

Título: Teletrabajo Algunas reflexiones sobre las "tele" enfermedades profesionales

Autor: Litterio, Liliana Hebe

Publicado en: LA LEY 13/02/2025, 1

Cita: TR LALEY AR/DOC/243/2025

Sumario: I. Breve introducción al teletrabajo y la salud. — II. Contacto con las "tele" enfermedades profesionales en la norma legal y reglamentaria. — III. Factores específicos de riesgo en materia de "tele" enfermedades profesionales y su prevención. — IV. Formulación del estudio y extensión del listado. — V. Acerca de la actuación sindical. — VI. Acerca de la actuación judicial. — VII. Solo algo por decir de lo mucho que queda por hacer.

(*)

I. Breve introducción al teletrabajo y la salud[\(1\)](#)

La protección de la integridad, la salud y la seguridad de los trabajadores, así como la prevención de los riesgos, revisten una importancia primordial en cualquier contexto laboral, también en el teletrabajo.

Máxime, en épocas en que el teletrabajo, sobre todo en su modalidad híbrida o mixta, es decir, presencial/virtual, alcanza un grado de desarrollo elevado en el mundo, en la región y en nuestro país, en determinados ámbitos de actividad [\(2\)](#).

Sin embargo, un solo artículo de la ley 27.555 (el 14) se ocupa del tema. Su decreto reglamentario 27/2021 complementa dicha norma.

Brevemente recordamos que la ley mencionada contiene el "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo", y abusa del "recurso a la negociación colectiva". Pareciera no tener mayores aspiraciones regulatorias específicas, diríamos que se conforma con poco. Ni siquiera distingue los distintos tipos de teletrabajo. Sin embargo, es sumamente pretenciosa con los actores sociales colectivos, respecto de quienes aspira que solucionen prácticamente todo. Eso, a efectos de atemperar la propia insuficiencia normativa, en algunos casos buscada y en otros introducida como remedio a lo impredecible.

En efecto, en su art. 1º la ley declara que tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. En cambio, en los propios términos de la ley, los aspectos específicos "se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas" [\(3\)](#).

En el mismo sentido, en unos cuantos aspectos hace lo propio el decreto reglamentario 27/2021.

Ahora, bien, en particular, en lo que se refiere a la salud y la seguridad laborales, el art. 14 de cada uno de los ordenamientos jurídicos mencionados también se caracteriza por trasladar a un tercero las decisiones a adoptar. En este aspecto puntual parece ser la tónica asumida por estas regulaciones. Ambas disposiciones operarían como normas de colisión que no brindan soluciones, sino que indican a qué normas a dictarse deberá recurrirse para encontrarlas. En este caso no se trata específicamente de convenios colectivos de trabajo sino de fuentes de orden administrativo, pero, de cualquier modo, hay una derivación expresa de ciertas decisiones normativas.

En el presente artículo nos referiremos exclusivamente a las enfermedades profesionales vinculadas al teletrabajo, a las que denomino "tele" enfermedades profesionales. No desarrollaremos en particular los temas colindantes, tales como las enfermedades y los factores de riesgo, aunque haremos una ligera referencia a ellos cuando corresponda. Obviamente, no abordaremos la temática relativa a la presunción de existencia de accidente de teletrabajo que la ley en consideración instaura.

II. Contacto con las "tele" enfermedades profesionales en la norma legal y reglamentaria

Como anticipamos, el art. 14 de la ley 27.555 encomienda a otros el dictado de determinadas normas.

En efecto, el precepto, bajo el título Higiene y Seguridad Laboral, genéricamente pone en cabeza de la autoridad de aplicación, que en los términos del art. 18 de la misma ley es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, hoy Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que funciona en la órbita del Ministerio de Capital Humano, el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- 1) el dictado de las normas relativas a higiene y seguridad en el teletrabajo, con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo esa modalidad laboral;
- 2) el control del cumplimiento de dicha normativa, con participación sindical;
- 3) la determinación de la inclusión de las enfermedades causadas por el teletrabajo dentro del listado previsto en el art. 6º, inc. 2º de la ley 24.557.

Asimismo la norma incorpora una presunción de existencia de accidente de trabajo en los términos del art. 6º, inc. 1º de la ley 24.557, de la cual, como dijimos, no vamos a ocuparnos en esta oportunidad (4).

Como puede advertirse, una de las obligaciones legales apuntadas es, propiamente, en materia de enfermedades profesionales.

Por su parte, el art. 14 del Anexo I del decreto 27/2021, bajo el título Higiene y Seguridad Social (5), también pone en otras manos ciertas decisiones.

En efecto, encarga al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, específicamente a través de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, la elaboración de un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables, y sobre la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el mencionado art. 6º, inc. 2º de la ley 24.557 y sus modificatorias, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en dicha norma.

Está a la vista que ambas disposiciones se ocupan de la posible inclusión en el famoso listado del art. 6º de las "tele" enfermedades profesionales, como, por mi parte, he dado en denominarlas.

III. Factores específicos de riesgo en materia de "tele" enfermedades profesionales y su prevención

En una nota informativa preparada para la Organización Internacional del Trabajo por Villasmil, Bueno y Montt (6), en 2021, los autores realizan un estudio comparativo de la legislación de la región latinoamericana en materia de teletrabajo y trabajo a distancia; y alertan que si bien estas modalidades pueden evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto o in itinere, también pueden significar el aumento significativo de otros riesgos laborales, particularmente de los que provocan enfermedades profesionales. Por eso, hacen hincapié en la obligación del empleador de gestionar los riesgos laborales y de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitarlos o minimizarlos, cuyo costo no puede recaer en ningún caso sobre el trabajador. No solo se ocupan de realizar un estudio comparativo de las normas en juego, sino también, de reparar en las realidades del teletrabajo.

Por eso, apuntan que dichas modalidades de trabajo pueden significar la exposición a factores de riesgo psicosocial como son las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre el trabajo, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso y violencia digital, entre otros. La exposición a estos riesgos puede causar enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.

Por su parte, los riesgos ergonómicos pueden resultar del uso de una silla de altura no regulable o respaldo no ajustable, un escritorio con dimensiones inadecuadas o de pantallas sin acabado mate. Estos pueden derivar en trastornos musculoesqueléticos, problemas visuales o fatiga mental, entre otros.

De ninguna manera es taxativa la enumeración de los riesgos ni de las enfermedades profesionales, sino meramente ejemplificativa.

Ahora, bien, la supervisión del ámbito en el cual el teletrabajador desarrolla su actividad es fundamental, siempre con la debida preservación de su derecho a la intimidad.

Por eso los nombrados autores hacen notar que la exigencia de contar con el consentimiento del titular del domicilio para que los funcionarios de la inspección laboral accedan al lugar de trabajo, a los efectos de verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud exigibles, supone la necesidad de incorporar en los marcos normativos modalidades de inspección distintas a la visita presencial, tales como medios electrónicos o

telemáticos que permitan una inspección remota, así como la posibilidad de promover mecanismos de autoevaluación de riesgos y otras iniciativas de cumplimiento voluntario. Entienden que la posibilidad de acudir a una autorización judicial en los supuestos en los que el titular del domicilio no preste su consentimiento al acceso de los inspectores debería quedar reducida a los casos en los que concurran indicios o presunción de incumplimientos normativos.

Es válido agregar que, tanto por la seguridad psicofísica del trabajador como por la seguridad jurídica del empleador, lo ideal sería que tanto la verificación (con participación sindical), como las medidas preventivas, sean adoptadas antes del inicio del teletrabajo (7).

Precisamente con relación a la prevención de riesgos no podemos pasar por alto la resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Antes de hacer una ligera referencia a su contenido, es necesario precisar su estado actual de vigencia. En efecto, debe tenerse presente que la resolución 21/2020 de la misma Superintendencia (art. 2º) dispuso que en los casos en que los empleadores habilitasen a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el decreto 260/2020, por tratarse de una modalidad transitoria y excepcional, y no de una situación típica de teletrabajo no resultaba aplicable lo dispuesto en la aludida resolución 1552/2012.

Si bien hay quienes interpretan que esta resolución fue derogada por su similar 21/2020 (8), en atención a los fundamentos de esta medida y a su parte dispositiva, para nosotros está claro que solo se trató de una suspensión temporal de la resolución 1552/2012. En efecto, habiendo finalizado la situación de emergencia sanitaria la norma se encuentra vigente, pues no fue expresamente derogada.

Dicha resolución 1552/2012 establece que el empleador debe proveer a los teletrabajadores 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 ("pad mouse") y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo (conf. artículo 3º), que fue desarrollado por la Coordinación de Teletrabajo, juntamente con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Red de Teletrabajo (9).

La medida también dispone que el empleador, previo consentimiento del teletrabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de higiene y seguridad de la empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o un representante de la entidad gremial (art. 4º).

A mayor abundamiento cabe agregar que el Manual de Buenas Prácticas anteriormente apuntado define a la enfermedad profesional como producida por causa del lugar o del tipo de trabajo y remite al listado de enfermedades profesionales establecido por el decreto 658/1996 y sus modificatorios, en el cual se identifica el agente de riesgo, los cuadros clínicos, la exposición y las actividades en las que suelen producirse estas enfermedades. Asimismo, la resolución precisa que si la enfermedad no se encuentra en el listado y se sospecha que es producida por el trabajo, debe formalizarse la denuncia ante la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, el empleador autoasegurado o el empleador no asegurado, y será la Comisión Médica la que definirá si se reconoce la enfermedad como profesional en ese caso.

Además confiere una trascendencia fundamental a las acciones preventivas. Así, establece que es importante contar con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria. Para lograr este objetivo en el teletrabajo, se dispone de dos herramientas fundamentales: la autocomprobación del lugar que fue elegido para desarrollar el trabajo (domicilio del trabajador u otro lugar ajeno al empleador) y las medidas preventivas para verificar que sean las adecuadas.

En caso de ser necesario prevé como opción el recurso al servicio de higiene y seguridad en el trabajo que evalúa el puesto de trabajo del teletrabajador y propone las medidas preventivas a adoptar. En tal caso, debe coordinarse la visita del "preventor" designado por el empleador, que será en día y horario laboral para tal función. En este contexto el denominado preventor es quien tendría la función de prevenir los riesgos del trabajo en la situación puntual.

Entre otras cosas más, el compendio determina la lista de autocomprobación del puesto de trabajo y cubre aspectos preventivos para los trabajos de carácter administrativo: trabajo con pantallas de visualización de datos;

medidas de seguridad; prevención de incendios y actuación ante un incendio y primeros auxilios [\(10\)](#).

Las recomendaciones del manual parecen ser de utilidad práctica.

IV. Formulación del estudio y extensión del listado

En lo que respecta al art. 14 del Anexo I del decreto 27/2021, se generaron opiniones doctrinales disímiles en torno a la competencia para dictar la normativa a que anteriormente aludimos [\(11\)](#).

Sin embargo, como hemos visto, la norma reglamentaria es clara cuando dispone que la autoridad competente para formular el estudio de las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual incorporación de nuevas enfermedades profesionales es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Por eso, a nuestro juicio, aunque puede realizarlo, no es necesario que lo haga el propio Ministerio de Trabajo —hoy Secretaría de Trabajo—, el que sí tiene la función normativa que le atribuye el art. 14 de la ley 27.555.

Consideramos que lo dicho es así en tanto el listado de enfermedades profesionales debe ser modificado por decreto del Poder Ejecutivo (conf. art. 6º, inc. 2º, ley 24.557). Pero, la iniciativa corresponde al Comité Consultivo Permanente (CCP) previsto en el art. 40 de la ley 24.557, previo dictamen de la Comisión Médica Central (conf. art. 40, incs. 1º y 2º b).

Por lo tanto, nada impide que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo proponga a dicho Comité la inclusión de nuevas enfermedades, tal como sostiene Maza [\(12\)](#) y por nuestra parte compartimos.

La Superintendencia de Riesgos de Trabajo, entonces, está capacitada para hacerlo. Téngase en cuenta que el organismo en su momento emitió la resolución 1552/2010 —a la cual nos referimos en el acápite anterior—, a fin de establecer las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de las leyes 19.587 y 24.557.

Si bien, hasta donde tenemos conocimiento, se "habría estado trabajando" en torno a la idea de formular el estudio, todavía no se ha publicado estudio alguno. En pocas palabras podría decirse que el estudio sigue en estudio.

Tampoco se han incluido en el listado del art. 6º, inc. 2º, de la ley 24.557, "tele" enfermedades profesionales específicas, sin perjuicio de que algunas de las enfermedades mencionadas en el decreto 658/1996 y sus modificatorios pueden ser causadas por el teletrabajo (por ejemplo, las que tienen vinculación con trastornos visuales, lumbares o cervicales).

V. Acerca de la actuación sindical

Sappia señala, desde su experiencia profesional, que no debería descartarse la constitución de comisiones mixtas de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, encargadas no solo de velar por el cumplimiento de las disposiciones vigentes, sino también de promover nuevas medidas. Según el autor, esto permitiría cumplir con lo indicado en el artículo 14 de la ley 27.555 que manda incorporar la participación sindical en el control del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad [\(13\)](#).

La constitución de esas comisiones no parece demasiado sencilla de acordar ni de instrumentar en los hechos. Sin embargo, con posterioridad a la sanción de la ley 27.555 se han celebrado acuerdos colectivos que dan respuesta a esa inquietud.

Así, por ejemplo, tres acuerdos colectivos de empresa, en materia de telefonía, contienen una cláusula relativa a las condiciones y el medio ambiente de trabajo y a una comisión de seguimiento gremio-empresa que pactaron conformar. A nuestro parecer, este tipo de iniciativas en buena medida puede contribuir a evitar las enfermedades que con suma frecuencia se contraen teletrabajando.

Se trata del Acuerdo 1803/2022 "E", del 4 de mayo de 2022, entre la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y las empresas Telefónica de Argentina SA y Telefónica Móviles de Argentina SA; el Acuerdo 1563/2023 "E", del 27 de mayo de 2022 entre la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y las empresas Telefónica de Argentina y Telefónica Móviles SA y el Acuerdo 1564/2023 "E", del 27 de mayo de 2022 entre el Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (CEPETEL) y Telefónica de Argentina SA.

En todos ellos figura una cláusula idéntica, la octava, que atribuye a un Comité Mixto de Salud, Seguridad Laboral y Ambiente, la tarea de efectuar un relevamiento y evaluación continuos de las condiciones de trabajo en el régimen de teletrabajo.

En verdad, si se efectúa un seguimiento riguroso en la práctica, sin afectar el derecho a la intimidad de los teletrabajadores, como dijimos, esta medida podría ayudar a disminuir considerablemente los riesgos de contraer "tele" enfermedades profesionales (además de los accidentes, por supuesto).

VI. Acerca de la actuación judicial

No son tantos los casos en que, una vez agotada la instancia prevista ante las comisiones médicas jurisdiccionales y la Comisión Médica Central, el teletrabajador recurre a la instancia judicial (art. 46, ley 24.557).

A continuación mencionamos, muy sucintamente, dos precedentes conexos, en los que la apelante recurrió las decisiones de los cuerpos médicos. En estas causas intervino la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La primera sentencia definitiva es de fecha 28 de mayo de 2023 (N° 116.366) y la segunda del 31 de mayo del mismo año (N° 116.436) [\(14\)](#).

En ambas actuaciones la apelante se agravió contra el dictamen de la Comisión Médica Central (CMC) confirmatorio de la resolución del Servicio de Homologación de la Comisión Médica N° 10, que determinó que no padecía incapacidad respecto de la enfermedad laboral que reclamaba, encuadrándola como "enfermedad inculpable".

Por nuestra parte resumimos que, en su conjunto, las dolencias alegadas (en distintos momentos procesales) fueron las siguientes: disminución psíquica adquirida por la apelante a raíz de las labores que desempeñaba para su empleador como "académica" (RVAN grado II), y que llevaba a cabo en modalidad híbrida de "home office/presencial", realizando las tareas sin silla ergonómica ni "pad" de mouse. Dichas "tareas de escritorio" le habrían provocado dolores crónicos, severos y consistentes en la zona lumbar y cervical. Entre otras cosas, el tribunal observó que la única diferencia en las peticiones fue que en un expediente solo se reclamó RVAN y en el otro se demandó tanto por dolencias físicas como psíquicas.

Asimismo en una de las sentencias el tribunal hizo notar que la recurrente se agravió, porque la Comisión Médica Central confirmó la decisión de la comisión jurisdiccional en cuanto a que no había quedado demostrado que las patologías (lumbociatalgia, cervicobraquialgia y RVAN grado II) que padecía hubieran sido provocadas por causa directa, inmediata y única de la ejecución de su trabajo (de la sentencia N° 116.436).

Analizadas las constancias de autos, la Cámara confirmó el dictamen del cuerpo médico, en tanto la apelante no había arrojado elementos de convicción sobre las tareas que realizaba, a fin de determinar la existencia de una relación causal entre ellas y las dolencias invocadas que pudieran surgir del informe médico (cfr. art. 377, Cód. Proc. Civ. y Com.).

Claro que el teletrabajo puede provocar enfermedades profesionales, por eso el estudio reglamentariamente encargado a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo es fundamental, así como también lo es la inclusión de las "tele" enfermedades en la lista del art. 6°, inc. 2° de la ley 24.557 como resultado de dicho estudio. Pero nada quita la necesaria relación de causalidad que debe existir entre la tarea y la enfermedad.

VII. Solo algo por decir de lo mucho que queda por hacer

Ante todo, a nuestro modesto entender, debería reglamentarse el artículo 14 de la ley 27.555 en su totalidad. Evidentemente con "un poco", que es lo que se ha intentado hacer, no resulta suficiente.

Es que el teletrabajo es susceptible de "desparramar" enfermedades, es decir, distinto tipo de dolencias, de orden físico/ergonómico, como las lumbares, cervicales, visuales, entre otras muchas, y también de carácter psicosocial, como el stress, los trastornos de pánico, trastornos del sueño, y hasta episodios de violencia digital, entre otros muchos.

Por supuesto, esos son solo algunos pocos ejemplos de las múltiples afecciones que pueden desencadenarse mientras se teletrabaja. ¿Quién se ocupa de ellas? ¿En cada caso habría que seguir el procedimiento indicado por el artículo 2°, inciso b) de la ley 24.557 para su consideración como enfermedades profesionales? La tarea de observación y prevención de los riesgos laborales es imprescindible.

Ello, sin perjuicio del dictado de las normas generales sobre higiene y seguridad en el teletrabajo que requiere la ley, así como del debido control de su cumplimiento a través de los medios apropiados, control que, a efectos de comprobar que los elementos de trabajo y el ámbito laboral son los adecuados, debe llevarse a cabo con participación sindical y que sin vulnerarse el derecho del teletrabajador al resguardo de su intimidad, protegido por la ley 27.555 (arts. 15, 16 y concordantes), unas cuantas cosas más quedan por hacer.

Debería comenzarse por el estudio concienzudo de la salud y sus riesgos específicos en el teletrabajo, no solo porque lo indica la reglamentación, sino porque un estudio de carácter eminentemente práctico es a todas luces necesario; y como resultado de esa evaluación, podría seguirse con la inclusión en el listado de contingencias cubiertas de aquellas derivadas de las particularidades de la modalidad laboral de teletrabajo ampliamente difundida, sobre todo en su formato híbrido o mixto (presencial/virtual). Este es un requerimiento tanto legal como reglamentario. Por supuesto, deberían especificarse los factores de riesgo, que evidentemente pueden ser de distinto tipo, y darse cumplimiento al procedimiento previsto en la ley 24.557 y sus modificatorias en su totalidad. Nada de esto se ha hecho hasta el presente.

Si bien la ley es escueta en la consideración precisa de situaciones y la reglamentación parcial en el abordaje del tema, mucho peor resulta el incumplimiento de lo que ambos ordenamientos prevén.

Aunque sabemos que lo dicho no es todo, también sabemos que si la toma de las decisiones de que hablamos no se dilata más tiempo todavía, independientemente de cuál sea el futuro de la ley 27.555, se cubriría una necesidad imperiosa en la protección de la salud laboral de los trabajadores cuando las enfermedades profesionales que contraen tienen su causa en el teletrabajo.

(A) Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora Titular Consulta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA). Profesora en los Posgrados de Derecho del Trabajo y de Derecho de Familia (UBA, UCA y otras universidades del país). Consultora externa de la OIT en materia de trabajo infantil y adolescente. Coautora del libro "Teletrabajo - Ley 27.555 - Decreto 27/2021 - Convenios Colectivos De Trabajo - Avatares de la Aplicación Práctica", "Los múltiples aspectos del trabajo infantil y adolescente. Enfoques jurídico y pragmático. Práctica", La Ley, Ed. 2024.

(1) El tema abordado en el presente artículo es la versión extendida de la ponencia que expuse en el Primer Congreso Nacional e Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal, el 21/11/2024, en el panel dedicado a "Accidentes y enfermedades en el trabajo domiciliario, home office o virtual" (dicha ponencia será publicada en la Revista del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal).

(2) Sobre esta modalidad puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", Ed. La Ley, Bs. As., 2024, especialmente p. 69 y ss.; p. 365 y ss.

(3) Sobre el tema puede verse, GUIADO, Héctor César, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", Ed. La Ley, Bs. As., 2024, especialmente p. 21 y ss.

(4) Remitimos al lector a LITTERIO, Liliana Hebe, en LITTERIO, Liliana Hebe - GUIADO, Héctor César, "Teletrabajo", Ed. La Ley, Bs. As., 2024, especialmente p. 257 y ss.

(5) Aparentemente, el Poder Ejecutivo habría incurrido en un error formal al titular al artículo reglamentario como Higiene y Seguridad Social, en lugar de Higiene y Seguridad laboral como lo hace la norma reglamentada. De cualquier modo, el título no altera los alcances de la norma.

(6) VILLASMIL, Humberto - BUENO, Carmen - MONTT, Guillermo, "Nota informativa. Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo", Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina". Santiago de Chile, octubre de 2021.

(7) LAS HERAS, Horacio, "El régimen legal del contrato de teletrabajo y la certeza de la marginal influencia de la ley en el bienestar de los individuos", Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2021-1, p. 291.

(8) SILVA, María de los Ángeles - CHORÉN, Eduardo, "Higiene y seguridad laboral", en Teletrabajo, AADTySS, Filial Córdoba (Coord. editorial: Tobar, Jorge, 2021, p. 237).

(9) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf.

(10) Por ejemplo, en el caso del trabajo con pantallas de visualización de datos expone los trastornos que

provocan y las formas de evitarlos. Introduce, asimismo, una serie de ejercicios físicos y de relajación que ayudan al teletrabajador en sus momentos de descanso.

(11) Con relación al tema puede verse, SAPPIA, Jorge, en SAPPIA, Jorge - PÉCORRA, Rosalía, "Régimen legal de teletrabajo", Alveroni, Córdoba, 2021, p. 117.

(12) MAZA, Miguel Ángel, "Accidentes de trabajo y teletrabajo. Una norma sin sentido en la ley 25.555", Boletín Diario de Rubinzal-Culzoni, 28/08/2020.

(13) SAPPIA, Jorge, en SAPPIA, Jorge - PÉCORRA, Rosalía, "Régimen legal de teletrabajo", Alveroni, Córdoba, 2021, p. 146.

(14) Los autos son: "Ezcurra, María c. Provincia ART SA s/ Recurso Decisión Comisión Médica Central".