

Contador Público Nacional y Perito Partidor

# **RIESGOS DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL TELETRABAJO**

*Trabajo de Investigación*

**POR**

**Mendez Orlando, Agustina María Aldana**

Registro N°: 30.047 - [agustina.mendez@fce.uncu.edu.ar](mailto:agustina.mendez@fce.uncu.edu.ar)

**Parra, Rocío Mercedes**

Registro N° 30.801 - [rocio.parra@fce.uncu.edu.ar](mailto:rocio.parra@fce.uncu.edu.ar)

**TUTORAS**

Directora: Adriana Gomez Pagnotta

Co-directora: Laura Marinelli

MENDOZA 2022



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la temática de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo. Se presentan los tres grandes tipos de riesgos a los que el teletrabajador está expuesto y se efectúa un análisis de las implicancias actuales que estos riesgos tienen desde el punto de vista del trabajador y empleador. Adicionalmente, se exteriorizan las medidas preventivas a efectuar - en base a normas de higiene y seguridad - para evitar futuros accidentes y/o enfermedades profesionales.

Como soporte de los argumentos planteados se evalúan los resultados de encuestas realizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y una encuesta de propia autoría realizada a empleadores y trabajadores, todo ello con el propósito de indagar si el sistema actual de prevención y reparación de contingencias laborales es adecuado en relación con las nuevas formas de trabajo.

Para abordar el tema, se inicia el estudio del tema con un entendimiento de los puntos clave plasmados en la Ley N° 24.557 y se continúa con un análisis de la modalidad de Teletrabajo regulada por la Ley N° 27.555. Luego, se integran estos dos grandes aspectos para el desarrollo integral del tema objeto de investigación, ya que se pretende orientar el estudio desde lo general a lo particular.

Palabras claves: Teletrabajo, accidente de trabajo, enfermedad profesional, riesgo en el trabajo

## ÍNDICE

RESUMEN .....	2
INTRODUCCIÓN .....	5
CAPÍTULO I EL SISTEMA DE RIESGOS DE TRABAJO COMO SUBSISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	7
1 LA SEGURIDAD SOCIAL COMO SISTEMA INTEGRAL .....	7
1.1 Definición de Seguridad Social .....	7
1.2 Concepto de Sistema de Seguridad Social .....	8
1.3 Componentes del Sistema de Seguridad Social .....	8
2 SISTEMA DE RIESGO DE TRABAJO .....	8
2.1 Introducción .....	8
2.2 Estructura normativa del Sistema de Riesgos del Trabajo .....	10
2.2.1 Ley N° 24.557.....	10
3 Modificaciones importantes al Sistema de Riesgos del Trabajo .....	23
CAPÍTULO II TELETRABAJO .....	25
1 CONCEPTO.....	25
2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....	26
3 ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO .....	27
4 LEY N ° 27.555 .....	29
4.1 Análisis del cuerpo legal.....	30
5 EL TELETRABAJO EN CONTEXTO PANDÉMICO .....	32
CAPÍTULO III RIESGO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO .....	35
1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	35
2 CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO Y TIPOS DE RIESGOS .....	37
2.1 Riesgos físicos / mecánicos .....	37
2.2 Riesgos ergonómicos.....	38
2.3 Riesgos psicosociales.....	38
3 SEGURIDAD E HIGIENE Y CONTINGENCIAS LABORALES EN EL TELETRABAJO.....	39
3.1 Seguridad e Higiene Laboral.....	40
3.1.1 Medidas preventivas de Seguridad e Higiene bajo modalidad de teletrabajo .....	42
3.1.2 La delimitación de las contingencias laborales .....	46
4 LOS FACTORES PSICOSOCIALES: UN TEMA POCO ABORDADO .....	50
4.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	52
4.2 PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS .....	54
5 ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL ..	55
6 ADOPCION DEL TELETRABAJO - AUTOEVALUACION DE LAS ORGANIZACIONES.....	57



7	ENCUESTAS ANALIZADAS .....	60
7.1	2017: "Encuesta de Indicadores Laborales" .....	60
7.2	2021: Encuesta realizada por el Observatorio de la SRT .....	61
7.3	2022: Encuesta de elaboración propia .....	62
7.3.1	EMPLEADORES .....	63
7.3.2	TRABAJADORES .....	64
	CONCLUSIONES .....	69
	REFERENCIAS .....	72
	BIBLIOGRAFÍA .....	78
	PÁGINA WEB CONSULTADAS .....	80
	ANEXO N°1: ENCUESTA REALIZADA .....	81



## INTRODUCCIÓN

El tema que se desarrolla en este trabajo consiste en el análisis de los Riesgos de Trabajo en la modalidad de Teletrabajo. Es una temática que es de suma importancia tratar, debido a que los pasos agigantados de la tecnología han permitido el contacto interpersonal sin necesidad del encuentro directo o la reunión frente a frente. Esto permitió a las empresas relacionarse con otros actores económicos, de los que anteriormente tenían lejanas referencias o desconocían su existencia. Como consecuencia, se abrió la posibilidad de establecer nuevas relaciones laborales, que en otro momento hubieran resultado de concreción imposible.

Históricamente, el teletrabajo ha planteado grandes debates en torno a su conceptualización y ámbito de estudio. Con motivo del aislamiento preventivo, social y obligatorio provocado por el COVID-19, nos llevó a un "teletrabajo forzoso, artesanal e imprevisto" haciendo que se agilizara el camino legislativo para el teletrabajo, concluyendo así con la sanción de la Ley 27.555 en el año 2020.

En la actualidad, los riesgos laborales en entornos remotos adquirieron relevancia no solo por el contexto sanitario, sino también porque implicó mayor incertidumbre a la hora de determinar qué contingencias quedan cubiertas, y cuáles son las responsabilidades, derechos y obligaciones atinentes a cada una de las partes involucradas. Por ello, es inevitable que, debido a la nueva organización laboral de las empresas y con el auge de los constantes avances tecnológicos, se analice la aplicación y regulación de la normativa actual referida al teletrabajo. Esta modalidad llegó para quedarse y plantea nuevas cuestiones en materia de riesgos del trabajo que deben ser atendidas por la legislación.

Por lo anteriormente expuesto, se considera conveniente la elección del tema ya que el análisis propuesto es de interés para un vastísimo sector de la sociedad, pues en cuanto empleador como empleado, la mayoría de los actores están alcanzados por la temática que nos ocupa.

Se pretende dar respuesta a la siguiente pregunta, abordada como problema de investigación: ¿Es adecuado el actual régimen de prevención y tratamiento de riesgos del trabajo, frente a las nuevas formas de organización de las estructuras productivas?

A partir de allí se desglosan innumerables incógnitas. En particular, se ha hecho énfasis en las siguientes preguntas específicas:



- ¿Se encuentra definido el accidente o la enfermedad laboral para hechos sucedidos en una situación de teletrabajo?
- ¿Se encuentra reglamentado el procedimiento a seguir por empleador y trabajador frente al accidente / enfermedad en teletrabajo?
- ¿Existe un sistema informativo de normas de prevención y procedimiento?
- ¿Se materializa en la práctica durante la ejecución del teletrabajo, la aplicación de medidas de prevención, seguridad e higiene laboral?

El objeto de la investigación es analizar los riesgos laborales que se presentan en entornos de Teletrabajo, y determinar las implicancias de éstos en aspectos jurídicos y fácticos. Para ello, en primer lugar, se examina el actual Régimen de Riesgos del Trabajo y se profundiza en el entendimiento de la modalidad de teletrabajo, ya que estos dos puntos constituyen el punto de partida inicial para adentrarnos en la temática objeto de estudio.

En términos generales, la hipótesis planteada es que la velocidad de cambio en las modalidades de trabajo se aceleró de forma exponencial como motivo de la emergencia COVID-19 y pasada la emergencia y, en vista de la buena experiencia, muchas empresas están buscando mecanismos para mantener estas modalidades. Sin embargo, en contraposición, la normativa no avanza a igual ritmo quedando legislativamente atrasada y atascada, mientras que con el tiempo aparecen cuestiones de orden práctico, cuyo tratamiento suscitará lógicos conflictos.

La estructura del presente documento se desarrolla de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentan los puntos relevantes relacionados con el Sistema de Riesgo de Trabajo, componente del Sistema de Seguridad Social Argentino.

Luego, en el Capítulo II se mencionan los principales conceptos y normativa vigente en nuestro país respecto al teletrabajo.

Posteriormente, con conexión directa con los capítulos mencionados con anterioridad, se desarrolla el Capítulo III, en el cual se proporciona un detalle de los riesgos laborales en el teletrabajo y las implicancias de éstos en las nuevas formas de trabajo.

Al finalizar, se expresan las conclusiones respecto a las cuestiones planteadas a lo largo de toda la investigación.



## CAPÍTULO I

### EL SISTEMA DE RIESGOS DE TRABAJO COMO SUBSISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El presente capítulo tiene como objeto realizar una breve síntesis de la seguridad social como sistema y exponer la composición y funcionamiento del Sistema de Riesgos del Trabajo en Argentina, siendo ambas cuestiones el punto de partida inicial para el desarrollo del trabajo de investigación.

#### 1 LA SEGURIDAD SOCIAL COMO SISTEMA INTEGRAL

##### 1.1 Definición de Seguridad Social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup> establece que la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

La seguridad social es un derecho humano básico<sup>2</sup>, por lo que el Estado debe definir un conjunto de normas con el fin de proteger, cubrir o amparar a las personas ante un riesgo social. El riesgo social representa entonces todas aquellas contingencias que pueden llegar a sufrir las personas a lo largo de su vida tal como la vejez, la enfermedad, el desempleo, entre otras. A los efectos de la Seguridad Social, serán contingencias solamente las expresamente reconocidas por ley.

---

<sup>1</sup> Definición extraída de la publicación “*Hechos concretos de la Seguridad Social*”. [Fecha de publicación: 6 de junio de 2003]. Se remite a los Convenios de la OIT N°102 (1952), N°128 (1967), N°130 (1969) y N°183 (2000) para ampliar el concepto.

<sup>2</sup> En este mismo sentido se expide la OIT, en la *Declaración de Filadelfia* (1948). En Argentina, el derecho a la seguridad social ha sido ratificado por el artículo 14 bis (párrafo 3°) de la Constitución Nacional.



## 1.2 Concepto de Sistema de Seguridad Social

El Sistema de Seguridad Social es el conjunto integrado de políticas, programas y normas, cuyo objetivo es cubrir con prestaciones las contingencias derivadas de la invalidez, vejez, muerte, salud, desempleo y riesgos del trabajo.

En nuestro país, la seguridad social está estructurada como un sistema que se nutre a su vez de distintos subsistemas. Cada uno de éstos, tienen a su cargo la regulación de las prestaciones brindadas a los ciudadanos en ocasión de una contingencia, ya sea de tipo biológica, patológica o social.

## 1.3 Componentes del Sistema de Seguridad Social

- Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)
- Régimen de Asignaciones Familiares
- Sistema de Riesgos del Trabajo
- Prestaciones por Desempleo
- Régimen de Obras Sociales

## 2 SISTEMA DE RIESGO DE TRABAJO

### 2.1 Introducción

El sistema de riesgo de trabajo es uno de los componentes del Sistema de Seguridad Social Argentino. La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y normas complementarias, establecen el marco jurídico bajo el cual funciona dicho sistema.

Tal como menciona la norma, tiene como objetivo prevenir los accidentes y enfermedades, producidos en ocasión del trabajo, y eventualmente, reparar los daños derivados de dichas contingencias laborales desde el punto de vista médico-asistencial y económico. Adicionalmente, busca reducir la siniestralidad laboral mediante la salud y seguridad laboral.

Las contingencias laborales cubiertas por el Sistema de Riesgos del Trabajo son los accidentes de trabajo - incluidos los accidentes *in itinere* - y las enfermedades profesionales. Por su parte, se excluyen del sistema:

- Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.





- Las incapacidades del trabajador preexistentes al inicio de la relación laboral, que hayan sido verificadas en la realización del examen médico preocupacional.

Respecto a los sujetos que integran el sistema, se puede distinguir a los trabajadores, los empleadores, las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART), o en su caso a los Empleadores Autoasegurados (EA), y el Estado. Resulta conveniente ampliar cuál es el rol de cada uno de ellos.

El Estado tiene la facultad de velar por el cumplimiento de las normas, decretos y reglamentaciones en materia de riesgos del trabajo. A su vez, existen organismos descentralizados especializados, encargados de la supervisión y regulación del sistema, entre ellos la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

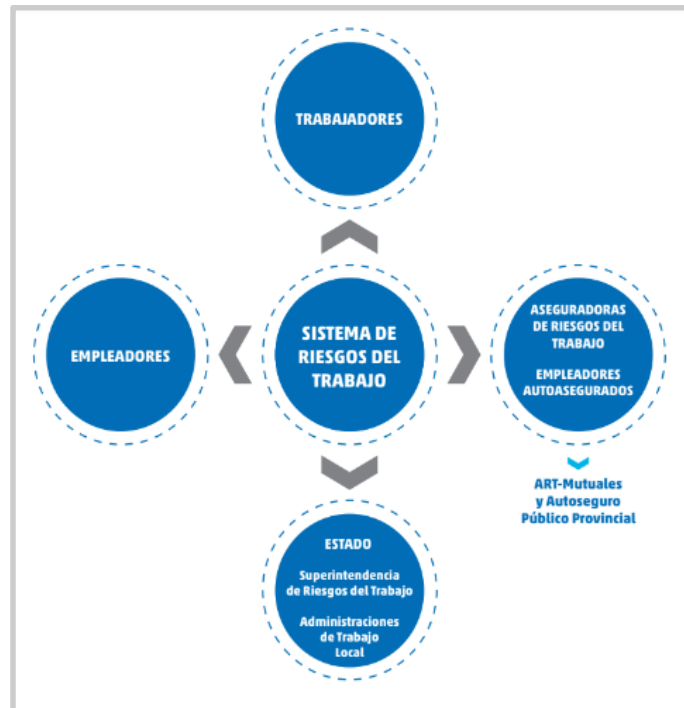
Los trabajadores son los sujetos a los que se destinan las prestaciones de cobertura, ya que son ellos quienes están expuestos a los riesgos laborales. Además, tienen la obligación de cumplir con todas las prescripciones médicas de parte de la ART o del servicio médico de la empresa autoasegurada, en el caso de alguna contingencia laboral.

Los empleadores son los encargados de contratar los servicios que brindan las ART, o en su caso, adherir al Régimen de Autoaseguro, con el fin de que los trabajadores a su cargo estén protegidos ante un eventual accidente o enfermedad profesional. Además, deben garantizar las condiciones óptimas para evitar que se produzcan contingencias laborales.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo prestan sus servicios de aseguramiento a los empleadores. Deben hacerlo de acuerdo con las exigencias previstas en la LRT y las resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Para efectuar una adecuada prevención de las contingencias laborales, es primordial que todas las partes intervinientes trabajen en conjunto y ejerzan sus derechos y obligaciones establecidas en la normativa. Además, la coordinación efectiva de cada uno de los sujetos propicia un mejoramiento del sistema.

### **Esquema N°1: Sujetos que intervienen en el sistema de riesgos del trabajo.**



Fuente: “Derechos y Obligaciones de los Actores del Sistema de Riesgo del Trabajo”- Material de Capacitación Externa- Aula Institucional de la SRT. [p.8] (Noviembre 2021)

## 2.2 Estructura normativa del Sistema de Riesgos del Trabajo

En la actualidad, existe un conjunto de leyes, decretos y resoluciones, que regulan aspectos generales y particulares del sistema. A modo general, se puede decir que dicho sistema está estructurado jurídicamente de la siguiente manera:

- Ley N° 24.557, “Riesgos del Trabajo” (LRT)
- Ley N° 26.773, “Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”
- Ley N° 27.348, complementaria de la LRT
- Ley N° 19.587, “Higiene y Seguridad en el trabajo”
- Decretos Reglamentarios del Poder Ejecutivo Nacional
- Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

### 2.2.1 Ley N° 24.557

El 13 de septiembre de 1995 fue sancionada la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo (LRT). Desde su fecha de promulgación, el 3 de octubre de 1995, ha sido objeto de numerosas modificaciones, que surgieron ante la necesidad de adaptarse a los preceptos constitucionales y a la realidad social.



La Ley establece el Sistema de Riesgos del Trabajo. En particular, define los derechos y obligaciones de los sujetos que conforman el sistema, el funcionamiento del régimen de cobertura, las funciones del órgano de aplicación, el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional, entre otras cuestiones que serán tratadas en los apartados siguientes. Cabe aclarar que sólo se desarrollará un análisis de aquellos puntos de la ley relevantes para el entendimiento integral del sistema y el tema del presente trabajo.

### 2.2.1.1 **Ámbito de aplicación**

El artículo 2 de la LRT, define cuáles serán los sujetos cubiertos por el Sistema de Riesgos de Trabajo:

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:
  - a. Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
  - b. Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
  - c. Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.
  
2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:
  - a. Los trabajadores domésticos;
  - b. Los trabajadores autónomos;
  - c. Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales; y
  - d. Los bomberos voluntarios.

Se puede observar que hace mención a sujetos que obligatoriamente están incluidos y a sujetos que podrán ser incluidos en el ámbito de la LRT. Sin embargo, desde la sanción de la ley, han existido sucesivos cambios que delimitaron los sujetos incluidos dentro de la cobertura del sistema de riesgos de trabajo. A la fecha, los sujetos alcanzados por la LRT son:

- Los funcionarios y empleados del Sector Público Nacional, de las Provincias, y de sus Municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- Los trabajadores de casas particulares



- Los pasantes, trabajadores con discapacidad que se desempeñen en los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) del artículo 3 de la Ley N°28.816 y personas que estén desempeñando una beca
- Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

Es conveniente aclarar que los trabajadores alcanzados por la cobertura son aquellos que están registrados, es decir, “en blanco”.

### 2.2.1.2 Objetivos

El artículo 1, inciso 2 de la Ley N° 24.557, enuncia cuatro objetivos que rigen todo el Sistema de Riesgos del Trabajo. A continuación, se exponen y se agrega un breve análisis de cada uno de ellos.

- *Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo*

Se crea un régimen que tiene como fin la prevención de los accidentes y/o enfermedades profesionales. Por ello, se dispone de una serie de medidas tendientes a regular las condiciones laborales y mitigar en gran medida los riesgos que ocasionan un daño. El sentido es anticiparse a la contingencia y evitar que suceda.

- *Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado*

La LRT estipula un sistema de prestaciones, que no sólo busca la reparación del daño en forma económica, sino también la rehabilitación del trabajador.

- *Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados*

Se busca que la persona accidentada pueda realizar nuevas tareas acordes a su estado de salud, garantizando el derecho humano de trabajar.

- *Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras*

Se les permite a los sindicatos brindar servicios adicionales que los determinados por la ley, siempre que los servicios mejoren, y no empeoren las condiciones laborales



### 2.2.1.3 Seguro obligatorio y autoseguro

El artículo 3 de la LRT, dispone la obligatoriedad para los empleadores de contratar un seguro- en caso de no acreditar los extremos para *autoasegurar* los riesgos laborales- y el *autoseguro*. Queda claro entonces, que todo empleador debe contar con una cobertura de riesgos de trabajo, la que puede gestionarse a través del contrato con una Aseguradora de Riesgo del Trabajo, o bien, adherir al Régimen de Autoseguro. Estas dos modalidades de aseguramiento de riesgos del trabajo, son objeto de particular tratamiento en el apartado “ART y Empleadores Autoasegurados”.

Es conveniente realizar una distinción entre el seguro al que hace referencia el artículo 3 de la ley y el *seguro de vida obligatorio*. Por un lado, la Ley 24.557 alude a un seguro que brinda cobertura en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Dicho seguro se contrata a través de las ART. Por otro lado, el seguro de vida obligatorio, previsto por el Decreto 1567/74, “cubre el riesgo de muerte e incluye el suicidio como hecho indemnizable, sin limitaciones de ninguna especie, de todo trabajador en relación de dependencia” (SSN, Resolución 26.871/99, artículo 1).

### 2.2.1.4 ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO Y EMPLEADORES AUTOASEGURADOS

#### 2.2.1.4.1 Aseguradoras de Riesgos del Trabajo

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son entidades de derecho privado contratadas por los empleadores, que tienen como función brindar las prestaciones que exige la LRT en caso de un accidente o enfermedad profesional.

Para poder funcionar, las ART, requieren de la autorización previa de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y de la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).

Tienen a su cargo las siguientes obligaciones:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias.
- Realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas afiliadas y su evolución.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.



- Controlar la ejecución del Plan de Acción de los empleadores.
- Denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos observados.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

#### **2.2.1.4.2 Empleadores Autoasegurados**

Aquellos empleadores que opten por no afiliarse a una ART, podrán adherir al Régimen de Autoaseguro previsto en el Decreto 585/1996 y reglamentado por las Resoluciones 39/1997 y 3528/2015 de la SRT.

Deberán cumplir con las obligaciones que la LRT pone a cargo del empleador y a cargo de las ART, con la excepción de la afiliación, el aporte al Fondo de Reserva de la LRT y toda otra obligación incompatible con dicho régimen.

Deben acreditar solvencia económica financiera para afrontar las prestaciones que exige la LRT y garantizar los servicios necesarios para otorgar las prestaciones en especie. Para ello, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Encontrarse excluidos de la definición de Pequeña y Mediana Empresa de la Resolución N° 401/89 del Ministerio De Economía y Obras y Servicios públicos y sus modificatorias.
- La celebración de un contrato de fideicomiso
- La constitución de reservas especiales

#### **2.2.1.5 SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO**

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) es el órgano de contralor del Sistema de Riesgos del Trabajo. Es un organismo autárquico y descentralizado, que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

Entre sus principales funciones se encuentran:

- Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, pudiendo dictar las disposiciones complementarias.
- Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART
- Imponer las sanciones previstas en la LRT
- Requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública



- Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registrarán los datos identificatorios del damnificado y su empresa, época del infortunio, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- Elaborar los índices de siniestralidad
- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas

#### **2.2.1.6 CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS EN LA LRT**

El artículo 6 de la LRT, define que estarán cubiertas las siguientes contingencias: accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. A continuación, se analizará cada una de ellas para lograr un mayor entendimiento de la cobertura en base a lo definido por la LRT.

Es pertinente aclarar que la LRT excluye los accidentes y enfermedades inculpables. Son aquellas contingencias que producen una alteración de la salud que impide la prestación del servicio, y lo trascendente es que la afección que padezca el trabajador no tenga relación alguna con el trabajo (Grisolia, 2016). Por ejemplo, si el trabajador sufre un accidente jugando un partido de hockey, o bien, contrae una enfermedad viral que no está vinculada con el trabajo, la contingencia tiene el carácter de inculpable.

##### **2.2.1.6.1 Accidente de trabajo y accidente in itinere**

Se define como accidente de trabajo “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo...”, que cause lesiones mortales o no mortales. La LRT incluye dentro del concepto de accidente de trabajo aquellos denominados accidentes in itinere.

La expresión *In itinere* proviene del latín que significa “*en el camino*”. Hace referencia a aquel accidente ocurrido en el ...” trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo” (artículo 6, apartado 1, Ley 24.557)



### 2.2.1.6.2 Enfermedades profesionales

El Protocolo del Convenio 155 de la OIT, define a las enfermedades profesionales como "toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral".

Por su parte, según la LRT se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales, que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo. Dicho listado fue aprobado por el Decreto Nacional N° 658/96, y posteriormente, fue modificado por los Decretos N°1167/2003 y N° 49/2014 respectivamente.

Por lo expuesto, se concluye que el listado es taxativo. Sin embargo, cabe aclarar que el Decreto 1278/00 introdujo una modificación muy importante en el artículo 6 de la LRT: se da la posibilidad a la víctima de una enfermedad aparentemente profesional, de poder reclamar mediante un procedimiento específico ante las Comisiones Médicas, en caso de que su enfermedad no se encuentre expresamente en el listado y corresponda catalogarla como profesional.

Respecto al párrafo anterior, es conveniente aclarar que en caso de que se reconozca el carácter profesional de una enfermedad no listada, ésta solo será reconocida como enfermedad profesional para ese caso en particular, y no será agregada automáticamente en el listado.

Por último, para el reconocimiento del carácter profesional de una enfermedad es necesario tener en cuenta cuatro elementos básicos para diferenciarlas de las enfermedades comunes: agente, exposición, enfermedad y relación de causalidad (Taddei, 2019).

### 2.2.1.7 INCAPACIDADES DERIVADAS DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

Se define a las incapacidades laborales como aquellas que impiden o limitan la realización de las tareas habituales en el trabajo. Representan la consecuencia directa del daño que tiene origen en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

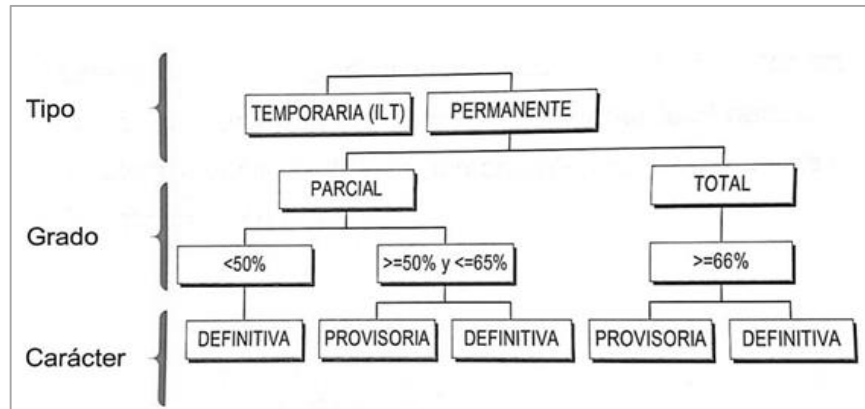
Las incapacidades pueden clasificarse de la siguiente manera según:

- El *tipo*: temporaria o permanente
- El *grado de incapacidad*: parcial o total.



- El *carácter*: provisoria o definitiva.

### **ESQUEMA N° 2: Clasificación de las incapacidades laborales**



Fuente: Presentación AON Latinoamérica - "Accidentes y Riesgos del Trabajo" (Junio 2016)

#### **2.2.1.7.1 Incapacidad Laboral Temporaria (ILT)**

Se configura cuando el daño sufrido por el trabajador le impide temporariamente la realización de las tareas. Esta incapacidad puede cesar por los siguientes motivos:

- Emisión del alta médica
- La ILT se transforme en una incapacidad permanente
- Transcurran 2 años desde la primera manifestación invalidante
- Fallecimiento del trabajador

#### **2.2.1.7.2 Incapacidad Laboral Permanente (ILP)**

Se configura cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

A su vez, de acuerdo con su grado, se puede distinguir una ILP parcial o total:

- Será parcial cuando el porcentaje determinado de incapacidad es menor al 66%
- Será total cuando el porcentaje de incapacidad es igual o superior al 66%. Cuando el trabajador debe contar por el resto de su vida con asistencia permanente para poder realizar las actividades básicas de subsistencia, se denomina Gran Invalidez (artículo 10, Ley 25.557)



### **2.2.1.8 Régimen de Prestaciones**

La ley N° 24.557, en sus capítulos IV y V respectivamente, regula el régimen de prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador en caso de sufrir un infortunio laboral. Estas prestaciones tienen como objetivo la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado.

Es importante recordar que la LRT busca no solo la prevención de contingencias laborales, sino que también la reparación de los daños que provoquen. Por lo tanto, la existencia de este sistema de prestaciones se vincula directamente con el objetivo de reparación.

Las compensaciones frente a situaciones de daños reparables deben ser integrales, suficientes y plenas. Además, es necesario asegurar que en el cálculo de prestaciones dinerarias e indemnizaciones se aplican fórmulas y mecanismos que evitan la degradación del monto a percibir por el trabajador, a consecuencia del fenómeno inflacionario (Taddei, 2019).

En el actual régimen de prestaciones, se distinguen prestaciones dinerarias y en especie.

#### **2.2.1.8.1 Prestaciones dinerarias**

Las prestaciones dinerarias constituyen el medio para cubrir la pérdida de los salarios del trabajador, cuando éste se ve impedido de concurrir a su trabajo a raíz de una incapacidad laboral. En otras palabras, se le debe abonar toda remuneración que hubiera percibido si hubiera seguido prestando servicios normalmente.

El cálculo de la prestación variará teniendo en cuenta el tipo de incapacidad laboral sufrida. Adicionalmente, la LRT contempla el caso en que el trabajador fallezca como consecuencia del infortunio laboral. En este supuesto, son los derechohabientes quienes tienen derecho al cobro de las indemnizaciones que le hubieran correspondido al trabajador.

##### **a) Incapacidad Laboral Temporaria**

A los fines del cálculo, se tiene en cuenta lo establecido por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo. Es decir, deben abonarse las remuneraciones que le hubieran correspondido al trabajador al momento de la interrupción de los servicios, más los



aumentos acordados durante el periodo de interrupción por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

Durante los primeros diez días, es el empleador quien deberá hacerse cargo de las remuneraciones. A partir del día 11 (once) en adelante, la ART debe asumir el costo laboral (remuneraciones brutas y contribuciones sociales) hasta que se cumplan los supuestos para considerar extinguida la incapacidad laboral temporaria. Si existieran prestaciones en especie, es la ART quien debe asumir la obligación.

## b) Incapacidad Laboral Permanente

Para el cálculo de la indemnización, se toma como base la siguiente fórmula:

$$53 \times \text{VIB} \times \text{porcentaje de Incapacidad} \times 65/\text{Edad a la PMI}$$

- **PMI= Primer Manifestación Invalidante**
- **VIB = Valor Mensual del Ingreso Base.** Es el promedio mensual de las remuneraciones devengadas sujetas a aportes de los 12 (doce) meses anteriores a la PMI. Para obtener el promedio, los salarios deberán ser actualizados mes a mes por la variación del Índice RIPTE.  
*Adicionalmente, se aplica un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a 30 días) del Banco de la Nación Argentina, desde la fecha de la PMI hasta el momento de la liquidación de la indemnización.*
- **Porcentaje de Incapacidad=** es el determinado por la Comisión Médica
- **Edad:** es la edad que tiene el trabajador a la primera manifestación de incapacidad

Una vez obtenido el resultado, es necesario compararlo con el *piso mínimo* previsto para cada tipo de incapacidad. Se toma el mayor de ambos.

A esta indemnización se le adiciona un monto fijo correspondiente a pago único de acuerdo al tipo de incapacidad. Se excluye esta disposición para el caso de ILP parcial menor o igual al 50%.

Por último, tener en cuenta que el trabajador tendrá derecho a un importe en concepto de pago único equivalente al 20% de la indemnización total, siempre que la contingencia se produzca en el lugar de trabajo o el trabajador haya estado a disposición del empleador.



### **ILP menor de 50%**

Cálculo de la indemnización:

- 1)  $53 \times \text{VIB} \times \text{porcentaje de Incapacidad} \times 65/\text{Edad a la PMI}$ , o piso mínimo si éste último fuera mayor; *más*
- 2) el 20% adicional si el accidente se produjo en el lugar de trabajo

### **ILP Parcial mayor al 50% y menor al 66%**

Se consigna la misma forma de cálculo y conceptos que para la ILPP menor a 50%. En forma complementaria, se le asigna una compensación adicional de pago único, actualizada semestralmente por índice RIPTE desde que tiene su primer PMI.

### **ILP Total (igual o mayor al 66 %)**

Se consignan la misma forma de cálculo y los conceptos previstos para la ILPP mayor al 50% y menor al 66%, con la diferencia de que el tope mínimo y el pago único son montos superiores.

### **Gran Invalidez**

El damnificado declarado gran inválido percibirá las prestaciones correspondientes a los distintos supuestos de Incapacidad Laboral Permanente Total. Además, percibirá una prestación mensual, ajustable trimestralmente en función a las variaciones de la base imponible máxima y mínima previsional. A partir de Agosto de 2022, la suma mensual asciende a \$86.922 (Res. ANSES 128/2022).

### **c) Fallecimiento**

En caso de fallecimiento por causas laborales, los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento que corresponda al damnificado, y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

#### **2.2.1.8.2 Prestaciones en especie**

Según Grisolia (2016) ...*"son servicios y beneficios para asistir al trabajador"* (Derecho del trabajo y de la seguridad social, p. 329).

En el artículo 20 de la LRT se encuentran expresamente enumeradas todas aquellas prestaciones en especie que las aseguradoras están obligadas a suministrar en



función de la incapacidad que padece de manera totalmente gratuita. A continuación, explicaremos brevemente cada una de ellas.

- **Asistencia médica y farmacéutica:** Incluye atención médica, todos aquellos estudios necesarios para realizar un diagnóstico o control, y los medicamentos necesarios para su recuperación.
- **Prótesis y ortopedia:** Deben ser proveídos sin costo para el trabajador, todos aquellos dispositivos ortopédicos tales como muletas, cabestrillos, sillas de rueda, entre otros, y el material de osteosíntesis necesario durante el tratamiento médico.
- **Rehabilitación:** Son todos aquellos ejercicios suministrados y supervisados por personal médico competente que, a través de una serie de sesiones, trabajan y estimulan la zona perjudicada por el accidente o enfermedad con el fin de ayudar al paciente en su proceso curativo y así llegar a su recuperación física.
- **Recalificación profesional:** Taddei (2019), lo define como el proceso continuo de adaptación y readaptación, que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales puedan obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado.
- **Servicio funerario:** La Resolución 1195/2004 de la SRT, establece las prestaciones que las ART están obligadas a cumplimentar, en caso de que el accidente o enfermedad profesional concluya con el fallecimiento del trabajador.

Como medida adicional, la Resolución 1240/2010 de la SRT, estableció que las aseguradoras también deben hacerse cargo del hospedaje y traslados, desde y hacia los centros médicos asistenciales donde sea tratado el trabajador incapacitado.

#### 2.2.1.9 COMISIONES MÉDICAS

El artículo 21 de la LRT, establece que las Comisiones Médicas son las entidades encargadas de:

- Determinar la naturaleza laboral del accidente o enfermedad; el carácter y grado de incapacidad; el contenido y alcance de las prestaciones en especie.



- Resolver las diferencias entre las ART y los trabajadores damnificados.
- Visar una enfermedad preexistente detectada en el trabajador mediante la realización del examen preocupacional (inicia el trámite el empleador).

La importancia de la existencia de las Comisiones Médicas radica en que son las entidades a las que el trabajador puede recurrir cuando es necesario efectuar un reclamo.

En la actualidad, existen Comisiones Médicas en todo el país y hay una Comisión Médica Central ubicada en la Ciudad de Buenos Aires, que actúa ante la apelación del dictamen de una Comisión Médica. En particular, en la provincia de Mendoza, hay cuatro comisiones médicas, una por cada circunscripción judicial.

#### **2.2.1.10 INSTRUMENTACIÓN FINANCIERA EN EL SISTEMA**

El sistema de riesgos del trabajo cuenta con dos instrumentos financieros destinados a permitir y garantizar la asistencia a aquellos trabajadores que sufran contingencias laborales. Dichos instrumentos son el Fondo de Garantía y el Fondo de Reserva.

##### **2.2.1.10.1 Fondo de garantía**

El fondo de garantía es una cuenta especial a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, administrado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que tiene como objetivo evitar la falta de asistencia al trabajador accidentado cuando su empleador sea declarado judicialmente con insuficiencia patrimonial. En otras palabras, el empleador no tiene los fondos suficientes para hacerle frente a la situación de siniestralidad que sufra su personal.

##### **2.2.1.10.2 Fondo de reserva de la LRT**

El fondo de reserva tiene como función atender las prestaciones que corresponden al trabajador, cuando se produzca la liquidación de la aseguradora que lo respalda. Está compuesto con los recursos previstos en la LRT, y con un aporte a cargo de las ART, cuyo monto será anualmente fijado por el Poder Ejecutivo Nacional.



### 3 Modificaciones importantes al Sistema de Riesgos del Trabajo

- Decreto Nacional N°1278/00: Se agregaron sumas adicionales de pago único de monto fijo para el caso de incapacidades laborales permanentes y el supuesto de fallecimiento del trabajador.
- Decreto Nacional N° 1694/09: Este decreto cambió el sistema profundamente debido a que procede incorporar pisos mínimos y elimina los topes máximos que se aplicaban al cálculo de la indemnización. Además, incrementó los montos fijos de algunas indemnizaciones establecidas en su momento por el Decreto N° 1.278/2000, sumas que desde ese entonces no habían sufrido actualización alguna.
- Ley 26.773 (2012):
  - Se incorpora un importe adicional de pago único, equivalente al 20% de la suma de la indemnización que le corresponde al damnificado. El requisito es que el daño se produzca en el lugar de trabajo, o que el dependiente lo sufra mientras se encuentre a disposición del empleador.
  - Establece el ajuste automático de los pisos y sumas fijas determinadas para las indemnizaciones a través del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables)
  - Dispuso que las prestaciones dinerarias serán de pago único.
  - Ratifica que los trabajadores pueden optar por hacer el reclamo tanto por la vía civil como por la vía especial. Recordemos que la LRT establece un sistema especial de protección al trabajador que sufre un accidente o enfermedad profesional. Se diferencia del proceso civil, ya que la norma especial, establece una indemnización tarifa y muy restringida de aspectos meramente laborales, distinta la indemnización del Código Civil que es muy amplia.
- Ley 27.348 (2017)
  - Dispone que la actuación ante las comisiones médicas jurisdiccionales, será la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador afectado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.
  - Establece la creación del Autoseguro Público Provincial.



- Extiende la duración de la incapacidad laboral temporaria (ILT) por un año más. Actualmente, se requiere del transcurso de 2 (dos) años para transformarse en una incapacidad laboral permanente.
- Modifica el cálculo del ingreso base en beneficio del trabajador: se considerará el promedio mensual de todos los salarios devengados por el trabajador durante el año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor. Además, los salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE.
- Establece que la mora en el pago de la indemnización, generará la acumulación de los intereses al capital, y el producido devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, hasta la cancelación efectiva.

A modo resumen del capítulo, se destaca que el Sistema de Riesgos de Trabajo constituye sólo una parte del Sistema Integral de Seguridad Social. En particular, este subsistema brinda cobertura ante accidentes y enfermedades, vinculados exclusivamente por las tareas desarrolladas en ocasión del trabajo. Como sistema está integrado por un conjunto de sujetos (trabajadores, empleadores, ART y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo), que deben actuar en forma coordinada para prevenir la siniestralidad laboral, o bien, lograr la reparación integral de los daños derivados de infortunios laborales.

A lo largo de los años, dicho subsistema sufrió importantes modificaciones para adecuarse a la realidad del mercado laboral pero aún quedan cuestiones de la actualidad que no han sido totalmente abordadas, como es el caso de los accidentes y enfermedades profesionales derivados del teletrabajo. En el Capítulo III, se desarrolla un detalle dicho aspecto.





## CAPÍTULO II

### TELETRABAJO

El segundo capítulo busca definir el concepto de teletrabajo y sus características más relevantes como nueva modalidad de trabajo. A su vez, se realiza un análisis de la Ley N° 27.555, sancionada con el objeto de regular esta modalidad.

#### 1 CONCEPTO

El teletrabajo se define como la realización a distancia de una actividad que requiere esfuerzo utilizando las tecnologías de la información (TICs). Es concretamente, una manera de cumplir las tareas designadas por el empleador, utilizando recursos tecnológicos sin la necesidad de dirigirse y estar de manera presencial en el lugar o sede laboral.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas, consagrada para establecer normas, formular políticas y elaborar programas promoviendo los derechos laborales, para que el trabajo sea motor de la justicia social. Fomenta oportunidades de trabajo decente coadyuvando de tal modo a la protección social, y fortalece el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo. En particular, esta organización define el teletrabajo como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Es aquel trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesouro OIT, 2019).

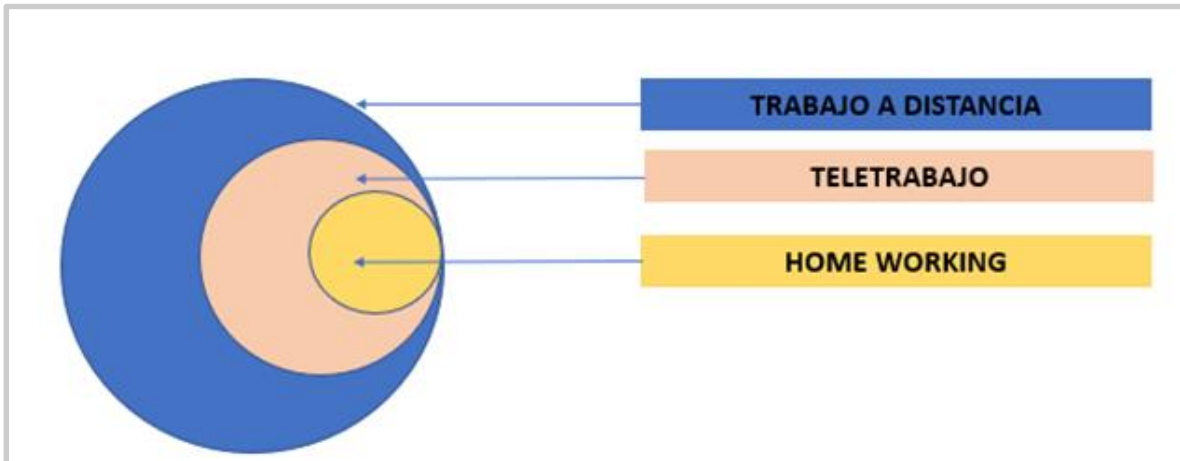
El Profesor de la UBA Dr. Marcelo Di Stefano menciona en su *Podcast "Fallos y curiosidades del trabajo", episodio Teletrabajo*:

Existe una relación genero especie dentro del trabajo a distancia y el teletrabajo se puede prestar:

- Homeworking: Domicilio del trabajador.
- Móviles o nómadas: en distintas prestaciones.
- En un lugar remoto no institucional: En un lugar determinado provisto por el empleador, pero ajeno al establecimiento (como por ejemplo espacios de coworking).

- Online: conectado a través de la red con los servidores de la empresa.
- Offline: fuera de línea.

### Imagen N° 1: Interrelación en el teletrabajo



Fuente: Canal Derecho del Trabajo, Marcelo Di Stefano (expositor), "Teletrabajo", 2022, Youtube, 6m20s)

Por lo tanto, se estará en presencia de teletrabajo cuando se observen las siguientes situaciones:

1. El trabajador realiza la actividad laboral fuera de la oficina o espacio físico en donde presta servicio la entidad de la cual depende.
2. Dicha prestación laboral la realiza utilizando los recursos y herramientas TIC.
3. La ejecución de los puntos 1 y 2 sea de manera permanente o continua y no de forma excepcional.

## 2 VENTAJAS Y DESVENTAJAS

La modalidad de teletrabajo posee una relación pros / contras marcadamente positivas. Los beneficios son inmediatos y tangibles, mientras que las molestias son susceptibles de remedio mediante la responsabilidad y razonabilidad normales, propias de relaciones laborales de buena fe.

Tal como menciona la Doctora Viviana Diaz en el Podcast N° 24 *Derecho laboral: teletrabajo*, en Dosis de Derecho, el teletrabajo:

Es una modalidad que beneficia a los trabajadores con un impacto del 8% de sus ahorros - por dejar de comer fuera de su hogar, gastos en transporte y vestimenta, etc. - y para las organizaciones significa un aumento de la productividad



de un 30%. Desde una mirada completa el teletrabajo es una modalidad que otorga beneficios al trabajador, organización y a la sociedad por el impacto en el ambiente.

Así se puede enumerar, sin ser taxativos, como razones a favor de la adopción de la modalidad, en tanto y en cuanto sea factible en función de las características de la organización y su objeto:

- Reducción de la infraestructura de la empresa, con la consiguiente reducción de costos.
- Reducción de las ausencias, motivadas muchas veces no por enfermedades que impidan el trabajo de cualquier modo, sino por inconvenientes de transporte, indisposiciones pasajeras, alteraciones imprevistas de la organización familiar, etc.
- Flexibilidad del horario de trabajo.

Frente a lo expuesto cabe sopesar algunos factores negativos, pero como ya se expresó, ninguno de tal gravedad que represente una amenaza:

- Conexión permanente, por requerimientos del empleador fuera de los horarios laborales, ya que el trabajador está siempre accesible a través de sus dispositivos.
- Distracciones propias del entorno, como niños que demandan atención, televisión, comunicación con amigos o familiares.
- Falta de orientación, porque el trabajador no puede obtener una respuesta inmediata a sus inquietudes, como sí lo haría en un entorno presencial. Ello redundaría en pérdidas de tiempo o decisiones equivocadas.
- Surgimiento de nuevos riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales propios de la modalidad.

### 3 ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO

A continuación, se describen los antecedentes legales y fácticos de esta nueva modalidad, hasta la sanción en Argentina de la Ley N° 27.555.

Las primeras menciones de la idea de teletrabajo se remontan a la década de 1970 en Estados Unidos país inmerso entonces en una profunda crisis por la escasez de petróleo, con la lógica consecuencia del abrupto incremento en los costos de movilidad y traslado, o incluso la imposibilidad de viajar normalmente dadas las dificultades para obtener el combustible. Así fue como el Ingeniero Jack NILLES imaginó la alternativa de realizar el trabajo sin tener que trasladarse hacia el lugar del mismo. Sostenía que “*si uno*



*de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo".* Siguiendo esta idea, en 1973 implementa esta modalidad en la empresa aseguradora en que se hallaba contratado, provocando no solo un cambio rotundo en la prestación de servicios, sino también un impacto ambiental positivo por el uso más eficiente de los recursos.

En 1996 la OIT establece el Convenio N° 177, el cual contiene normas de aplicación general para los teletrabajadores. Definió el teletrabajo:

“tarea que realiza el trabajador en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador y a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del mismo, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.

Nuestro país como estado miembro, refrendó dicho convenio en el año 2003 mediante la Ley N° 25.800 comprometiéndose a adoptar una política nacional en materia de trabajo a domicilio, siendo en conjunto con la Ley 20.744 normativas que promueven la igualdad de condición de las personas que realizan teletrabajo. Luego el 16 de septiembre de ese mismo año, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) crea la Comisión de Teletrabajo, bajo la coordinación de la Dra. Viviana Díaz. La misma buscaba formar un espacio de intercambio entre partes interesadas e idóneas en la temática, determinando luego los pilares básicos para crear una norma específica reglamentaria de la modalidad.

Posteriormente el 19 de julio de 2007, ingresa al Senado de la Nación el primer proyecto de ley de teletrabajo. Fue impulsado por la Senadora de Entre Ríos Graciela Bar, proponiendo regular el teletrabajo en relación de dependencia. Sin embargo, caducó sin tratamiento el 28 de febrero de 2009.

Al pasar los años y con el gran avance de la tecnología, se vio cada vez en mayor medida, la adopción de la modalidad por múltiples usuarios. Ello a pesar de que nuestro país, no contaba con ninguna normativa reglamentaria que permitiera subsanar el vacío legal provocado, lo cual llevó a la sanción de la Resolución 428/08 del Ministerio de Trabajo. La misma creó la Unidad Coordinación de Teletrabajo, cuyos objetivos eran impulsar el teletrabajo como una herramienta eficaz, el desarrollo normativo y asegurar los derechos de los trabajadores involucrados. Mediante la Resolución N° 147/2012, reimpulsa dicho



ente siempre en el ámbito del Ministerio de Trabajo y especifica en mayor detalle sus funciones, que se pueden agrupar en dos categorías:

a) Promoción: realización de estudios, estadísticas y relevamientos; espacios de discusión interjurisdiccionales y con empresas; divulgación y estímulo para la adopción de las TICs; fomento de empresas tecnológicas sobre la base de la modalidad.

b) Normativas: a través de impulsar la elaboración de normas que promuevan la adopción del teletrabajo y regulen el teletrabajo en relación de dependencia; asistir a la Secretaría de Trabajo en la inclusión de la modalidad como nuevo objeto de la negociación colectiva; proponer a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la normativa necesaria para contemplar las nuevas enfermedades y accidentes producto del teletrabajo.

Por su parte, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo emite en noviembre del año 2012 la Resolución N° 1552, estableciendo un régimen propio de pautas y condiciones básicas a tener en cuenta por los empleadores y Aseguradoras para la instrumentación del teletrabajo.

Como continuación de los primeros pasos en pos de reglamentar el Teletrabajo en nuestro país, en el año 2013, el Ministerio de Trabajo de la Nación mediante la Resolución N° 595/2013 crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo - PROPET y es su coordinadora, Viviana Diaz, quien detalla que el objetivo del mismo es *"acompañar la experiencia de teletrabajo del sector privado, cuidar a los teletrabajadores y dotar de garantías y de un paraguas a las empresas y organizaciones que lo aplican"*.

No obstante, la imperiosa necesidad de contar con una ley de referencia para esta nueva cultura laboral, se presentan en el Congreso Nacional nuevos proyectos siguiendo el mismo objetivo que el primero devenido caduco. En el año 2014 por la Senadora María Laura Leguizamon, en el año 2017 por el Diputado Facundo Moyano y al año siguiente por el Diputado Carlos Castagnetto, pero lamentablemente todos resultaron sin éxito. Recién en abril del año 2020, por presentación del Diputado Darío Martínez, se obtiene la aprobación por ambas cámaras del Congreso de la tan necesaria legislación.

#### **4 LEY N ° 27.555**

El año 2020 fue sin duda un año con muchos cambios normativos en Argentina y en el mundo debido a la emergencia sanitaria, y la faz laboral no fue ajena a esto. El 30 de



julio de ese mismo año se promulgó la Ley N° 27.555 denominada Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo - reglamentada por el Decreto 27/2021- regula en detalle distintos aspectos del contrato en relación de dependencia bajo modalidad de teletrabajo. Esta norma es de orden público y establece los presupuestos legales mínimos de protección que necesariamente deben adoptarse, de acuerdo a las características de cada actividad y la dinámica de las organizaciones de las distintas empresas, a través del mecanismo de la negociación colectiva.

En ella se modifica la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, introduciendo el artículo 102 bis, el cual define como contrato de teletrabajo:

La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Se destaca que la Ley Nacional de Teletrabajo, o de trabajo a distancia entró en vigencia el 1 de abril de 2021 de conformidad con lo establecido por la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, donde establecía que entraría en vigencia 90 días posteriores a la finalización del “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” implementado a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.

Si bien la OIT diferencia entre teletrabajo (el empleado se conecta por medios electrónicos para ejecutar su tarea) y trabajo a distancia (no requiere necesariamente de la conexión electrónica), Argentina no distingue conceptos a la hora de hablar de teletrabajo. Sin embargo, en la práctica existe una multitud de términos empleados para designar este fenómeno: teledesplazamiento, trabajo a domicilio, trabajo en línea, trabajo virtual, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo distribuido, workshifting o trabajo flexible.

#### **4.1 Análisis del cuerpo legal**

Se destacan los pilares básicos del mismo que son:

→ Artículo 2°: realiza una importante modificación en la Ley de Contrato de Trabajo incorporando el artículo 102 bis. cuyo contenido fue reproducido



anteriormente, reconociendo al trabajo remoto, como una nueva modalidad en el ámbito de las relaciones laborales.

- Artículo 3°: dispone que regirán los mismos derechos y obligaciones tanto para aquellos trabajadores que cumplen sus funciones de manera presencial, como así también de forma remota, sin establecer diferencia alguna en materia remunerativa.
- Artículo 4°: establece que la jornada que deba cumplir el teletrabajador y todos aquellos aspectos que la definen, deben ser pactados y plasmados por escrito en el contrato de trabajo firmado en conjunto con el empleador.
- Artículo 5°: instaura el derecho a la desconexión fuera del horario laboral y en los períodos de licencia sin que esto sea causal de suspensión. El empleador por su parte, debe cumplimentar este artículo sin poder solicitarle al teletrabajador la realización de tareas fuera de su jornada a cambios de incentivos.
- Artículo 6°: instaura la posibilidad de que aquellos teletrabajadores que tengan personas determinadas bajo su cuidado, puedan cumplir sus obligaciones en horarios distintos a los preestablecidos en su contrato de trabajo. Ambas partes deberán negociar las pautas específicas en cada situación y en caso de que el empleador se oponga se le aplicarán las sanciones establecidas en la Ley N° 23.592. Esta petición se deberá comunicar de manera virtual precisando comienzo y fin de la inactividad
- Artículo 7° y 8°: el paso a modalidad remota del trabajador que se desempeña presencial es voluntario, consentimiento que debe constar por escrito. Luego tal consentimiento puede ser revocado por el trabajador en cualquier momento y sin necesidad de aviso previo. Si existiendo la posibilidad de brindar todas las herramientas para retomar sus actividades de manera presencial, el empleador se opusiera sin justa causa, se presume que está incumpliendo el artículo 78 de la LCT. Ante la negativa del empleador, el trabajador podrá considerarse despedido habilitando así las acciones pertinentes.



- Artículo 9 y 10: es obligación del empleador equipar al trabajador remoto con todas aquellas herramientas y recursos necesarios para ejercer sus funciones, como así también hacerse cargo del costo de los mismos. En caso que el teletrabajador se haga cargo de los gastos por mantener los recursos con los que desarrolla sus funciones laborales, tiene derecho de recibir por parte de su empleador una compensación por el costo asumido.
- Artículo 11: El teletrabajador recibirá toda la capacitación que necesite con respecto al manejo de las TIC a fin de poder desarrollar correctamente sus funciones.
- Artículo 12 y 13: los teletrabajadores gozarán de todos los derechos colectivos, y bajo cobertura sindical, al igual que aquellos que trabajan de manera presencial.
- Artículo 14: Se aplican al trabajador remoto, las mismas normas de higiene y seguridad que a la generalidad de trabajadores. La Autoridad de Aplicación dictará además las normas específicas que demanden las características de la modalidad, y estará cargo del control con participación sindical. Los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se presumen accidentes en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo, cabe destacar que nada se establece sobre las enfermedades profesionales, las cuales deberán ser tratadas en la futura reglamentación.
- Artículo 15 y 16: El sistema que se utilicen para trabajar debe garantizar no solo la protección de la intimidad de los teletrabajadores sino también la confidencialidad de la información laboral de la entidad.
- Artículo 17: Si el teletrabajador está bajo mencionada modalidad por ser contratado por una empresa transnacional, se aplicarán los convenios y normativas que sean más convenientes a él.

## 5 EL TELETRABAJO EN CONTEXTO PANDÉMICO

Tal como se viene mencionando en distintas oportunidades, el 2020 fue un año crucial, ya que a raíz de la pandemia por el virus SARS-CoV-2, se masificó el teletrabajo precipitando su adopción por parte de los empleadores. No cabe duda que fue todo un reto





para los gobernantes de cada nación definir cómo proteger la vida y la salud de las personas sin a su vez, causar un daño irreversible a la economía. Continuando con esta idea también se pudo observar como el área jurídica realizó una aceleración inminente en los tiempos lógicos de transición, adaptación, adecuación normativa e implementación articulada de la ley de teletrabajo.

En Argentina, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo estableció en la Resolución 21/2020 que, teniendo en cuenta el contexto pandémico que estábamos atravesando, los empleadores debían declarar ante sus respectivas Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, la nómina de trabajadores que presten servicio desde sus hogares. Con esto se pretendía no solo garantizarles la cobertura legal en materia de accidentes sino también disminuir la circulación de ciudadanos a fin cumplir con las disposiciones establecidas por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 y sus posteriores modificaciones donde declaraba el aislamiento social, preventivo y obligatorio - mayormente conocida como "ASPO" - y así reducir la posibilidad de contagios con la enfermedad COVID-19.

Sin embargo, existe una cuestión que es necesario diferenciar, ya que en muchos ámbitos se trata de la misma forma y es conveniente no confundirlas. Una cosa es el teletrabajo como modalidad laboral pautada, arreglada y permanente y otra muy distinta es el trabajo remoto de emergencia. Para poder hablar del primer término debemos hacerlo a partir de la organización de los factores de la producción y el trabajo proyectado, programado y ordenado para realizar las prestaciones a distancia en el marco del respeto de todas las condiciones de trabajo de los derechos laborales establecidos en nuestras leyes, especialmente respetando los horarios, el salario y la seguridad laboral, operando una adaptación a las circunstancias de la prestación fuera de la órbita directa de jurisdicción del empleador. El segundo término fue una circunstancia derivada de la emergencia sanitaria, por la cual muchos trabajadores debieron colaborar con sus empleadores, sosteniendo la producción y los servicios públicos en un contexto absolutamente excepcional.

Es importante la distinción, debido a que no resulta aplicable para estos últimos lo establecido en la Resolución SRT N° 1552/2012, por caso la provisión de determinados elementos de trabajo y la verificación de condiciones en el domicilio del empleado, a su vez lugar de trabajo, realizada de modo presencial por parte del empleador o representantes de su Aseguradora de Riesgos del Trabajo.



Dada la extensión del confinamiento, comenzó a discutirse la necesidad de regular el teletrabajo, vista la necesidad de crear un manto de protección que impidiera el abuso y tal como se desarrollara anteriormente, luego de una larga discusión en el Congreso, el proceso culminó con la sanción de la Ley N° 27.555.

Por lo expuesto en el presente capítulo, se concluye que el teletrabajo puede tener distintas formas de desarrollarse, pero siempre hay un denominador común que permite distinguirlo de cualquier otra modalidad: el uso de las tecnologías de la información y la comunicación fuera de los establecimientos del empleador. Respecto al marco jurídico, en algunas cuestiones resulta insuficiente, tal es el caso de las normas vinculadas con higiene y seguridad en el trabajo. Por último, es conveniente destacar que el trabajo desarrollado durante la pandemia COVID-19, no constituye específicamente teletrabajo, ya que, si bien se adoptaron formas propias de dicha modalidad, se trataba de trabajo realizado en forma forzosa y no voluntaria.



## CAPÍTULO III

### RIESGO DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO

El tercer capítulo integra los temas abordados en los capítulos anteriores: Riesgos del Trabajo y Teletrabajo. Se busca definir cuáles son los riesgos laborales en el Teletrabajo y las consecuencias de éstos bajo esta modalidad. Además, se expone el impacto de las normas de higiene y seguridad y se analiza una serie de encuestas relacionadas con el teletrabajo y sus riesgos.

#### 1 CONSIDERACIONES GENERALES

El análisis e implicancias de los Riesgos del Trabajo en modalidad remota no están suficientemente desarrolladas. Es por ello que, nuestra propuesta de estudio busca revertir tal situación. De modo relativamente imperceptible, el teletrabajo fue ganando terreno poco a poco, llegando para quedarse. Así vemos que ya en el año 2017, tiempo antes de enfrentarnos a los efectos de la pandemia Covid-19, la Secretaría de Trabajo de la Nación realizó un amplio relevamiento<sup>3</sup>, según el cual 267.826 trabajadores se hallaban afectados a la modalidad, representando el 8% de total registrado en relación de dependencia. Sin embargo, en la franja etaria de 26 a 35 años, esa proporción alcanza al 21%, lo cual es un indicador de cómo será la evolución futura, a medida que dicha franja avance en su vida. Los responsables de las empresas encuestadas propusieron entre las cuestiones importantes a resolver, la certificación de las condiciones de trabajo y asuntos de medio ambiente a que se somete el teletrabajador.

Al momento de sancionarse la Ley de Teletrabajo N° 27.555, se dispuso en su artículo 14 que la autoridad de aplicación deberá gestionar la inclusión de las enfermedades causadas por el teletrabajo dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Luego de cumplido el procedimiento instrumentado en dicha norma, el resultado debería incorporarse al listado contenido en el Anexo del Decreto N° 658/96. Sin embargo, hasta ahora no ha sido realizado, contando solamente con las afecciones genéricas, ya definidas en tiempo en que el teletrabajo no era siquiera una posibilidad en que se estuviera pensando. Tales afecciones son las identificadas en la norma como

---

<sup>3</sup> Datos extraídos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) del año 2017, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



atribuibles a "Posiciones forzadas y gestos repetitivos en el trabajo" (Extremidad Superior). Así, quedan fuera de toda previsión innumerables patologías consecuencia del uso intensivo de las TICs. Como bien informa la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL), en *Análisis de la Ley de Riesgo del Trabajo*, la ocurrencia de dolencias no contempladas en el listado ha generado la mayor cantidad de litigios desde la sanción de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Tal imprevisión deja a los actores del sistema jurídico-laboral -ante una modalidad de trabajo que avanza inexorablemente- expuestos a un grado de incertidumbre que necesariamente deberá resolverse ante cada acaecimiento concreto, en medio de disputas en el ámbito administrativo o judicial. Todo ello con el lógico dispendio de recursos de tiempo, dinero y armonía en la relación trabajador / empleador. También deja el campo abierto a prácticas abusivas por parte de cualquiera de ellos, como se ha constatado a lo largo de la existencia del derecho laboral.

Otra cuestión que será materia litigiosa es la presunción *iuris tantum* de que los accidentes ocurridos dentro del lugar, horario y con motivo del trabajo, estarán bajo el amparo de la Ley 24.557. Así estaremos frente a múltiples accidentes domésticos que en principio quedarán bajo este régimen, y bajo la modalidad de teletrabajo, se dificulta la verificación por parte del empleador o la ART. Por ello, la normativa está en deuda con el diseño de un sistema específico de comunicación de accidentes o enfermedades, preciso y determinado.

Hasta tanto los eventuales conflictos se vayan aclarando mediante la normativa o la resolución a conflictos determinados, es recomendable que la empresa u organización diseñe una política destinada a subsanar la incertidumbre en la medida de lo posible, contemplando aspectos tales como:

- Establecimiento de medidas preventivas con el conocimiento y participación amplia de los trabajadores.
- Comunicación abierta y generalizada de las conclusiones motivadas por las diferentes situaciones que se produzcan a lo largo del tiempo.
- Establecimiento de canales de comunicación formales, con interlocutores claramente identificados.
- Protocolos claros de vigilancia del estado de salud.
- Capacitar a los trabajadores en la identificación de riesgos.



- Reglamentar de forma muy clara y definida, la posibilidad de acceso al domicilio del trabajador para verificar las condiciones en que se desempeña, a fin de identificar factores de riesgo y proponer soluciones. Incluso se podría pensar en una asistencia financiera para remodelaciones o adecuaciones, pues no olvidemos el ahorro en infraestructura edilicia propia o alquilada que produce el teletrabajo a la organización.

## 2 CONCEPTO DE RIESGO DE TRABAJO Y TIPOS DE RIESGOS

Para comenzar a analizar los riesgos laborales en el teletrabajo es necesario partir del concepto de riesgo. El Diccionario de la Real Academia Española, lo define como “*contingencia o proximidad de un daño*”. Luego, se define el concepto de *riesgo de trabajo*:

De acuerdo con el Diccionario de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el riesgo laboral o de trabajo se conceptualiza como la “*probabilidad de que se produzca un suceso peligroso o una exposición peligrosa en el lugar de trabajo que pueda provocar lesiones o enfermedades, incluidos los riesgos químicos, los riesgos biológicos, los riesgos ergonómicos y psicosociales y los riesgos físicos*”.

En base a estas definiciones, podemos decir entonces que los riesgos de trabajo son aquellas situaciones de peligro que puede enfrentar un trabajador en el ejercicio de sus funciones, y que, de concretarse, generan un daño en su integridad física y psíquica.

Bajo la modalidad de teletrabajo, los riesgos que se presentan pueden ser categorizados en 3 grandes grupos:

- Riesgos físicos y mecánicos
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales

### 2.1 Riesgos físicos / mecánicos

Son aquellas contingencias relacionadas con el espacio físico y ambiental que puedan afectar la salud del teletrabajador. Para ello se debe tener en cuenta la infraestructura y condición edilicia del lugar donde el teletrabajador realiza sus tareas, las instalaciones dentro de la misma como así también el ambiente de trabajo.



Son ejemplos de posibles riesgos físicos y/o mecánicos la mala disposición de los muebles, presencia de cables en el piso, fallos eléctricos, incendios, iluminación inadecuada, temperatura ambiental excesiva o muy baja, radiaciones de monitores o pantallas.

## 2.2 Riesgos ergonómicos

La Asociación Internacional de Ergonomía define a la ergonomía<sup>4</sup> como “La ergonomía es, por un lado, la disciplina científica que busca entender las interacciones entre el hombre y los elementos de un sistema. Por otro lado, es la profesión que aplica en el diseño tanto las teorías, principios, datos, como los métodos para optimizar el bienestar humano y el rendimiento global del sistema.

Los riesgos ergonómicos son aquellos derivados de una mala postura, movimientos repetitivos o forzados, y vibraciones en el cuerpo. Producen entre otros padecimientos, trastornos musculoesqueléticos.

El teletrabajo está fundado en el uso de las nuevas herramientas de información y comunicación, pantallas y monitores, por lo que los riesgos ergonómicos son distintos a los tradicionales. Además, la tecnología ha reducido el tamaño de los dispositivos (tablets, smartphones) lo cual provoca la adopción de posturas corporales menos naturales. Estos dispositivos se proyectan además al uso personal, no sólo laboral, lo cual incrementa el tiempo de exposición a ellos, la permanencia en posturas corporales poco saludables, el sedentarismo y la fatiga mental.

## 2.3 Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son aquellos derivados de la organización del trabajo, su entorno, contenido y modo de realización, que en base a como éstas se presentan, pueden alterar la salud social o psíquica del trabajador. Además del resultado tangible y perceptible sobre la salud, con la evidencia de síntomas, también se traduce en actitudes o conductas inadecuadas en el desarrollo de las tareas, que erróneamente podrían confundirse con una característica innata de la personalidad, con el consiguiente desmerecimiento del trabajador en el juicio de colegas y superiores.

---

<sup>4</sup> Definición adoptada por la Asociación Internacional de Ergonomía o IEL por sus siglas en inglés. La traducción original es la siguiente: “*is the scientific discipline concerned with the understanding of interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theory, principles, data, and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance*”



En el caso específico del teletrabajador, son aquellos que pueden llegar a padecer por la falta de contacto o interacción social y el uso intensivo de las TICs. Como consecuencia, el trabajador podría desarrollar las siguientes patologías: depresión, tecnoestrés, tecnoadicción, en referencias a afecciones mentales, como también afecciones cardiovasculares, entre otras.

Ejemplos de factores psicosociales son los siguientes:

- Inadecuada conciliación entre la vida laboral con la familiar.
- Sobrecarga laboral cuantitativa y cualitativa.
- Extensión difusa de la jornada laboral.
- Pautas que dificultan la desconexión digital oportuna del trabajador, interfiriendo con el ámbito familiar y tiempo de descanso.

### **3 SEGURIDAD E HIGIENE Y CONTINGENCIAS LABORALES EN EL TELETRABAJO**

La Ley N° 24.557, establece 4 objetivos que son la base para la prevención y reparación de las contingencias laborales. En particular, para la modalidad de teletrabajo, también es un objetivo que el teletrabajador y la empresa sean conscientes de los criterios de salud y seguridad para prevenir riesgos de accidentes y enfermedades, adoptando las normas y procedimientos establecidos por la ley en conjunto con las normas y procedimientos de cada empresa (Libro Blanco de Teletrabajo, 2019, p. 21).

Con la sanción de la Ley N° 27.555, se buscó establecer los presupuestos legales mínimos para regular la modalidad de teletrabajo. Es necesario regular el teletrabajo para que los teletrabajadores se encuentren en igualdad de condiciones respecto a los trabajadores que desarrollan sus tareas en forma presencial. Por ello, la ley establece disposiciones que deben cumplirse obligatoriamente, como por ejemplo:

- Gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial
- La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.



- Se deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual

Si bien en la actualidad existe la ley, los manuales de buenas prácticas y las resoluciones de la SRT, existe un escaso tratamiento normativo respecto a dos cuestiones:

- 1) La seguridad e higiene laboral en el Teletrabajo
- 2) La delimitación de las contingencias laborales derivados de dicha modalidad

Estos dos puntos serán tratados a lo largo del presente capítulo

### 3.1 Seguridad e Higiene Laboral

La seguridad e higiene en el trabajo es el conjunto de normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tiene por objeto preservar la integridad psicofísica de los trabajadores y prevenir, reducir o eliminar los riesgos de los puestos de trabajo (Ley N°19.587, 1972, artículo 4).

El artículo 4 de la Ley N° 24.557, dispone que los empleadores, trabajadores y aseguradoras de riesgos del trabajo comprendidos en su ámbito de aplicación están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. Por lo tanto, todos los sujetos deberán cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

En particular para el empleador, la obligación de cumplir con las normas de higiene y seguridad, tiene correlación con el *deber de seguridad* consagrado por el artículo 75 de la Ley N° 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo. Este deber implica 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. Además, debe cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

En la práctica, se plantea el inconveniente de asegurar eficazmente el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, ya que el trabajador desempeña sus tareas en un lugar distinto de los establecimientos de la empresa, como podría ser el domicilio particular. Sin embargo, según el artículo 4 de la Resolución (SRT)





Nº 1552/12, el empleador *puede* verificar las condiciones del lugar donde se realizan las tareas, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial. Para poder llevarlo a cabo, el empleador, necesita el consentimiento previo del trabajador y debe notificarle la fecha y hora de la visita.

Otro aspecto que adquiere relevancia es el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio. En el artículo 18 de la Constitución Nacional se declara que *"...El domicilio es inviolable, como también la correspondencia epistolar y los papeles privados; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación..."* Por otro lado, el artículo 1770 del Código Civil y Comercial, dispone la protección de la intimidad personal y menciona que el que arbitrariamente se entromete en la vida ajena o perturba de algún modo su intimidad, debe cesar en dichas actividades y pagar una indemnización que fijará un juez de acuerdo con las circunstancias. Estas garantías han llevado a algunos a sostener que impiden absolutamente al empleador, invocar un derecho de control en el domicilio del trabajador. Sin embargo, nosotros adherimos al criterio propuesto por Adriana Bottos en *Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa*, según el cual en tanto se pretenda verificar acciones y entorno del trabajador, directamente vinculadas con la tarea encomendada por el empleador, este se encuentra habilitado para acceder a su domicilio. Esta postura finalmente fue receptada por el artículo 4 de la Resolución (SRT) Nº 1552 /12 mencionado previamente.

A pesar de lo dicho, el cumplimiento y la aplicación de medidas preventivas en el lugar de trabajo, está limitado, ya que el trabajador podría no prestar su consentimiento para una inspección y se plantea la disyuntiva de cuál sería el modo de proceder en tal caso. Identificamos dos posibilidades:

- 1) Liberar al empleador de toda responsabilidad, trasladándola al trabajador.
- 2) Normar alguna forma de verificación forzosa, en el sentido del mecanismo propuesto por Adriana Bottos, en su ya referida publicación, con las siguientes características:
  - Participación de un representante gremial y eventualmente de la A.R.T. y de la autoridad de aplicación.



- Ante la falta de representante gremial o de la autoridad de aplicación, el empleador podrá requerir el auxilio judicial.
- La verificación alcanzará únicamente al estado de conservación y uso del equipamiento provisto por el empleador, el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, y el resguardo de la confidencialidad de la información que el trabajador maneja para el cumplimiento de sus tareas.
- Reunidos los requisitos anteriores, el trabajador no podrá negarse a la verificación.

La definición está en manos de una legislación que aún no existe, pero nos inclinamos por la segunda alternativa, pues si bien se debe garantizar el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio, por otra parte, está en juego otro derecho: la protección de la vida e integridad física del trabajador, que se vería comprometido por la falta de verificación idónea de las condiciones de higiene y seguridad. Luego no debemos olvidar que el teletrabajo es reversible, por lo que el empleado podrá requerir su pase a tareas presenciales, si fuera absolutamente imposible para él consentir la inspección en su domicilio.

### 3.1.1 Medidas preventivas de Seguridad e Higiene bajo modalidad de teletrabajo

A pesar de las limitaciones que pueden darse en la práctica, existen medidas que no solucionan el problema de garantizar totalmente la seguridad e higiene en el trabajo, pero ayudan a la prevención de riesgos en entornos de teletrabajo. Dichas medidas, se encuentran plasmadas en *el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo* y en la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. También, existen otras resoluciones de la SRT que, si bien no fueron dictadas exclusivamente para teletrabajo, a nuestro entender son aplicables. A continuación, se exponen y se mencionan las medidas preventivas.

- La Resolución 1552/2012, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en el artículo 3, impone como obligación para el empleador, la entrega de los siguientes elementos:
  - ✓ Silla ergonómica
  - ✓ Extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123)

- ✓ Botiquín de primeros auxilios.
- ✓ Almohadilla para ratón o "pad mouse"
- ✓ Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo

La entrega de estos elementos permite que el teletrabajador tendrá a disposición los elementos necesarios para prevenir en principio un accidente o una enfermedad profesional. Recordemos que un teletrabajador está expuesto a riesgos ergonómicos y/o físicos.

- El Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo (SRT, 2011), establece como acciones preventivas realizar una lista de autocomprobación del puesto de trabajo, o bien, que el servicio de Seguridad e Higiene realice una evaluación para proponer medidas preventivas.
- Lista de autocomprobación: Cubre 5 aspectos preventivos para trabajos de carácter administrativo, entre ellos las medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo, prevención de incendios, actuación ante un incendio y primeros auxilios. El teletrabajador debe evaluar su entorno de trabajo, mediante un "checklist".

Como medidas de prevención que surgen de esta lista de autocomprobación, destacamos:

- Ajustar la silla y la pantalla de modo que se obtenga una postura confortable. La distancia entre los ojos y la pantalla debe estar entre 40 y 70 cm.
- No estar sentados en la misma posición durante largos períodos de tiempo.
- Evitar sentarse sobre una pierna o con las piernas cruzadas.
- En los casos de períodos intensos de utilización de la pantalla, bien por la propia lectura de la pantalla, por el uso intensivo del dispositivo de entrada de datos o por una combinación entre ambos se debería tratar de alternar el trabajo con otras tareas que demanden menores esfuerzos visuales o músculo-esqueléticos.



- La calefacción debe ser de tiro balanceado e instalado según medidas del ente regulador.
- Mantener las zonas de paso libres de obstáculos, para evitar tropiezos o resbalones.
- Si hay escaleras en el lugar de trabajo, utilizar el pasamanos y evitar leer documentos mientras se circula por las escaleras.
- No manipular las instalaciones eléctricas ni intentar reparar equipos de trabajo que utilizan la electricidad.
- Evitar limpiar con líquidos cualquier equipo conectado a la corriente eléctrica.
- Impedir la presencia simultánea de materiales combustibles y focos de ignición.
- Si se encuentra capacitado, con los medios de extinción adecuados y sin exponer en ningún momento su integridad física, intente extinguir el fuego. Si no, abandone la vivienda, desconectando si es posible los aparatos eléctricos y, cuando la magnitud del fuego lo permita, cerrando las puertas y ventanas sin bloquear las cerraduras.
- Realizar ejercicios físicos y de relajación en momentos de descansos.

Es importante mencionar que esta lista de comprobación no constituya un simple aspecto formal. Para ello, es recomendable que el trabajador tenga capacitaciones periódicas que le ayuden a reconocer un riesgo en su lugar de trabajo y adoptar las medidas preventivas necesarias

→ Visita al domicilio del trabajador: debe informarse el día y hora. Además, el teletrabajador debe prestar su consentimiento.

- Resolución 37/10 de la SRT. Relevamiento de Agentes de Riesgos (RAR).

De acuerdo con la resolución, el empleador está obligado a presentar a su ART, una planilla con carácter de DDJJ, con la nómina de empleados expuestos



*permanentemente* a agentes de riesgos. Los agentes de riesgos que se declaran son los expuestos en el listado del Anexo III de la Resolución 81/2019 de la SRT, en el cual se encuentran agentes de riesgos químicos, biológicos, termohigrómetros, ergonómicos y físicos. En función de los agentes de riesgos detectados, se determinan los exámenes periódicos a realizar al personal, con el objeto de detectar en forma temprana indicios de enfermedades profesionales.

Consideramos pertinente mencionar dicha resolución, ya que realizar un relevamiento de agentes de riesgos consiste en sí mismo una medida de prevención y es una herramienta adicional que puede ayudar a prevenir patologías. En particular respecto de los teletrabajadores, a nuestro parecer, los agentes de riesgos que adquieren relevancia son los termohigrómetros y los ergonómicos. Son éstos los que el empleador debe evaluar a la hora de realizar la mencionada declaración.

- La Resolución N° 886/2015 aprobó el "Protocolo de Ergonomía", para la prevención de trastornos músculo esqueléticos, hernias inguinales directas, mixtas y crurales, hernia discal lumbosacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario y várices primitivas bilaterales

Si bien no fue una resolución dictada específicamente para ámbitos de teletrabajo, las disposiciones pueden aplicarse de igual manera para prevenir los riesgos ergonómicos. De hecho, los factores de riesgos que menciona la resolución, como confort térmico, estrés de contacto y movimientos repetitivos, pueden asociarse como factores propios del teletrabajo. Por ejemplo, la Guía Práctica de dicha resolución menciona que cuando en un puesto de trabajo sea una condición habitual permanecer sentado, según las características del asiento y mesa de trabajo (apoyo lumbar inadecuado, distancia del alcance de los objetos, imposibilidad de regular el asiento), se entiende que podría desarrollarse algún riesgo de tipo musculoesquelético.

La Guía Práctica menciona algunas medidas preventivas, para evitar trastornos musculoesqueléticos:

- Respecto de la posición del segmento mano-muñeca, la condición óptima de trabajo se presenta cuando la muñeca trabaja en posición neutral, es decir, que la mano y antebrazo se encuentran en forma alineada, sin desviaciones



- El trabajador tiene que realizar su trabajo manteniendo la columna derecha, es decir, que la cabeza esté alineada con el resto de la columna frente al objeto de trabajo, sin necesidad de mantener inclinación o rotación del tronco o la cabeza; que las articulaciones se encuentren en posición neutral y los miembros superiores e inferiores en situación cómoda, evitando posturas estáticas o dinámicas en extremo
- Definir pautas de trabajo que permitan a los trabajadores hacer pausas o ampliarlas lo necesario, de forma de implementar sistemáticamente tiempos de recuperación.

Cabe aclarar, que por disposición de la Resolución 886/15, es el empleador quien debe analizar los factores de riesgos y definir e implementar las medidas preventivas particulares de la actividad que desarrollan sus dependientes.

### **3.1.2 La delimitación de las contingencias laborales**

La ley N° 27.555, en su artículo 14, dispone que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557. Además, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. No queda duda entonces que el legislador reconoce que existen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas del teletrabajo.

El inconveniente que se plantea es identificar si la contingencia laboral tiene un origen laboral o extralaboral. Según Sabadell i Bosch y Guillermo García González-Castro (2015), resulta más difícil determinar la naturaleza común o profesional de los eventuales daños en la modalidad de teletrabajo. Los autores manifiestan que utilizar una misma tecnología para relacionarnos en nuestra vida cotidiana y en el trabajo, difumina la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, y por lo tanto, dificulta la determinación del origen, común o profesional, del daño y la imputación de responsabilidades.

#### **3.1.2.1 Accidentes de trabajo**

Bajo la modalidad de teletrabajo, se puede definir al accidente de trabajo como todo acontecimiento súbito y violento ocurrido en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo,



o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (en los casos de realizar por ejemplo coworking).

El principal problema que puede surgir es determinar el lugar y momento exacto en que el teletrabajador estaba realizando sus tareas. El empleador puede contar con un sistema que permita registrar el horario de conexión del trabajador y con un servicio de geolocalización activa en los dispositivos que utiliza el trabajador, siempre siendo razonable con la inviolabilidad de la privacidad. Entendemos que todo accidente que se genere durante el horario laboral y que produzca lesiones que puedan atribuirse al ejercicio propio de las tareas laborales, debe considerarse accidente de trabajo.

Otro aspecto relevante para mencionar es la dificultad de diferenciar un accidente laboral de un accidente doméstico. Aquí la cuestión es evaluar si la lesión que sufre el trabajador es coherente con la prestación de servicios o no lo es. Cabe aclarar que no se incluirán aquellos accidentes que se hayan generado por fuerza mayor extraña al trabajo o dolo del trabajador.

Por otro lado, debemos preguntarnos si los accidentes in itinere o de trayecto se reducen o se eliminan en su totalidad. Es menester mencionar que el artículo 14 de la Ley 27.555 no lo contempla (aunque hace genérica referencia al art. 1 ap. 6 de la Ley 24.557), y esto se debe a que no existe riesgo durante el trayecto ya que el mismo es nulo en consecuencia del teletrabajo (Barbier, 2020). No obstante, a nuestro criterio, hay que contemplar la posibilidad de requerirse la esporádica presencia del trabajador en las dependencias de la empresa u organización, ya sea por una reunión como fomento de la cultura organizacional, o recibir equipamiento e insumos, etc., circunstancias en las cuales nadie podría negar la cobertura del siniestro producido durante el traslado.

Según la Doctora Alejandra Selma Penalva (2015), es lógico concluir que, al eliminar la necesidad diaria del desplazamiento al lugar de trabajo, las posibilidades de ocurrencia de un accidente se reducen todavía más en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, agrega que el trabajador puede prestar servicios en un lugar distinto de su domicilio, como por ejemplo realizar el trabajo en una segunda residencia (y según el caso, dormir en ese lugar) y luego retornar al domicilio donde habitualmente reside. Bajo este supuesto, si bien estrictamente el traslado no constituye parte de la prestación laboral, es indispensable para que ésta tenga lugar. Por lo expuesto, la Dra. concluye que deberían considerarse entonces accidentes de trabajo, aquellos que se produzcan en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda



residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador para desarrollar su *teleprestación*.

Sin embargo, es conveniente aclarar que la flexibilidad que implica el teletrabajo puede acarrear situaciones de fraude, en los que se intente atribuir el carácter laboral a una contingencia que no se produjo en ocasión del trabajo. Con el fin de ofrecer seguridad jurídica, podría exigirse al teletrabajador que informe por escrito y con carácter previo al inicio de la prestación cuál es el lugar exacto donde prestará sus servicios (Penalva, 2015).

Respecto a la modalidad "híbrida", es decir, el dependiente concurre ciertos días de la semana a la oficina, y los días restantes trabaja desde su domicilio o lugar que haya pactado con su empleador, no quedan dudas de que los accidentes in itinere subsisten como tales. A lo sumo, se reduce hasta cierto punto la probabilidad de ocurrencia porque el trabajador no tiene la necesidad de desplazarse todos los días, pero el riesgo sigue existiendo.

Por último, ¿qué sucede si el trabajador tiene la necesidad de desplazarse a otros sectores de su casa o requiere salir de su casa por motivos laborales y sufre un accidente? Penalva (2015), ejemplifica dos supuestos:

- 1) Pueden existir lugares de almacenaje de expedientes o documentación relevante para el trabajo en sótanos o garaje, donde el trabajador puede accidentarse.
- 2) El trabajador necesita salir de su vivienda con el fin de adquirir con urgencia un material que necesita para desarrollar su trabajo (papel, tinta de impresora) y en ese trayecto sufre el infortunio.

Respecto a estos supuestos, de alguna manera, debiera reducirse significativamente el riesgo de sufrir un accidente ya que el teletrabajo requiere del uso de tecnologías de información y comunicación, que tienden al uso de digitalización de documentación. Sin embargo, la realidad es que las personas pueden realizar sus tareas laborales en distintas condiciones. Será necesario analizar cada caso en particular y determinar si el desplazamiento del trabajador estaba motivado en el cumplimiento de sus tareas.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, se puede concluir que la delimitación del carácter laboral de una contingencia no será tarea sencilla. La normativa no ha receptado específicamente cada caso en particular y aún no se cuenta con fallos jurisprudenciales



por accidentes laborales en el teletrabajo que sirvan de antecedente. Tampoco se han definido parámetros como la distancia recorrida o el horario laboral, que pudieran ayudar el esclarecimiento del carácter profesional o no del infortunio laboral. Será tarea de los jueces apreciar todas las circunstancias de hecho.

### **3.1.2.2 Enfermedades profesionales**

El Listado de Enfermedades Profesionales fue actualizado por última vez en el año 2014, por el Decreto 49 del Poder Ejecutivo. Por lo tanto, aún no se han agregado aquellas enfermedades profesionales derivadas exclusivamente de esta modalidad. La falta de definición de enfermedades asociadas con el teletrabajo, agrega una desventaja para el teletrabajador, porque se verá obligado a demostrar que su dolencia es consecuencia directa de su trabajo.

Sin embargo, es factible deducir que ciertas enfermedades mencionadas en el listado pueden asociarse con el teletrabajo, como, por ejemplo:

- Tendinitis, tenosinovitis de los tendones de la muñeca y mano
- Síndrome del Túnel Carpiano
- Síndrome de Guyon
- Epicondilitis

Para el reconocimiento de otras enfermedades no listadas, el teletrabajador deberá realizar la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o empleador autoasegurado (EA). Si la denuncia es rechazada o se deriva al trabajador a la obra social, por considerar que la enfermedad no fue causada por el trabajo, será una Comisión Médica (CM) y la Comisión Médica Central (CMC) las que definirán si se reconoce la enfermedad profesional.

Por las características propias del teletrabajo, se pueden identificar agentes de riesgos y la respectiva dolencia asociada con el agente. A continuación, se expone un cuadro en el que se sintetizan padecimientos que podrían asociarse con el teletrabajo:

**Cuadro N° 1: Enfermedades profesionales en el teletrabajo**

<b>Tipo de riesgo</b>	<b>Agente de Riesgo</b>	<b>Dolencia</b>
-----------------------	-------------------------	-----------------



Físico	Uso habitual y prolongado de equipos con pantallas de visualización de datos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Trastornos visuales</li> <li>● Resequedad ocular</li> <li>● Fatiga mental</li> <li>● Cefalea</li> <li>● Molestias en la espalda, cuello y manos.</li> </ul>
Psicosocial	Falta de interacción social Jornada laboral sin pausas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ansiedad</li> <li>● Tecnoestrés</li> <li>● Fatiga informativa</li> <li>● Tecnoadicción</li> </ul>
Ergonómico	No contar con una silla ergonómica o similar para desarrollar las tareas No desarrollar hábitos de postura saludables Contar con una iluminación deficiente o incorrecta Escritorios y pantallas con diseño y posición inadecuada para el físico del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cervicalgia</li> <li>● Cifosis</li> <li>● Dorsalgia</li> <li>● Cefaleas</li> <li>● Alteraciones Visuales</li> <li>● Tendinitis</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

En definitiva, si bien no se han definido en particular enfermedades profesionales “del teletrabajo”, el trabajador podría presentar síntomas compatibles con enfermedades listadas y, por lo tanto, tendrá acceso a las prestaciones. Si la enfermedad no está listada o no se reconoce el carácter profesional de la misma, el trabajador siempre cuenta con la asistencia de las comisiones médicas jurisdiccionales, o en su defecto, de la Comisión Médica Central.

#### **4 LOS FACTORES PSICOSOCIALES: UN TEMA POCO ABORDADO**

Todo lo desarrollado hasta aquí en cuanto a normativa y divulgación de medidas preventivas en nuestro país, está orientado fundamentalmente a la atención de los riesgos físicos y ergonómicos, quedando relegados los riesgos psicosociales. Esto podría



“justificarse” de algún modo en el trabajo presencial ya que el contacto personal y cotidiano, da la posibilidad de visualizar tempranamente sus efectos y adoptar alguna medida correctiva, lo cual no sucede en el trabajo remoto.

La hiperconectividad, derivada del empleo intensivo de las herramientas informáticas, influye directamente en los trabajadores. Si bien pone al alcance de los trabajadores los medios para desempeñarse fuera de los ámbitos típicos y tradicionales para el cumplimiento de tareas, es terreno propicio para provocar una sobrecarga mental. La información se transmite a mayor velocidad y se exige disminuir el tiempo de respuesta, con la consiguiente presión sobre los tiempos esperados de conclusión de tareas.

Por eso proponemos seguir ejemplos internacionales, trayendo específicamente a colación el caso de España, a través de su Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>5</sup>, con profuso tratamiento de la cuestión. Partiendo de esa referencia, pretendemos llamar la atención en nuestro ámbito y muy humildemente, ofrecer un punto de partida para el análisis sin pretender agotar el tema.

El tratamiento inadecuado o imprevisión los factores psicosociales culmina en un estado de sobrecarga mental, que se exterioriza en síntomas clasificables en dos grupos, según lo dispuesto en la norma UNE-EN ISO 10075-1.2017:

FATIGA MENTAL: Consiste en la disminución de la eficiencia mental y/o física, de carácter transitorio dependiendo de la duración, la intensidad, y el lapso de tiempo en que se presenta la sobrecarga. Se diferencia de otros estados compatibles con la fatiga mental, en que la recuperación se logra con el descanso y no con un cambio de actividad. Otros efectos adversos son la sensación de monotonía, desatención al entorno, inquietud nerviosa, rechazo emocional ante la tarea o situación que la motiva.

SÍNDROME DE BURNOUT O "SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO": alude al estrés laboral en estado crónico. Se manifiesta como agotamiento físico y mental, prolongado en el tiempo alterando incluso la personalidad del trabajador y su autoestima, siendo síntomas visibles entre otros:

---

<sup>5</sup> El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es el órgano técnico del gobierno de España, a cargo de la evaluación y estudio de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo y la promoción del mejoramiento de estas condiciones.



- Cambios de comportamiento: indiferencia, desapego, irritabilidad, descortesía en el trato interpersonal, descenso del nivel de tolerancia.
- Dolencias físicas: alteraciones del apetito, dolores musculares, migrañas, problemas gastrointestinales.
- Desmotivación: descenso de la productividad laboral, dificultad de concentración, ausencia de realización personal en el trabajo.

#### 4.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para comprender aún más los riesgos psicosociales, es menester conocer cuáles son aquellos factores que tienen incidencia directa en la salud psicofísica del trabajador. A modo enunciativo, se mencionan y se describen distintos factores de riesgo psicosocial para profundizar en el tema.

##### TIEMPO DE TRABAJO INDEFINIDO

- Prolongación difusa, sin horarios claros de inicio y terminación de la jornada laboral.
- Ejecución de tareas en horarios anormales (la noche o el fin de semana) debido a la conectividad permanente, que puede ser responsabilidad tanto del empleador por una planificación deficiente o poco clara, como también del empleado que incurre en abusos de la flexibilidad horaria, destinando horas normales de trabajo a cuestiones personales, que luego lo colocan ante la urgencia de ponerse al día en momentos que debería descansar. Una situación especial sobre esta cuestión, inevitable y que no depende de la voluntad de las partes, es la interacción con otros empleados residentes en diferentes franjas horarias, retrasando o adelantando el inicio de la jornada.
- Conflictos por la difusa delimitación entre los ámbitos familiar y laboral.

##### SOBRECARGA LABORAL CUANTITATIVA

- La planificación del trabajo, su ritmo y pausas pueden dificultarse por la velocidad y la inmediatez de la respuesta que provoca el uso de los medios informáticos. Por ejemplo, ¿quién no alguna vez, se sintió abrumado al abrir el correo electrónico y encontrar múltiples requerimientos, remitidos en el lapso de



pocos minutos por distintas personas sin coordinación entre sí, todos con urgencia de resolución?

- Irrupción de tareas no previstas comunicadas que se suman como prioritarias a las que se hallan en curso.
- Interrupciones inesperadas en el desarrollo de las tareas lo que provoca atrasos y acumulación de pendientes.
- La inmediatez y sensación de urgencia dificulta el poder concentrarse nuevamente en las tareas que se venían desarrollando con anterioridad. Se corre el riesgo de no tomar el tiempo de reflexión previa necesario para decidir, incurriendo en errores de acción o entendimiento.
- Lentitud o averías de los dispositivos utilizados.
- Sobrecarga de información por la gestión de grandes cantidades originada en múltiples fuentes, provocando un uso ineficaz o ineficiente de ella.

#### SOBRECARGA LABORAL CUALITATIVA

- Ausencia de espacios de reunión (presenciales o virtuales) para intercambiar experiencias y conocimientos con colegas, incide en una duplicación de esfuerzos donde dos o más empleados encaran un mismo problema, que tal vez fue investigado o resuelto por alguien más y cuya experiencia es desconocida para el resto.
- Ineficiente comunicación con los trabajadores, dificultando el tránsito de premisas, conocimientos y respaldo informativo e instrumental.
- El aislamiento promueve un sentimiento de inseguridad del trabajador respecto de la calidad o cantidad de sus tareas, resultado de no compartir experiencias con otros miembros de la organización.

#### FALTA DE RECONOCIMIENTO

- El flujo escaso o ineficiente de información y poca retroalimentación entre el trabajador y sus superiores, lleva al desconocimiento de su trabajo en el entorno global de la organización.
- La ausencia de relación personal directa puede provocar en el trabajador, sensación de invisibilidad o inexistencia del trabajador que genera sensación de



inexistencia, afectando la percepción del mismo sobre el verdadero valor que representa para la organización.

#### SUPERVISIÓN INADECUADA

- Formas de evaluación del trabajo realizado, de modo que afecte la privacidad o intimidad del trabajador.
- Evaluación despersonalizada del trabajo efectuado, basada en el recuento numérico de objetivos y no en la calidad de la tarea. Extremos de esta política son casos observados en que se monitorea la cantidad de interacciones con el mouse, el teclado, el correo electrónico, etc.

## **4.2 PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS**

Como se expuso en los apartados anteriores, el teletrabajador estará expuesto a distintos agentes de riesgo psicosociales. Es por ello, que se proponen una serie de medidas para mitigar la exposición a factores de riesgos, y evitar entonces las consecuencias dañosas en la salud. Se exponen únicamente a modo enunciativo.

- Diseñar una política de buenas prácticas para el uso correcto de los dispositivos.
- Reglamentar las interacciones entre trabajadores y de estos con superiores jerárquicos a fin de impedir una rutina habitual de llamados telefónicos, correos electrónicos, u otras formas de comunicación luego de finalizada la jornada de trabajo.
- Esforzarse en la planificación de tareas, así como el tiempo a dedicarle y plazo de terminación. Establecer objetivos reales y de posible cumplimiento dentro de la jornada laboral.
- Fijar prioridades para el caso de presentarse tareas imprevistas.
- Establecer un procedimiento claro para las interacciones con el trabajador a fin de evitarlas por fuera de la jornada laboral.
- Programar de forma adecuada el tiempo de trabajo, con relación al uso del correo electrónico y otras formas de comunicación externa, evitando interrupciones frecuentes que alteran el normal desarrollo de las tareas.



- Impedir la utilización a efectos laborales del correo electrónico personal del trabajador, u otros canales de comunicación de su pertenencia.
- Brindar autonomía y participación al trabajador en las instancias de planificación.
- Instrumentar canales de comunicación (plataformas, foros, chats) para interactuar con colegas y superiores a fin de evacuar, consultas, dudas y fomentar la transmisión de experiencias y conocimientos.
- Dar visibilidad al trabajador mediante modelos mixtos que contemplen algunos periodos de trabajo presencial, o programando reuniones presenciales periódicas a efectos de transmitir las evaluaciones, permitir la retroalimentación informativa, actualizar la información disponible, capacitación, provisión de elementos o al solo fin de intercambio social.
- Planificar claramente las actividades de supervisión sobre el trabajador en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, previendo respetar su privacidad e intimidad de acuerdo con la legislación aplicable.
- Capacitar al personal superior y de supervisión sobre la gestión eficiente de las nuevas modalidades de organización del trabajo, y ejercicio de su liderazgo, con especial importancia de todo lo relativo a comunicaciones en entornos virtuales, retroalimentación y gestión de equipos remotos.
- Asegurar la inclusión de los teletrabajadores, en igualdad de condiciones entre sí y respecto de los trabajadores presenciales, en planes de formación y acciones de promoción, premios y ascensos en la organización.
- Diseñar procedimientos claros para afrontar con eficiencia problemas técnicos, informando sobre formas de solución, tratamiento y derivación a personal especializado.

## **5 ANTECEDENTES DEL TELETRABAJO EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD LABORAL**

Tal como se menciona en el capítulo anterior, en el año 2013 se crea oficialmente el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET). Sin embargo, el mismo comenzó siendo un programa piloto en el año 2008. Busca incentivar la aplicación de esta modalidad a los trabajadores dependiente de



entidades privadas brindándole herramientas y mostrándole a los empleadores los beneficios que conlleva el aplicar dicha práctica.

A modo de ejemplo, mencionamos algunas de las empresas que se anotaron en el programa, con el fin de poder mejorar las condiciones laborales de sus respectivos empleados:

- Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) adhirió en abril de 2008;
- Cisco y Telecom hacia fin de 2009;
- Byte Tech y Nielsen a principios de 2011.

En el marco del PROPET mencionamos algunas de sus actividades más relevantes:

- Año 2009: Se brindó capacitaciones a jóvenes entre 18 a 24 años bajo el nombre “Programa Jóvenes con más y mejor trabajo”. Las mismas trataron sobre conocimiento digital y la generación de oportunidades laborales bajo la modalidad teletrabajo.

En el mismo año, la SRT junto con las ART de aquellas empresas pertenecientes al programa crearon el Manual de Seguridad e Higiene en Teletrabajo.

- Año 2010: El MTEySS, la OIT y representantes de ambas partes (empleadores y trabajadores) inauguran el Observatorio de Teletrabajo con el fin de elaborar un manual de buenas prácticas en teletrabajo.
- Año 2011: Se publica el Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo. En él se brindan herramientas para que los trabajadores apliquen en su jornada, a fin de prevenir posibles enfermedades y/o accidentes por realizar sus funciones bajo la modalidad virtual.
- Año 2017: Realización de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL).
- Año 2019: Creación del Libro Blanco de Teletrabajo, Trabajo remoto y Trabajo conectado. Tal como se define en el mismo, “el propósito de este documento es analizar la adopción del teletrabajo en la Argentina en momentos en que el cambio tecnológico y la innovación son fenómenos globales e incesantes...”.





## 6 ADOPCION DEL TELETRABAJO - AUTOEVALUACION DE LAS ORGANIZACIONES

Están probadas las ventajas del sistema de teletrabajo, ya no sólo por las experiencias relativamente aisladas de diferentes organizaciones, sino por la irrupción de la pandemia COVID, cuando de modo imprevisto los trabajadores y la infraestructura disponible fue afectada al trabajo remoto. Lo que eran iniciativas puntuales que llegaban a una porción minoritaria del universo laboral, se convirtieron en la norma general de un día para otro.

Superada la emergencia muchas organizaciones se formulan la posibilidad de continuar con el sistema, ahora de modo permanente. Sin embargo, se enfrentan a un sistema legal relativamente insuficiente, que no evoluciona tan rápido como era de esperarse. Tampoco ese vacío es llenado por la jurisprudencia como a menudo sucede en otras áreas, por lo joven del sistema.

Obviamente las organizaciones que consideren seriamente adoptar el régimen de teletrabajo, no pueden esperar a la maduración legislativa y judicial. Entonces deben formular instrumentos internos preventivos y de control como modo de anticiparse a futuros inconvenientes.

Un primer paso es la verificación de las condiciones del ente, antes de la adopción del sistema para asegurarse de su viabilidad. La Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS) en su Estándar de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 18/2021 (EOSyS-18) propone una guía a este efecto, que se expone a continuación:

### GUIA DE DIAGNOSTICO INICIAL



	SI/NO	Observaciones en caso de “NO”
¿Existen puestos de trabajo cuya actividad consista en el tratamiento de la información, la gestión del conocimiento o la innovación?		Mi empresa no es la adecuada para implantar teletrabajo
¿Existen puestos de trabajo cuyas tareas no sea necesario realizar desde el centro de la empresa?		Mi empresa no es la adecuada para implantar teletrabajo
¿Tiene la empresa tecnologías de información y comunicación que se utilicen de forma habitual y que permitan la conexión de los trabajadores desde fuera del centro?		Es preciso realizar una inversión en TIC's que facilite la comunicación en remoto
¿Es posible realizar la comunicación con los empleados sin necesidad de presencia física?		Se podrían rediseñar las metodologías y periodicidades de comunicación
En los puestos de trabajo anteriores (1 y 2), ¿pueden establecerse objetivos claros en sus tareas a medio y largo plazo?		Sería conveniente ir modificando la gestión por procesos a gestión por resultados
En los puestos de las cuestiones 1 y 2, ¿se requiere gran capacidad de almacenamiento físico o de espacio para equipos o materiales?		Esos puestos no son adecuados para teletrabajar
¿La empresa tiene recursos preventivos suficientes para que le permitan aumentar el número de lugares de trabajo?		Aumentar dichos recursos o capacitar a más trabajadores
¿Existe sensibilización en políticas de conciliación y flexibilidad horaria?		Realizar campañas de sensibilización y estudiar la posibilidad de implantar sistemas de conciliación y flexibilización horaria.
Los gestores intermedios, ¿tienen capacidad para trabajar por objetivos?		Formar a los gestores en dirección por resultados
¿Los empleados tienen la formación adecuada para trabajar con TIC's?		Formar a los empleados en TIC's

Fuente: EOSyS- 18(octubre 2021). *Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo*. p. 20

Decidida la implementación del teletrabajo la misma entidad propone una grilla de evaluación de riesgos en los puestos de trabajo proyectados, que la organización deberá analizar en conjunto con el trabajador, siendo recomendable que se confeccione en dos ejemplares, uno de los cuales suscripto por el empleado quedará en poder de la empresa.



	SI	NO
El lugar elegido para trabajar debe tener espacio suficiente para desarrollar el trabajo en condiciones seguras. Esto supone que la superficie libre (sin mobiliario, útiles, etc) entorno a 2 m2, o que el volumen libre entorno a 10 m3. ¿Esto se cumple en el lugar elegido para desarrollar la tarea?		
El área de trabajo proporciona suficiente privacidad y libre de molestias e interrupciones		
EL área de trabajo está separada de la zona de no trabajadores		
El cableado para la conexión del ordenador no debe atravesar zonas de paso o de acceso a la zona de trabajo (silla, mesa, etc). ¿Lo cumple tu zona de trabajo? ¿Los enchufes y cableados están en buenas condiciones? No dañados o con falta de aislamiento.		
La instalación eléctrica debe cumplir la normativa de baja tensión. En particular, debe existir un cuadro eléctrico con magnetotérmicos y diferenciales que protejan los enchufes a utilizar para conectar los equipos. ¿Esto se cumple?		
Dicho cuadro eléctrico suele estar confinado en un armario, preferentemente de plástico pero , si fuera de metal, es preciso que la puerta del cuadro y la estructura estén conectadas a tierra. ¿Esto se cumple?		
¿En el cuadro eléctrico los diferenciales tienen identificados los circuitos que protegen?		
Pantalla de PC: La imagen debe ser estable , sin fluctuaciones ni parpadeos.		
Pantalla de PC: ¿El brillo y contraste son ajustables?		
Pantalla de PC: La pantalla debe ser independiente del teclado y tener una regulación en inclinación y en giro. ¿El equipo mantiene estas propiedades?		
La iluminación en la superficie de trabajo debe ser suficiente para leer sin dificultad los documentos. ¿Es adecuada la iluminación?		
La pantalla no está situada de frente o de espaldas a una ventana o foco de luz exterior.		
¿La temperatura de trabajo es confortable, con ventilación adecuada?		
Las dimensiones de la superficie de trabajo son suficientes para situar todos los elementos de trabajo (pantalla, teclado, documentos) cómodamente.		
Se dispone de espacio suficiente para apoyar las manos y/o antebrazos delante del teclado.		
La superficie de trabajo es mate.		
Dispone de espacio suficiente, debajo de la superficie de trabajo, para adoptar una postura cómoda. (El espacio para colocar las piernas es suficiente y sin obstáculos que impidan su movimiento sin golpearse)		
Preferentemente, se utiliza una silla con cinco apoyos.		
La silla es regulable en altura		
El respaldo de la silla es regulable en inclinación		
El respaldo de la silla es regulable en altura independientemente del asiento.		
El software es sencillo y adecuado a la tarea.		
Conozco los procedimientos y normas a aplicar en el teletrabajo, en particular, en lo referente a condiciones de trabajo seguras y saludables. .		
¿Están establecidos los momentos del día y qué días, está disponible y accesible el trabajador para establecer contacto con la empresa.?		
¿El tiempo de trabajo está preestablecido?		
¿El trabajador realiza pausas con al periodicidad y duración adecuadas?		
¿Existen problemas para gestionar el tiempo de trabajo por exceso de carga?		
¿El trabajador está informado sobre los riesgos del trabajo en solitario?		
¿El trabajador conoce el procedimiento de comunicación con sus gestores		

Fuente: EOSyS - 18(octubre 2021). *Prevención de Riesgos Laborales en el teletrabajo*. p. 22 y 23

## 7 ENCUESTAS ANALIZADAS

### 7.1 2017: “Encuesta de Indicadores Laborales”

En base a uno de los puntos perseguido por el “PROPET” - evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales - en el año 2017 surge el programa estadístico “Encuesta de Indicadores Laborales” (EIL). El objetivo en ese entonces era llegar a una estimación respecto a la cantidad de teletrabajadores que se desempeñaban en nuestro país en esta modalidad.

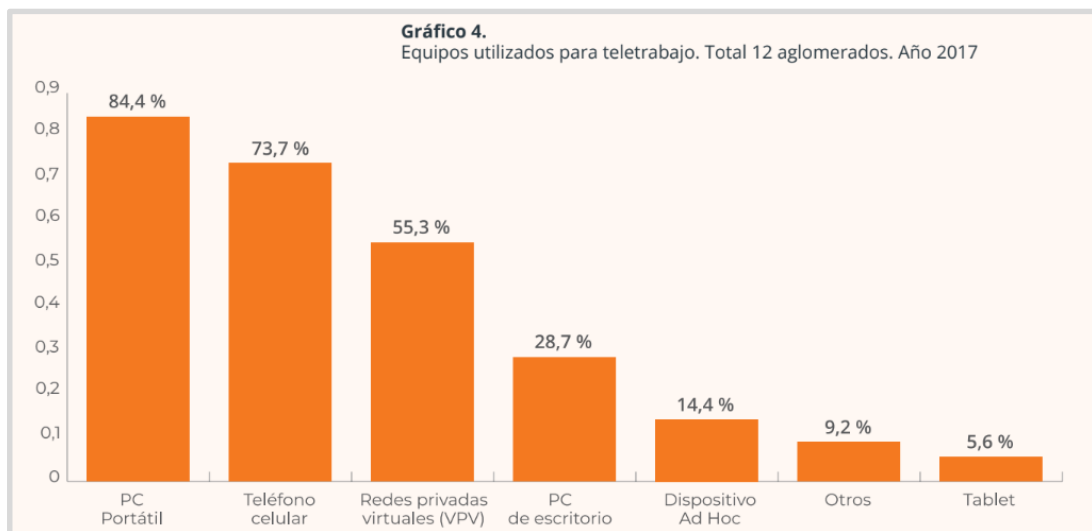
Imagen N° 2

**Tabla 1.** Teletrabajadores, total de trabajadores y porcentaje de teletrabajadores.  
Total 12 aglomerados. Año 2017\*

Total de Teletrabajadores	Total de trabajadores	% Teletrabajadores
267.826	3.432.791	7,8%

Fuente: Libro blanco Nacional de las buenas prácticas en el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017, p.32.

Imagen N°3



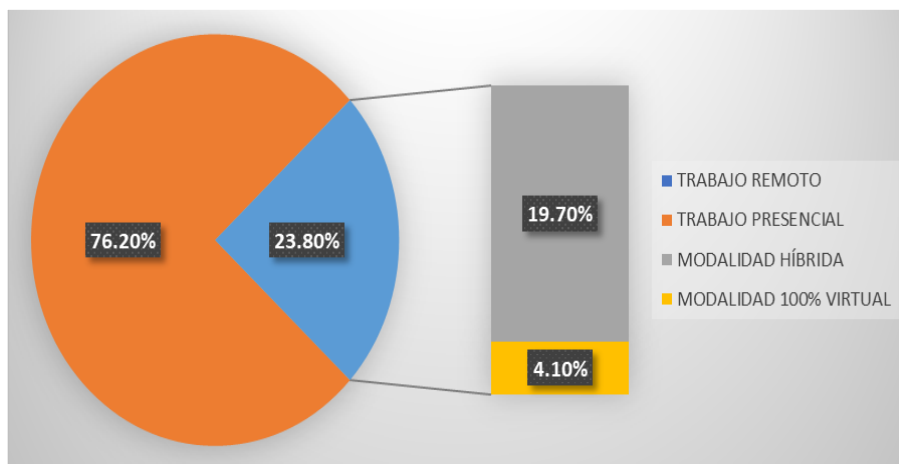
Fuente: Libro blanco Nacional de las buenas prácticas en el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2017, p.36.

## 7.2 2021: Encuesta realizada por el Observatorio de la SRT

Estos resultados marcan una tendencia hacia esta nueva modalidad, observando que la misma se ha incrementado notablemente. Junto al avance tecnológico, culminando con la llegada de la pandemia, hizo que forzosamente empezáramos a desarrollar nuestras actividades de manera remota. Dicha afirmación se ve reflejada en la encuesta realizada por el Observatorio de la SRT en el año 2021<sup>6</sup>. Lo que se intentó conocer es la implementación del teletrabajo en la pandemia y en un futuro posterior a ella.

Su muestra constaba de 7829 empleadores registrados. El 76,2% de ellos no tenía implementada previo a la pandemia la modalidad de trabajo remoto. Paralelamente, de aquel 23,8% restante que, si venía trabajando bajo esta modalidad, el 19,7% lo hacía de una manera híbrida (es decir, algunas tareas virtuales y otras presenciales) mientras que el 4,1% restante realizaba la totalidad del trabajo de manera remota.

**GRÁFICO 1: Aplicación del teletrabajo antes de la pandemia**

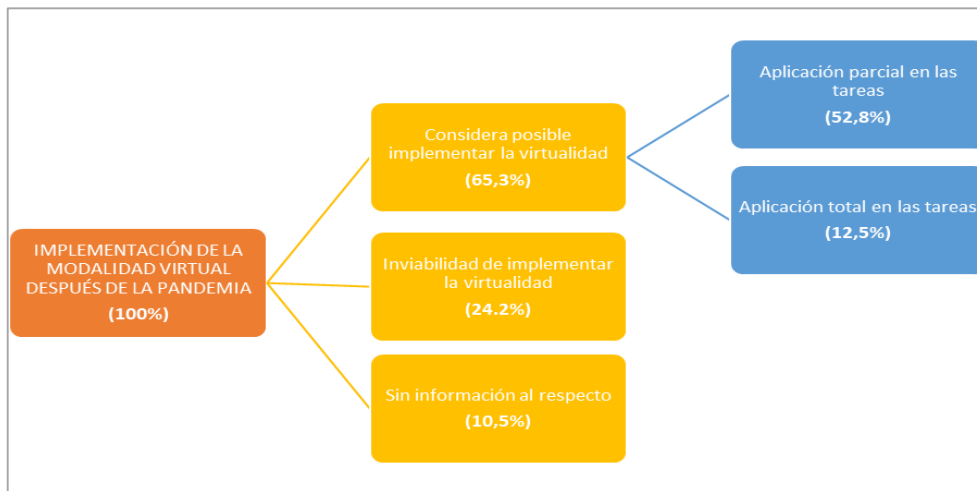


*Fuente: elaboración propia basada en los resultados de la encuesta del Observatorio SRT. 2021*

También, se les consultó a los empleadores si consideraban la posibilidad de que dicha modalidad perdure en el tiempo. El 24,2% explicó que, por razones técnicas, les sería imposible implementar el cumplimiento de sus tareas de manera remota mientras que el 65,3% lo considera posible y viable. De ellos, un 12,5% cree que podría implementarlo a todas sus tareas, mientras que el 52,8% sostiene que en su caso podría aplicarlo de manera parcial.

<sup>6</sup> Los datos de la encuesta fueron extraídos de la publicación “Experiencias y normas comparadas relacionadas al teletrabajo”, del Observatorio de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (agosto 2021), p.4.

GRÁFICO N°2



Fuente: elaboración propia basada en los resultados de la encuesta del Observatorio SRT. 2021

### 7.3 2022: Encuesta de elaboración propia

En el marco del presente trabajo de investigación, realizamos una encuesta como herramienta para indagar bajo qué condiciones estaban desarrollando las actividades laborales, los empleadores y trabajadores respectivamente. Se consultó, en primer lugar, si se identificaba como empleador o trabajador. Luego, se indagó respecto de la modalidad de contratación (presencial, remota, híbrida). En particular, se dio mayor importancia a aquellos que llevaban una modalidad de teletrabajo (remota e híbrida). Para el desarrollo de la encuesta, se optó mayormente por preguntas de múltiple opción (véase el Anexo I).

Se realizó en el periodo de un mes (del 29/05/2022 al 29/06/2022). Del relevamiento efectuado, se llegó a un total de 183 encuestados.

GRÁFICO N°3. Resultados generales de la encuesta "Riesgos del trabajo y su incidencia en el teletrabajo"



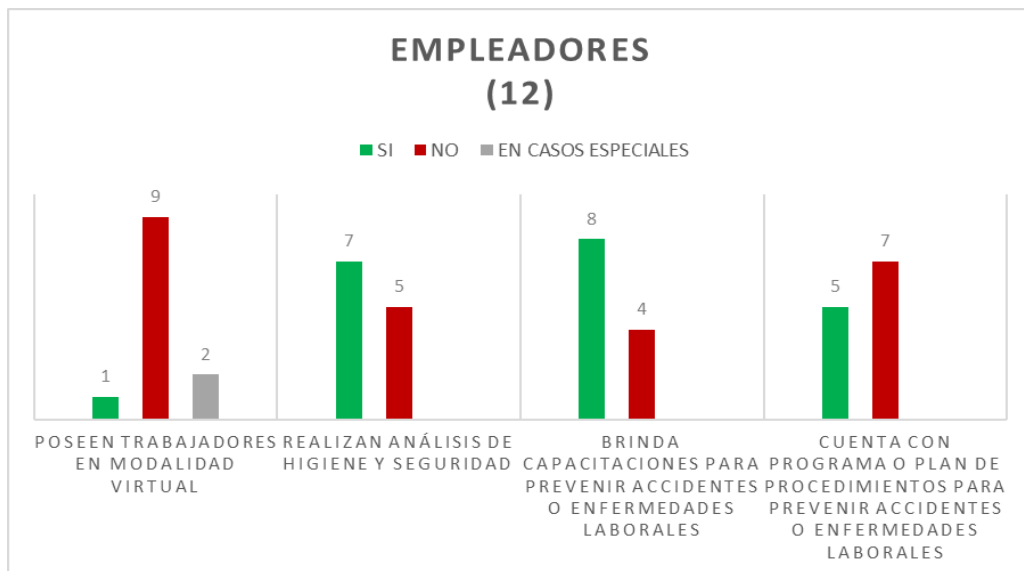
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.

Del total de los encuestados, 171 son trabajadores en relación de dependencia, (93,44% del total) y 12 revisten el carácter de empleadores (6,56% del total) . Respecto de los empleadores, el 83% contrató una aseguradora para cubrir las posibles contingencias de sus trabajadores, mientras que el 17% restante optó por autoasegurarse.

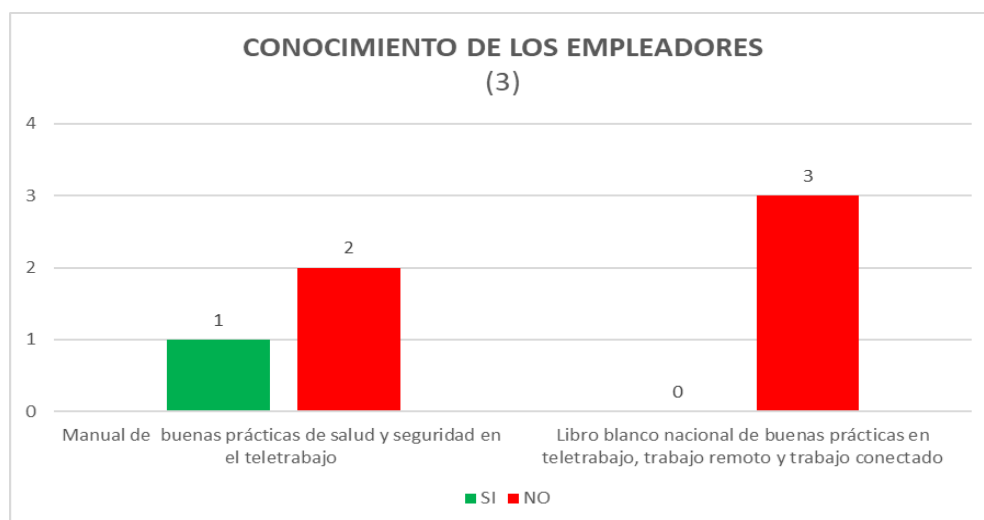
### 7.3.1 EMPLEADORES

En base a una serie de preguntas que le realizamos a aquellos que se identificaban como empleadores surgieron las siguientes conclusiones:

**GRÁFICO N°4 y N°5: El empleador y su conocimiento respecto a las normas de seguridad e higiene en el marco del teletrabajo**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.

- El 25% utiliza la modalidad de teletrabajo para el desarrollo de sus actividades económicas, pero solo el 16% de ese grupo lo aplica en casos excepcionales como por ejemplo el cuidado de familiar enfermo
- El 58% realiza un análisis de las normas de seguridad e higiene en el lugar de trabajo
- El 67% capacita a sus empleados para prevenir accidentes o enfermedades profesionales, pero solo el 41% cuenta con algún programa o plan de procedimiento a seguir en caso de ocurrir alguna de esas contingencias.

Por su parte, en cumplimiento el artículo 3 de la Resolución N° 1552/2012, se establece el deber del empleador de proveer a sus teletrabajadores una serie de elementos, entre ellos el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo. Tal como se observa en el gráfico N°5, de los 3 (tres) empleadores que declararon utilizar la modalidad virtual, sólo 1 (uno) conocía dicho manual.

Además, consultamos si tenían conocimiento acerca de la existencia del Libro Blanco Nacional de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo Conectado, debido a que, al utilizar dicha modalidad, sería de gran utilidad tener conocimiento acerca de éste. El resultado fue que ninguno de ellos sabía de su existencia.

### 7.3.2 TRABAJADORES

Para realizar una mejor evaluación en nuestra zona geográfica, desagregamos a los trabajadores en función del lugar en el cual desempeñan sus actividades. De los 171 trabajadores que contestaron la encuesta, 163 realizan sus funciones en la provincia de Mendoza, representando el 96% de los trabajadores encuestados. De ahora en adelante, los resultados se mostrarán en base al grupo de mendocinos encuestados.

**GRÁFICO N°6: Cantidad de trabajadores encuestados**



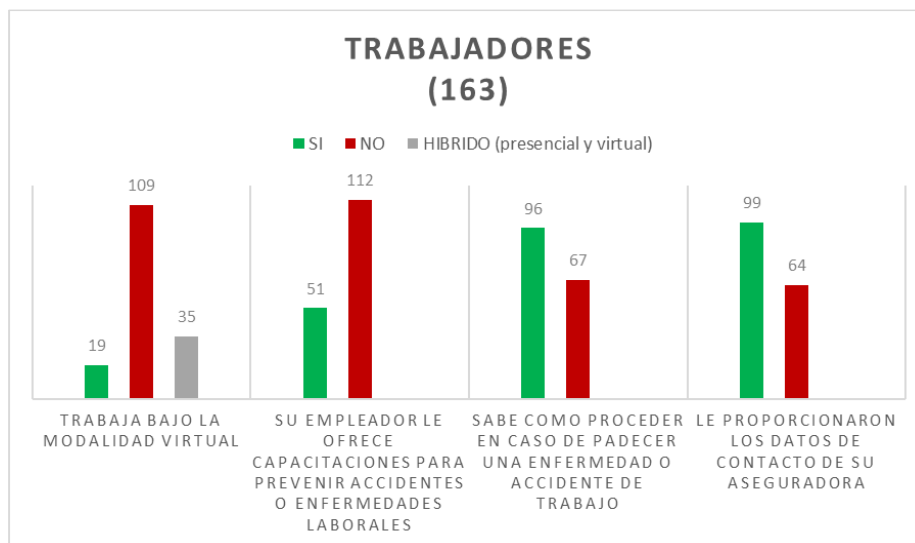
*Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.*



En base a una serie de preguntas que le realizamos a aquellos que se identificaban como trabajadores surgieron las siguientes conclusiones:

- El 66,87% de los encuestados sigue trabajando bajo la modalidad presencial, el 11,66% realiza sus funciones 100% virtual mientras que el 21,47% restante ejecuta sus tareas bajo una modalidad híbrida (presencial y virtual).
- El 68,71% declaró no tener capacitaciones en su trabajo en materia de higiene y seguridad para prevenir accidentes y/o enfermedades profesionales
- El 60,74% tienen los datos de su aseguradora. En conexión con este relevamiento, el 58,9% tiene conocimientos de cómo actuar frente a alguna contingencia.

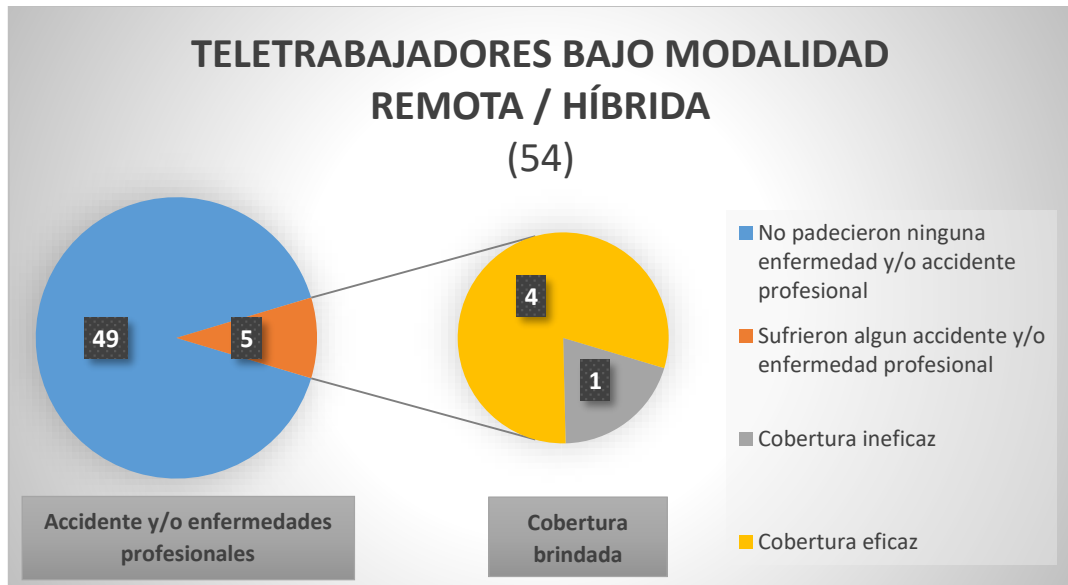
### GRÁFICO N°7: El trabajador y su conocimiento respecto a la actuación frente a una contingencia.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.

De aquellos 54 trabajadores que aplican esta modalidad - 19 que ejercen sus funciones 100% remoto y 35 que realizan sus tareas alternando entre presencialidad y virtualidad – solo 5 de ellos (9%) declararon haber sufrido en los últimos 3 años algún accidente o enfermedad laboral manifestando solo 1 de ellos que la cobertura brindada ante dicho accidente y/o enfermedad fue ineficaz. Para mejor entendimiento se exhiben los resultados en el Gráfico N°8.

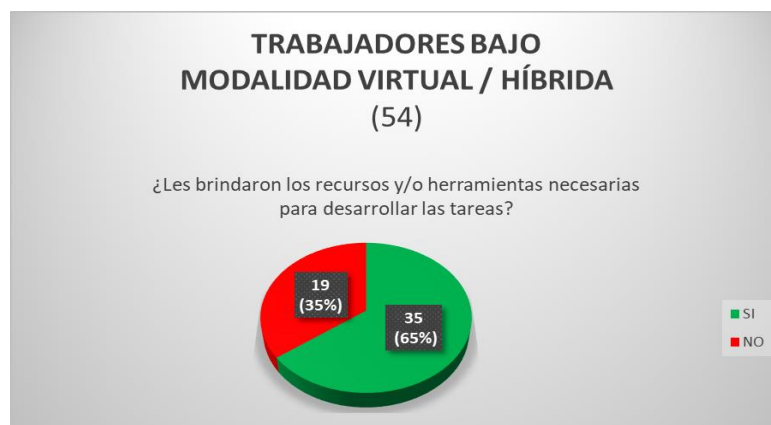
**GRÁFICO N°8: Accidentes y/o enfermedades profesionales de los teletrabajadores y eficacia en la cobertura de la contingencia**



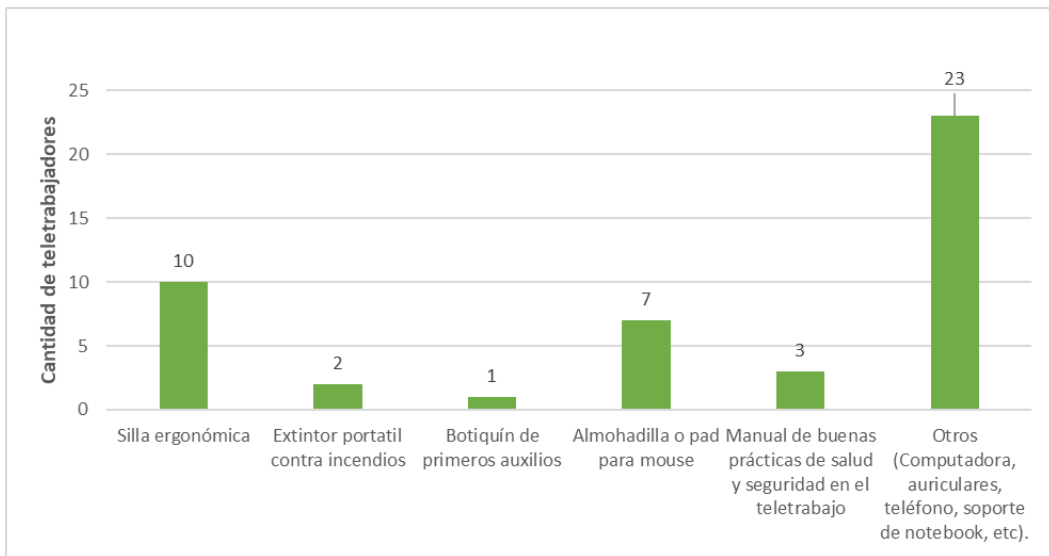
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.

En base al cumplimiento de la Resolución N° 1552/2012, donde en el artículo 3 se establece el deber del empleador de proveer a sus teletrabajadores una serie de recursos y herramientas necesarias para desarrollar sus tareas laborales, se les preguntó a los teletrabajadores si sus empleadores cumplieron con esta normativa. El 65% (35 personas) recibieron al menos algún tipo de herramienta o recurso. A éstos, se les solicitó que marcaran cuales de los detallados en el artículo 3 fueron proporcionados por sus organizaciones. Los resultados de éste pueden ser observados en el gráfico 9 a continuación.

**GRÁFICO N°9 y N°10: Recursos proporcionados a los trabajadores para el ejercicio de sus funciones**



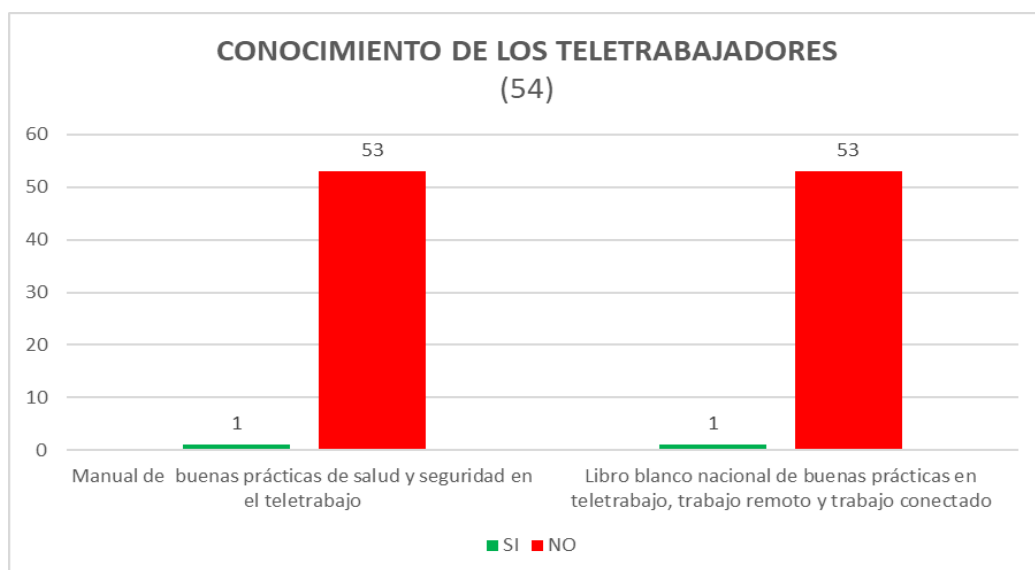
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022.

Por último, se les consultó a los trabajadores mendocinos que realizan, total o parcialmente, tareas en modalidad virtual si conocían el “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo” y el “Libro Blanco Nacional de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo Conectado” siendo a nuestro parecer, herramientas sumamente importantes a conocer para implementar en el ejercicio de sus funciones. De los 54 teletrabajadores, solo un trabajador tenía conocimiento de ellos (representa el 1,85%)

**GRÁFICO N°11: Conocimiento de los trabajadores respecto a las buenas prácticas en el teletrabajo**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta realizada, 2022



Como resumen del capítulo, los teletrabajadores están expuestos a distintos tipos de riesgos. Si bien dichos riesgos pueden mitigarse, y de esta forma, reducir la probabilidad del infortunio, por la circunstancia particular del desempeñar tareas bajo la modalidad de teletrabajo, el trabajador, tendrá que realizar grandes esfuerzos para probar el carácter profesional de la contingencia laboral. Por otro lado, respecto a los empleadores, éstos se encuentran limitados para garantizar su deber de seguridad.

Por último, del análisis de la encuesta realizada, se pudo observar que un alto porcentaje de los encuestados, tanto empleadores como trabajadores, no están al tanto de la información respectiva para desarrollar tareas en un entorno seguro. También, se pudo relevar que más de la mitad de los trabajadores encuestados no reciben periódicamente capacitaciones en materia de seguridad e higiene laboral. Consideramos que el órgano de contralor, debería desarrollar una mayor difusión de los manuales de buenas prácticas y cualquier otro contenido relevante, para que los interesados estén informados y puedan prevenir eficazmente infortunios laborales, y además, es necesario que realice un mayor control para que las partes cumplan adecuadamente con sus obligaciones.



## CONCLUSIONES

Del análisis efectuado a lo largo de los tres capítulos, se arriba a las siguientes reflexiones.

Existe un Sistema de Riesgos del Trabajo, que tiene como finalidad la prevención y la reparación de los daños producto de un accidente de trabajo y enfermedad profesional. Se trata de un sistema que no está aislado: es parte de un conjunto coordinado de sistemas, que garantizan el derecho a la seguridad social. Si bien el ordenamiento jurídico trató de adecuarse a la problemática laboral a lo largo de estos años, actualmente la normativa que regula el sistema, no contempla adecuadamente el caso particular de aquellos trabajadores que realizan sus tareas bajo la modalidad de Teletrabajo.

No quedan dudas de que los teletrabajadores que prestan sus servicios bajo relación de dependencia, están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo, y por ende, son sujetos del sistema. Como tales, tienen derecho a la cobertura necesaria para la protección de su integridad psicofísica, a efectuar reclamos por incumplimientos, a recibir las prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y a trabajar en condiciones seguras. Sin embargo, a pesar de ser sujetos del sistema, el plexo normativo no resulta suficiente porque hay cuestiones no reguladas que se suscitan especialmente en entornos de teletrabajo, como por ejemplo la reglamentación de medidas de seguridad e higiene y la delimitación de contingencias laborales. En definitiva, el marco general de riesgos de trabajo resulta aplicable en la generalidad, pero no siempre es claro en situaciones particulares.

Ya en el año 2007 se había presentado un proyecto de ley para regular el Teletrabajo. Recién en el año 2020, se sancionó la Ley 27.555 como respuesta a la necesidad de regular esta nueva modalidad y garantizar mayor certidumbre entre las partes. Sin embargo, la ley trajo consigo una serie de disposiciones que dificultan su aplicación efectiva en la práctica. En particular hay tres aspectos que dificultan la regulación del teletrabajo como modalidad:

- 1) La reversibilidad de la modalidad: El empleador debe proveer el espacio físico cuando el teletrabajador solicite revertir su modalidad, con el plazo límite de 30 días. Como limitación, el empleador podría no contar con el espacio físico. Además, la reglamentación no establece con cuanto tiempo de anticipación debería comunicar el teletrabajador dicha decisión.



- 2) El derecho a la desconexión digital: Si bien respaldamos este derecho que establece la ley, creemos que es poco practicable y lejano a la realidad en algunos casos. Recibir una notificación de correo electrónico fuera de horario laboral ya violaría este derecho. También, existen otras situaciones particulares como por ejemplo la diferencia que puede llegar a existir en el huso horario del país donde reside el teletrabajador.

Un aspecto que destacar de la desconexión digital es que tiende a evitar la jornada laboral “sin límites”. El ejercicio adecuado del derecho propicia la prevención de factores de riesgos psicosociales.

- 3) Higiene y seguridad laboral: Si bien producto de la pandemia, la SRT avanzó bastante en este aspecto, a través de capacitaciones que incluyen recomendaciones posturales y/o medidas preventivas, consideramos que hay ciertas deficiencias. En los párrafos siguientes, ampliamos este punto.

En particular, las normas relativas a la Seguridad e Higiene en el teletrabajo no están claramente delimitadas en un cuerpo legal, lo que genera mucha incertidumbre para definir si el lugar de trabajo es adecuado y si el empleador verdaderamente está cumpliendo con el deber de garantizar seguridad en el ámbito laboral. Como se mencionó en el Capítulo III, el empleador puede realizar una visita en el lugar de trabajo para realizar una evaluación de higiene y seguridad, pero requiere del consentimiento del trabajador, y su vez, no puede violar la privacidad de éste. Por lo tanto, ante la eventual imposibilidad por parte del empleador de verificar las condiciones laborales, recaerá en el trabajador la obligación de verificar que realiza sus tareas en un entorno seguro y de tomar las medidas necesarias para prevenir infortunios. Para lograrlo, debe tener pleno conocimiento de los riesgos asociados a su trabajo.

Respecto a las contingencias laborales en el teletrabajo, la Ley 27.555 reconoce que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo, por lo que podemos afirmar que se encuentran definidos de forma muy amplia los accidentes laborales en el teletrabajo. Sin embargo, en la práctica se dificulta probar el carácter laboral del accidente y distinguirlo de un accidente doméstico. Por otro lado, en relación con las enfermedades profesionales, la mencionada ley estableció que la SRT determinará la inclusión de padecimientos derivados exclusivamente del teletrabajo en el listado de enfermedades profesionales, pero a la fecha no se agregaron nuevas enfermedades.



Otro aspecto a destacar es que los trabajadores no están totalmente informados de las herramientas con las que cuentan para reconocer si están trabajando en un entorno seguro o no. De la encuesta efectuada, solo el 1,85% de los teletrabajadores tenía conocimiento del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo. Si bien es cierto que el trabajador debería ser consciente de las condiciones laborales y denunciar aquellas situaciones que ponen en riesgo su salud, si no está dotado de la información necesaria o no cuenta con los medios adecuados, no será capaz de identificar los riesgos laborales. En este sentido, adquieren suma relevancia las capacitaciones para prevenir e identificar factores de riesgo, ya que los teletrabajadores pueden estar expuestos a riesgos biológicos, ergonómicos o psicosociales.

Por último, el teletrabajo se caracteriza por su flexibilidad. En su faz positiva, esta característica permite que el trabajo pueda adaptarse a las circunstancias particulares del trabajador. En su faz negativa, en algunas ocasiones, la flexibilización de las condiciones laborales puede generar un ambiente propicio para el empleo no registrado. Es una situación que debería evitarse para no dejar fuera al trabajador del sistema de cobertura integral de riesgos.



## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007). Tesaurus. Definición de Riesgo. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70194i>
- Asociación Española de Normalización. (2018). Principios ergonómicos relativos con la carga mental. Parte 1: Conceptos generales, términos y definiciones (ISO 10075-1:2017). Recuperado de <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>
- Asociación Internacional de Ergonomía. (2001). What is Ergonomis?. Recuperado de <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>
- Barbier, Nicolás Francisco. (15/07/2022). La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia. SAIJ. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/nicolas-francisco-barbier-cobertura-riesgos-trabajo-trabajo-distancia->
- Boletín Oficial República Argentina. (02/12/2003). Ley N° 25.800 Convenios. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7258182/20031202?busqueda=1>
- Boletín Oficial República Argentina. (03/01/2001). Decreto N° 1278/2000. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7210981/20010103?busqueda=1>
- Boletín Oficial República Argentina. (03/02/2021). Resolución N° 54/2021. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/240482/20210205?busqueda=1>
- Boletín Oficial República Argentina. (03/12/2003). Decreto N° 1167/2003 - Riesgos del trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7258223/20031203?busqueda=1>
- Boletín Oficial República Argentina. (04/10/1995). Ley N° 24.557 Riesgos del Trabajo. Recuperado de





<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7153783/19951004?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (05/07/2013). Resolución N° 595/2013. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/90284/20130705?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (06/11/2009). Decreto N° 1694/2009. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/9457442/20091106?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (08/11/2012). Resolución N° 1552/2012. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/78963/20121114?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (10/02/2012). Resolución N° 147/2012. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/66026/20120224?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (11/06/1996). Decreto Nacional N° 585/1996 - Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7159647/19960611?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (14/08/2020). Ley N° 27.555. Régimen legal del Contrato de Teletrabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (17/03/2020). Resolución N° 21/2020. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226869/20200317>

Boletín Oficial República Argentina. (20/01/2014). Decreto N° 49/2014. Listado de Enfermedades Profesionales. Modificaciones a los Decretos 658/96, 659/96 y 590/9. Recuperado de



<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/100791/20140120?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (20/01/2021). Decreto N° 27/2021. Reglamentación de la Ley N° 27.555. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239929/20210120>

Boletín Oficial República Argentina. (24/02/2017). Ley N° 27.348. Complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/159382/20170224?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (24/04/2015). Resolución N° 886/2015. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/124102/20150424?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (26/10/2012). Ley N° 26.773. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/77795/20121026?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (27/06/1996). Decreto N° 658/1996 Riesgos del Trabajo. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7160026/19960627?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (27/08/2010). Resolución N° 1240/2010. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/9676308/20100827?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (28/04/1972). Ley N° 19.587. Higiene y Seguridad en el trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7046490/19720428?busqueda=1>



- Boletín Oficial República Argentina. (29/04/2021). Resolución N° 24/2021. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/243743/20210429?busqueda=1>
- Bottos, A.(2007). *Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Tres de Febrero. Colección Tesis. Recuperado de <http://untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Bottos.pdf>
- Derecho del Trabajo, Di Stefano M.(expositor). (2022). Teletrabajo [Archivo de vídeo]. YouTube. (6m20s). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=8rsFbHa36k8>
- Di Stefano, M. (Anfitrión). (2022). Teletrabajo [Episodio de Podcast]. Fallos y Curiosidades del Derecho. En Spotify. (3:24m) Recuperado de <https://open.spotify.com/episode/3WcDX2LaN18VQFfvifp0QE>
- Díaz, V. y Carballada, G. (Anfitrión).(2020). Derecho Laboral: Teletrabajo (24) [Episodio de Podcast]. Dosis de Derecho. En Spotify. (5:38m) Recuperado de <https://open.spotify.com/episode/469IKBlcCQ1MWF0Ouq1g8w>
- Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ). Ley 26.994. Código Civil Y Comercial De La Nación. Recuperado de [http://www.saij.gob.ar/docs-f/codigo/Codigo\\_Civil\\_y\\_Comercial\\_de\\_la\\_Nacion.pdf](http://www.saij.gob.ar/docs-f/codigo/Codigo_Civil_y_Comercial_de_la_Nacion.pdf)
- Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (2001). Las cuestiones en debate, *Análisis de la Ley de Riesgos del Trabajo*. (p.99). Recuperado de <http://www.fiel.org/publicaciones/Libros/analisisriesgo.pdf>
- Grisolia, J. A. (2016). Derecho del trabajo y de la seguridad social. (15° ed.). Editorial Estudio. (pp. 189, 329).
- INFOLEG. (1974). Ley N° 20.744 - Régimen de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>
- Ministerio de Producción y Trabajo (2019). Teletrabajo en Argentina: Primer libro blanco Nacional de Buenas Prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. (1a ed. ampliada). Págs. 8, 21, 30-40. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro>



Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2021). Experiencias y normas comparadas relacionadas al teletrabajo [Estudios e Investigaciones]. Observatorio SRT. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/teletrabajo-estudio\\_de\\_normas\\_comparadas\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/teletrabajo-estudio_de_normas_comparadas_0.pdf)

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT. Función de las ART/EA. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/srt/art/funcion-de-las-art-ea>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2011). Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo. págs 8-16. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100924\\_manual-buenas-practicas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100924_manual-buenas-practicas.pdf)

Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (2021). Estándar de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 18/2021. "Prevención de riesgos Laborales en el Teletrabajo". Págs. 20-23. Recuperado de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (1981). Convenio N° 155. *Occupational Safety and Health Convention*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312300,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312300,es)

Organización Internacional del Trabajo (1996). Convenio N° 177. *Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* (1ª ed.). Recuperado de [https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS\\_BAI\\_PUB\\_143/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_BAI_PUB_143/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Hechos concretos sobre la Seguridad Social* [Publicación]. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)



Organización Internacional del Trabajo. (2019). Tesauro. Definición de Teletrabajo. Recuperado de <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413> [Agosto 2022]

Organización Internacional del Trabajo. *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

Penalva, A. S. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (134), pp. 129-166. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5793286>

Real Academia Española (actualización 2021). Definición de Riesgo. Recuperado de <https://dle.rae.es/riesgo> [29/07/2022]

Sabadell i Bosch, M., & García, G. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*,(4), pp. 38-51. Recuperado de: <https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/es/numero04/dossier/msabadell.html>

Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2021). *Derechos y Obligaciones de los Actores del Sistema de Riesgo del Trabajo*. Material de Capacitación Externa. Aula Institucional de la SRT. [p.8] Recuperado en [https://srt.aulainstitucional.com.ar/pluginfile.php/72766/mod\\_resource/content/6/Derechos%20y%20obligaciones%20SRT\\_mod\\_NOV\\_2021.pdf](https://srt.aulainstitucional.com.ar/pluginfile.php/72766/mod_resource/content/6/Derechos%20y%20obligaciones%20SRT_mod_NOV_2021.pdf)



## BIBLIOGRAFÍA

Boletín Oficial República Argentina. (12/03/2020). Decreto N° 260/2020. Emergencia Sanitaria. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/5217883/20200312?busqueda=1&suplemento=1>

Boletín Oficial República Argentina. (16/09/2002). Resolución N° 310/2002. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7227634/20020916?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (20/01/2010). Resolución N°37/2010. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/9475657/20100120?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (21/04/2017). Resolución N° 326/2017. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/162683/20170421>

Boletín Oficial República Argentina. (24/02/2017). Resolución N° 298/2017. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/159432/20170224?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (24/12/2021). Decreto N° 867/2021. Emergencia Sanitaria. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/255070/20211224?busqueda=1>

Boletín Oficial República Argentina. (27/02/2015). Resolución N° 525/2015. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/120840/20150227?busqueda=1>



- Boletín Oficial República Argentina. (27/06/2017). Resolución N° 698/2017. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/165606/20170627?busqueda=1>
- Boletín Oficial República Argentina. (29/07/1996). Decreto N° 719/1996. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7160783/19960729?busqueda=1>
- Honorable Cámara de Senadores de la Nación. Búsqueda de proyecto Ley de teletrabajo. Recuperado de: <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/2337.07/S/PL>
- INFOLEG. (16/06/2016). Resolución N° 268/2016. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/260000-264999/262231/norma.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (1981). Recomendación N° 164. *Occupational Safety and Health Recommendation*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:312502,es:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312502,es:NO)
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Guía Práctica. (1ª ed.). Recuperado de [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_758007/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm)
- Paterno, Suarez y Viola. (2010). "Análisis de las características del Teletrabajo y su aplicación en el aula de la Práctica Profesional". XXXII SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL "Por la Ética en la Práctica Profesional". Recuperado de [http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA\\_SIMPOSIOS\\_T\\_2010\\_01\\_PATERNOSUAREZ\\_VIOLA.pdf](http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/05/CECONTA_SIMPOSIOS_T_2010_01_PATERNOSUAREZ_VIOLA.pdf)
- Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2017). *Sistema de Riesgos del trabajo - Respuestas a las preguntas más frecuentes*. Recuperado de <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2018/04/FAQSRT.pdf>



## PÁGINA WEB CONSULTADAS

Deloitte Legal. (diciembre de 2020). *Ley de Teletrabajo en Argentina – 27555* [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/legal/arg-2020-flash-deloitte-legal-ley-teletrabajo.pdf>

Deloitte Legal. (marzo de 2021). *Reglamentación de la Ley de Teletrabajo en Argentina* [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/legal/arg-2021-flash-reglamentacion-ley-teletrabajo.pdf>

Domínguez, P. (21/05/2021) Las nuevas enfermedades laborales en contexto pandémico. Revista Realidad Profesional. Edición N°121. Recuperado de: [https://reprodigital.com.ar/nota/587/las\\_nuevas\\_enfermedades\\_laborales\\_en\\_contexto\\_pandemico](https://reprodigital.com.ar/nota/587/las_nuevas_enfermedades_laborales_en_contexto_pandemico)

Editorial Errepar. (20/01/2021). *Se reglamenta la ley de teletrabajo: análisis del Decreto 27/2021*. blog.errepar.com. Recuperado de <https://blog.errepar.com/ley-teletrabajo-reglamentacion-2021/>

Estudio Jurídico DVA. (03/06/2020). *COVID 19-TELETRABAJO-RIESGOS-PREVENCIÓN-ENFERMEDADES*. Recuperado de <https://www.derechoalasalud.com.ar/covid-19-teletrabajo-riesgos-prevencion-enfermedades/>

Organización Mundial de la Salud. (17/05/2021). *La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares*. [Comunicado de prensa en internet] Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Pringles, J. (15/04/2021). *¿Qué dice y cómo se instrumenta hoy el Régimen Legal de Teletrabajo?* Noetinger&Armando Abogados. Recuperado de: <https://noetingeryarmando.com/noticias/legislacion-y-normativa-ar/que-dice-y-como-se-instrumenta-hoy-el-regimen-legal-de-teletrabajo/>

Universidad Nacional de Educación a Distancia Tudela, Navarra, España. *Teletrabajo: curiosidades*. UNED Tudela. Recuperado de [https://www.unedtudela.es/curiosidades\\_teletrabajo](https://www.unedtudela.es/curiosidades_teletrabajo) [julio 2022]





## ANEXO N°1: ENCUESTA REALIZADA

A continuación, compartimos las preguntas realizadas en la encuesta. Cabe aclarar que dependiendo como se identificaba el encuestado (empleador o trabajador) y según la modalidad en la que se llevaban a cabo las tareas, se desplegaban distintas preguntas para contestar de múltiple opción.

### TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "Riesgos del trabajo y su incidencia en el Teletrabajo"

La siguiente encuesta está destinada a realizar un relevamiento de la situación actual respecto a la cobertura de accidentes y enfermedades profesionales con énfasis en la nueva modalidad que se está implementando en el ámbito laboral: el teletrabajo (modalidad híbrida o 100% remota). La misma es de carácter anónimo.

Muchas gracias por su tiempo y colaboración

RUBRO Y/O ACTIVIDAD EN LA QUE SE DESENVUELVE \*

Texto de respuesta corta

¿EN QUE ROL USTED SE IDENTIFICA? \*

EMPLEADOR

TRABAJADOR

PROVINCIA EN DONDE USTED SE DESEMPEÑA \*

Texto de respuesta corta

EMPLEADOR





¿Cuál es el tipo de cobertura que usted ha contratado? \*

- ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo)
- AUTOASEGURADO

¿Tiene empleados cumpliendo sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo? \*

Según la Ley N° 27.555, entiéndase por TELETRABAJO a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

- Si
- No
- Solo en casos especiales (ej: cuidado familiar enfermo, organización familiar, menores a su cargo )

Entre el 2019-2022 ¿alguno de sus empleados sufrió algún accidente o enfermedad profesional? \*

Según el artículo 6 de la Ley N°24.557, se considera ACCIDENTE DE TRABAJO a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo. Se considera ACCIDENTE IN ITINERE a aquel producido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando no se hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causa ajenas al trabajo. Se considera ENFERMEDAD PROFESIONAL a las incluidas en el listado de enfermedades profesionales (Decreto 658/96)

- Si
- No

En caso de responder afirmativamente la pregunta anterior ¿la cobertura contratada ante dichos accidentes/enfermedades fue eficaz?

- Sí
- No

MODALIDAD PRESENCIAL





Usted como empleador ¿realiza un análisis de higiene y seguridad en donde sus trabajadores desempeña las tareas encomendadas? \*

- SI
- NO

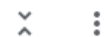
¿Brinda capacitaciones a sus empleados para prevenir accidentes o enfermedades laborales? \*

- Sí
- No

¿Cuenta con algún programa o plan de procedimientos para prevenir accidentes o enfermedades laborales? \*

- Si
- No

## MODALIDAD TELETRABAJO



Usted como empleador ¿realiza un análisis de higiene y seguridad en donde sus trabajadores desempeña las tareas encomendadas? \*

- SI
- NO



Si la respuesta a la pregunta anterior fue negativa ¿Cuál es el motivo por el cuál no realiza dicho análisis?

- No lo considero necesario
- Para no violar la privacidad de los trabajadores
- Es algo que le corresponde gestionar a la ART
- Otra...

¿Brinda capacitaciones a sus empleados para prevenir accidentes o enfermedades laborales? \*

- Sí
- No

¿Cuenta con algún programa o plan de procedimientos para prevenir accidentes o enfermedades laborales? \*

- Sí
- No

Vea la siguiente imagen



¿Conoce el "Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo" creado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social? \*

- SI
- NO

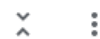
Vea la siguiente imagen



¿Conoce el libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado realizado por el Ministerio de Producción y Trabajo? \*

- Sí
- No

## TRABAJADOR



¿CUÁL ES LA MODALIDAD DE TRABAJO QUE USTED CUMPLE? \*

- Presencial
- Virtual / remoto
- Híbrido (presencial y remoto)



ENTRE EL 2019-2022 ¿HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL? \*

Según el artículo 6 de la Ley N°24.557, se considera ACCIDENTE DE TRABAJO a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo. Se considera ACCIDENTE IN ITINERE a aquel producido en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando no se hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causa ajenas al trabajo. Se considera ENFERMEDAD PROFESIONAL a las incluidas en el listado de enfermedades profesionales (Decreto 658/96)

- Sí
- No

EN CASO DE RESPONDER AFIRMATIVAMENTE LA PREGUNTA ANTERIOR ¿LA COBERTURA BRINDADA ANTE DICHOS ACCIDENTES/ENFERMEDADES FUE EFICAZ?

- Sí
- No

SU EMPLEADOR ¿LE OFRECE CAPACITACIONES PARA PREVENIR ACCIDENTES O ENFERMEDADES LABORALES? \*

- Sí
- No

¿USTED SABE COMO PROCEDER EN CASO DE PADECER UNA ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO? \*

- Sí
- No

SU EMPLEADOR ¿LE PROPORCIONÓ LOS DATOS DE CONTACTO DE SU ASEGURADORA? \*

- Sí
- No



## MODALIDAD TELETRABAJO



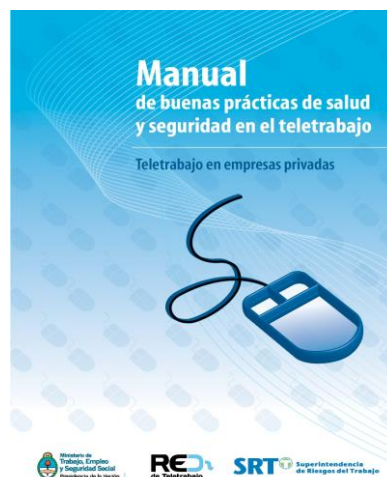
Su empleador ¿le brindó los recursos y/o herramientas necesarias para desarrollar las tareas? \*

- Sí
- No

En caso de haber contestado afirmativamente en la pregunta anterior detalle que recursos/herramientas le proporcionaron

- Silla ergonómica
- Extintor portátil contra incendios (Matafuego)
- Botiquín de primeros auxilios
- Almohadilla o pad para mouse
- Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo
- Computadora, auriculares, etc.
- Otra...

Observe la siguiente imagen





¿Conoce el "Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo" creado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social? \*

SI

NO

Vea la siguiente imagen






## DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

Las autoras de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 30 de Agosto de 2022

  
Rocío Barria  
30801  
41.967.176

  
Agustina Mendez Ojizndo  
Reg 30047  
40.707.144