

AGRESIONES NOCIVAS Y TRABAJO DECENTE

El enfoque de agresiones nocivas como motor impulsor del trabajo decente

Autor: Fabián Llanos
Consultora Peritia (Argentina)
Universidad Siglo 21 (Argentina)
Universidad Nacional de Tres de Febrero (Argentina)
llanosfabian@gmail.com
fabian.llanos@peritia.com.ar
fabian.llanos@ues21.edu.ar

1 - ABSTRACT

Si se trata de la protección de las personas, la mirada puesta en el trabajo decente es una opción a considerar seriamente. El trabajo decente involucra el acceso al empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de los derechos básicos al trabajo que garantizan lugares donde no exista discriminación, ni hostigamiento en el trabajo, un adecuado nivel remunerativo y protección social para las personas que trabajan.

Pero tenemos un apego casi fanático por algunas concepciones clásicas, de moda, cuando intentamos responder a situaciones y manifestaciones en que la agresión y violencia se hacen protagonistas en los lugares de trabajo. Es así que hablamos de mobbing, acoso moral y violencia laboral, en un intento de respuesta, que se hace débil e inerte cuando estos “clásicos”, no logran dar en la tecla con todas las situaciones negativas que afectan la dignidad, libertad, equidad y seguridad de las personas. Ciertamente es que, cuando nos aferramos a estas concepciones, nos da la sensación de que hacemos algo, que nos movilizamos, que atacamos el problema ¿pero, realmente es así? Si miramos el concepto de mobbing, vemos que no abarca todas las situaciones negativas, cuando nos

enfocamos en el concepto de acoso moral, encontramos que es contradictorio y confuso desde su misma denominación, y en este caso, por lo menos deberíamos preguntarnos ¿dónde está la moralidad del acoso? Asimismo, al acudir al auxilio del concepto de violencia laboral, la sorpresa es que, entiende absolutamente todos los actos negativos como violencia, y hace parecer de igual intensidad, gravedad, al equiparar un insulto, a un hecho puramente violento como la pérdida de la vida de una persona a manos de otra en su trabajo.

Vivimos un enorme impacto de cambios tecnológicos, que por supuesto tienen consecuencias positivas, pero a su vez han traído aparejadas algunas negativas. En el sentido de lo mencionado anteriormente hoy hablamos de ciberacoso, ¿y nuestra respuesta a esto va seguir siendo la misma?, con ese apego a conceptos que no lograron una respuesta favorable destinada a plasmar los criterios del trabajo decente en los lugares de trabajo, ¿con conceptos que siquiera lograron diferenciar actos agresivos de violentos?

Es evidente que tenemos que buscar otro camino, con una visión, una idea, que permita operativizar el trabajo decente. Contemplar nuevas visiones, nuevos conceptos que permitan un mejor abordaje orientado a la protección de las personas en sus lugares de trabajo.

El enfoque de agresiones nocivas es un motor impulsor que nos permite concretar en la realidad laboral los presupuestos del trabajo decente. En una relación de reciprocidad, de aprovechamiento mutuo de condiciones y objetivos, el enfoque de agresiones nocivas se transforma en aliado incondicional del trabajo decente, de la protección del empleo y las personas.

Palabras clave: agresiones nocivas, violencia, dignidad, equidad, seguridad, libertad, trabajo decente.

2 - PROTEGER LAS PERSONAS – TRABAJO DECENTE

Para comenzar a tratar esto, es conveniente tener en cuenta algunos datos relativos a condiciones de vida en Argentina que se van presentando en algunos medios informativos, a fin de contextualizar la realidad. Por ejemplo, los últimos datos del Indec sostienen que, “el índice de pobreza cayó hasta 28,6% al término del primer semestre del año, lo que representó una baja de 1,7 punto porcentual ante el 30,3% del período julio-diciembre de 2016.”¹ Es decir, según esto, “la estadística indica que el número de pobres en el país bajó a 7.838.005, desde 8.277.085, una disminución de 439.080. En tanto la indigencia, al cierre del primer trimestre de 2017, alcanzó a 6,1% de los habitantes del país, frente al 6,2% del anterior reporte.”² A nivel global, un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que más del 36% de la población de los países emergentes y en vías de desarrollo vive en la pobreza.”³

A esto, ese mismo artículo agrega que, “estas cifras, aunque inaceptables, no logran transmitir el profundo costo humano de esta realidad, que restringe el acceso a las necesidades más básicas y fundamentales, le quita la dignidad a las personas y aumenta su vulnerabilidad.”⁴ Asimismo, al referirse al objetivo de erradicar la pobreza que se propone la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

¹ <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/el-indec-corrigio-medicion-y-al-final-la-pobreza-en-cordoba-llega-a-307/> Última consulta 02/10/17

² IDEM anterior.

³ <http://www.lanacion.com.ar/1951418-solo-con-empleo-decente-se-erradicara-la-pobreza>. Última consulta el 26/09/2017.

⁴ IDEM anterior.

de las Naciones Unidas, “reconoce explícitamente que ésta es el resultado de múltiples factores interrelacionados]...[Sin embargo, el objetivo no podrá ser alcanzado si esos trabajos y empleos no son de calidad.”⁵

En este sentido la fórmula trabajo decente, y “en el marco del creciente deterioro de las relaciones laborales, del incremento de la pobreza y la exclusión, alentó la revisión de las políticas económico-sociales y del pensamiento de inevitabilidad que anunciaba un porvenir irrevocable para la humanidad. Cabe recordar que en los años recientes no sólo se instaló la profecía del fin del trabajo, sino también del fin de la historia, y en este sentido la noción de *trabajo decente* surge como una clave para construir futuro.”⁶

En la memoria del director general de la OIT “Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global”, el término es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: *trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social.*⁷

Este paradigma del trabajo decente contiene componentes básicos que son el empleo, remuneración, condiciones de trabajo, seguridad social, derechos

⁵ IBIDEM.

⁶ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Trabajo Decente: significado y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición, disponible en http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf p.4

⁷ SOMAVIA, J., Reducir el déficit del trabajo decente: un desafío global. Resumen de la Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo OIT, Ginebra, 2001, disponible en <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm> Última consulta 02/10/2017.

laborales, ya que no puede haber trabajo decente sin trabajo, ni creación de empleo sin desarrollo de la empresa y fomento de las inversiones.

En el mismo sentido Tosto señala que “el concepto comprende condiciones de realización, contenidos de despliegue y un ámbito de rendimiento. Las condiciones de realización se presentan cuando el trabajo es prestado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El contenido del trabajo dado debe ser libre, productivo y seguro y el ámbito de rendimiento lo enmarca el respeto de derechos laborales, ingresos adecuados, protección social, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación.”⁸

Barreto Ghione al destacar el papel de la formación, agrega que por una parte, el trabajo decente requiere además de capacitación, respeto de los derechos y efectiva participación, todo lo cual producirá otro valor: satisfacción en el trabajo.”⁹

Por su parte, Ermida Uriarte afirma que, “el trabajo decente es el trabajo en cantidad y calidad suficientes, apropiadas, dignas, justas, lo que incluye el respeto de los derechos, ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, protección social, y un contexto de libertad sindical y diálogo social.”

Así se torna evidente que, las manifestaciones agresivas y violentas en los lugares de trabajo afectarían estos presupuestos o ejes del trabajo decente, lo cual complicaría sustancialmente la cristalización de este paradigma, a su vez

⁸ TOSTO, G., “Negociación colectiva y trabajo decente. La normatividad del concepto de ‘trabajo decente’ en el contexto de la negociación colectiva: El principio jurídico del trabajo decente”, *Revista de Derecho Laboral Actualidad, número extraordinario*, ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2010, p. 5.

⁹ BARRETO GHIONE, H., *Trabajo Decente. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/barretto.pdf Última consulta 02/10/2017.

agravado por ese apego casi fanático que tenemos por concepciones clásicas al centrarnos en estas cuestiones. A continuación describiremos de qué se trata nuestro apego casi fanático por concepciones clásicas referidas a violencia y agresión.

3 - UN APEGO CASI FANÁTICO

Uno de los conceptos que más nos atrapa es el de mobbing, en otras palabras, desde este punto de vista se sostiene que, a causa de una elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social. De igual manera podemos verificar que se refiere a la repetición o sistematización de conductas abusivas en sus definiciones o bien a los ámbitos donde se presentan. ¿Esto realmente se da así en la práctica? Es decir, ¿tienen que existir inevitablemente una cantidad determinada de actos, en determinado lapso de tiempo que afecten negativamente a una persona?. Parece una definición marcadamente atada a cuestiones metodológicas, en la que deben respetarse determinadas pautas para recabar información sobre un tema. Pero a los fines prácticos, olvida también que todas las personas son diferentes, que perciben las situaciones de diferente forma y que reaccionan en forma diferente. Ahora bien, ¿qué pasa con aquellas situaciones en donde no existe una repetición de hechos sobre la persona, pero se puede afectar el proyecto de vida de las personas? Es decir tenemos comportamientos o actos que con el solo hecho de presentarse una sola vez, acarrear las mismas consecuencias negativas o de peor magnitud para las personas sometidas a ellos, que una serie repetida y continua de actos. Es decir, aquellas situaciones en que

las personas son negadas o invalidadas en tanto “sujeto social”, y son tratados como “objeto social”, sin repetición continua de actos nocivos, pero donde puede verificarse un comportamiento marcadamente deliberado en desmedro de la libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas.

Todo no termina allí, otro de los conceptos clásicos es el de acoso moral. Este concepto es quizás el más inconsistente de todos, ¿y por qué? Porque sencillamente al mirar un poco su nombre, acoso moral, surge una primer pregunta, ¿dónde está la moralidad del acoso?, y si queremos otra más, ¿el acoso tiene un cariz positivo? o solamente tiene connotaciones negativas.

Inconsistente desde su denominación, pero eso sí, muy de moda. No hay ninguna moralidad en el acoso, casi que no hace falta decirlo, pero igual se continúa hablando de esto sin ningún reparo en lo mencionado anteriormente. El acoso en sí mismo, solamente tiene connotaciones negativas, por donde se lo mire. En todo caso, podría hablarse de “acoso inmoral” o “acoso amoral”, ya que no se percibe ninguna moralidad en un acoso.

Uno más de los clásicos seguramente es el concepto de violencia laboral. Aquí organismos como la OIT y la OMS, dando definiciones sobre el tema. Da la impresión que si estos organismos se ocupan del tema, deberíamos estar tranquilos. Pero incluso Chapell y Martino aclaran que, la variedad de comportamientos que pueden ser comprendidos dentro del concepto de violencia en el trabajo es tan grande, el límite que separa las conductas aceptables de las que no lo son es tan vago, y la percepción en diferentes contextos, culturas de lo que constituye violencia es tan diversa, que resulta un verdadero desafío tanto describirla y definirla. Entonces, como no podríamos determinar los límites

aplicables con este concepto metemos todo dentro de la misma bolsa. Así es que, entienden que actos como insultos, acoso, humillaciones, son parte de la violencia cuando verdaderamente no llegan a ser esto último. Se verifica claramente que estos conceptos muestran los términos “violencia” y “agresión” usados en forma indistinta, puede decirse que son tomados prácticamente como sinónimos.

Esto que describí antes, ya es un poco preocupante, pero si a eso le agregamos que estos conceptos se reflejan en las normas referidas a violencia laboral en argentina, se hace enormes dimensiones la distancia entre las normas y la realidad.

4 - LA DISTANCIA ENTRE LAS NORMAS REFERIDAS A VIOLENCIA LABORAL Y LA REALIDAD

La legislación argentina tomó un camino desacertado en cuanto a la definición de agresión y violencia, al igual que su clasificación, deben reverse ya que cualquier intento legislativo y jurisprudencial sería vano, o por lo menos imprudente con las conceptualizaciones actualmente vigentes lo cual puede terminar siendo injusto en la resolución de una situación dada.

El intento de lograr una protección integral, tal como aparece en la denominación de la ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010, “*protección integral de las mujeres*”, puede ser inocuo, si continua confundiéndose en su utilización a los términos agresión y violencia.

Por ejemplo, en el articulado citado en este trabajo de las leyes 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, ley 7232 de la prov. de Tucumán, ley 12.434 de la Prov. de Santa Fe, ley 9671 de la prov. de Entre Ríos, ley 5349 de la prov. de Jujuy, el Convenio de Trabajo General para

la Administración pública nacional y la derogada ley 4148 de la prov. de Misiones, se esfuerzan en direccionar el entendimiento de una definición de violencia laboral, relegando el hecho de que existen elementos instintivos intervinientes en los actos del ser humano, que raramente podrían ser establecidos o cambiados por cualquier antojo legislativo.

Hay una palpable obstinación en abarcar todos los actos o comportamientos dentro del concepto de “violencia laboral”, incluyendo así las intimidaciones, el acoso sexual, acoso psicológico, discriminación, al determinar tipologías en las definiciones que aparecen en las leyes actuales, en algunos casos haciendo hincapié en “una relación desigual de poder”, cuando en realidad pueden darse en los distintos niveles jerárquicos existentes en las organizaciones, sin que necesariamente se den de un superior jerárquico a un subordinado o varios de ellos. Es conveniente proceder a revisar al menos los convenios y legislación nacional que contengan el concepto actual de “violencia laboral”, a fin de precisar su definición.

Cada una de las situaciones en las que tenemos vulneraciones a la dignidad, equidad, libertad, seguridad de las personas (es decir a los ejes de la definición de trabajo decente), están contenidas en los tratados internacionales con rango constitucional, que la República Argentina reconoció a través de su reforma del año 1994 en el art. 75 inciso 22, donde les otorga a los mismos jerarquía superior a las leyes.

Con esto último caemos en la cuenta que contamos, en principio, con una tutela jurídica que podemos usar para estos casos (que bien podría ser ampliada). El concepto de agresiones nocivas es la mirada integral, que a la vez nos permite

mayor precisión y encuadramiento para trabajar sobre la agresión y violencia en el trabajo.

5 - AGRESIONES NOCIVAS

En una preocupación, y más bien en ocuparnos en encontrar las herramientas para preservar la cantidad de trabajo, y más profundamente, apuntando a la calidad del trabajo, para así resguardar a la persona que trabaja, a la persona que provee empleo en forma particular o través de una organización, y en definitiva a la sociedad en que vivimos, nos enfocamos en la tarea de tornar comprensible, el impacto conceptual que puede presentarse. Como apunta Dallegrave Neto, “impende buscar o adequado suporte para a formulação de uma teoria que informe, inspire e vincule o operador jurídico diante dos casos de danos infligidos ao empregado em razão da (in) execução do contrato. A partir de um sistema jurídico aberto e com proeminência na orden constitucional.”¹⁰

Agresividad no es sinónimo de cualidad destructiva, como se menciona casi siempre. En este sentido, podemos destacar “dos posibles dimensiones en la agresividad humana ya que se puede combatir ‘contra’ o ‘por algo’, ya sea bueno o malo, es decir, se pueden emprender o acometer acciones dañinas o beneficiosas”¹¹

Más aún, “la otra dimensión de la agresividad, esto es, en sentido negativo ha de entenderse como el impulso o tendencia relacionado a las actitudes de carácter

¹⁰ DALLEGRAVE NETO, A., Responsabilidade Civil no Direito de Trabalho – Reflexões Actuais, Fundamentos para uma Adequada aplicação da Teoria da Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, homenagen ao professor José Affonso Dallegrave Netto / Rodrigo Fortunato Goulart, Marco Antonio Villatore, coordenadores, ed. Ltr, São Pablo, 2015, p. 31.

¹¹ LATORRE LATORRE, A., MUÑOZ GRAU, E., Educación para la tolerancia. Programa de prevención de conductas agresivas y violentas en el aula, ed. Desclée de brower, Bilbao, 2001, p. 31.

hostil, destructor, perverso o malintencionado.”¹² A ello complementan que si esto se exterioriza, “la agresividad y la violencia podrían converger.”¹³

Konrad Lorenz, fundador de la etología moderna y premio Nobel por sus estudios sobre la conducta, sostenía que “en los animales la agresión está motivada por la supervivencia, mientras que en los humanos el comportamiento agresivo puede ser canalizado o modificado.”¹⁴

Manes entiende que, “la preponderancia o no de la agresión está influida por el ambiente.”¹⁵ A su vez, el reconocido neurocientífico observa que “la violencia representa un perjuicio general para el bienestar de los seres humanos y plantea un gran desafío para los estados. En todas las especies, tanto la agresión como la cooperación son comportamientos codificados genéticamente y son esenciales para la supervivencia.”¹⁶

Es decir, “agresividad y violencia no son equivalentes, violencia sería al efecto de una agresividad mal encauzada, efecto de la agresividad negativa en acto.”¹⁷ La violencia manifestada en acto o comportamiento debe ser considerada a continuación de la agresión; asimismo, es la manifestación más elocuente de los fenómenos agresivos que la precedieron.

Es consonancia con lo anterior, es decir, diferenciando agresión de violencia y incorporando la idea de trabajo decente, propusimos el concepto de agresiones nocivas, y lo definimos como “*el acto humano tendiente a provocar efectos*

¹² IDEM anterior.

¹³ IDEM Anterior.

¹⁴ MANES, F., *El cerebro argentino: una manera de pensar, dialogar y hacer un país mejor*, 1ra. ed. Planeta, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016, p. 242

¹⁵ MANES, F., *op. cit.*, p. 243

¹⁶ IDEM Anterior.

¹⁷ LATORRE LATORRE, A., MUÑOZ GRAU, E. *op. cit.*, p. 32.

*perjudiciales en las personas al vulnerar su dignidad, seguridad, equidad, libertad en el lugar de trabajo.*¹⁸ Asimismo, este concepto muestra total afinidad con los principios fundamentales de los derechos humanos propugnados por Nino, principio de inviolabilidad de la persona, principio de autonomía y principio de dignidad de la persona.

6 - CONCLUSIONES

Hacia el trabajo decente. Relaciones con el enfoque de agresiones nocivas

El concepto de agresiones nocivas encierra los ejes del concepto de trabajo decente, esto dignidad, libertad, equidad y seguridad de las personas. La relación entre ambos conceptos es directa, unidos por una ligadura muy consistente. Trabajo decente fue, o mejor dicho, es una luz que orientó la formación del concepto de agresiones nocivas. Dicho esto en el sentido que “un anhelo básico de la gente en todo el mundo es el de poder obtener empleo, para así sustentarse a sí mismos y sus familias en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas.”¹⁹

Al hablar del enfoque de agresiones nocivas tenemos que, a) contiene una definición más precisa, b) toma los criterios del trabajo decente en la esencia de su definición, c) goza de tutela de tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional. Esto lo ha encontrado el enfoque de “agresiones nocivas en el lugar de trabajo”, que en su aplicación práctica encuadra las formas de agresión nociva y las diferencia de comportamientos genuinamente violentos.

¹⁸ LLANOS, F., *Agresiones nocivas en el lugar de trabajo. Afectación del trabajo decente*, Premio a la Solidez Científica “Antonio Vázquez Vialard” 2012, en Catorce Bis, Revista Socio-Laboral AADTySS Córdoba, Ed. especial aniversario, año XVII, N° 46, 2013, p. 85.

¹⁹ EGGER, P. SENGEMBERGER, W, *Problemas y políticas del trabajo decente*, Boletín Cinterfor n° 151, disponible en http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf , 2001 (última consulta 02/10/2017).

Para llevar adelante esta tarea contiene en su esencia los pilares del trabajo decente, esto es, dignidad, libertad, equidad y seguridad, los que se encuentran tutelados por los tratados internacionales de derechos humanos y convenios de la OIT.

Un efecto operativo directo, es la clasificación de actos agresivos nocivos y violentos. En cuanto a la propuesta de encuadramiento o clasificación, advertimos que existen comportamientos o formas de actos nocivos que bien pueden afectar a uno, un par de los criterios (del trabajo decente), o todos a la misma vez, a la hora de hacerse patentes o presentes en la vida laboral. Aunque para esta clasificación hemos preferido encuadrarlos según afecten en mayor medida a uno de los elementos descriptos. Por otra parte, las enumeraciones realizadas no son taxativas, bien podrían agregarse otras situaciones relacionadas que no se encuentran contempladas en este caso.

Así tenemos la siguiente clasificación en 5 grupos:

*a- Comportamientos o manifestaciones que afectan la **dignidad**.*

La dignidad es el derecho que tiene toda persona a ser respetada como tal, con los atributos de su humanidad, un fin en sí mismo.

Incluimos aquí, los actos intimidatorios, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, situaciones de acoso sexual.

*b- Manifestaciones o actos que vulneran la **libertad***

La noción de libertad “suele estar vinculada a la facultad del ser humano que le permite llevar a cabo una acción de acuerdo a su propia voluntad.”²⁰

²⁰ Definición de libertad, “*Qué es, significado y concepto*”, disponible en <http://definicion.de/libertad/>, 2008.

Así vemos comportamientos en que se infringe la libertad, es decir cuando se presentan situaciones en que las personas no eligen su trabajo en libertad, presentándose situaciones de trabajo forzoso, formas de trabajo infantil.

*c- Situaciones en que se infringe la **equidad***

La ley fundamental instituyó en forma expresa el principio de igualdad ante la ley. Cada una de las personas tiene derecho de igual consideración y respeto. La cultura del siglo XX tiene una concepción de la igualdad como un complemento de la equidad y la justicia. Por lo tanto, toda clase de discriminación por cualquier causa se halla prohibida y abolida, lo que en alguna medida coincide con las diferencias que por arbitrarias, vulneran las cláusulas constitucionales que consagran la igualdad y el principio de razonabilidad.

*d- Procedimientos o actos que contravienen la **seguridad**.*

La seguridad se encuentra restringida cuando no se tienen en cuenta los avisos médicos cursados por el servicio médico de la empresa, al realizar persecuciones por la calle, acechar a las personas ante su domicilio, al ocasionar desperfectos en el vehículo de un trabajador, empleador, asesor relacionado con la organización, etc.

Así quedan delimitados en los 4 primeros grupos los actos o situaciones agresivas nocivas, y por otro lado, vamos a tener un 5to. grupo:

e- los “genuinos” actos violentos, ya que violencia sería el efecto de una agresividad mal encauzada, efecto de la agresividad negativa en acto.”²¹

Aquí enumeramos algunos de ellos: se lesiona físicamente, aunque en forma leve a una persona, homicidios, violaciones, arañazos, pinchazos, pellizcos y actos análogos, mordiscos, puñetazos, palizas, patadas, lapidar o apedrear a una persona.

²¹ LATORRE LATORRE, Á. MUÑOZ GRAU, E, *op. cit.*, p. 31.

Queda propuesta la diferenciación realizada destacando el hecho que los comportamientos violentos así considerados conforman situaciones considerablemente más graves aún que las agresiones nocivas, independientemente de que se ejecuten en los lugares de trabajo o fuera de estos ámbitos. A la configuración de estos actos daríamos en denominar “violencia en el lugar de trabajo”.

El enfoque de agresiones nocivas es el motor impulsor que permite plasmar el trabajo decente, y dejar de lado ese apego casi fanático por concepciones clásicas, que en su momento tuvieron valor al permitir ponerles nombres a cosas que pasaban y no sabíamos cómo denominarlas, pero en este momento debiéramos superar para responde adecuadamente a las situaciones de agresión y violencia en los lugares de trabajo. Seguramente como afirma Manes, “la educación, la cultura, las instituciones, la sanción social y las leyes, entre otras acciones eminentemente humanas, pueden influir en el control de la violencia. Para que el huevo nunca llegue a ser serpiente.”²²

²² MANES, Facundo, El cerebro argentino: una manera de pensar, dialogar y hacer un país mejor”, 1ra. ed. Planeta, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016, p. 244