

SEMINARIO FINAL DE GRADO

“SÍNDROME DE BURNOUT, UNA CUENTA PENDIENTE”

CARRERA: Abogacía.

PROFESOR: Barrio Fernando.

DOCENTE GUÍA: Gertosio, Marina.

ALUMNA: Antenao, Nadia.

FECHA DE ENTREGA: 22 de Diciembre de 2016.

INDICE

- INTRODUCCIÓN.....pág. 3-4
- PLANTEO DE PROBLEMÁTICA.....pág. 4-9
- MARCO TEÓRICO.....pág. 9-17
- DESARROLLO.....pág. 18-34
- CONCLUSIÓN.....pág. 34-36
- BIBLIOGRAFIA.....pág. 37-38

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la escasa oferta laboral, y los altos índices de desempleo generan un gran temor para toda la sociedad en general, es por esta razón que ante el acceso a un puesto de trabajo, el individuo trata de satisfacer cada una de las demandas del empleador de la mejor manera posible, para conservar dicho puesto y establecerse en él. Sin embargo, lo cierto es que en muchas ocasiones esto se torna muy difícil ya que las demandas parecen exceder la capacidad de trabajo de cualquier individuo, por lo que comienzan a producirse situaciones de tensión en las cuales el trabajador se siente sobrecargado, al punto de sentirse frustrado e incapaz de satisfacer todas las demandas.

Cabe mencionar, que a esta sobrecarga, debe sumarse el acelerado ritmo de vida que posee cada persona, la escasa remuneración que se percibe en la mayoría de los empleos que no motivan al trabajador de modo alguno, y el contexto de precarización laboral que se vive hace años en nuestro país.

Ante este escenario comienzan a detectarse consecuencias que inciden directamente sobre la salud del trabajador, y cuando hacemos referencia a la salud no solo nos referimos a la salud física, sino también psicológica y psíquica, y aquí es menester tener en cuenta la definición que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el preámbulo de su Constitución, y así define salud, como: “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Como puede

observarse, a la hora de hablar de salud, ya no se hace referencia solo al bienestar físico, sino también al bienestar mental y social.

En el presente trabajo se abordará como temática precisamente, un padecimiento que afecta gravemente a la salud en la actualidad, y es el Síndrome de Burnout conocido coloquialmente como “Síndrome del trabajador quemado”. Este Síndrome que se encuentra presente entre nosotros, propio del ámbito laboral, ha afectado la salud tanto psíquica, como física de numerosos trabajadores, ocasionando en ellos graves daños como consecuencias de su aparición.

Lo cierto es que poco se ha difundido la existencia de este fenómeno, sin embargo existe, es real y afecta a muchos trabajadores activos de nuestra sociedad, y por ello considero que es muy importante investigar y abordar esta temática.

PROBLEMÁTICA:

Como mencionamos anteriormente en el presente trabajo se pretende abordar la temática del Síndrome de Burnout, dicho Síndrome es propio del ámbito laboral, y en los últimos años ha afectado la salud de numerosos trabajadores, cuando hablamos de salud, estamos haciendo referencia a la concepción que ha establecido la Organización Mundial de la Salud (OMS), que tiene en cuenta tanto el aspecto físico, mental y social.

Este Síndrome, perjudica no solo a los propios trabajadores sino también a las diversas empresas e industrias en las cuales se desempeñan estos trabajadores, ya que las mismas verán disminuida la capacidad productiva de su personal.

Ciertamente el Burnout, o “Síndrome del Trabajador Quemado”, existe, y en la actualidad es una realidad que afecta a miles de trabajadores, y nuestra problemática apunta a que si bien este Síndrome existe aún no ha sido reconocido legislativamente. Nada sobre él se ha dicho a nivel provincial ni nacional (con excepción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que ha sido la única que se ha pronunciado sobre el tema). Este Síndrome carece de reconocimiento como enfermedad profesional o laboral.

¿Y porque es tan importante que se reconozca como enfermedad profesional?

La importancia radica en que si este Síndrome no es reconocido como enfermedad profesional o laboral, los trabajadores que lo padezcan carecerán de las indemnizaciones o prestaciones correspondientes que determina nuestra legislación.

En nuestro país existe la Ley 24.557 (Ley de Riesgos del Trabajo), sancionada en el año 1995, esta ley rige la relación entre empleadores y empleados, en cuanto a la seguridad en el ámbito de trabajo que los primeros deben brindarles a los segundos.

Esta ley tiene como objetivos, reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; etc.

Esta Ley obliga al empleador a contratar a una “Aseguradora de Riesgos de Trabajo” (ART), las mismas son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

De esta forma, si algún trabajador es víctima de un accidente durante la jornada de trabajo o contrae una enfermedad a causa de la realización de su labor, la ART debe responder frente a él, siempre bajo el cumplimiento de estas dos condiciones. La Ley N° 24.557 en su artículo 6, inc. 1, define lo que para ella será considerado un accidente de trabajo y en el inc. 2 – a) establece: “se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional”.

Además expresa claramente que: “las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

2 c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren (...).”.

Además actualmente esta Ley de Riesgos del Trabajo en su artículo 46, inc. 1, trae la posibilidad de apelar las decisiones de la Comisión Médica Local, en caso de que rechace la petición del reconocimiento de la enfermedad, así establece: “las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios o ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador...”.

Estos artículos son claros, el Poder Ejecutivo elabora un listado de enfermedades profesionales con una enumeración taxativa, y si la que padece el trabajador, no se encuentra incluida en este listado deberá recurrir a un procedimiento ante la Comisión Médica, para que en última instancia ese padecimiento sea considerado enfermedad laboral para ese caso concreto. En el mejor de los casos, esto demorará unos días, pero es necesario recordar que detrás de esta petición existe una persona que padece un malestar, y que por esta razón no se encuentra activa realizando su trabajo, con todo lo que esto implica desde la falta de alimentos, a la afectación de los sentimientos, y psiquis del trabajador.

Así el Poder Ejecutivo a través del decreto N° 658/96, estableció el listado en el cual se enumeran de modo taxativo las enfermedades profesionales, en este listado se identifican cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades, y también identifica agentes de riesgo (factores presentes en los lugares del trabajo y que pueden afectar al ser humano, por ej. las condiciones de temperatura, humedad, etc.). A lo largo del listado puede apreciarse que se hace referencia en su gran mayoría solo a enfermedades de dolencias físicas, son casi inexistentes las enfermedades de índole psíquica, o psicológica. No se reconoce al Síndrome de Burnout como enfermedad profesional. Este listado de enfermedades fue actualizado por el Poder Ejecutivo en primer lugar por el decreto 1278/2000, que incorporó el art. 6, Inc. 2) b) que abre la posibilidad de que sean consideradas como profesionales enfermedades que no están incluidas en el listado, a través de cierto procedimiento, y en segundo lugar a través del decreto N° 49/2014, que incorporo a esta lista: el aumento de la presión intraabdominal; aumento de la

presión venosa en miembros inferiores; carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos de la columna vertebral lumbosacra. Como podemos observar nada se ha dicho aún acerca del Síndrome de Burnout, ni tampoco de otros tipos de padecimientos como el estrés o el mobbing laboral.

Por lo expresado, se puede percibir un sistema de derecho que permanece estático, mientras las necesidades jurídicas de la sociedad continúan insatisfechas.

Objetivos del Trabajo:

- Como objetivo principal del presente trabajo se pretende denotar la importancia del Síndrome de Burnout, y establecer la necesidad de su regulación.
- Como objetivos específicos se pretende dar posibles respuestas a como cubrir el vacío legal entorno a este Síndrome.

MARCO TEÓRICO:

El Síndrome de Burnout, o del “Trabajador quemado”, es una problemática relativamente nueva, sin embargo desde hace años perturba al ámbito laboral. Incide directamente sobre la salud de los trabajadores e indirectamente sobre los costos de las empresas al generar como consecuencia de su aparición una disminución importante en la capacidad productiva de cada trabajador que lo padece.

Para una corriente de autores este Síndrome tuvo su origen en el año 1969, y al principio se denominó “STAFF BURNOUT”, para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de esa época.

Para la mayoría de los autores las primeras nociones de este Síndrome aparecen en EEUU, en el año 1974, cuando el psiquiatra Herbert Freudenberg, que se desempeñaba en la clínica de toxicómanos donde se prestaban servicios voluntarios, pudo constatar que el personal voluntario que llegaba con mucho entusiasmo, al pasar el tiempo, se mostraban desmotivados, con actitudes negativas con los usuarios y tendencia a evitarlos. Se comprobó que lo demandante del servicio prestado originaba el agotamiento y el cansancio emocional.

Posteriormente, en el año 1977, la Psicóloga Social Cristina Maslach centró su trabajo en estudiar las respuestas emocionales de los profesionales de servicio, que acostumbraban a entregar diferentes tipos de ayuda en situaciones de crisis en el área de la medicina, enfermería, trabajo social, entre otros. Como resultado de estos estudios se concluyó que estos profesionales no estaban preparados para afrontar las exigentes demandas de su trabajo, lo que lo llevaba a diversos desajustes conductuales y emocionales que desembocaban en una incapacidad para ejercer su profesión.

Maslach definió el Síndrome de Burnout como un agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. (Zapata Donoso, Sonia. “El Síndrome de Burnout y los Trabajadores Sociales Municipales. Un acercamiento”).

El término de Burnout nace del inglés “Burnout” que significa “estar quemado”. Hablamos de Síndrome porque en él intervienen factores que se presentan en forma simultánea, pero que actúan en diferentes ámbitos, además del individual y el puramente orgánico.

Como una primera definición se podría conceptualizar al Síndrome de Burnout, como “un estado extremo de cansancio”, que puede ser físico o mental, debido a un trabajo demasiado estresante. (Zapata Donoso Sonia. “El Síndrome de Burnout y los trabajadores sociales municipales. Un acercamiento”).

Una definición más completa, diría que este Síndrome consiste en un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes. Se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo. Se caracteriza por un agotamiento emocional, cinismo (actitudes negativas, deshumanizadas e insensibles hacia las personas que son las receptoras de los servicios), despersonalización, falta de implicación en el trabajo, bajos niveles de realización personal e ineficacia. El burnout puede originarse cuando existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo. (“Estrés en el trabajo, un reto colectivo”.- Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.- 28/04/2016.- OIT”).

Si nos detenemos por un instante en esta definición, podemos observar que se define, al Síndrome objeto de estudio, como: “una respuesta prolongada a una exposición crónica a

riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo”, pero, ¿que son estos riesgos psicosociales?, ¿en qué consisten?

Así se podría afirmar que se denomina factores de riesgo psicosocial, a los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) se encargó de definir a estos factores de riesgo psicosocial en el año 1984, como, “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”. Esta definición destaca la interacción dinámica entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos. Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas comportamentales, que supongan riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo produce una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y satisfacción, y mejora la salud. (“Estrés en el trabajo, un reto colectivo”.- Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.- 28/04/2016.- OIT”).

Dicho esto, se puede observar que el Síndrome de Burnout, no solo está relacionado con estos riesgos psicosociales, sino que además, es originado en gran parte por la

materialización de los mismos, es aquí en donde se puede denotar la gran importancia que tiene trabajar en un ambiente sano y digno, y como contrapartida las consecuencias que trae la ausencia de tales condiciones. Ahora es más sencillo comprender porque la denominación de Síndrome, no solo intervienen factores individuales sino otros que sobrepasan la esfera de lo individual y que están fuera del alcance de control del trabajador, y son los factores que definen las condiciones de trabajo.

Existen más definiciones sobre el síndrome del quemado (como se denomina coloquialmente), otra de ellas puede ser la que hace énfasis en que el mismo se encuentra entrelazado con el estrés y provocado, en mayor o menor medida, por el trabajo emocional; de hecho, son muchos quienes hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas.

Los Tribunales lo consideran “un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional).

En consecuencia, las últimas opiniones doctrinales apuestan por una definición mejor adaptada, considerándolo “un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos normales que se caracteriza principalmente por agotamiento

emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y desmotivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”.

Mencionadas las definiciones, se puede observar que algunas de ellas, hablan del Burnout en relación a las profesiones de servicio y /o ayuda, son ejemplos de ellas, la profesión de enfermería, medicina, trabajo social, etc. Sin embargo últimamente se ha encontrado en otras profesiones. Y volvemos a hacer referencia a lo mencionado con anterioridad, esto es a causa de que se ha descubierto que influyen gravemente los factores psicosociales en la aparición del Síndrome, lo que indica que cualquier trabajador puede padecerlo, solo basta un ambiente laboral estresante para que el mismo aparezca. No obstante ello, los índices indican que en estas profesiones de servicio, este Síndrome se presenta con mayor frecuencia y en niveles de mayor intensidad.

Durante el desarrollo de esta investigación, pude observar que existe una tendencia a confundir el Síndrome de Burnout con otros padecimientos de esta índole, así como lo es el Mobbing Laboral y el Estrés, con este último sobre todo. Por eso me pareció preciso aclarar que si bien estos padecimientos pueden presentar iguales características o algunas similitudes no son ni significan lo mismo. El Síndrome de Burnout, como tal, tiene autonomía propia, y reviste igual importancia que cualquiera de estos padecimientos o enfermedades. A continuación analizaremos las diferencias que existen entre el Síndrome objeto de estudio, el Mobbing Laboral y el Estrés.

En el caso del Burnout y el Mobbing Laboral, se podría decir que la diferencia que existe entre ellos es bastante clara y bien delimitada, ya que mientras éste último genera malestar y frustración a consecuencia de maltrato por parte de una persona o grupo, el Burnout surge de la frustración ante las tareas y la falta de reconocimiento del propio trabajo. (Dr. Chartzman Birenbaum, Alberto. “Mobbing Laboral. Su abordaje y consecuencias”).

Este grado de delimitación bien rígida no existe así, entre el Síndrome de Burnout y el estrés, a punto tal que muchas personas están convencidas de que estos padecimientos pueden ser utilizados como sinónimos, sin embargo aunque de una manera mucho más estrecha existen diferencias entre estas dos grandes enfermedades que afectan al mundo laboral, así se podría comentar que, el estrés es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos (en exposiciones moderadas , lo que se denomina eustrés) y también negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Es evidente que el estrés se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano, a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.

Entre los rasgos más significativos que marcan las diferencias entre uno y otro podemos relacionar los siguientes:

1º El estrés, se pone en evidencia, a través de una sobreimplicación en los problemas mientras que con el síndrome de Burnout, lo que se evidencia, es la falta de implicación en los mismos.

2° En el estrés se da una hiperactividad emocional que puede en algunos casos cursar con sentimientos de culpa. Sin embargo en el síndrome de Burnout lo que se desarrolla es un embotamiento emocional que puede mostrarse como despersonalización y baja realización personal.

3° En el estrés el daño fisiológico es el sustrato primario mientras que en el Síndrome de Burnout el daño emocional es el sustrato primario.

4° Con el estrés sobre todo si es moderado, o la persona puede poner en marcha suficientes estrategias de afrontamiento, puede producirse incluso una mayor productividad laboral y sensación de éxito laboral. Con el Síndrome de Burnout se desencadena una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima.

5° Por ultimo entre los rasgos más característicos es que si bien ambos pueden acabar en depresión. En el estrés esta puede aparecer como reacción a preservar las energías físicas mientras que la depresión en Burnout se manifiesta como una pérdida de ideales de referencia y con sentimientos de tristeza.

Como podemos observar el Síndrome de Burnout, genera graves consecuencias para quienes lo padecen, y para la institución de la que forman parte estos trabajadores, se ha convertido en una problemática con gran entidad propia y que genera preocupación para la sociedad ya que cada vez se encuentra más implantada entre nosotros. Sin embargo aún se encuentra sin legislar, tanto a nivel nacional como provincial.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha sido la única en nuestro país que se ha ocupado de esta cuestión, el 6 de diciembre de 2007, sancionó la ley 2.578 denominada “Síndrome de Desgaste Laboral Crónico”. Esta ley tiene como objetivo, la prevención, detección precoz y la rehabilitación del Síndrome de Desgaste Laboral Crónico de los empleados que se desempeñan en los efectores de los tres subsistemas de salud en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Achaval, Alfredo. Medicina Legal Derechos Civil y Penal; “La Ley”).

En el plano internacional la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el año 2000, señaló al Estrés como una enfermedad, que ponía en peligro a las economías de los países y afectaba la productividad al afectar la salud física y mental de los trabajadores, pero no ha mencionado mucho sobre el Síndrome en cuestión, si bien reconoce su existencia y ha realizado publicaciones en su página web sobre el mismo, considero que no le ha otorgado la entidad suficiente. (Zapata Donoso, Sonia. “El Síndrome de Burnout y los Trabajadores Sociales Municipales. Un acercamiento”).

Según lo desarrollado hasta ahora, ¿se podría afirmar que el hecho de que el Síndrome de Burnout no se encuentre contemplado legislativamente vulnera derechos fundamentales? Y de ser así, ¿Cuáles?

DESARROLLO:

Como hemos mencionado el Síndrome de Burnout es propio del ámbito laboral, y afecta la salud de un gran porcentaje de la población activa de nuestro país.

A lo largo del tiempo el concepto de salud ha variado, pues originariamente se vinculaba a la ausencia de enfermedades pero luego evolucionó hasta comprender el completo bienestar físico, psíquico y social.

En tal sentido, la OMS, define a la salud como: “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia. Dentro del contexto de la promoción de la salud, la salud ha sido considerada no como un estado abstracto sino como un medio para llegar a un fin, como un recurso que permite a las personas llevar una vida individual, social y económicamente productiva. La salud es un recurso para la vida diaria, no el objetivo de la vida.

La OMS considera que la salud es un derecho humano fundamental. Una de las características principales de este derecho, es el de estar íntimamente interrelacionado con otros derechos humanos por una parte y por la otra, de necesitar el cumplimiento de importantes requisitos de tipo político, social, económico y ambiental, para el adecuado goce del mismo. (Prof. Dr. Hernandez, Antonio M. Académico de Número de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. “Reflexiones constitucionales sobre el Derecho a la Salud”).

La salud es uno de los bienes jurídicos más preciados por la humanidad, y se encuentra en una relación directa con otro bien jurídico fundamental que es la vida, es por esta razón que debe ser ampliamente protegido en todos los ámbitos en el que se desarrolla el individuo, lo que incluye al ámbito laboral.

En nuestro país antes de la reforma constitucional del año 1994, el derecho a la salud se encontraba implícito en nuestra Constitución en el artículo 33 de los derechos no enumerados. Era un derecho individual anexo al derecho a la vida.

Con la reforma constitucional de 1994 se incorpora el derecho a la salud de manera expresa en las siguientes normas constitucionales, en el art. 41 sobre ambiente al prescribir: “todos los habitantes gozan del derecho a un ambiente sano, equilibrado, apto para el desarrollo humano (...)”. “Las autoridades proveerán a la protección de este derecho, (...)”. “Corresponde a la Nación dictar las normas que contengan los presupuestos mínimos de protección, y a las provincias, las necesarias para complementarlas, sin que aquéllas alteren las jurisdicciones locales”. “Se prohíbe el ingreso al territorio nacional de residuos actual o potencialmente peligrosos, y de los radiactivos”.

En el art. 42 sobre consumidores y usuarios al indicarse que “los consumidores y usuarios de bienes y servicios tienen derecho, en la relación de consumo, a la protección de su salud, (...)”. “Las autoridades proveerán a la protección de esos derechos (...)”.

En el art. 43 sobre el amparo, que se reconoce específicamente para las materias citadas en los artículos anteriores y para los derechos de incidencia colectiva en general.

En el art. 75 inc. 19 sobre la nueva cláusula del progreso que ordena como competencia del Congreso: “Proveer lo conducente al desarrollo humano (...)”.

En el art. 75 inc. 23 sobre discriminación inversa que dice: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, (...)”.

En el art. 75 Inc. 22 a través del reconocimiento de jerarquía constitucional de los tratados internacionales celebrados por nuestro país.

Indicaremos en que artículos se encuentra contemplado este derecho a la salud dentro de los distintos instrumentos internacionales, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el art. 11, que bajo su título de derecho a la preservación de la salud y al bienestar, establece: “toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda (...)”.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 8 y 25. El art. 8, establece: “toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”. Se puede observar claramente como se hace hincapié en la protección del derecho a la salud, ya que el mismo es considerado un derecho humano fundamental.

El art. 25, Inc. 1 determina: “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, (...)”.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se encuentra reconocido implícitamente en los arts. 6, Inc. 1. El art. 6, Inc. 1 determina: “El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente”.

En la Convención Americana de Derechos Humanos, el derecho a la salud es reconocido en los arts. 5 Incs. 1 y 25. Así el art. 5 Inc. 1, bajo el título de derecho a la integridad personal, establece: “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”. El art. 25, Inc. 1 expresa: “toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”. Se observa nuevamente como estos Instrumentos Internacionales hacen énfasis en la protección judicial de este tipo de derechos que no admite ningún tipo de violación, aclara que ni siquiera por personas en ejercicio de sus funciones. Y en caso de que se violente este derecho, se proporcionan los medios judiciales necesarios para terminar con esa situación.

En la Convención sobre los derechos del Niño, el derecho a la salud se encuentra implícito en los arts. 6 y 23, y explícito en los arts. 24 y 25.

De estos instrumentos de excepcional importancia, es primordial destacar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, porque a través de la tarea de su Comité respectivo desarrolló de la manera más completa lo que confiere al derecho de la salud.

El artículo 12 del mismo establece: “1. Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. 2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para: a) (...); b) el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) la prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; d) (...)”.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, efectuó la interpretación del Pacto acerca del derecho a la salud y de la responsabilidad del Estado en su Observación General 14, aprobada el 11 de mayo de 2000.

Las principales conclusiones que el Comité ha señalado, fueron: 1. Que la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos.

2. Que todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente.

3. Que el derecho a la salud está estrechamente vinculado al ejercicio de otros derechos humanos y depende de estos derechos, que se enuncian en la Carta Internacional de Derechos, en particular el derecho a la alimentación, a la vivienda, al trabajo, a la educación, a la dignidad humana, a la vida, etc. Esos y otros derechos y libertades abordan los componentes integrales del derecho a la salud. (...).

6. El derecho a la salud no sólo abarca la atención de salud oportuna y apropiada sino también los principales factores determinantes de la salud, como el acceso al agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, el suministro adecuado de alimentos sanos, nutrición y vivienda adecuadas, condiciones saludables de trabajo y medio ambiente y acceso a la información sobre cuestiones relacionadas con la salud, incluidas la salud sexual y reproductiva. (...).

8. En cuanto a las obligaciones de los Estados, se prescriben las de “respetar, proteger y cumplir” el derecho a la salud. (...)

9. Que el derecho a la salud debe ser asegurado por el Poder Judicial: ya que toda persona o todo grupo que sea víctima de una violación del derecho a la salud deberá contar con recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados en los planos nacional e internacional. (...) (Párrafo 59 de la Observación General).

Se puede observar claramente que este derecho, es considerado un derecho humano fundamental, y que cuenta con una amplia protección internacional, y que se busca proteger y garantizar este derecho a través de la protección del medio ambiente, pero también en los

lugares de trabajo, imponiendo como obligación para quienes sean empleadores condiciones saludables y seguras para los trabajadores.

Es claro que el objetivo de estos instrumentos jurídicos internacionales es el garantizar el derecho a la salud bajo en cualquier circunstancia y lugar, por la simple razón de que si se ve violentado este derecho, se verán violentados muchos más derechos, ya que una persona enferma difícilmente pueda trabajar, estudiar, etc. Este derecho posee una relación muy estrecha con otros derechos fundamentales.

En la Constitución de Rio Negro, el derecho a la salud, se encuentra contemplado en el art. 59, así el mismo, establece: “La salud es un derecho esencial y un bien social que hace a la dignidad humana. Los habitantes de la Provincia tienen derecho a un completo bienestar psicofísico y espiritual, debiendo cuidar su salud y asistirse en caso de enfermedad (...)”.

Como podemos observar nuestra Constitución Provincial también reconoce el carácter de fundamental del derecho a la salud, y establece que para que el mismo se materialice debe configurarse un estado de completo bienestar que conlleva tres aspectos fundamentales: el psíquico, físico y espiritual, siguiendo así los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud.

Por un lado entonces nos encontramos con que este Síndrome de Burnout atenta contra el derecho a la salud de miles de trabajadores. Sin embargo no es el único derecho que se ve violentado con la aparición de este Síndrome, el derecho al trabajo también se ve afectado, ya que el trabajador se encuentra desprovisto de protección legal frente a él.

En nuestro país el derecho al trabajo se encuentra contemplado en los artículos 14, 14 BIS y 75 Inc. 19 de nuestra Constitución Nacional.

Así el art. 14, establece: “todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar...”. El art. 14 BIS, columna vertebral de los derechos del trabajador, expresa: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; (...)”.

El art. 75 Inc. 19: Corresponde al Congreso: “(...) - 19. Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores (...)”.

Además con la reforma constitucional que se llevó a cabo en nuestro país en el año 1994, se incorporó el art. 75 inc. 22, que otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales celebrados por nuestro país, y estos tratados reconocen y garantizan el derecho al trabajo ampliamente.

Así la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, reconoce el derecho y el deber al trabajo, en su art. 14, dispone: “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación (...). Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”.

A su vez el art. 37, determina: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad”.

Por su lado La Declaración Universal de Derechos Humanos, también reconoce el derecho al trabajo en sus artículos 23 y 24, que establecen: art. 23: 1-“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, (...)”.

Artículo 24: “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por su parte, reconoce el derecho a trabajar en su art. 6, que dispone: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, también ha realizado su aporte, y en su artículo 5, establece: “En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos

siguientes: (...) d) Otros derechos civiles, en particular: (...) el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria”.

A su vez nuestra Constitución Provincial reconoce el derecho al trabajo en los arts. 39 y 40, así establece: Artículo 39.- “El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad (...)”.

El artículo 40, por su parte determina: “son derechos del trabajador, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio:

1. A trabajar en condiciones dignas y a percibir una retribución justa.
2. A igual remuneración por igual tarea y a retribuciones complementarias por razones objetivas, motivadas en las características del trabajo y del medio en que se presta.
3. A la capacitación técnica y profesional.
4. A un lugar de trabajo higiénico y seguro. La Provincia dispone de un organismo de higiene, seguridad y medicina del trabajo, con conducción especializada (...)”.

El derecho al trabajo, como puede observarse, se encuentra ampliamente protegido tanto a nivel nacional, como provincial. Y se visualiza con una doble faceta, como derecho y obligación.

La mayoría de los instrumentos mencionados coinciden en que el trabajo debe desarrollarse en óptimas condiciones de seguridad y salubridad.

El Síndrome de Burnout, como ya lo mencionamos hace unos años se ha convertido en una realidad que se encuentra inmersa en nuestra sociedad, y no se encuentra contemplado, en ninguna ley, ni tampoco enumerado en la lista de enfermedades que elaboró el Poder Ejecutivo a través del decreto 658/96 de modo que el trabajo se encuentra desprovisto de protección ya que no existe normativa legal que proteja al trabajador ante la aparición de este tipo de padecimientos.

De acuerdo a lo desarrollado, no existen dudas de que frente a este Síndrome de Burnout, se encuentran en juego estos dos bienes jurídicos: la salud y el trabajo. Ambos relacionados entre sí, de tal manera, que de la existencia de uno de estos derechos depende la del otro.

Son bienes jurídicos muy preciados para toda la sociedad los que se encuentran en juego, y es una obligación del Estado velar porque estos no se vean violentados. Sin embargo este Estado en sus diversos niveles tanto nacional como provincial, se encuentra estático frente a la aparición de este Síndrome. No se ha sancionado ninguna ley que reconozca su existencia e importancia, con excepción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como ya lo mencionamos. El listado de enfermedades que elaboró el Poder Ejecutivo, mediante el decreto 658/96, hace referencia sólo a enfermedades y dolencias físicas, en su mayoría y con ello no basta, es necesario que se abarque la órbita de estas enfermedades psíquicas o

psicosociales, ya que ellas forman parte de la realidad de miles de trabajadores y ellos merecen ser protegidos legalmente.

El Poder Ejecutivo en el año 2000, a través del decreto 1278/00, modifica la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo e incorpora el art. 6 Inc. 2) A) que permite realizar la apertura a nuevos casos en el listado de enfermedades, así serán consideradas enfermedades profesionales aquellas que en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo. Pero esto no es suficiente ni tampoco otorga seguridad jurídica a las relaciones laborales, ya que la decisión de si el trabajador padece el Síndrome de Burnout, quedará supeditada a la voluntad de esta Comisión Médica, por lo que si esta no se encuentra actualizada en la materia probablemente rechace el reclamo. La misma ley 24.557 otorga el recurso de la apelación ante un dictamen de la Comisión Médica, que puede presentarse ante la Comisión Médica Central (situada en la Provincia de Buenos Aires), o ante el Tribunal de Grado competente en materia laboral, sin embargo no es lo más conveniente ya que esto demora un tiempo y el trabajador damnificado merece una respuesta lo más rápida posible, ya que ve afectado su derecho a la salud y esto influirá en su vida en general.

Distinta es la situación con respecto a nuestra jurisprudencia, la misma a diferencia de nuestros legisladores, se ha pronunciado sobre el Síndrome de Burnout, reconociendo su existencia y denotando su importancia, destacando el hecho de que para su reparación por parte de la ART o del empleador sólo debe probarse la relación de causalidad entre la aparición de este Síndrome y el trabajo realizado por el empleado, sin importar la situación

de que esta enfermedad no se encuentre contemplada en el listado del Poder Ejecutivo de la Nación, ya que es obligación del Juez integrar los vacíos legales. Así nuestra provincia fue justamente la primera en fallar ante un caso de Síndrome de Burnout en el cual la Comisión Médica le había denegado la petición a la actora. En este caso “Maldonado, Lidia Beatriz c/ Comisión Médica N°9 s/ apelación Ley 24557 s/ Inaplicabilidad de Ley” (Expte. N°23183/08) , del año 2010, la actora, psicóloga de 42 años, se desempeñó durante 18 años en la Policía de Río Negro, donde intervenía en casos de violencia familiar, abusos sexuales y asistencia a internos de alcaldía. En abril de 2006 la actora presentó frecuentes episodios de crisis de angustia con somatización importante, asociada a un tono afectivo depresivo con predominio de ideas de culpa y peyoración existencial, faltas mnésicas y dificultad de concentración, cuadro patológico a partir del cual la doctora Verónica G. Martínez -médica legista- le diagnosticó síndrome de desgaste profesional.

La pericial médica a la que fue sometida la actora, confirmó el diagnóstico patológico y determinó en cabeza de la actora una incapacidad del 100% de la total obrera. Al confirmarse esto la misma pretende que la ART responda ante ella ya que se encuentra incapacitada para desempeñar sus funciones, sin embargo la Comisión Médica rechaza el resarcimiento de la afección profesional por entender, que no podía descartarse en su producción la incidencia de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como predisposición o labilidad para contraer determinadas dolencias, lo que la llevó a considerar que se trataba de una patología de carácter no culpable y, por ende, por la cual la A.R.T. no se hallaba obligada a brindarle prestaciones asistenciales. Ante esta situación la actora

decide apelar el dictamen de la Comisión Médica ante la Cámara Laboral de la ciudad de Bariloche.

La Cámara revoca esta decisión de la Comisión Médica ya que considera que lo importante para qué una enfermedad sea amparada por la Ley 24.557, es la relación de causalidad, y que la Comisión Médica no probó que la aparición de la enfermedad fuera por una causa distinta al trabajo. Y que además fundar el rechazo en la labilidad para contraer dolencias carece de sentido ya que cada individuo es único sino todos deberían contraer las mismas enfermedades ante ciertas circunstancias objetivas.

Además agrega, que el hecho de querer eximirse de responsabilidad porque esta enfermedad no se encuentra incluida dentro del listado de enfermedades profesionales tampoco resulta admisible ya que ese listado significa un cerrojo inconstitucional en torno a las enfermedades que se consideran profesionales, al punto de considerarse que las enfermedades que no se encuentran en el listado no son profesionales, es decir no son indemnizables. De admitirse esto se estarían violentando principios constitucionales fundamentales.

El Juez competente tiene la facultad suficiente para integrar el vacío normativo ante la indebida omisión legislativa, y no puede, so pretexto de silencio legislativo, consagrar una solución objetivamente injusta o irrazonable.

Ante esta decisión Horizonte Cía. Argentina de Seguros Generales S.A., interpone recurso extraordinario ante el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro. Resume su planteo

refiriendo que si la patología denunciada no se encuentra listada, no fue ingresada mediante el procedimiento legal ni fue declarada la inconstitucionalidad de la ley, no le corresponde cubrir dicha dolencia, y que los fundamentos para que ello suceda no aparecen en el decisorio de grado ni en la razón.

Ante esto el Superior Tribunal aduce, el art. 40.3 de la L.R.T., dispone en su último apartado que el listado de enfermedades deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medioambientales de trabajo. Y sin embargo, lo cierto es que en la causa esta directiva fundamental no fue asumida debidamente por la Comisión Médica en su dictamen, pues desatendió la causalidad eficiente del padecimiento de la actora, desplazándola del ámbito resarcitorio por una condición de predisposición o labilidad sin la cual potencialmente ninguna enfermedad profesional tendría cabida.

Se trata de una enfermedad profesional previsible y evitable cuya relación de causalidad con el trabajo está debidamente acreditada en autos. Sería incongruente que el legislador, estableciendo todas estas obligaciones y recursos, dejara sin sanción a la A.R.T. y sin cobertura al trabajador, el cual resulta ser sujeto de la tutela genérica que emana del principio *alterum non laedere* -art. 19 C.N.-, y de la específica, además, emanada del art. 14 bis de la Norma Fundamental de la Nación.

Asimismo, cabe tener presente sobre este punto que la redacción original del art. 6 ap. 2 de la L.R.T. consideraba enfermedades profesionales solamente a aquéllas que se hallaban

incluidas en el listado elaborado por el Poder Ejecutivo conforme lo prescripto en el art. 40 ap. 3 del citado cuerpo legal, es decir, se trataba de un sistema cerrado que vedaba la posibilidad de resarcir aquellas contingencias no establecidas en la nómina. Precisamente, estas severas limitaciones, fueron algunas de las razones que llevaron a la modificación introducida por el art. 2 del decreto 1.278/2.000, que admite la posibilidad de que las aseguradoras cubran aquellas dolencias no incluidas en el listado si el trabajador, mediante el procedimiento allí establecido, obtiene de la Comisión Médica Central un dictamen que declara a la enfermedad como consecuencia directa e inmediata del empleo, pero tal pronunciamiento resulta solamente aplicable al caso sometido.

Ello así en razón de la tutela judicial efectiva, que obliga a los jueces a resolver las causas integrando el derecho (art. 16, Código Civil), y de la aplicación sistémica de la L.C.T.

Así el Superior Tribunal resuelve Rechazar el recurso deducido y confirmar la sentencia de Cámara.

Sin dudas este fallo judicial significó un aporte histórico hacia el reconocimiento del Síndrome de Burnout, y a través del activismo de los jueces, que no aplicaron solo el derecho escrito, sino que contemplaron la situación real y concreta, con un criterio razonable, prevaleció el derecho a la salud y al trabajo de la actora.

Ahora bien a nivel nacional no se ha dicho mucho sobre este Síndrome, pero, la OIT al reconocer el Burnout, ¿Qué lugar le otorga?

Así la lista de la OIT, actualizada en 2010, contiene por primera vez los trastornos mentales y de comportamiento, incluidos los trastornos de estrés postraumático (TEPT), esta incorporación concede también la posibilidad de que se reconozca el origen profesional de otros trastornos mentales o del comportamiento, cuando se haya establecido científicamente, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el trastorno contraído por el trabajador. (“Estrés en el Trabajo- Un Reto Colectivo”- Día Mundial de la Salud y de la Seguridad en el Trabajo- 28/04/2016- OIT).

La OIT, a través de esto deja abierta la puerta, para cualquier otro tipo de trastorno que pueda presentarse, con la única condición de que se establezca un vínculo directo entre la exposición que resulta de las actividades laborales y el trastorno acaecido por el trabajador.

Algunos países de América Latina, como Brasil, Colombia y Venezuela reconocen e incluyen en sus listas de enfermedades al Síndrome de Burnout junto al TEPT (trastornos de estrés postraumático), y otros trastornos similares.

Conclusión.

Para ir finalizando este trabajo, podemos concluir en que el Síndrome de Burnout, es un concepto relativamente novedoso, y que desde hace unos años viene irrumpiendo en la vida de los trabajadores. En la actualidad existe un gran vacío legal en torno a él, no existe

ninguna ley que lo reconozca y regule, ni tampoco se reconoce su carácter como enfermedad profesional, y esto es así porque no se encuentra incluido dentro del listado de enfermedades elaborado por el Poder Ejecutivo.

Este Síndrome en la actualidad es una realidad, que afecta a numerosos trabajadores, generando graves consecuencias para los mismos, incluso provocando un gran número de bajas laborales.

Es preciso que se integre el gran vacío legal que existe en torno al mismo, debe regularse legislativamente o el Poder Ejecutivo debe incorporarlo como enfermedad profesional, de esta manera el camino del reclamo será mucho más expedito para el trabajador que lo padezca.

Derechos humanos fundamentales como la salud y el trabajo se encuentran en tensión constante frente a esta situación, es por ello que se debe resolver lo antes posible. El trabajador, tiene derecho a sentirse seguro en su puesto de trabajo, y de gozar de un ambiente saludable para desempeñarse, resulta inadmisibles que el mismo padezca de una enfermedad y porque sea de estas características no sea reconocida. Este Síndrome debe tener igual entidad que cualquier enfermedad, para que sea reconocido solo debería probarse la relación de causalidad entre el daño acaecido y las actividades que el trabajador desempeñaba.

Consideramos que este tipo de situación ya no puede ignorarse, es preciso que se reconozca la existencia de este Síndrome a fin de responder a las necesidades del trabajador. El mismo

merece que su salud sea preservada en el trabajo, tanto como en cualquier ámbito de la vida.

Es preciso tomar conciencia de que los trabajadores deben poder gozar de un ambiente laboral saludable y seguro, ya que las consecuencias de la falta del mismo no sólo generan daños en la salud del trabajador sino que además, afectará a la empresa en general. Así urge tener los cuidados respectivos para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout y su regulación para que se puedan subsanar los daños provocados cuando el mismo se presente, están en juego bienes jurídicos muy importantes para cada individuo ni más ni menos que su salud y su derecho a trabajar y ganarse la vida.

Bibliografía:

- Achaval, Alfredo. Medicina Legal Derechos Civil y Penal; “La Ley”, 2000.

- Dr. Chartzman Birenbaum, Alberto. “Mobbing Laboral. Su abordaje y consecuencias”.

En: (<http://laboralyrecursoshumanos.blogspot.com.ar/2014/06/diferencias-entre-el-estres-y-el.html>)

-Estrés en el trabajo, un reto colectivo.- Día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.- 28/04/2016.- OIT”).

En:(<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.)

-Prof. Dr. Hernandez, Antonio M. Académico de Número de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba. “Reflexiones constitucionales sobre el Derecho a la Salud”.

En:([file:///C:/Users/Ema/Downloads/artreflexionesconstitucionalesobreelderechoalasalud%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ema/Downloads/artreflexionesconstitucionalesobreelderechoalasalud%20(1).pdf)).

-Ley De Riesgos Del Trabajo Comentada 3°ed. 2014 Ackerman

-Zapata Donoso, Sonia. “El Síndrome de Burnout y los Trabajadores Sociales Municipales. Un acercamiento”.

En: (<http://www.ilo.org/public/libdoc/nonigo/2012/484947.pdf>).

-Constitución de la Nación Argentina.



-Constitución de la Provincia de Río Negro.

-(<http://www.estreslaboral.info/síndrome-de-burnout.html>).

-(<http://staging.ilo.org/public/libdoc/nonigo/2012/484947.pdf>).

-(<http://www.infoleg.gob.ar/>)

-(<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf>).

Fallos:

-Maldonado, Lidia Beatriz c/ Comisión Médica N°9 S/ Apelación Ley 24557 S/
Inaplicabilidad de Ley (fecha de sentencia: 08/07/2010). (Cámara Laboral del Trabajo de la
IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de San Carlos de Bariloche).