

Higiene, seguridad, prevención y riesgos en el teletrabajo:

Un crítico análisis a partir de la ley 27.555.

“Si los ladrillos no están bien hechos, las paredes se caen”¹

I. Introducción.

¿Es la ley de teletrabajo otra consecuencia de la pandemia provocada por el COVID 19? Puede que la respuesta a la pregunta formulada no parezca, en principio, relevante. Menos aún, si se tiene en cuenta que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, sancionado mediante la ley 27.555 el 30 de julio del 2020, publicada en el Boletín Oficial el día 14 de agosto, entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio², tal como lo dispone su anteúltimo artículo.

Sin embargo, independientemente de la negativa o su contraria al cuestionamiento formulado, lo cierto y notorio es que el Congreso de la Nación ha considerado este contexto como el propicio para dar tratamiento a un tema que ha originado proyectos legislativos desde el año 2002³.

El motivo parece claro. La extraordinaria pandemia que somete al mundo, ha forzado a los trabajadores y las trabajadoras a adoptar masivamente el teletrabajo⁴ como forma de prestación laboral en todas aquellas actividades en que sea posible, sin contar, en nuestro país, con una legislación específica que lo regule⁵, lo que ha sido puesto naturalmente en evidencia. Este “huida precipitada, impuesta, y sin garantías hacia el teletrabajo”⁶ ha condicionado que sea el 2020 el año elegido para su tratamiento y posterior sanción, en tanto la realidad imperante provocó, indudablemente, que el Poder Legislativo sienta el compromiso y asuma la responsabilidad de dictar una norma en la materia, a sabiendas de que esta forma de prestación de tareas no ha nacido como

¹ MARTIN, George R. R., Tormenta de espadas. Canción de hielo y fuego III, Penguin Random House Grupo Editorial, Buenos Aires, 2016, p. 12.

² No está demás aclarar que tal situación (la finalización del ASPO) está ocurriendo de forma diferenciada en el país, conforme se desprende del DNU N° 875/2020 (B.O. 07/11/2020). Ello trae, naturalmente, un inconveniente respecto a su entrada en vigor, en tanto podría haber zonas del país en las que la ley debería empezar a aplicarse antes que en otras. En tal sentido, hubiese sido más lógico establecer un plazo cierto y uniforme desde la sanción normativa, que no esté sujeto a ningún condicionamiento sanitario o político.

³ El primer proyecto fue presentado en fecha 25/09/2002 por la diputada Rivas Olijela del Valle, perteneciente al bloque Justicialista, lo que surge de la página web <https://www.hcdn.gob.ar/> (Última consulta en fecha 22/10/2020).

⁴ Esta forma de contratación es aquella que se desarrolla fuera del ámbito de la empresa y su materialización requiere de la utilización de tecnología de la información y de las comunicaciones (TICs). Cfr. VILLASMIL, Humberto, *Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de "la nueva normalidad"?*, OIT Opinión, 11/05/2020 en https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang-es/index.htm (Última consulta en fecha 31/10/2020).

⁵ Previo a la sanción de la ley 27.555, la legislación aplicable en materia de teletrabajo era escasa. Sobre este aspecto, me remito, en mérito a la brevedad, al apartado II del presente trabajo.

⁶ SANGUINETI RAYMOND, W., *¿La hora del teletrabajo?*, Revista Trabajo y Derecho 66/2020, junio, N° 66, Editorial Wolters Kluwer, 2020.

consecuencia del escenario atípico que presenta el COVID 19, sino que, por el contrario, existía antes y se continuará utilizando en el futuro, aunque posiblemente, con mayor protagonismo.

En esa inteligencia, resulta discutible si un momento de emergencia es el adecuado para regular un aspecto fundamental en la vida laboral de la sociedad, interrogante que se profundiza si se contempla que la ley no fue planeada para dar respuesta al teletrabajo en pandemia⁷.

Esta duda, producto de la premura con la que se trató el tema, se presenta como inevitable, ya que podría ser una de las tantas explicaciones a las varias y serias falencias que la ley presenta, como si se tratara, si acaso sirviera la justificación, de una normativa de emergencia⁸.

En tal sentido, cualquiera sea la respuesta a la pregunta formulada, y sin perjuicio de que me asista razón –o no– respecto a que la nueva legislación es una de las tantas consecuencias de la enfermedad que azota al mundo, no podía dejar de comenzar amparándome en esta incertidumbre inevitable, lo que me permite, ahora sí, adentrarme a estudiar el tema que me convoca: la (no) regulación que la ley 27.555 realiza respecto a la higiene, seguridad, prevención y riesgos del teletrabajo, previa mención breve de la normativa existente, hasta el momento, en la materia.

II. *El marco normativo.*

Si debemos establecer cuál es la primera norma que resulta aplicable a la regulación del teletrabajo y que tenga relación con la salud y la seguridad de las personas que se desempeñan bajo esta forma, ciertamente debemos partir del Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio⁹, ratificado por Argentina en el año 2003 a través de la ley 25.800, el cual, pese a que no aborda esta modalidad específicamente, comparte una estrecha semejanza con el trabajo a domicilio¹⁰.

Ahora bien, en cuanto a la legislación nacional, recién casi una década después podemos encontrar cierta regulación en la materia. Más precisamente, en noviembre del

⁷ Como fuera puesto de resalto, la legislación ha establecido, al momento de su sanción, la fecha cierta de entrada en vigencia, lo que se vislumbra como un aspecto que echa por tierra, en mi opinión, el apuro del legislador.

⁸ Lo cierto es que esta norma marco presenta muchos defectos de técnica legislativa, demasiadas aristas sin regular y un excesivo diferimiento convencional que pueden terminar desarticulando lo que se ha pretendido conformar de manera general y con sentido protectorio.

⁹ Al respecto, el Convenio prevé la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, la cual deberá fomentarse respecto de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras (art. 4). Asimismo, estipula que “La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio” (art. 7).

¹⁰ CAMINOS, Juan, *Análisis del teletrabajo y su recepción legislativa en Latinoamérica*, en ROSENBAUM, Jorge (dir.) y ROSENBAUM, Federico (coord.), *Revista Jurídica del Trabajo*, N° 2, Uruguay, mayo-agosto 2020, p. 231.

2012, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dicta la Resolución N° 1552/2012 (B.O. 14/11/2012), en la cual establece una serie de lineamientos mínimos respecto de las condiciones de seguridad e higiene en la que deberá desarrollarse la actividad laboral de teletrabajo. En tal sentido, se encargó de definir en su artículo 1° qué se entiende por teletrabajo¹¹, para luego establecer ciertas directivas dirigidas hacia el empleador. En primer lugar, el deber de notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (en adelante, ART) la localización de los trabajadores, detallando la lista de aquellos, el lugar y la frecuencia de teletrabajo y la posición o tareas asignadas a los dependientes. Asimismo, prevé la obligación de proveer al trabajador varios elementos de trabajo (tales como una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón –*pad mouse*– y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo¹²). Por otro lado, establece la facultad del empleador de verificar, previo consentimiento del trabajador, las condiciones del lugar determinado por aquel para la ejecución de sus tareas, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la ART o un representante de la entidad gremial. Finalmente, estipula que la evaluación de las condiciones generales de trabajo se efectuará conforme lo determine la Coordinación de Teletrabajo¹³ del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Por otro lado, mediante la Resolución MTEySS N° 595/2013 (B.O. 05/07/2013) se creó el PROPET (Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo) con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado¹⁴.

Esta escasa batería normativa se mantuvo hasta que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó la Resolución SRT N° 21/2020 (B.O. 17/03/2020), estableciendo que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar la prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU N°

¹¹ “Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones”. Esta definición es reproducida en el art. 2 de la ley 27.555, que incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976), el art. 102 bis, cuyo título es “Del Contrato de Teletrabajo”.

¹² Este último tiene como fin, conforme se desprende de su propio texto, disminuir las posibilidades de ocurrencia de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

¹³ La Coordinación de Teletrabajo fue creada mediante la Resolución MTEySS N° 147/2012 (B.O. 24/02/2012), estando orientada a promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores, a la vez que busca impulsar el teletrabajo como herramienta eficaz para incluir a las zonas más aisladas dentro de la actividad productiva del país, entre otras.

¹⁴ En aquella, se aprobó, como Anexo II, el “Convenio de Adhesión al PROPET” para que sea suscripto por las empresas que sean evaluadas favorablemente por la Coordinación de Teletrabajo, del que se desprende que éstas deberán cumplir con la ya citada Resolución SRT N° 1552/2012.

260 (B.O. 12/03/2020), deberán denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados, la nómina de trabajadores afectados y el domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana), considerándose esta ubicación como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557. Asimismo, dispuso que la Resolución SRT N° 1552/12 no será aplicable a tales trabajadores.

Así las cosas, esta última norma vino a diferenciar las tareas a distancia desde el domicilio afectado para la cuarentena¹⁵ en el marco de la emergencia sanitaria¹⁶, de la modalidad de teletrabajo regulada por la nueva legislación. En esa inteligencia, se decidió que, en el escenario pandémico, se suspenda la aplicación de la norma más “específica” en materia de riesgos del trabajo aplicable a la modalidad en análisis, mediante la ya citada Resolución SRT N° 21/2020, que solo ha dado unas pocas precisiones; mientras que, por otro lado, y como ya fuera puesto de resalto, la ley 27.555 supeditó su vigencia a la, ya no, tan incierta finalización de la cuarentena¹⁷. Ello acarrea la inexcusable pregunta del lugar en el que han quedado las personas que durante todo este periodo han teletrabajado en relación con su protección frente a los riesgos del trabajo y, sobre todo, en cuanto a la prevención.

Sin embargo, en la transición actual, que en principio le restaría cierta importancia a la respuesta a dicho interrogante –amén de que tampoco constituye el objeto del presente desarrollo–, finalmente se ha establecido, mediante la Resolución MTEySS N° 54/2021, que la ley 27.555 entrará en vigencia el 01/04/2021, lo que permite analizar es dónde estaremos parados de cara al futuro pospandémico.

Al respecto, la citada legislación le dedica, al igual que lo hace a lo largo de todo su desarrollo, nada más y nada menos, que un único artículo a cada *presupuesto legal mínimo* –conforme lo prevé en su art. 1°– que decidió regular. En ese orden, el apartado atinente a la higiene y seguridad no es la excepción, incorporándose su texto en el art. 14, el cual, como veremos, reproduce la vacuidad y declamación característica de la ley, toda vez que no introduce ningún aspecto demasiado revelador, cuestión sobre la que he de adentrarme en el acápite siguiente.

El artículo en cuestión establece, en primer lugar, que “La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo”,

¹⁵ DÍAZ, Viviana L., *El teletrabajo ficticio y el burn out digital*, RDLSS, 13/05/2020. Cita Online: AR/DOC/1062/2020.

¹⁶ Lo que fue habilitado por la Resolución MTEySS N° 297/2020 (B.O. 01/04/2020).

¹⁷ Toda vez que nos encontramos transitando la etapa del distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO) – en virtud del dictado del DNU N° 875/2020 (B.O. 07/11/2020), prorrogado hasta la fecha -28/02/2021- por los DNU N° 956/2020, 67/2021 y 125/2021.

agregando, a renglón seguido, que “el control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical”. Por último, dispone las reglas para las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. En relación con el primer tópico, prevé que esa misma autoridad “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”; mientras que, respecto del segundo, estipula 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”.

Ahora bien, sancionado el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”, ocurrió un suceso normativo que resulta imperativo mencionar. Este es la aprobación, a través del decreto 27/2021, de la reglamentación de la ley 27.555. En lo atinente al art. 14, estipuló que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación de la ley, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el art. 6°, inc. 2, de la ley 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma. Al respecto, y tal como se desprende del propio texto, lo único que aporta es la realización de un estudio, el que *prima facie* podría entenderse que operaría de sustento a los fines dispuestos en la primigenia ley en cuanto a las enfermedades profesionales, sin estipular plazo para su realización ni sus consecuencias, ni aportar mayor claridad ni soluciones a la temática.

III. *Las implicancias del “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”.*

Aunque quizás –ingenuamente– podríamos haber esperado más, lamentablemente esto es lo que tenemos hoy. Ese sabor a poco nos podría hacer pensar que, por lo escueto de su regulación, no nos daría mucho de qué hablar. Sin embargo, adelanto, desde ya, que no es así. Ello, en tanto la regulación de la ley 27.555 presenta varios inconvenientes interesantes –por utilizar una forma elegante de describirlo– tanto por lo que dice como por lo que omite, lo que invita a su análisis, dejando aclarado que el orden en que serán hechas las críticas no define su grado de importancia.

Empecemos por la que menos sorpresa causa –gracias a lo habituados que estamos al farragoso campo de los riesgos del trabajo–. ¿A qué me refiero? A haber puesto en cabeza de la autoridad de aplicación el dictado de “las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo”. Esta excesiva delegación legislativa –lo que tampoco debe

asombrarnos, ya que la ley en estudio se ocupa, particularmente, de encomendar en otros lo que los parlamentarios no quisieron decidir por sí mismos– en favor de la autoridad administrativa (¿Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o Superintendencia de Riesgos del Trabajo?)¹⁸, desborda ampliamente el límite impuesto por el art. 76 de la Constitución Nacional, que la prohíbe categóricamente, salvo en materias determinadas de administración o de emergencia pública, y siempre que la norma delegante haya establecido "un plazo para su ejercicio" y "las bases de la delegación". De todos estos condicionamientos, ninguno ha sido cumplido, en tanto la "higiene y seguridad en el trabajo" no representan las materias excepcionales enunciadas por el citado artículo, ni tampoco se ha establecido el plazo y las bases estipuladas por la norma. Ello alcanza, en opinión de Confalonieri¹⁹ –la que humildemente comparto–, para cuestionar su constitucionalidad.

En tal sentido, lo cierto es que, más allá de esta cuestionable delegación, se le ha dado luz verde a la autoridad de aplicación para que decida el contenido de una ley que el propio Congreso de la Nación debiera haber regulado. En palabras de Schick, ello se trata de un verdadero cheque en blanco²⁰.

Asimismo, otro aspecto a destacar es la atribución, otorgada también a la autoridad de aplicación –considerando el estudio cuya realización fue puesto en cabeza de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, conforme art. 14 del decreto reglamentario 27/2021–, para determinar la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado al que alude el art. 6, inc. 2, de la ley 24.557²¹. Ello resulta, cuanto menos, llamativo, toda vez que la propia LRT le encargó al Poder Ejecutivo Nacional la elaboración del listado de enfermedades profesionales²².

Siguiendo con los puntos controvertidos, se observa otro en la inoperante presunción que la normativa establece. El artículo dice que los accidentes acaecidos en el lugar,

¹⁸ Planteo esta pregunta porque, si bien la Superintendencia de Riesgos del Trabajo depende del MTEySS, hay ciertos autores que se enrolaron en la posición de que el dictado de la normativa se encuentra en cabeza del Ministerio, mientras que otros se han inclinado por considerar que la delegación legislativa fue hecha a la Superintendencia. Sobre este punto, destaco el art. 18 de la ley 27.555, que establece que el MTEySS será la autoridad de aplicación de esa legislación. Respecto a la primera postura, ver MARTÍNEZ LINARES, Jorge F. y TEMPERONI, Juan Facundo, *Breve estudio del nuevo régimen legal del contrato de teletrabajo*, Thomson Reuters, Cita Online: AR/DOC/3005/2020 y CONFALONIERI, Juan A., *Los teletrabajadores. Una categoría propia de los procesos de descentralización por deslocalización del lugar de prestación de servicios, potenciada en la época de la COVID-19. Comentario a la ley 27.555*, Thomson Reuters, Cita Online: AR/DOC/2778/2020, 03/09/2020. En relación con la segunda, ver MAZA, Miguel A., *Accidentes de trabajo y teletrabajo – Una norma sin sentido en la Ley 27.555*, Boletín diario de Rubinzal Culzoni, 28/08/2020, Cita: RC D 3020/2020 y FOGLIA, Ricardo, *Algunas consideraciones sobre los aspectos más relevantes de la Ley de Teletrabajo*, Thomson Reuters, Cita Online: AR/DOC/2928/2020, 04/09/2020.

¹⁹ CONFALONIERI, Juan A., *Los teletrabajadores...*, cit.

²⁰ SCHICK, Horacio, *Aspectos principales de la Ley de Teletrabajo con especial referencia a la regulación sobre higiene y seguridad laboral*, en SEGU, Gustavo (coord.), "Nuevo Régimen De Teletrabajo Ley 27555", Erreius, p. 75.

²¹ Aprobado por el decreto 658/1996 y modificado por los decretos 1167/2003 y 49/2014.

²² Ello, conforme el procedimiento estipulado en el ap. 3 del art. 40 de la LRT.

jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del art. 6 inc. 1 de la ley 24.557²³. Resulta inconducente porque, básicamente, prevé que cuando haya un accidente en ocasión del trabajo –en la jornada como aspecto temporal y en el lugar de trabajo como aspecto topográfico– se presumirá que es un accidente de trabajo²⁴, lo que no aporta absolutamente nada, ya que no hace más que repetir lo que la propia LRT prevé en su texto.

Ahora bien, hecha la crítica a lo que la ley se encarga de decir, no debe obviarse todo lo que omitió. Anticipo que, a mi criterio, la norma trata al teletrabajo como si fuese una modalidad igual a cualquier otra, sin contemplar su aplicabilidad práctica.

Para empezar a ahondar sobre esto, recordemos que el art. 14 bis de la Constitución Nacional garantiza al trabajador que su labor será prestada “en condiciones dignas y equitativas de labor”²⁵. En ese orden, el principal problema práctico que se presenta es que el dador de trabajo, quien controla o puede controlar el espacio, modo y lugar donde se ejecuta la prestación cuando esta ocurre en su establecimiento y en el ambiente sano y seguro que allí debería haber logrado, no puede ejercer iguales atribuciones en el domicilio privado del trabajador. Aquí cabe recordar la ley 19.587, la cual estipula las condiciones de higiene y seguridad, que presenta un amplio ámbito de aplicación²⁶.

Sobre este punto, podría afirmarse que nada obstaría, en principio, a la aplicabilidad de dicha norma. Sin embargo, lo cierto es que en varios de los espacios donde se desarrolla el teletrabajo, ni aun con la buena voluntad del empleador podrían cumplirse con ciertas disposiciones. Ello, en tanto la realidad privada de las personas que trabajan desde su domicilio siempre va a ser distinta, lo que generará, indefectiblemente, que las condiciones de labor puedan, además de no ser dignas, tampoco equitativas.

Justamente, la diferencia que se puede dar respecto a las comodidades y el espacio en el que cada individuo pueda teletrabajar implica un estudio cuidadoso de la higiene y

²³ "Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo...".

²⁴ MAZA, Miguel A., *Accidentes de trabajo y...*, cit.

²⁵ Con ello se relaciona el artículo 7 del Convenio de la OIT N° 177, que goza de jerarquía infraconstitucional y supralegal, conforme lo desarrollado en la nota al pie N°9.

²⁶ El art. 1° establece que "Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten". A su turno, el art. 2, con un criterio sumamente amplio, define que "A los efectos de la presente ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurran por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso, tácito del principal...".

seguridad en esta modalidad laboral. Y aquí la prevención²⁷ que se realice queda en una complicada posición, ya que resulta evidente la importante dificultad para ejercer su control y seguimiento. Ello, ya que por más que se establezcan un sinnúmero de normas para evitar los siniestros, recomendándose condiciones ambientales, medidas preventivas específicas y la utilización de ciertos elementos de trabajo, lo que ocurre puertas adentro del domicilio del trabajador excede la supervisión del empleador, situación que se ve claramente agravada al no haberse establecido *ninguna* previsión al respecto, más que la realización de un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables (conf. decreto 27/2021) al que, *a priori*, ninguna relevancia normativa ni consecuencia jurídica se le ha dado.

A este aspecto se suma que el legislador no parece haberse anoticiado acerca de la gran particularidad que esta forma de trabajar presenta. Estamos hablando de la vivienda del trabajador, de su propiedad privada –que es inviolable– y de su intimidad, por lo que debería haberse determinado, en la legislación de fondo, una vía constitucional para que el empleador pueda concurrir a realizar las visitas en materia de seguridad e higiene sin que ello colisione con los derechos del trabajador. Aquí hay una pugna no resuelta entre los deberes del empleador y la salvaguarda al derecho en la intimidad del trabajador. En ese sentido, no haberle dedicado ni un párrafo al respecto resulta, cuanto menos, alarmante.

En esa línea, otro punto odioso del artículo está en haber estipulado la participación sindical para el control del cumplimiento de la normativa relativa a seguridad e higiene en el trabajo. Ello, en tanto, como se puso de resalto, no se estableció el presupuesto principal, que es cómo éste será llevado adelante. Digamos que, lo que se hizo, fue invitar a las asociaciones sindicales a participar de una fiesta que aún no se planeó.

De esta forma, nos encontramos ante un grave déficit legislativo, al no concertar un mecanismo para verificar la correcta aplicación de las normas de salud y seguridad en esta particular modalidad, independientemente de que quiénes lo hagan y sin perjuicio de que tampoco se hayan incorporado, por el momento, tales disposiciones.

Claro que no olvido la Resolución SRT N° 1552/2012 que sí se ocupó de esta cuestión. Sin embargo, habiéndose regulado de forma específica esta modalidad, debiera haberse previsto enfáticamente este aspecto por el legislador, y no delegarlo en los *súper*

²⁷ Definida ésta como el conjunto de actividades o medidas que deben ser adoptadas o previstas en todas las fases de una actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Cfr. SAN JUAN, Claudio, *Salud, seguridad y teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos*, Revista de Derecho Laboral Actualidad, tomo 2009 – 2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe. Consultado en la sección “Doctrina” de la página web de la editorial.

poderes del *Superintendente* –o bien del Ministro del Trabajo–, toda vez que involucra derechos constitucionales.

Pero supongamos que, milagro mediante, se establece tal procedimiento, y se obliga a los sindicatos a controlar la normativa. ¿Realmente somos tan ingenuos para creer que se harán cargo de este deber que les han impuesto? Me permito, al menos, dudar.

Más allá de eso, sigamos adelante, e imaginemos que dicho obstáculo ha sido salvado. Digamos que efectivamente se inspecciona el lugar que la persona eligió para teletrabajar y, en ese contexto, se observa que el espacio no cumple con los parámetros que se han establecidos como mínimos para garantizar un trabajo digno y seguro. ¿Qué sucede en ese caso? ¿El teletrabajador no podría desempeñarse más bajo esa modalidad? ¿Perdería su trabajo? ¿El empleador debería invertir en el domicilio de su dependiente para adecuarle el espacio? En ese caso, ¿el trabajador estaría obligado a permitirle hacer cambios en su domicilio privado?

Como no se ha dado respuesta a las preguntas formuladas, toda vez que el legislador no expresó un ápice al respecto, continuemos, partiendo de la base que lo anterior no ha ocurrido –en tanto no hay observaciones respecto al lugar de trabajo gracias al control oportunamente realizado–. Estamos, entonces, en un ámbito adecuado, y el empleador le otorga a su dependiente los elementos necesarios que hayan sido estipulados para brindarle una “protección adecuada”, tal como lo prevé la norma, objetivo que apuntaría a evitar la siniestralidad dentro del ambiente de su trabajo. ¿Cómo controla el empleador que el trabajador efectivamente los utilice? No es mi intención ser reiterativa en este punto, tan solo busco destacar que, ante la difícil tarea de supervisión en cabeza del empleador, el panorama se ve agravado ante el vacío legal al respecto.

Supongamos, siguiendo con el ánimo optimista, que nada de ello sucede, que estamos en un ambiente sano y adecuado, que el trabajador hace uso de todos los elementos dados y que el empleador controla con asiduidad que este panorama sea mantenido en el tiempo. Y, aun así, el trabajador se accidenta mientras se encontraba teletrabajando. Recordemos, como fuera mencionado, que la norma –en un nulo esfuerzo– lo único que hace es establecer esta inoperante presunción, reiterando la fijada en el art. 6 LRT. En ese orden, ¿todo accidente ocurrido al interior del hogar y durante la jornada laboral será considerado un infortunio laboral?

La respuesta parecería ser que no, ya que el punto principal es que haya ocurrido en ocasión de estar teletrabajando. Sin embargo, siendo tan difícil ejercer el control en la intimidad de los trabajadores, ¿con qué medios de prueba cuenta el trabajador para

acreditar que el accidente se produjo mientras teletrabajaba? ¿Cómo se puede demostrar que una lesión verdaderamente se ha producido en ocasión de estar teletrabajando? ¿Basta la alegación del trabajador? ¿Se precisa que haya solicitado asistencia médica en horario laboral? O, por el contrario, ¿cómo prueba la contraparte que la lesión sufrida no guarda relación alguna con el trabajo desempeñado?

Como está la norma hoy planteada, el peligro está en que se presuma que todo acontecimiento súbito y violento que ocurra en la jornada y en el lugar que se teletrabaja, se califique como un accidente de trabajo²⁸. Una vez más, la norma no se encarga de dar ninguna respuesta novedosa y acorde a esta modalidad, toda vez que, si bien estamos ante una presunción *iuris tantum*, lo cierto es que existe una enorme dificultad para producir prueba en contrario y desvirtuarla, en tanto lo que suceda, tal como ya fue puesto de resalto en varias oportunidades, ocurre en el lugar que el trabajador ha elegido para teletrabajar –generalmente, su hogar– y, en consecuencia, el relato de los hechos estará únicamente en cabeza de quien haya sufrido el infortunio²⁹.

Resta destacar, sobre este punto, que la falta de precisiones respecto a un tema que por sí solo resulta sumamente complejo, provocará un alto grado de conflictividad, sin lograr la adecuada protección que la norma pregonó, al menos en este aspecto.

IV. Conclusiones.

Lamentablemente, y como fuera puesto de resalto ya en reiteradas oportunidades, la sanción de una legislación específica en materia de teletrabajo no ha traído mayores soluciones, lo que se ha replicado, también, en esta materia. Hubiese sido preferible, claro está, un estudio cuidadoso y preciso de la cuestión y no en la forma apresurada en que se ha hecho, insertando un párrafo en el contexto del régimen general.

En ese orden, la evidente dificultad de aplicar la normativa general de prevención de riesgos laborales en trabajos a distancia, puntualmente en teletrabajos a domicilio, debiera haber operado como el fundamento basal para buscar la manera de evitar que esta forma de empleo incurra en el vicio de la precariedad laboral³⁰.

Sin embargo, ello no ocurrió, y todavía existen muchos aspectos –por no decir todos– pendientes de respuesta, manteniéndose la inseguridad jurídica en una cuestión

²⁸ En opinión de Maza, es altamente probable que no pocos jueces y juezas del trabajo no hagan un análisis cuidadoso del significado del texto legal y crean que el art. 14 consagra la presunción de que todo accidente que ocurra en el domicilio en que se labora y en el horario pactado, se presume conceptualizable como accidente de trabajo en los términos del art. 6 inc. 1 de la LRT. Cfr. MAZA, Miguel A., *Accidentes de trabajo y...*, cit.

²⁹ En este punto en particular, me pregunto qué sucedería si una trabajadora se encuentra en su domicilio, desde donde teletrabaja, reunida con sus pares en una plataforma virtual, y su pareja la mata. Este femicidio, ¿es accidente de trabajo? ¿Qué juez diría lo contrario? La situación es compleja, pues no hay duda de la ocasionalidad.

³⁰ RICASOLI, Selene N., *El teletrabajo a domicilio y su incidencia en el derecho a la intimidad*, Thomson Reuters, Cita Online: AR/DOC/1643/2019.

absolutamente trascendente como lo es la protección de las contingencias laborales del teletrabajador. Aquí, lo que ha sucedido, es que se ha dejado pasar una oportunidad única para dar respuesta a este y otros tantos aspectos.

Cualquiera haya sido la razón que aceleró el tratamiento y posterior sanción legislativa, e independientemente de la respuesta a la primer pregunta formulada, lo cierto es que estamos, a mi criterio, ante una norma deficiente³¹. Eso provoca, indefectiblemente, una necesaria ansiedad por saber qué pasará con su implementación práctica.

Lo que no se puede negar es que, carencia o insuficiencia de regulación equivale a desprotección y precariedad de los sujetos que desarrollan esta actividad, situación que, en pleno siglo XXI, resulta totalmente injustificada y no se debería desconocer³². La falta de previsión de medidas específicas de definición, prevención y actuación dictadas por los legisladores se presenta como una total irresponsabilidad de aquellos, lo que provocará que, a falta de ladrillos bien hechos, las paredes se caigan.

³¹ Al respecto, la diputada Frade ha dicho que “Hoy estamos frente a una ley que va a ser una usina de conflictos laborales”, mientras que el diputado Gutiérrez manifestó: “No me cabe duda de que no estamos errando en la oportunidad para sancionar esta ley. La pandemia, como decía antes, ha actuado en todos nosotros al igual que en otros campos (...). Está actuando como un verdadero acelerador -diría yo- de la necesidad de legislar en el sentido en que hoy lo estamos haciendo”. Cfr. Sesión de diputados del día 25/06/2020, disponible en <https://www4.hcdn.gob.ar/sesionesxml/provisorias/138-4.htm> (Última consulta en fecha 17/11/2020).

³² SELMA PENALVA, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 134, 2016, p. 165.