



Derecho Laboral y Bienestar Psicológico: Análisis de la Tutela de la Salud
Mental en las Relaciones Laborales

Tutor: Oscar Bruno

Alumna: María Victoria Reibel

Abogacía

N.º de matrícula: 000-17-9488

Índice

1. Introducción	4
1.1. Presentación y relevancia del tema	4
1.2. Planteo del problema	6
1.3. Objeto de la investigación	7
1.4. Metodología de la investigación	8
2. Marco teórico	8
2.1. Salud mental en el ámbito laboral: conceptualización y relevancia	8
2.2. Evolución hacia la protección integral del trabajador y fuentes actuales	9
2.3. Riesgos psicosociales laborales: definición, clasificación e impacto	11
3. Análisis del sistema jurídico argentino frente a la salud mental laboral	12
3.1. La obligación de seguridad y su alcance	12
3.2. Responsabilidad del empleador por omisión o negligencia	13
3.3. Las ART y los trastornos psicosociales: el rol central del Estado como sujeto regulador y director del accionar preventivo.	15
3.3.1 El sistema de riesgos del trabajo y su relación con los trastornos psicosociales	15
3.3.2. Los trastornos psicosociales desde una perspectiva psicológica y su desafío para el sistema	16
3.3.3. El rol de la SRT como órgano de supervisión y dirección preventiva	17
3.4. Tendencias jurisprudenciales en materia de daño psicosocial laboral en Argentina	19
4. Propuestas y recomendaciones	21
4.1. Evaluación y diagnóstico de los riesgos psicosociales como punto de partida	22
4.2. Diseño e implementación de una política interna de salud mental laboral	22
4.3. Capacitación y formación de mandos medios y directivos	24
4.4. Diseño organizacional del trabajo como herramienta preventiva	25
4.5. Implementación de protocolos de actuación ante situaciones de acoso y violencia laboral	26
4.6. Programas de apoyo al trabajador y acceso a atención en salud mental	27
4.7. Incorporación de la salud mental al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional	27
5. Conclusiones	28

5.1. La salud mental como derecho laboral: un reconocimiento en construcción	28
5.2. La obligación de seguridad y su extensión a la dimensión psicosocial	29
5.3. Las limitaciones estructurales del sistema de riesgos del trabajo	29
5.4. La responsabilidad empresarial: entre la norma y la práctica psicosocial	30
5.5. La respuesta jurisprudencial como motor de actualización del sistema	31
5.6. La necesidad de una reforma normativa	31
5.7. Reflexión final: la empresa como espacio de derechos fundamentales	32
Bibliografía	34

Derecho Laboral y Bienestar Psicológico: Análisis de la Tutela de la Salud Mental en las Relaciones Laborales

1. Introducción

1.1. Presentación y relevancia del tema

En las últimas décadas, la preocupación por la salud mental dentro del ámbito laboral ha adquirido una relevancia notoria, esto tanto desde la visión social como desde la perspectiva jurídica. Este interés responde a una realidad ineludible, y es que el trabajo, además de ser una fuente fundamental de ingresos y desarrollo personal, puede convertirse en un espacio en el cual se generan situaciones de estrés, ansiedad, desgaste emocional, y otros trastornos psicosociales que afectan a la integridad psicológica de los trabajadores.

Como advierte Neffa (2016), los riesgos psicosociales presentes en la organización del trabajo —como lo son el estrés, la sobrecarga, la ansiedad o el conflicto de roles— constituyen verdaderas fuentes de daño psicológico que pueden alterar la salud mental de los trabajadores, afectando su bienestar integral. En este contexto, la salud mental en el trabajo se presenta no sólo como un derecho humano básico, sino también como un componente esencial de la dignidad laboral. A partir de ello, podemos observar que en nuestro propio ordenamiento jurídico la salud mental se encuentra reconocida de manera expresa. En este sentido, la Ley N.º 26.657 la contempla explícitamente al establecer:

“En el marco de la presente ley se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos [...]” (Ley N.º 26.657, 2010, art. 3), lo cual impone considerar las condiciones laborales como un factor determinante en su preservación.

El derecho laboral, tradicionalmente enfocado en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, ha ido incorporando progresivamente nociones relacionadas con la protección integral de la persona, ampliando su mirada hacia el bienestar emocional y psíquico de los sujetos involucrados. La obligación del empleador de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable ya no se limita a la prevención de accidentes físicos. Hoy incluye la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales, entendidos —en palabras de Neffa (2016)— como aquellos factores del trabajo que generan sufrimiento o desequilibrio emocional, y cuya omisión puede vulnerar derechos reconocidos por la Ley N.º 26.657 de Salud Mental. Tal así, que son amparados por la Ley de Riesgos del Trabajo N.º 24.557 (en adelante, LRT), en cuanto entendemos que la misma impulsa la “[...] la prevención de los riesgos y la reparación de

los daños derivados del trabajo [...]” (Ley N.º 24.557, 1995, art. 1, inc. 1).. A su vez, son objetivos de la misma “[R]educir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo” (Ley N.º 24.557, 1995, art. 1, inc. 2.a).

Entonces, al hablar de prevención de los riesgos del trabajo, debemos utilizar una mirada amplia, en torno la cual se incluyan tanto los riesgos físicos como psicológicos. “Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.” (Ley N.º 24.557, 1995, art. 4, inc. 1).

En este contexto, el empleador cumple con un rol esencial, y es que el mismo encuentra dentro de sus obligaciones y compromisos, cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, lo cual tiene una implicancia directa a la hora del análisis crítico de su influencia en el área mental del sujeto trabajador.

A partir de este desplazamiento paradigmático se plantean interrogantes importantes con respecto al alcance y los límites de las responsabilidades empresariales en materia de salud mental, así como sobre la capacidad del sistema jurídico argentino para garantizar su efectivo cumplimiento.

A nivel normativo, se observa una creciente adaptación a estos desafíos. La Ley de Contrato de Trabajo y la legislación sobre riesgos del trabajo han incorporado disposiciones específicas para proteger la salud del trabajador en su sentido más amplio. Además, la adhesión a instrumentos internacionales, como el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], refuerza la obligación de los Estados y empleadores de erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, en la práctica, la protección efectiva de la salud mental sigue enfrentando dificultades, entre las cuales se destacan la invisibilización de los trastornos psicosociales, la resistencia empresarial a asumir responsabilidades y la limitada experiencia jurisprudencial en la materia.

El presente trabajo de grado se propone analizar en profundidad la salud mental en el trabajo como un derecho laboral, examinando de esta manera los deberes que impone al empleador la legislación argentina y la jurisprudencia reciente. Se abordarán conceptos clave relacionados con los riesgos psicosociales, se estudiarán las normativas vigentes y se evaluará el papel del sistema de riesgos del trabajo en la prevención y reparación de daños psicológicos derivados del ámbito laboral. Asimismo, se reflexionará sobre los desafíos y las posibles vías para fortalecer la tutela de este derecho en el contexto empresarial contemporáneo.

Este análisis resulta fundamental no solo para promover un mejor entendimiento jurídico, sino también para contribuir a la construcción de entornos laborales más saludables y

respetuosos, que permita que la protección de la salud mental se traduzca en políticas concretas y efectivas, lo cual beneficiaría tanto a los trabajadores como a los empleadores. Esto se debe a que la implementación de dichas políticas puede reducir los niveles de estrés, prevenir conflictos laborales y disminuir el ausentismo, lo cual impacta positivamente en el bienestar de los trabajadores. A su vez, estas mejoras repercuten en una mayor productividad, menor rotación de personal y reducción de costos asociados a licencias y litigios, beneficiando también a los empleadores.

En definitiva, garantizar la salud mental en el trabajo es una responsabilidad compartida que demanda tanto la conjugación de normas claras, como una cultura organizacional consciente y una supervisión adecuada, todo ello orientado a preservar la dignidad y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral.

1.2. Planteo del problema

En los últimos años, la salud mental en el ámbito laboral ha adquirido una mayor visibilidad. La normativa vigente reconoce la salud mental como un componente esencial del derecho a la integridad psicofísica del trabajador, lo que implicaría para el empleador una obligación concreta de prevención y protección frente al acaecimiento de los riesgos psicosociales. Sin embargo, en la práctica, la tutela efectiva de este derecho enfrenta importantes limitaciones.

El Convenio 190 de la OIT, ratificado en Argentina por la Ley N.º 27.580, amplía la noción de salud laboral al incluir expresamente el deber de los Estados y empleadores de prevenir toda forma de violencia y acoso en el trabajo, reconociendo así la dimensión psíquica del bienestar laboral (OIT, 2019).

Aunque la legislación reconoce la salud mental como parte de la salud integral (Ley N.º 26.657, 2010), continúa sin definir ni tipificar de manera precisa los riesgos psicosociales. Neffa (2016) señala que esta omisión normativa dificulta su reconocimiento como causa directa de enfermedad profesional, manteniendo la centralidad en los daños físicos tradicionales.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), por su parte, enfrentan desafíos para incorporar plenamente los trastornos mentales dentro de sus esquemas de cobertura y evaluación, lo que limita la protección efectiva de los trabajadores afectados. Esta limitación tiene su base normativa en el Decreto N.º 658/96, cuyo listado de enfermedades profesionales, estructurado sobre la base de agentes químicos, físicos y biológicos, no contempla ningún trastorno mental o psicosocial entre las patologías reconocidas (Decreto N.º 658/96, 1996), lo que obliga al trabajador afectado a recurrir al procedimiento más oneroso de enfermedad profesional no listada previsto en el Decreto N.º 1278/2000.

Finalmente, la responsabilidad empresarial en materia de salud mental continúa siendo un aspecto subestimado, tanto por la falta de conciencia institucional como por una insuficiente supervisión estatal. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) ha señalado que la protección efectiva de la salud mental en el trabajo requiere integrarla en el ámbito de responsabilidades de las inspecciones nacionales del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento, reconociendo que dicha integración no constituye aún una práctica generalizada. En igual sentido, Neffa (2016) advierte que los riesgos psicosociales en el trabajo no son convenientemente atendidos por la legislación ni las instituciones preventivas.

En este contexto, se plantea la necesidad de analizar de manera crítica la efectividad de la normativa y las políticas actuales en relación con la protección de la salud mental de los trabajadores, a fin de identificar las principales falencias y proponer estrategias que permitan fortalecer la prevención y el resguardo integral de este derecho en el ámbito laboral argentino.

1.3. Objeto de la investigación

El presente trabajo tiene por objeto analizar el alcance y los límites de la obligación del empleador en relación con la salud mental de los trabajadores dentro del ámbito laboral. En particular, se propone examinar cómo el derecho laboral argentino reconoce y protege la salud mental como un componente esencial del bienestar integral del trabajador, y cuál es el grado de responsabilidad que recae sobre el empleador para prevenir, detectar y mitigar los riesgos psicosociales que puedan afectar a sus empleados.

Asimismo, se estudiará el marco normativo vigente, incluyendo la legislación nacional, la jurisprudencia relevante y los instrumentos internacionales ratificados por Argentina, a fin de evaluar la eficacia —o, eventualmente, también la falta de ella— de las herramientas jurídicas existentes para proteger la salud mental en el trabajo. Se prestará especial atención a las prácticas empresariales y a la respuesta del sistema de riesgos del trabajo, en particular al rol de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), en la prevención y reparación de los daños psicológicos laborales.

En definitiva, el objeto de esta investigación es contribuir a la comprensión jurídica de la salud mental en el trabajo como derecho laboral, identificando así los desafíos que enfrenta su protección efectiva y proponiendo posibles caminos para fortalecer la responsabilidad empresarial en esta materia, con miras a garantizar condiciones laborales que respeten y promuevan el bienestar psicológico de los trabajadores.

1.4. Metodología de la investigación

Para el desarrollo de esta investigación se empleará un enfoque cualitativo y descriptivo, orientado al análisis normativo, jurisprudencial y doctrinario sobre la salud mental en el trabajo y la responsabilidad del empleador en el derecho laboral argentino.

En primer lugar, se realizará una revisión bibliográfica de la legislación vigente, incluyendo la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Riesgos del Trabajo, la Ley de Salud Mental y los instrumentos internacionales ratificados por Argentina, como el Convenio 190 de la OIT. Esta revisión normativa permitirá delimitar el marco jurídico aplicable y los deberes legales que afectan a los empleadores en materia de salud mental laboral.

En segundo lugar, se analizarán fallos judiciales emblemáticos y recientes dictados por tribunales nacionales y la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con el fin de identificar criterios interpretativos, tendencias jurisprudenciales y posibles vacíos o contradicciones en la protección judicial de la salud mental de los trabajadores.

Asimismo, se consultará doctrina especializada y publicaciones académicas relevantes para complementar el análisis y brindar una perspectiva crítica y actualizada sobre la temática.

El trabajo se desarrollará mediante un método analítico-sintético, que permitirá examinar cada uno de los elementos normativos, jurisprudenciales y prácticos para construir conclusiones integradoras y proponer recomendaciones viables para mejorar la tutela de la salud mental en el ámbito laboral.

2. Marco Teórico

2.1. Salud mental en el ámbito laboral: conceptualización y relevancia

La salud mental ha sido reconocida como un componente esencial del bienestar integral de las personas, constituyendo un derecho humano fundamental. En el contexto laboral, la salud mental adquiere una relevancia particular, dado que el trabajo es una de las principales fuentes de identidad, desarrollo personal y sustento económico. No obstante, también puede constituirse en un factor de riesgo para el bienestar psicológico de los trabajadores, generando situaciones de estrés crónico, ansiedad, burnout, acoso laboral y otros trastornos psicosociales que afectan la integridad emocional y cognitiva del individuo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Cuando se utiliza el concepto de riesgos psicosociales laborales, se hace referencia a aquellos factores presentes en el entorno de trabajo que pueden generar un impacto negativo en la salud mental, incluyendo la sobrecarga laboral, la presión por resultados, la inseguridad laboral y los conflictos interpersonales. La literatura especializada señala que la exposición prolongada

a estos factores no solo deteriora la salud del trabajador, sino que también afecta la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en la organización (Dejours, 2009).

2.2. Evolución hacia la protección integral del trabajador y fuentes actuales

El derecho laboral argentino, históricamente centrado en la regulación del vínculo jurídico entre empleador y trabajador, con especial énfasis en la subordinación técnica, económica y jurídica, ha experimentado una evolución significativa hacia un paradigma de tutela integral de la persona trabajadora.

Este cambio responde a una concepción humanista del trabajo, reconociendo al trabajador como sujeto de derechos fundamentales dentro y fuera de la relación laboral, valorando a la persona y su dignidad, a su salud y desarrollo integral. “Podemos decir con seguridad que para el derecho laboral no hay dudas respecto a que el trabajador goza con toda plenitud de derechos fundamentales por el sólo hecho de ser ciudadano tanto fuera como dentro de la organización empresarial” (Layana Venenciano, 2013, p. 151).

En sus primeras etapas, el derecho laboral se estructuró principalmente como un sistema de protección frente a los abusos derivados de la desigualdad estructural propia del contrato laboral, entendiendo al trabajador como el eslabón más débil. Sin embargo, con la incorporación de tratados internacionales con jerarquía constitucional a partir de la reforma de 1994 (art. 75 inc. 22 CN), y la evolución del derecho argentino, el enfoque se amplió —al menos desde la óptica de los objetivos declarados, aunque resta efectivizar tales pretensiones— hacia la protección de la dignidad humana, la integridad psicofísica y el bienestar integral del trabajador.

En este contexto, la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 establece en su artículo 75 el deber de seguridad del empleador, imponiéndole la obligación de garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras. Esta obligación no se limita a la prevención de riesgos físicos sino que comprende también la protección frente a riesgos psicosociales. A partir de estos, entonces, podemos encontrar al estrés laboral crónico, el acoso laboral, la sobrecarga de tareas, el hostigamiento y otras formas de violencia organizacional.

El art 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, obliga a ambas partes (empleador y trabajador) a actuar con lealtad, rectitud y honestidad, comportándose como un buen empleador y un buen trabajador, desde la celebración, ejecución, hasta la extinción del contrato laboral. Por ello es que el cumplimiento por parte del empleador, no se encuentra vinculado únicamente al cumplimiento puntual de las tareas organizativas, sino que implica, además, adoptar medidas preventivas activas, diseñar políticas internas de cuidado y evitar prácticas que puedan afectar la salud mental del trabajador.

De manera complementaria, la Ley de Riesgos del Trabajo N.º 24.557 establece un sistema específico de reparación frente a accidentes y enfermedades profesionales. Si bien inicialmente el sistema se orientó predominantemente a contingencias físicas, se reconoce la posibilidad de que determinados trastornos físicos y/o psíquicos puedan también configurar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo (y, en este sentido, debe existir nexo causal adecuado con la actividad laboral).

Asimismo, la protección integral del trabajador se encuentra reforzada por normas constitucionales e instrumentos internacionales de derechos humanos, y desde el plano internacional, se considera de especial importancia el Convenio 190 de la OIT con respecto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Argentina. Este instrumento reconoce expresamente que la violencia y el acoso pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, y que forman parte de la problemática de salud y seguridad en el trabajo. El Convenio impone a los empleadores el prevenir y erradicar la violencia laboral y garantizar entornos de trabajo libres de acoso y discriminación, considerando la dimensión psicológica como parte de la salud integral del trabajador (OIT, 2019).

De este modo, el derecho laboral contemporáneo ya no puede concebirse únicamente como un régimen regulador del intercambio trabajo–salario, sino como un sistema normativo orientado a garantizar la protección integral de la persona trabajadora, incluyendo su salud mental como una dimensión esencial de su dignidad. Esta concepción se inscribe en un proceso de constitucionalización del derecho del trabajo, en el cual los derechos fundamentales, tales como la integridad psicofísica, la dignidad, la igualdad y el trato digno, irradian su eficacia sobre las relaciones laborales, tanto en el ámbito público como privado.

En este marco, la salud mental deja de ser un aspecto periférico para convertirse en un eje central de tutela jurídica, especialmente frente a fenómenos contemporáneos como el estrés laboral crónico, el burnout, el acoso laboral y otras formas de violencia en el trabajo que afectan de manera directa la subjetividad del trabajador. En consecuencia, el deber de seguridad del empleador ya no se limita a la prevención de riesgos físicos, sino que se extiende a la adopción de medidas concretas orientadas a preservar el bienestar psíquico y emocional de las personas que integran la organización.

Por ello, la empresa debe dejar de ser considerada como un mero ámbito productivo para concebirse como un espacio social donde deben respetarse y promoverse derechos fundamentales. Esto implica reconocer que la organización del trabajo, los estilos de liderazgo, las condiciones laborales y la cultura empresarial tienen un impacto directo en la salud mental de los trabajadores. En este sentido, se configura una responsabilidad empresarial que trasciende lo estrictamente patrimonial, proyectándose hacia una dimensión preventiva, ética y social.

Así, el empleador no solo responde por los daños efectivamente ocasionados, sino que también asume un rol activo en la prevención de riesgos psicosociales, debiendo implementar políticas adecuadas, protocolos de actuación y mecanismos de contención y asistencia. De este modo, la protección de la salud mental en el trabajo se consolida como un componente indispensable del trabajo decente y de un modelo de relaciones laborales más justo, humano y respetuoso de la dignidad de la persona trabajadora.

2.3. Riesgos psicosociales laborales: definición, clasificación e impacto

La doctrina especializada ha definido que “los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil-Monte, 2009, p.169). Esta definición permite comprender que tales factores no constituyen elementos aislados, sino que forman parte estructural de la organización empresarial y del modo en que se configura la prestación laboral.

De manera coherente con ello, se sostiene que los riesgos psicosociales constituyen un eje central en la protección de la salud mental en el trabajo, en tanto “se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo” (Raffo Lecca, Ráez Guevara & Cachay Boza, 2013, p. 72), de este modo se evidencia que no solo comprometen la integridad psicofísica del trabajador, sino también el funcionamiento organizacional y la productividad.

Estos riesgos incluyen, entre otros:

- Estrés laboral crónico: derivado de exigencias excesivas y falta de control sobre el trabajo.
- Burnout: síndrome de desgaste emocional, despersonalización y reducción de la realización personal.
- Acoso laboral o mobbing: comportamientos hostiles que afectan la integridad psicológica del trabajador.
- Violencia laboral: actos de agresión física o verbal, incluyendo discriminación y hostigamiento.

La normativa argentina reconoce de manera parcial estos riesgos y establece obligaciones para el empleador de prevención, detección y mitigación, pero enfrenta desafíos en la aplicación práctica. La Ley de Salud Mental (Ley N.º 26.657) promueve un abordaje integral

de la salud psíquica y enfatiza la prevención de factores ambientales y sociales que puedan afectarla, incluyendo los vinculados al trabajo.

3. Análisis del sistema jurídico argentino frente a la salud mental laboral

3.1. La obligación de seguridad y su alcance

El análisis del sistema jurídico argentino en materia de salud mental laboral requiere, como punto esencial, examinar en primer lugar la obligación de seguridad que pesa sobre el empleador. Esta obligación constituye el eje articulador sobre el cual se construye la protección jurídica del trabajador frente a los riesgos, incluidos aquellos de naturaleza psicosocial.

El fundamento normativo central de esta obligación se encuentra en el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (en adelante, LCT), en su redacción conforme a la Ley N.º 27.323. Esta disposición establece que el empleador debe adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. La referencia expresa a la integridad psicofísica, y no meramente física, del trabajador, así como su dignidad, es de trascendental importancia: significa que la tutela normativa no se agota en la prevención de daños corporales, sino que comprende también la dimensión psíquica de la persona que trabaja (Ley N.º 20.744, 1976, art. 75, según texto ley N.º 27.323, 2016).

En forma concordante con dicha norma, la Ley N.º 19.587 de higiene y seguridad en el trabajo amplía el marco de obligaciones del empleador. Su artículo 4º establece que la higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, así como prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo (Ley N.º 19.587, 1972, art. 4º). A su vez, el artículo 8º de la misma ley establece que todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores (Ley N.º 19.587, 1972, art 8º).

Además, el artículo 4º de la Ley N.º 24.577 de Riesgos del Trabajo (en adelante, LRT) impone que los empleadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo, asumiendo compromisos concretos de cumplimiento (Ley N.º 24.557, 1995, art. 4º). Estas normas configuran, en conjunto, un sistema de prevención de riesgos que alcanza a los riesgos de índole psicosocial.

Es importante destacar que desde la doctrina se ha debatido si la obligación de seguridad configura un deber de medios o de resultados. Al respecto se ha sostenido que en los términos del artículo 75 LCT el empleador no se obliga a garantizar la salud del trabajador, sino a emplear los medios necesarios para preservarla. De todas maneras, existe jurisprudencia de la Corte

Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) que confieren a esta obligación un contenido constitucional.

En el precedente Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688, la CSJN declaró la inconstitucionalidad del artículo 39, inciso 1, de la LRT, que exige al empleador de la responsabilidad civil por los daños derivados de accidentes de trabajo. El tribunal afirmó que el hombre es eje y centro de todo sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental (CSJN, Aquino, Fallos 327:3753, 2004).

Siguiendo esta línea, la Corte subrayó que el trabajador es sujeto de tutela constitucional y que vedarlo de la posibilidad de reclamar la reparación integral de los daños sufridos resultaba contrario al principio *alterum non laedere* consagrado en el artículo 19 de la constitución nacional (CSJN, Aquino, Fallos 327:3753, 2004).

Otro fallo que profundizó esta cuestión fue el de Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro, en el cual la CSJN sitúa a la prevención como medio de protección de la salud psicofísica como derecho humano de orden constitucional, basado en el deber de no dañar y prevenir el daño a otro (CSJN, Torrillo, Fallos 332:709, 2009)

En definitiva, el alcance de la obligación de seguridad abarca la totalidad de los riesgos, tanto físicos como psicosociales y organizacionales, que pueden desarrollarse en el entorno de trabajo.

El empleador que omite prevenir el estrés crónico, el acoso laboral, la sobrecarga de tareas u otras manifestaciones de riesgo psicosocial no solo incumple el artículo 75 LCT, sino que vulnera obligaciones de jerarquía constitucional vinculadas a la dignidad, la salud y la integridad psicofísica de la persona que trabaja.

3.2. Responsabilidad del empleador por omisión o negligencia

Habiendo ya abordado el contenido y el alcance de la obligación de seguridad, se continuará con el análisis de las consecuencias jurídicas que derivan de su incumplimiento, en especial cuando el mismo adopta la forma de conducta omisiva o negligente frente a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

En el ordenamiento jurídico argentino, la responsabilidad del empleador por los daños a la salud mental del trabajador se configura a partir de los presupuestos generales de la responsabilidad civil contemplados en el Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCyCN), a ser interpretado de modo sistémico junto a las normas laborales. El artículo 1717 CCyCN establece que “cualquier acción u omisión que cause un daño a otro es antijurídica si no está justificada” (Ley N.º 26.994, 2014, art 1717). Esta disposición comprende que no es necesario que exista una norma que prohíba expresamente la conducta dañosa, basta con que la misma resulte contraria al deber general de no dañar a otro para que quede configurada la ilicitud (Ley N.º 26.994, 2014, arts. 1716-1717).

En el ámbito laboral, esto significa que el empleador que omite adoptar medidas de prevención frente a los riesgos psicosociales incurre en una conducta antijurídica, aun cuando no exista una norma específica que tipifique de manera expresa dicha omisión.

En cuanto al factor de atribución, el artículo 1724 CCyCN define a los factores subjetivos de atribución, la culpa y el dolo, de la siguiente manera: “La culpa consiste en la omisión de la diligencia debida según la naturaleza de la obligación y las circunstancias de las personas, el tiempo y el lugar. Comprende la imprudencia, la negligencia y la impericia en el arte o profesión. El dolo se configura por la producción de un daño de manera intencional o con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos” (Ley N.º 26.994, 2014, art. 1724). En el contexto laboral, la responsabilidad del empleador por daños psicosociales se sustenta predominantemente en el factor subjetivo de la culpa, especialmente en sus variantes de negligencia e imprudencia. Sin embargo, no puede descartarse la responsabilidad objetiva cuando el empleador desarrolla actividades que generan riesgos psicosociales elevados y previsibles, lo cual podría encuadrarse en el artículo 1757 CCyCN, referido a los daños causados por actividades riesgosas o peligrosas (Ley N.º 26.994, 2014, art. 1757).

En conjunto con esos presupuestos, se suma la necesidad de acreditar el daño efectivamente sufrido por el trabajador y el nexo de causalidad adecuado entre la conducta omisiva o negligente del empleador y ese daño. Este último elemento es de especial complejidad en los casos de daño psicológico de origen laboral, dado que los trastornos psicosociales son, por su naturaleza, multicausales y de desarrollo progresivo.

La CSJN ha declarado la necesidad de acreditar este requisito a la hora de determinar la posible responsabilidad civil de cualquier persona, señalando que no pueden presumirse los requisitos de este ámbito de responsabilidad civil a partir del daño (Alarcón c/ Goncálvez, 2023). En consecuencia, el trabajador que pretenda obtener una reparación integral deberá probar cada uno de los presupuestos enunciados, siendo la acreditación del nexo causal entre las condiciones laborales y el daño psíquico el aspecto probatorio de mayor dificultad en la práctica.

A diferencia del daño físico, cuya existencia suele resultar constatable a partir de indicadores objetivos, el daño psicológico presenta una naturaleza subjetiva y multifactorial que complica su prueba en sede judicial. La jurisprudencia argentina ha resuelto esta dificultad acudiendo, en muchos casos, a la prueba pericial psicológica o psiquiátrica como medio privilegiado de acreditación del daño, sin perjuicio de la relevancia que asumen otros medios de prueba, como los registros médicos, los informes de ausentismo, los testimonios de compañeros de trabajo y la documentación interna de la empresa referida a la gestión de los recursos humanos.

En este marco, la distribución de la carga de la prueba adquiere relevancia central. Esta norma, aplicada al ámbito laboral en concordancia con el principio protector, puede operar en favor del trabajador, imponiendo al empleador la carga de demostrar que adoptó las medidas de prevención adecuadas frente a los riesgos psicosociales identificados o identificables en su organización.

En suma, la ausencia de normas específicas que tipifiquen de manera exhaustiva los riesgos psicosociales y sus consecuencias no implica la impunidad de las conductas omisivas del empleador. Por el contrario, exige una interpretación sistémica del ordenamiento jurídico que, a la luz de los principios protectorio y de dignidad humana, coloque en el centro de la tutela la integridad psicofísica de la persona trabajadora. De este modo, se refuerza la obligación empresarial de prevenir, abordar y reparar los daños derivados de dichos riesgos, aun frente a vacíos normativos específicos.

3.3. Las ART y los trastornos psicosociales: el rol central del Estado como sujeto regulador y director del accionar preventivo.

El análisis de la tutela de la salud mental en el trabajo no puede agotarse en el examen de la responsabilidad del empleador. Requiere también examinar el funcionamiento del sistema institucional creado para la prevención y reparación de los riesgos laborales, en particular el rol que cumplen las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y el Estado como sujeto regulador, fiscalizador y director del accionar preventivo en materia de riesgos psicosociales.

3.3.1. El sistema de riesgos del trabajo y su relación con los trastornos psicosociales

La Ley N.º 24.557 de Riesgos del Trabajo estableció un sistema de cobertura obligatoria destinado a prevenir, reparar y rehabilitar los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Entre sus objetivos fundacionales se encuentran, según su artículo 1º, “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 recalcificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.” (Ley N.º 24.557, 1995, art. 1º). La prestación de asistencia médica, farmacéutica, prótesis, rehabilitación y reclasificación profesional se encuentran reguladas en el artículo 20 de la misma norma, que impone a las ART el deber de otorgar estas prestaciones a los trabajadores que sufran alguna de las contingencias previstas (Ley N.º 24.557, 1995, art. 20).

Sin embargo, desde sus orígenes, el sistema presenta una limitación estructural significativa en relación a los trastornos psicosociales: el Decreto N.º 658/96, que aprueba el listado de enfermedades profesionales aplicable en el marco de la LRT, no contempla ningún trastorno mental ni psicosociales entre las patologías listadas. El listado se limita a enfermedades de naturaleza física derivadas de la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos, tales como afecciones osteomusculares, respiratorias y neurológicas por intoxicación, sin incluir cuadros de ansiedad, depresión, estrés crónico, síndrome de burnout, ni ninguna otra

manifestación de daño psíquico de origen laboral (Decreto N.º 658/96, 1996). Esta omisión normativa obliga al trabajador afectado por un trastorno psicosociales a recurrir al procedimiento de enfermedad profesional no listada previsto en el Decreto N.º 1278/2000 para obtener cobertura dentro del sistema, “con el fin de mejorar las prestaciones que se otorgan a los trabajadores damnificados, sin que ello importe afectar el curso y eficacia del sistema de seguridad social sobre Riesgos del Trabajo” (Decreto N.º 1278/2000, 2001). Esto implica dentro una carga probatoria mayor, un proceso más prolongado y resultados menos predecibles que los que ofrece el circuito ordinario de cobertura.

3.3.2. Los trastornos psicosociales desde una perspectiva psicológica y su desafío para el sistema

La comprensión de los trastornos psicosociales más frecuentes en el ámbito laboral requiere integrar los avances de la psicología y la psiquiatría, dado que su correcta identificación y caracterización resulta indispensable para que el sistema de riesgos del trabajo pueda brindar una respuesta adecuada.

En lo que respecta al síndrome de burnout, uno de los trastornos psicosociales de mayor prevalencia en los entornos laborales, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo incorporó en la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), que entró en vigor el 1 de enero de 2022. Según la CIE-11, el síndrome de desgaste profesional es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito, y se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de falta de energía o agotamiento, aumento de la distancia mental con respecto al trabajo o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de realización personal.

En este sentido, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) señaló que el burnout

"Es un tipo concreto de estrés. Se trata de una respuesta al estrés laboral crónico. Sus principales características son la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, despersonalización y sentimiento de inadecuación. El agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento físico y psíquico en el trabajo. La despersonalización se refiere a una serie de actitudes de aislamiento pesimistas y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional (...)" (INSST, s. f.).

Esta incorporación en la CIE-11 constituye un avance científico y de considerable importancia jurídica para nuestro ordenamiento. Los parámetros diagnósticos allí establecidos configuran un estándar técnico-científico internacional que los médicos de las comisiones médicas, los peritos, y la propia Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en adelante, SRT)

deben tener en consideración al evaluar la procedencia de las prestaciones reclamadas dentro del sistema.

En cuanto al acoso laboral, o mobbing, su definición proviene del campo de la psicología del trabajo. El psicólogo alemán Heinz Leymann la define como: "Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Rojo y Cervera, 2005, p. 15).

Desde la perspectiva clínica, el acoso laboral sostenido produce consecuencias psicopatológicas verificables, entre las que se destacan trastornos del sueño, cuadros depresivos, trastornos de estrés y deterioro cognitivo. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sostuvo que el acoso moral laboral es definido en la doctrina como una situación creada por una persona o grupo de personas que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular (A.M.G.D. c/ Metrovías S.A., Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 2023). En ese mismo fallo, el tribunal señaló que para la procedencia del reclamo resulta necesario acreditar los cuatro presupuestos de la responsabilidad civil: la antijuridicidad, el factor de atribución, el daño y la relación de causalidad suficiente entre el hecho y el daño (CNAT, Sala I, 2023)

3.3.3. El rol de la SRT como órgano de supervisión y dirección preventiva

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) fue creada por la Ley N.º 24.557 como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, con el objetivo primordial de garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de las personas cuando trabajan. Su función central consiste en controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART, imponer las sanciones previstas en la ley, mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales y elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral (Ley N.º 24.557, 1995, art. 36).

Dentro de este marco institucional, la SRT cumple un papel central no solo como órgano sancionador sino también, y de manera fundamental, como director de la política preventiva en materia de riesgos laborales. En lo que respecta específicamente a los riesgos psicosociales, la SRT ha comenzado a desarrollar herramientas concretas de intervención, reconociendo que estos riesgos forman parte de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y que su interacción y combinación, bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, pueden impactar negativamente en la salud de las personas que trabajan, convirtiéndose así en riesgos laborales.

En este sentido, la SRT ha puesto a disposición de los actores del sistema la Guía para Intervención Psicosocial en Espacios Laborales, que según el propio organismo "constituye una herramienta preventiva optativa para los actores del sistema, a fin de evaluar y mitigar los denominados riesgos psicosociales" (Superintendencia de Riesgos del Trabajo [SRT], 2025). La herramienta sigue los lineamientos del Método CoPsoQ —Cuestionario Psicosocial de Copenhague— adaptado a la realidad sociolaboral argentina bajo la denominación COPSOQ-ARG, cuyo objetivo es identificar y medir aquellas características de la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral, promoviendo propuestas preventivas en un marco participativo que involucra a empleadores y trabajadores (SRT, 2025).

No obstante los avances descritos, la intervención de la SRT en materia psicosocial presenta limitaciones estructurales. En primer lugar, la guía tiene carácter optativo y no obligatorio, lo que implica que la evaluación de riesgos psicosociales en las empresas queda librada a la voluntad del empleador sin que su omisión genere consecuencias jurídicas directas en el sistema de riesgos del trabajo. Esta característica es consistente con la ausencia de una norma específica que tipifique y regule los riesgos psicosociales como categoría autónoma dentro del sistema de prevención.

En segundo lugar, la SRT actúa sobre la base del listado de enfermedades profesionales establecido por el Decreto N.º 658/96 que, como ya fue señalado, no contempla patologías de naturaleza psicosocial. Esto restringe objetivamente la capacidad sancionatoria de la SRT en este campo, ya que la fiscalización y el control se ejercen sobre el cumplimiento de normas vigentes que no incluyen estándares específicos para la prevención de riesgos psicosociales.

Pese a estas limitaciones, un avance institucional significativo ha sido la incorporación, dentro de los objetivos estratégicos de la SRT, de la promoción del análisis de la valoración de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo (Ministerio de Economía de la Nación Argentina, 2023). Este reconocimiento evidencia que la autoridad de aplicación ha comenzado a incorporar en su agenda preventiva la dimensión psicosocial, aunque aún de manera incipiente y sin que ello se haya traducido en modificaciones normativas sustanciales.

En conclusión, el Estado argentino, a través de la SRT, ha comenzado a reconocer la relevancia de los riesgos psicosociales como objeto de intervención preventiva, pero la ausencia de obligatoriedad en los mecanismos de evaluación, la falta de tipificación normativa específica y la restricción del listado de enfermedades profesionales configuran un sistema aún insuficiente para garantizar una tutela efectiva de la salud mental de los trabajadores. La brecha entre el reconocimiento institucional de los riesgos psicosociales y su incorporación plena al sistema normativo y de fiscalización constituye uno de los principales desafíos del derecho laboral argentino en la materia.

3.4. Tendencias jurisprudenciales en materia de daño psicosocial laboral en Argentina

El análisis del marco normativo aplicable a los riesgos psicosociales laborales no puede considerarse completo sin atender a la respuesta que la jurisprudencia argentina ha ido construyendo ante las limitaciones estructurales del sistema legal. En ausencia de una tipificación normativa específica de los trastornos psicosociales como enfermedades profesionales, los tribunales laborales han desarrollado criterios propios para reconocer y reparar los daños psicológicos derivados del trabajo, recurriendo a una interpretación sistémica de las normas vigentes y los instrumentos internacionales ratificados por la República Argentina.

Una de las líneas jurisprudenciales más relevantes se consolidó a partir del reconocimiento judicial del síndrome de burnout como enfermedad profesional, pese a su ausencia en el listado del Decreto N.º 658/96. El precedente más significativo en la materia fue dictado por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) en los autos Becalli, Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otro s/ accidente – ley especial (3 de diciembre de 2021, ID SAIJ: FA21040051). En dicho fallo, el tribunal reconoció el derecho de una trabajadora bancaria a percibir las prestaciones de la Ley N.º 24.557 en razón de haber padecido estrés laboral y síndrome de burnout derivado de condiciones de trabajo con exigencias desmedidas, malos tratos de sus superiores y presión por resultados económicos durante diez años de relación laboral.

Los camaristas fundamentaron la decisión señalando que el síndrome de burnout, si bien no integra el listado del Decreto N.º 658/96, la inclusión de enfermedades laborales originadas en los factores de riesgo psicosociales del trabajo había sido reconocida por la OIT en el año 2010. Asimismo, invocaron la Recomendación 206 de la OIT, aprobada conjuntamente con el Convenio 190, que en su artículo 8 establece que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo deben ser tenidos en cuenta considerando los factores que aumenten las probabilidades de su aparición, con especial atención en las condiciones y modalidades de trabajo, su organización y la gestión de los recursos humanos (CNAT, Sala VI, Becalli c/ Banco Comafi, 3 de diciembre de 2021). El tribunal también señaló que el empleador no había adoptado medidas para prevenir situaciones de ambiente hostil ni había realizado exámenes médicos periódicos, circunstancias que comprometían su responsabilidad.

En consonancia con este precedente, la Cámara del Trabajo de la ciudad de Río Cuarto, en un caso que involucró a un trabajador bancario que padeció burnout por más de doce años de presión desmedida, sistema de objetivos y trato hostil de sus superiores, ordenó a la ART indemnizar al trabajador afectado, señalando que era procedente admitir el reclamo de la prestación dineraria del artículo 14.2.a de la Ley N.º 24.557 porque resultaba evidente que el empleador no había adoptado medidas para prevenir situaciones de ambiente hostil en el establecimiento ni tampoco había realizado los exámenes médicos periódicos, responsabilidad

que también le competía a la aseguradora (Cámara del Trabajo de Río Cuarto, como se citó en Puntal, 2022).

En materia de acoso laboral, la jurisprudencia ha desarrollado criterios igualmente relevantes. Los tribunales han establecido que la violencia moral ejercida de forma sistemática y prolongada sobre un trabajador por parte de sus superiores jerárquicos compromete la responsabilidad civil del empleador con fundamento en el artículo 1753 del CCyCN, que regula la responsabilidad del principal por los hechos de sus dependientes. En esta línea, el Juzgado del Trabajo de Primera Nominación de Tucumán condenó a una empresa farmacéutica a indemnizar a un trabajador que padeció acoso laboral durante más de una década, señalando que "la parte demandada ha incurrido en una antijuricidad [sic] al haber violado el derecho a la dignidad y condiciones dignas de labor del dependiente, lo cual excede al ámbito del contrato de trabajo, afectando un derecho fundamental protegido ya no sólo como trabajador sino como persona" (Juzgado del Trabajo de Primera Nominación de Tucumán, Frascarolo J., como se citó en Justucuman.gov.ar, 2023). El magistrado dispuso además como medida preventiva que el personal de recursos humanos de la empresa realizará un curso sobre prevención y erradicación del acoso laboral.

Estas tendencias jurisprudenciales permiten extraer conclusiones fundamentales para el análisis del sistema argentino de responsabilidad laboral por daños psicosociales:

- Los tribunales laborales han reconocido que los trastornos psicosociales, en particular el burnout y el estrés laboral crónico, pueden configurar enfermedades profesionales que dan derecho a las prestaciones de la Ley N.º 24.557, aunque no figuren en el listado del Decreto N.º 658/96, siempre que se acredite el nexo causal entre las condiciones de trabajo y el daño.
- La omisión del empleador de adoptar medidas preventivas, incluyendo la realización de exámenes médicos periódicos y la remoción de situaciones hostiles, constituye en sí misma un factor determinante de responsabilidad, tanto en el régimen de la LRT como en el derecho civil.
- Los instrumentos internacionales, en especial el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, han sido invocados por los tribunales como fundamento para extender la protección legal más allá de los límites del listado cerrado de enfermedades profesionales.
- La prueba pericial psicológica o psiquiátrica es el medio probatorio central en estos casos, pero es recomendable que sea complementada con testimonios, documentación laboral y análisis del ambiente de trabajo, y el juez es quien determina en última instancia el nexo de causalidad.

Esta evolución jurisprudencial refleja un proceso de adaptación progresiva del sistema jurídico argentino a la realidad de los riesgos psicosociales, aunque también evidencia la necesidad urgente de una reforma normativa que les otorgue reconocimiento expreso dentro del sistema de prevención y reparación de riesgos laborales. La brecha entre la protección efectiva que brindan los tribunales caso por caso y la protección que debería garantizar el sistema preventivo en su conjunto es, todavía, un desafío pendiente para el legislador argentino.

4. Propuestas y recomendaciones

El análisis jurídico desarrollado en los capítulos precedentes permite identificar con claridad las principales brechas que afectan la tutela de la salud mental en las relaciones laborales argentinas: la ausencia de una normativa específica que tipifique los riesgos psicosociales, la limitación del listado de enfermedades profesionales, el carácter optativo de las herramientas de evaluación y la insuficiente conciencia empresarial sobre el alcance real de la obligación de seguridad. Frente a este diagnóstico, el presente capítulo propone un conjunto de estrategias de prevención orientadas fundamentalmente al ámbito empresarial, es decir, a las acciones concretas que los empleadores pueden y deben adoptar en el marco jurídico vigente para prevenir el daño psicosocial, proteger la salud mental de sus trabajadores y, al mismo tiempo, reducir su exposición a la responsabilidad civil y laboral.

La base normativa de estas propuestas se asienta en el artículo 75 de la Ley N.º 20.744 (LCT), que impone al empleador la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, y en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), ratificado por Argentina mediante la Ley N.º 27.580. Dicho Convenio establece que los empleadores deben "adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso" (OIT, 2019, art. 9). A su vez, las Directrices de la Organización Mundial de la Salud sobre Salud Mental en el Trabajo (2022) proporcionan un marco técnico-científico de referencia internacional para diseñar e implementar estas estrategias.

Es importante señalar que la inversión en prevención de riesgos psicosociales no solo responde a una obligación legal, sino que también constituye una decisión económicamente racional para el empleador. La OMS ha estimado que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo en todo el mundo como consecuencia de la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares anuales (OMS, 2022). A nivel empresarial, esto se traduce en mayores tasas de ausentismo, reducción de la productividad, rotación de personal, costos de litigios y deterioro del clima organizacional.

4.1. Evaluación y diagnóstico de los riesgos psicosociales como punto de partida

Toda estrategia de prevención de riesgos psicosociales debe comenzar por la identificación y evaluación sistemática de los factores de riesgo presentes en el entorno de trabajo. Esta etapa de diagnóstico es indispensable, tal como señala Gil-Monte "los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras" (Gil-Monte, 2009, p. 169). La identificación de estos factores requiere, por tanto, un análisis específico de cada organización.

En el ámbito argentino, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) ha puesto a disposición la Guía para Intervención Psicosocial en Espacios Laborales. Según la propia SRT, dicha guía "constituye una herramienta preventiva optativa para los actores del sistema, a fin de evaluar y mitigar los denominados riesgos psicosociales" (SRT, 2025). El objetivo central de la publicación es "ofrecer una herramienta de carácter preventivo para empleadores, en tanto responsables primarios de la seguridad laboral" (SRT, 2025). Si bien la guía tiene actualmente carácter optativo, su utilización voluntaria por parte del empleador constituye una práctica de gestión responsable y una demostración concreta del cumplimiento de la obligación preventiva.

Se recomienda a las empresas que implementen evaluaciones periódicas, al menos anuales, de los riesgos psicosociales en todos sus sectores y niveles jerárquicos. La evaluación debe realizarse de forma participativa, asegurando el anonimato y la confidencialidad de las respuestas. Los hallazgos deben plasmarse en un informe técnico que sirva de base para el diseño del plan de acción preventivo, comunicado a los trabajadores y sus representantes.

La OMS recomienda que la prevención de los problemas de salud mental en el trabajo se fundamente en la gestión de los riesgos psicosociales mediante la implementación de intervenciones institucionales que evalúen y luego mitiguen, modifiquen o eliminen los riesgos (OMS, 2022). Esta recomendación refuerza la importancia de abordar los riesgos psicosociales desde su origen organizacional, y no únicamente a través de respuestas individuales una vez que el daño ya se ha producido.

4.2. Diseño e implementación de una política interna de salud mental laboral

Una vez realizado el diagnóstico, el empleador debería diseñar e implementar una política interna de salud mental laboral que establezca de manera explícita el compromiso de la organización con la prevención de los riesgos psicosociales y con la protección del bienestar emocional de sus trabajadores. Esta política debe ser aprobada por la dirección de la empresa, comunicada a todo el personal y revisada periódicamente.

El Convenio 190 de la OIT exige a los empleadores "adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el

acoso" (OIT, 2019, art. 9, inc. a). Asimismo, la Recomendación 206 de la OIT, aprobada conjuntamente con el Convenio, dispone que los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo deben ser evaluados "con especial atención en las condiciones y modalidades de trabajo, su organización y la gestión de los recursos humanos" (OIT, 2019, Recomendación 206, art. 8). Si bien esta disposición se refiere específicamente a la violencia y el acoso, la lógica preventiva que subyace a ella es perfectamente extensible al conjunto de los riesgos psicosociales.

Una política integral de salud mental laboral debería incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- Declaración de valores y compromisos: enunciado explícito del compromiso de la organización con un ambiente de trabajo libre de violencia, acoso y discriminación, y con la protección de la salud psicofísica de los trabajadores.
- Definición de conductas prohibidas: descripción clara de los comportamientos que constituyen acoso laboral, hostigamiento, discriminación y violencia en el trabajo, con referencia a las definiciones del Convenio 190 de la OIT y la legislación nacional aplicable.
- Canales de denuncia: habilitación de vías formales, confidenciales y accesibles para que los trabajadores puedan reportar situaciones de riesgo psicosocial o violencia laboral, incluyendo canales anónimos cuando sea posible.
- Procedimientos de investigación y sanción: descripción del proceso que se activará ante una denuncia, con plazos definidos, garantías de confidencialidad para todas las partes y mecanismos de sanción proporcionales para los responsables.
- Medidas de apoyo a las personas afectadas: indicación de los recursos disponibles para los trabajadores que hayan sufrido daño psicosocial, incluyendo acceso a atención psicológica, ajustes de tareas o de jornada, y acompañamiento durante el proceso.
- Revisión periódica: mecanismo de evaluación anual de la efectividad de la política, con participación de los trabajadores y sus representantes.

Esta política debe integrarse al reglamento interno de la empresa y ser difundida de manera efectiva. La existencia de una política documentada y activa no solo cumple con las exigencias del Convenio 190 y del artículo 75 de la LCT, sino que también opera como elemento de prueba fundamental en caso de litigio, demostrando que el empleador adoptó medidas preventivas activas.

4.3. Capacitación y formación de mandos medios y directivos

Uno de los factores más determinantes en la generación o en la prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones es la conducta de quienes ejercen funciones de supervisión, dirección y gestión de personas. Los mandos medios y directivos son los actores que, en la

práctica cotidiana, definen las cargas de trabajo, los estilos de comunicación, los criterios de evaluación y el tono relacional que caracteriza el ambiente laboral de un equipo.

La OMS, en sus Directrices sobre Salud Mental en el Trabajo, señaló que por primera vez sus recomendaciones incluyen "la formación de los directivos para que puedan prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que sufren" (OMS, 2022). Esta recomendación reconoce que la intervención individual sobre el trabajador afectado es insuficiente si no se modifica el entorno organizacional que genera el riesgo, y que ese entorno está en gran medida determinado por las prácticas de liderazgo.

Se recomienda que las empresas diseñen e implementen programas de formación específica para sus mandos medios y directivos, que aborden al menos los siguientes contenidos:

- Reconocimiento de señales tempranas de estrés laboral, burnout y conflictos interpersonales en los equipos a su cargo.
- Técnicas de comunicación asertiva, gestión de conflictos y retroalimentación constructiva.
- Obligaciones legales del empleador en materia de salud mental y seguridad laboral, con especial referencia al artículo 75 de la LCT y al Convenio 190 de la OIT.
- Procedimientos internos de denuncia y respuesta ante situaciones de acoso o violencia laboral.
- Estrategias de gestión de la carga de trabajo y distribución equitativa de tareas, evitando la sobrecarga crónica.

La formación de quienes gestionan personas es, además, una inversión con retorno económico concreto. Como señaló el Director General de la OMS, Tedros Adhanom Ghebreyesus, "el bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona" (OMS, 2022). Las directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo, en ese sentido, "pueden ayudar a prevenir situaciones y culturas laborales negativas y ofrecer una protección y un apoyo a la salud mental muy necesarios para los trabajadores" (OMS, 2022).

4.4. Diseño organizacional del trabajo como herramienta preventiva

Un conjunto sustancial de los riesgos psicosociales que se manifiestan en los entornos laborales tiene su origen en la forma en que está organizado el trabajo: la distribución de cargas, los plazos, las definiciones de roles, los criterios de evaluación, los sistemas de incentivos y las estructuras de comunicación. Por ello, una estrategia de prevención genuina no puede limitarse a intervenir sobre las personas una vez que el daño ya se ha producido, sino que debe actuar sobre la organización del trabajo en sí misma.

Raffo Lecca et al. sostienen que los riesgos psicosociales "se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo" (Raffo Lecca et al., 2013, p. 72). Esta constatación implica que la organización del trabajo puede ser simultáneamente fuente de riesgo y campo de intervención preventiva.

En este sentido, se proponen las siguientes medidas de diseño organizacional orientadas a reducir los riesgos psicosociales:

- Cargas de trabajo razonables: implementar sistemas de seguimiento de la carga real de trabajo de cada puesto, evitando la acumulación crónica de tareas que supere la capacidad del trabajador en jornadas regulares. La OMS (2022) identifica la carga de trabajo excesiva como uno de los principales riesgos psicosociales reconocidos.
- Claridad de roles y funciones: garantizar que cada trabajador tenga una descripción de puesto actualizada y comprensible, con objetivos claros y criterios de evaluación transparentes. La ambigüedad de roles es un factor psicosocial de riesgo que genera estrés y conflictos organizacionales.
- Participación en las decisiones: fomentar que los trabajadores tengan cierto margen de autonomía y participación en las decisiones que afectan a sus propias tareas. La literatura especializada ha demostrado que la autonomía actúa como factor protector de la salud mental (Neffa, 2016).
- Flexibilidad horaria y conciliación: facilitar modalidades de trabajo que permitan conciliar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar. La OMS (2022) señala que la facilitación de modalidades de trabajo flexibles es una de las intervenciones organizacionales recomendadas para la protección de la salud mental.
- Canales de comunicación internos: asegurar la existencia de vías formales y efectivas de comunicación entre los distintos niveles jerárquicos, y que los trabajadores puedan plantear sus inquietudes sin temor a represalias.
- Gestión del cambio organizacional: cuando la empresa deba implementar reestructuraciones o modificaciones sustanciales, hacerlo a través de procesos participativos y comunicados con antelación, minimizando la incertidumbre y sus efectos psicosociales negativos.

4.5. Implementación de protocolos de actuación ante situaciones de acoso y violencia laboral

El Convenio 190 de la OIT, ratificado por Argentina, impone a los empleadores la obligación de contar con mecanismos de prevención, identificación y respuesta ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo. En particular, el artículo 9 del Convenio establece que cada

miembro debe exigir a los empleadores "adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso" (OIT, 2019, art. 9). En el ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ha desarrollado el programa Qualitas 190, que brinda herramientas al sector empleador para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en cumplimiento de las obligaciones de prevención del empleador establecidas en dicho artículo (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2022).

En este marco, se propone que toda empresa, independientemente de su tamaño, implemente un protocolo interno de actuación ante situaciones de acoso y violencia laboral. Este protocolo debe contemplar, como mínimo:

- La definición precisa de qué conductas constituyen acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, con referencia al Convenio 190 de la OIT y a la legislación nacional aplicable.
- El establecimiento de un canal de denuncia accesible, confidencial y seguro para todos los trabajadores, con una garantía expresa de no represalia para quienes denuncien de buena fe.
- La designación de un órgano o persona responsable de recibir y gestionar las denuncias, con formación específica en la materia y garantías de independencia respecto del acusado.
- Un procedimiento de investigación con plazos definidos, garantías de due process para todas las partes, preservación de la confidencialidad y adopción de medidas cautelares en favor de la víctima durante el proceso.
- La definición de sanciones proporcionales a la gravedad de las conductas verificadas, que pueden incluir apercibimientos, suspensiones, traslados o la extinción del vínculo laboral con causa.
- Un mecanismo de seguimiento y evaluación anual de la efectividad del protocolo, con participación de los representantes de los trabajadores.

La existencia de un protocolo activo y documentado tiene una doble función en el plano jurídico: es un instrumento de prevención y, al mismo tiempo, opera como elemento probatorio clave en sede judicial. La jurisprudencia ha señalado que el empleador que desestima las denuncias de sus trabajadores sin investigar incurre en una omisión que agrava su responsabilidad civil (Poder Judicial de Tucumán, Frascarolo J., como se citó en Justucuman.gov.ar, 2023).

4.6. Programas de apoyo al trabajador y acceso a atención en salud mental

Más allá de las medidas de prevención estructural, las empresas deben contar con recursos de apoyo a los trabajadores que ya experimentan problemas de salud mental. La OMS distingue entre intervenciones que actúan sobre el origen del riesgo, las intervenciones organizacionales, y las que actúan sobre las personas que ya están afectadas, las intervenciones individuales. Ambos tipos son necesarios y complementarios (OMS, 2022).

Entre las medidas de apoyo individual que se recomienda implementar, se destacan:

- Programas de asistencia al empleado (PAE): servicios de orientación psicológica y asesoramiento confidencial, a los que los trabajadores puedan acceder de manera voluntaria y sin costo, especialmente en momentos de crisis personal o laboral.
- Ajustes razonables del puesto de trabajo: modificaciones temporales o permanentes de las condiciones de trabajo —horarios, tareas, carga, modalidad— para trabajadores que padecen alguna afección de salud mental. La OMS señala que estos ajustes "adaptan los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores con problemas de salud mental" (OMS, 2022).
- Programas de reincorporación gradual: protocolos específicos para el retorno al trabajo de los empleados que hayan estado ausentes por razones de salud mental, que combinen el regreso progresivo a las tareas con el acompañamiento clínico continuado, a fin de reducir la probabilidad de recaídas.
- Capacitación general en salud mental para todos los trabajadores: talleres orientados a reducir el estigma asociado a los trastornos mentales, mejorar el reconocimiento de señales de alarma y promover el autocuidado y la búsqueda de ayuda oportuna.

4.7. Incorporación de la salud mental al sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional

Una de las recomendaciones más importantes que puede formularse a las empresas es que adopten un enfoque integral que incorpore la salud mental como componente central de su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. En el plano internacional, la Norma ISO 45003:2021, denominada Gestión de la seguridad y salud en el trabajo —Seguridad y salud psicológicas en el trabajo— Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales, proporciona un marco técnico-normativo de referencia para esta integración.

En el plano normativo nacional, la Ley N.º 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo establece en su artículo 4º que las obligaciones del empleador comprenden "proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores" (Ley N.º 19.587, 1972, art. 4º). Esta norma, leída en conjunto con el artículo 75 de la LCT, fundamenta la exigencia de que el sistema de gestión de seguridad empresarial incluya los riesgos psicosociales de manera explícita.

En términos prácticos, la integración de la salud mental al sistema de gestión implica:

- Incorporar los riesgos psicosociales al mapa de riesgos laborales de la empresa, junto con los riesgos físicos, químicos y biológicos.
- Designar a un responsable de salud mental dentro del área de recursos humanos o del servicio de medicina laboral, con capacitación específica.
- Incluir indicadores de salud mental como ausentismo por causas psicológicas, rotación, resultados de encuestas de clima, en los informes periódicos de gestión de seguridad y salud.
- Establecer objetivos anuales de mejora en materia de prevención psicosocial, con compromisos concretos de la dirección y seguimiento documentado.
- Integrar la perspectiva de salud mental en el diseño de nuevos puestos de trabajo, en los procesos de selección y en las políticas de gestión del desempeño.

5. Conclusiones

5.1. La salud mental como derecho laboral: un reconocimiento en construcción

El presente trabajo se propuso analizar el alcance y los límites de la obligación del empleador en relación con la salud mental de los trabajadores dentro del marco del derecho laboral argentino. El recorrido realizado a lo largo de los capítulos precedentes permite arribar a un conjunto de conclusiones que pretenden aportar una contribución reflexiva y fundada a un debate jurídico que se encuentra en pleno desarrollo.

La primera y más general de las conclusiones es que la salud mental en el trabajo se ha consolidado, tanto en el plano internacional como en el ordenamiento jurídico argentino, como un derecho laboral de rango constitucional. Su fundamento no se agota en la Ley N.º 26.657 de Salud Mental, que reconoce expresamente que "se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos [...]" (Ley N.º 26.657, 2010, art. 3), sino que se asienta en el bloque de constitucionalidad conformado por los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a través del artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional. En este marco, la salud mental del trabajador no es un interés opcional sino un bien jurídico protegido que el empleador está obligado a preservar.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha contribuido decisivamente a este proceso de reconocimiento, señalando en el precedente Aquino que "el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental"

(CSJN, Aquino, Fallos 327:3753, 2004). Esta afirmación no es solo una declaración filosófica; es el fundamento jurídico que convierte la dignidad de la persona que trabaja en el parámetro central de interpretación de las obligaciones del empleador.

5.2. La obligación de seguridad y su extensión a la dimensión psicosocial

El análisis normativo realizado demuestra que la obligación de seguridad consagrada en el artículo 75 de la Ley N.º 20.744 (LCT), en su redacción conforme a la Ley N.º 27.323, ya comprende en su literalidad la protección de la integridad psicofísica —y no solo física— del trabajador. Esta precisión normativa no es menor: significa que el deber de seguridad del empleador se extiende a los riesgos de naturaleza psicosocial, incluyendo el estrés laboral crónico, el acoso, la sobrecarga de tareas, el hostigamiento y otras formas de violencia organizacional.

Esta extensión está sustentada por la Ley N.º 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que obliga al empleador a proteger la integridad psicofísica de los trabajadores de manera amplia, y por la Ley N.º 24.557 de Riesgos del Trabajo, cuyo artículo 4º impone que los empleadores y las ART "están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo" (Ley N.º 24.557, 1995, art. 4º). En conjunto, estas normas configuran un sistema de prevención que, interpretado de manera sistémica y a la luz de los principios constitucionales, abarca plenamente los riesgos psicosociales.

La conclusión que se impone es que el empleador argentino ya se encuentra jurídicamente obligado, bajo la normativa vigente, a identificar, prevenir y mitigar los riesgos psicosociales en su organización. La ausencia de normas específicas que tipifiquen cada riesgo no exime al empleador de esta obligación: ignorar los riesgos psicosociales no es una conducta jurídicamente neutra, sino una omisión potencialmente generadora de responsabilidad civil.

5.3. Las limitaciones estructurales del sistema de riesgos del trabajo

No obstante el reconocimiento jurídico descrito, el análisis realizado también evidencia que el sistema de riesgos del trabajo presenta limitaciones estructurales significativas. La más relevante es que el listado de enfermedades profesionales establecido por el Decreto N.º 658/96 no contempla ningún trastorno psicosocial entre las patologías reconocidas, lo que obliga al trabajador afectado a recurrir al procedimiento más oneroso y prolongado de la enfermedad profesional no listada previsto en el Decreto N.º 1278/2000.

Esta omisión contrasta con los avances del derecho internacional. La OIT incluyó por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento en su lista de enfermedades profesionales en el año 2010. A su vez, la OMS incorporó el síndrome de burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), vigente desde enero de 2022,

definiéndolo como "el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito" (OMS, 2022). Esta brecha entre el estándar internacional y el sistema normativo argentino constituye uno de los principales desafíos pendientes en la materia.

A su vez, las herramientas preventivas disponibles —como la Guía para Intervención Psicosocial en Espacios Laborales— tienen carácter optativo, lo que limita su impacto real. La propia SRT ha reconocido que la guía "constituye una herramienta preventiva optativa para los actores del sistema" (SRT, 2025). Ello contrasta con la necesidad de sistemas obligatorios y fiscalizables de prevención psicosocial. La SRT ha comenzado a incorporar la dimensión psicosocial en su agenda estratégica, pero la brecha entre el reconocimiento institucional de estos riesgos y su integración plena al sistema normativo continúa siendo un desafío relevante.

5.4. La responsabilidad empresarial: entre la norma y la práctica

El examen de la responsabilidad civil del empleador por daños a la salud mental del trabajador revela que los presupuestos generales del Código Civil y Comercial de la Nación se configuran con plena aplicabilidad en los casos de daño psicosocial laboral. El artículo 1717 del CCyCN establece que "cualquier acción u omisión que cause un daño a otro es antijurídica si no está justificada" (Ley N.º 26.994, 2014, art. 1717), lo que significa que el empleador que omite adoptar medidas de prevención psicosocial incurre en una conducta ilícita, aunque no exista una norma específica que lo prohíba expresamente.

La responsabilidad puede configurarse tanto en el régimen subjetivo —por culpa o negligencia del empleador en el cumplimiento de su deber de prevención, como en el régimen objetivo, cuando el empleador desarrolla actividades que generan riesgos psicosociales elevados y previsibles, conforme al artículo 1757 del CCyCN (Ley N.º 26.994, 2014, art. 1757). Asimismo, el empleador responde de manera objetiva por los actos de sus dependientes que generen daño psicológico a otros trabajadores, en los términos del artículo 1753 del CCyCN.

En lo que respecta a la prueba, el daño psicológico presenta una naturaleza subjetiva y multifactorial que dificulta su acreditación en sede judicial. La jurisprudencia ha abordado e intentado resolver esta dificultad combinando la prueba pericial psicológica o psiquiátrica con la testimonial, los registros médicos, los informes de ausentismo y la documentación interna de la empresa. La carga probatoria dinámica opera, en estos casos, en favor del trabajador: cuando este aporta indicios suficientes de la existencia del daño, recae sobre el empleador la carga de probar que adoptó las medidas de prevención adecuadas.

5.5. La respuesta jurisprudencial como motor de actualización del sistema

Uno de los hallazgos más relevantes del presente trabajo es que la jurisprudencia argentina ha comenzado a cubrir las brechas del sistema normativo, reconociendo la tutela de la

salud mental de los trabajadores a través de una interpretación sistémica y evolutiva del ordenamiento jurídico. El fallo Becalli, Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otro s/ accidente – ley especial (CNAT, Sala VI, 3 de diciembre de 2021, ID SAIJ: FA21040051) constituye un precedente de considerable importancia. En dicho pronunciamiento, los camaristas afirmaron que "el síndrome de burnout, si bien es una enfermedad no incluida en el listado del Decreto N.º 658/96, la inclusión de enfermedades laborales originadas en los factores de riesgos psicosociales del trabajo fue reconocida por la OIT en el año 2010, incorporándose nueve años después en un Convenio, en ejercicio de su facultad legiferante global" (CNAT, Sala VI, Becalli c/ Banco Comafi, 3 de diciembre de 2021).

Esta línea jurisprudencial evidencia que los tribunales laborales argentinos están adoptando una postura de avanzada en la materia, recurriendo a los instrumentos internacionales ratificados por Argentina para extender la protección más allá de los límites del listado cerrado de enfermedades profesionales. Al mismo tiempo, señalan con claridad que la omisión del empleador de adoptar medidas preventivas constituye en sí misma un factor determinante de responsabilidad.

Sin embargo, esta tutela jurisprudencial es por su naturaleza reactiva: opera una vez que el daño ya se ha producido, a través de un proceso judicial largo y costoso. La protección efectiva de la salud mental de los trabajadores requiere, en cambio, un sistema de prevención proactivo, obligatorio y fiscalizable. La jurisprudencia señala el camino; la reforma normativa debe completarlo.

5.6. La necesidad de una reforma normativa

A partir de todo lo anterior, una conclusión central del presente trabajo es que el sistema normativo argentino requiere una reforma que adecúe el reconocimiento de los riesgos psicosociales al estándar establecido por la OIT y la OMS. Esta reforma debería incluir, como mínimo, los siguientes ejes:

Actualización del listado de enfermedades profesionales. El Decreto N.º 658/96 debería ser modificado para incorporar los trastornos mentales y del comportamiento de origen laboral, en línea con la lista de enfermedades profesionales de la OIT (2010) y con los criterios diagnósticos de la CIE-11 de la OMS (2022). Esta actualización garantizaría una cobertura más igualitaria dentro del sistema de riesgos del trabajo y eliminaría la brecha que actualmente obliga al trabajador a recurrir al procedimiento más difícil y oneroso previsto para la enfermedad no listada.

Obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales. La herramienta COPSOQ-ARG de la SRT —actualmente de carácter optativo— debería transformarse en un instrumento de uso obligatorio para las empresas a partir de cierto umbral de tamaño, con plazos definidos

para su implementación y mecanismos de fiscalización por parte de la SRT. Esta medida convertiría la evaluación psicosocial en una práctica sistemática y generalizada.

Tipificación de los riesgos psicosociales en la normativa de higiene y seguridad. Una norma específica debería definir, clasificar y establecer estándares mínimos de gestión para los riesgos psicosociales, incluyendo los procedimientos de evaluación, las medidas preventivas obligatorias y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento. Esta tipificación otorgaría certeza jurídica tanto a los empleadores como a los trabajadores y sus representantes.

Desarrollo de la legislación complementaria al Convenio 190 de la OIT. La ratificación del Convenio 190 mediante la Ley N.º 27.580 impone al Estado argentino la obligación de desarrollar la legislación interna que dé plena eficacia a sus disposiciones. Ello incluye, entre otros aspectos, la obligatoriedad de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo para todas las empresas, y la habilitación de canales de denuncia accesibles, seguros y efectivos.

5.7. Reflexión final: la empresa como espacio de derechos fundamentales

A lo largo de este trabajo se ha argumentado que el derecho laboral contemporáneo no puede concebirse únicamente como un régimen regulador del intercambio trabajo-salario, sino como un sistema normativo orientado a garantizar la protección integral de la persona trabajadora en toda su dimensión humana. En este marco, la salud mental no es un aspecto accesorio del bienestar del trabajador, sino un componente esencial de su dignidad y su integridad como persona.

Como ha señalado Neffa (2016), los riesgos psicosociales presentes en la organización del trabajo constituyen verdaderas fuentes de daño psicológico que pueden alterar profundamente la vida de las personas. Su invisibilización normativa y su subestimación empresarial no responden a una imposibilidad de conocerlos o prevenirlos, sino a una ausencia de voluntad, institucional y organizacional, de incorporarlos plenamente en las prácticas de gestión laboral.

La empresa debe dejar de ser concebida como un mero ámbito productivo y convertirse en un espacio en el que se respeten y garanticen los derechos fundamentales de las personas. Como sostuvo la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente *Torrillo*, el empleador tiene la obligación constitucional de adoptar medidas activas de prevención, pues el deber de seguridad deriva del principio constitucional de "no dañar a otro" y de la protección del trabajador como sujeto preferente de tutela del derecho constitucional (CSJN, *Torrillo*, Fallos 332:709, 2009).

Garantizar la salud mental en el trabajo es, en definitiva, una responsabilidad compartida que demanda la conjunción de normas claras, una cultura organizacional consciente, una supervisión estatal efectiva y una jurisprudencia comprometida con la dignidad del trabajador. El presente trabajo aspira a contribuir, desde el análisis jurídico, a que esa responsabilidad compartida se traduzca en políticas concretas, en prácticas empresariales responsables y en un sistema jurídico que contemple aún más los derechos de las personas que trabajan.

Bibliografía

Alarcón, J. E. c/ Goncálvez, N. A. y otro. (14 de marzo de 2023). Alarcón, Juan Esteban c/ Goncálvez, Néstor Abel y otro s/ daños y perjuicios (acc. tran. c/ les. o muerte). Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallos 346:118.

A.M.G.D. c/ Metrovías S.A. (19 de abril de 2023). A.M.G.D. c/ Metrovías S.A. s/ otros reclamos. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I.

Becalli, R. E. c/ Banco Comafi S.A. y otro. (3 de diciembre de 2021). Becalli, Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otro s/ accidente — ley especial. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. ID SAIJ: FA21040051.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (21 de septiembre de 2004). Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688. Fallos 327:3753.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (31 de marzo de 2009). Torrillo, Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro s/ daños y perjuicios. Fallos 332:709.

Decreto N.º 658/96. (27 de junio de 1996). Apruébase el Listado de Enfermedades Profesionales previsto por el artículo 6º, inciso 2 de la Ley N.º 24.557. Boletín Oficial de la República Argentina, N.º 28424.

Decreto N.º 1278/2000. (28 de diciembre de 2000). Modificación de la Ley N.º 24.557 sobre Riesgos del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, N.º 29569.

Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Modus Laborandi.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública [Editorial]. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (s.f.). *Estrés laboral*. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Layana Venenciano, E. L. (2013). Derecho del trabajo y derechos fundamentales: Ciudadanía en la empresa. *Revista de Ciencias Sociales*, (63). <https://doi.org/10.22370/rcs.2013.63.167>

Ley N.º 19.587. Higiene y Seguridad en el Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley N.º 20.744. Ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado por Decreto N.º 390/76, con modificaciones). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley N.º 24.557. Ley sobre Riesgos del Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina, N.º 28242.

Ley N.º 26.657. Derecho a la Protección de la Salud Mental. Boletín Oficial de la República Argentina, N.º 32041.

Ley N.º 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. Boletín Oficial de la República Argentina, N.º 32985.

Ley N.º 27.323. Modificación del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo. Boletín Oficial de la República Argentina.

Ley N.º 27.580. Apruébase el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio OIT N.º 190). Boletín Oficial de la República Argentina.

Ministerio de Economía de la Nación Argentina. (2023). *Presupuesto 2023: Entidad 852 — Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Oficina Nacional de Presupuesto. <https://www.economia.gob.ar/onp/documentos/presutexto/proy2023/jurent/pdf/P23E852.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2022). *Qualitas 190: Programa de prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/qualitas-190>

Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. UNM Editora.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo* [Hoja informativa]. OMS. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., y Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

Rojo, J. V. y Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Tébar.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2025). *Guía para intervención psicosocial en espacios laborales*. [Argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/guia-para-intervencion-psicosocial-en-espacios-laborales). <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/guia-para-intervencion-psicosocial-en-espacios-laborales>