1981 y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 deben ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en su versión enmendada en 2022 (27).

El modelo económico de desarrollo existente, produce graves consecuencias sociales, además de concentrar capital, producir desigualdad, pobreza, desempleo, y merma en la calidad del empleo, han afectado de forma negativa a la salud de trabajadores y trabajadoras, en especial las segundas por la doble presencia, incrementando el número de accidentados y enfermos ocupacionales.

Asimismo el sujeto de rendimiento de la sociedad del cansancio, enferma de depresión. Hay una necesidad entonces, de preservar la salud física y mental, y el equilibrio personal de aquél.

La salud es esencial para trabajar dignamente, operarios y operarias necesitan tener un trabajo decente y un medio ambiente saludable, condiciones que anulen o disminuyan los riesgos psicosociales en el trabajo.

El hombre y mujer trabajadores son sujetos de preferente tutela constitucional -art. 14 bis CN-, por lo que el Estado y las empresas, en cumplimiento del deber de prevención impuesto por normas constitucionales, convencionales y legales, deben garantizar y hacer operativos los derechos a la salud, al trabajo y a un medioambiente sano, con perspectiva de género, por ser derechos fundamentales.

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

(2) Corte IDH 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) Corte IDH, Caso Spoltore Vs. Argentina, S del 9.06.2020, www.corteidh.or.cr.

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

(5) Boleso, Héctor Hugo: Algunos estándares mínimos de protección del Sistema Interamericano de Derechos Humanos con relación al género y derechos laborales, Revista del GEDS N° 4, Perspectiva de género en el Derecho Laboral, pág. 75 y ss., MJ-DOC-16950-AR|MJD16950, www.microjuris.com.ar.

(6) Corte IDH, OC 27/21, del 5.05.2021, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, etc., Consid 141, www.corteidh.or.cr.

(7) Corte IDH, 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.

(8) Corte IDH, 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.

(9) Corte IDH, OC 23/17 del 15.11.2017, Medio ambiente y derechos humanos, etc., Consi 57, www.corteidh.or.cr.

(10) Sosa, María Fabiana: Interpretación del Derecho con perspectiva de género, Revista del GEDS N° 4, Perspectiva de género en el Derecho Laboral, pág. 24 y ss., MJ-DOC-16967-AR|MJD16967, www.microjuris.com.ar.

(11) Corte IDH Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 175, www.corteidh.or.cr.

(12) Corte IDH Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus Vs. Brasil, S del 15.07.2020, Consid 176, www.corteidh.or.cr.

(13) Corte IDH, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras, S del 31.08.2021, Consid 33, www.corteidh.or.cr.

(14) 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.

(15) La perspectiva de género en salud y seguridad en el trabajo, OIT, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_22_395.pdf.

(16) 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.

(17) 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.

(18) Corte IDH, Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras, S del 31.08.2021, Consid 51, www.corteidh.or.cr.

(19) https://istas.net/sites/default/files/2020-12/Mujeres_y_Salud%20Laboral_%20GestiondelosRRPP_desde_genero.pdf. (20) CSJN, «Silva, Facundo J c/Unilever», 18.12/2007, ídem «Torrillo Atilio A c/Gulf Oil Argentina», 1.3.2009, www.csjn.gov.ar.

(21) Battaglia, Roberto: Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho. Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades, Revista del GEDS N° 4, Perspectiva de género en el Derecho Laboral, pág. 51 y ss., MJ-DOC-16965-AR|MJD16965, www.microjuris.com.ar.

(22) Bueno, Carmen: La seguridad y la salud en el trabajo a lo largo de un siglo: de la prevención del carbunco a los problemas de salud mental, Reflexiones sobre el trabajo Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, pág. 91, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_73837.pdf.

(23) 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.

(24) Duarte, David: Violencia y acoso, incluido por razones de género, Revista del GEDS N° 4, Perspectiva de género en el Derecho Laboral, pág. 42 y ss., MJ-DOC-16959-AR|MJD16959, www.microjuris.com.ar.

(25) Caso Poblete Vilches vs. Chile, S del 8.03.2018, Consid 106; ídem. Caso Guachalá Chimbo vs. Ecuador, S del 26.03.2021, Consid 114, www.corteidh.or.cr.

(26) Vega Ruiz, María Luz: La salud y el trabajo, los derechos fundamentales del futuro, Revista Jurídica del Trabajo, Enero-abril 2020, pág 28 y ss., www.revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com.

(27) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf.

(*) 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. Integrante del GEDS.