



Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del CPACF



RICARDO GIL LAVEDRA
Presentación de “La Revista del Colegio”

4

Ricardo Gil Lavedra

Presidente del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal

[IR A LA NOTA](#)

PRIMER CONGRESO NACIONAL, INTERNACIONAL E INTERDISCIPLINARIO DE RIESGOS DEL TRABAJO DEL COLEGIO PÚBLICO DE LA ABOGACÍA DE LA CAPITAL FEDERAL

6

Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del CPACF: lo que el viento dejó

Por Inés Arias

[IR A LA NOTA](#)

13

El valor de los congresos en el ámbito de la colegiatura

Por Valeria Biagioni Parrella

[IR A LA NOTA](#)

19

Perspectiva de género y diversidad en riesgos del trabajo

Por Mabel Allegrone

[IR A LA NOTA](#)

23

***People analytics* e inteligencia artificial: una nueva era en la prevención de riesgos laborales**

Por Ana Allona

[IR A LA NOTA](#)

26

Cambio climático y salud ocupacional: el nuevo riesgo silencioso en las enfermedades profesionales

Por Sonia Raquel Barrientos

[IR A LA NOTA](#)

32

Romper barreras: por qué la igualdad de género en el trabajo es el camino hacia un futuro más justo

Por Myriam Clerici

[IR A LA NOTA](#)

36

Baremizando la regresión

Por Matías Hernán Diplotti y Alejandro Diplotti

[IR A LA NOTA](#)

45

Reflexiones sobre la interacción entre el sistema judicial y el sistema normativo de protección sobre riesgos del trabajo

Por Mario S. Fera

[IR A LA NOTA](#)

52

Aproximación a las “tele” enfermedades profesionales

Por Liliana Hebe Litterio

[IR A LA NOTA](#)

58

Prevención en riesgos del trabajo

Por Antonio Llamas

[IR A LA NOTA](#)

64

Prevención de riesgos laborales.

El diferencial de la ley de riesgos del trabajo

Por Karina Malito

[IR A LA NOTA](#)

68

La disfuncionalidad de las comisiones médicas ante el “caso fatal”: por la derogación de su intervención obligatoria

Por Nicolás Alejandro Occhi

[IR A LA NOTA](#)

74

La muerte de la persona trabajadora y el sistema de riesgos del trabajo: ¿ausencia de beneficiarios?

Por Marcelo J. Salomón

[IR A LA NOTA](#)

79

Ayer, hoy y mañana. Análisis de la evolución de la Ley N° 24557

Por Carlos Alberto Toselli

[IR A LA NOTA](#)

DOCTRINA

84

Reforma laboral y estabilidad en el empleo: periodo de prueba y fondo de cese laboral

Por Laura Cristina Castagnino

[IR A LA NOTA](#)



RICARDO GIL LAVEDRA

Presidente del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal

Con profunda satisfacción, el Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal se complace en presentarles el primer número de nuestra nueva revista institucional: **LA REVISTA DEL COLEGIO**.

Este proyecto se concreta hoy como un espacio de encuentro, diálogo y divulgación del conocimiento, concebido para fortalecer los lazos que nos unen y enriquecer el ejercicio de nuestra profesión.

En un contexto social y jurídico en constante modificación, resulta fundamental contar con publicaciones que fomenten la reflexión crítica, el intercambio de ideas y la actualización profesional. Es por ello que esta revista nace con la firme convicción de convertirse en un espacio de información relevante, un foro de debate constructivo y un reflejo de la diversidad de voces que componen nuestro Colegio.

En sus páginas, los lectores encontrarán una cuidadosa selección de artículos elaborados por destacados colegas, quienes compartirán sus análisis y perspectivas sobre temas de actualidad jurídica, jurisprudencia relevante y los desafíos que enfrenta el derecho. Su objetivo es ofrecer contenidos de calidad que sean de utilidad práctica para el ejercicio diario de la profesión, al tiempo que estimulen la reflexión académica y el desarrollo de nuevas ideas.

En consonancia con los tiempos que corren y apostando por la eficiencia y la accesibilidad, esta nueva publicación se presenta en formato digital. Gracias a la utilización de las últimas tecnologías en su producción y distribución, buscamos llegar a cada uno de nuestros matriculados de manera eficaz y sostenible, permitiendo un acceso cómodo e inmediato a sus contenidos desde cualquier dispositivo. Esta apuesta por lo digital nos permite, además, explorar nuevas formas de interacción y enriquecer la experiencia de lectura.

Este primer número refleja el debate efectuado durante el *Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal*, realizado durante los días 21 y 22 de noviembre del año 2024 cuya importante convocatoria y la calidad de sus exposiciones dan testimonio de su éxito.

En dicho Congreso se abordaron temas de notable relevancia y actualidad para la práctica profesional, tales como los accidentes y enfermedades en el trabajo virtual, el impacto de la tecnología en la salud de los trabajadores, la prevención y las perspectivas de género y diversidad en riesgos del trabajo, entre otros. El Congreso ofreció un programa amplio, abarcando las diversas cuestiones sobre riesgos laborales a través de once paneles, un taller y una conferencia magistral, con la participación de más de setenta personas de distintos ámbitos y jurisdicciones. Su organización fue posible gracias al trabajo colaborativo de la Dirección Académica, el Comité Organizador y diversas áreas del Colegio, a quienes felicitamos por la realización del evento.

Agradecemos muy especialmente a todos los autores de este primer número, que aportaron su conocimiento y dedicación para la elaboración de los artículos. Extendemos nuestro agradecimiento a la Editorial Jusbaire del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires, que, a través de un Convenio Específico de colaboración con nuestro Colegio, brindó toda su experiencia, talento y capacidad para la realización de la presente edición. Finalmente, nuestro reconocimiento a todos aquellos que hicieron posible **LA REVISTA DEL COLEGIO**.

VOLVER
AL ÍNDICE



Por INÉS
ARIAS*

Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del CPACF: lo que el viento dejó

Con fecha 21 y 22 de noviembre de 2024 se desarrolló el *Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal*, cuyo éxito en la convocatoria, así como en la calidad y altura académica de su contenido, acompañó la pomposa denominación que se dio al evento.

En mi condición de integrante del Comité organizador, así como de Secretaria del Instituto de Derecho del Trabajo Dr. Norberto Centeno, fui convocada a relatar las conclusiones de tan magnífica convocatoria y, en la apretada síntesis que propone una edición especial como la que integrará este artículo, intentaré describir los principales legados que nos dejó.

Me anticipo a excusarme por la recortada selección de argumentos y contenidos que haré, puesto que será resultado de subjetividades propias de quien escribe, con evidentes inquietudes vinculadas a la activa participación que ejerzo en la Colegiatura actualmente y a la defensa de la abogacía que propicio, entendida como pilar indispensable para la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa de la Constitución y del Estado de Derecho.

En la línea expuesta, destaco los tres grandes ejes temáticos propuestos a debate por los integrantes del primer panel, que giraron en torno al impacto de la tecnología y nuevas formas de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as, a la necesidad de actualización de la normativa a estos cambios y a los índices de litigiosidad vinculados a la siniestralidad laboral.

El referido panel de apertura, que tuve el honor de moderar, se integró con los Dres. Julio Cordero (Secretario de Trabajo

* Abogada (Universidad del Salvador, 2003). Máster en Derecho de la Integración Económica (E.Po.C.A. - Université Paris I Panteón Sorbonne, 2005 - 2006). Especialista en “Problemas actuales del Derecho del Trabajo y la Economía Digital” (Universidad de Salamanca, 2023). Diplomada en “Introducción a la perspectiva de género en la práctica legal” (Centro de Formación Judicial y Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, 2024). Vicepresidente de la Asamblea de Delegados, Secretaria del Instituto de Derecho del Trabajo y Miembro de la Comisión de Cultura del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. Vicepresidente de la Asociación Civil Será Justicia. Asociada de la Fundación RAP.

de la Nación), Claudia Testa (en aquel entonces Directora de Relaciones Laborales de la Secretaría de Empleo de la CABA y hoy Subsecretaria de Trabajo de la Nación), Alejandro Sudera (Juez y Vicepresidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo), Gabriel Binstein (Académico y docente universitario, además de Subdirector honorario del Instituto de Derecho del Trabajo del CPACF) y Natalia Salvo (Asesora sindical y docente universitaria). A su vez, participaron del mismo panel el Lic. Ignacio Subizar (Gerente de Comisiones Médicas de la S.R.T.) y la Lic. Mara Bettioli (Presidenta de la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo).

Como se aprecia, el conversatorio que dio inicio al abordaje temático propuesto por los directores académicos de este gran evento contó con la mirada de todos los operadores del sistema de riesgos del trabajo. Esta mirada, subjetiva y probablemente condicionada por los intereses sectoriales defendidos, permitió a los oyentes conocer los paradigmas que movilizan la actuación de cada uno de ellos y a la vez, mediante el intercambio, escucha activa y discusión constructiva, establecer puntos de consenso de los cuales deberían partir las nuevas regulaciones o actualizaciones al sistema legal vigente.

El primer consenso al que se arribó a partir de aquel panel, y sostenido durante los paneles que le sucedieron, fue la pereza regulatoria existente por parte de los organismos responsables y poderes políticos respectivos quienes, frente al desenfrenado avance de la revolución tecnológica sobre las relaciones laborales acaecidas, limitaron su escasa actuación –en lo reciente– a cuestiones meramente economicistas y ajenas a la verdadera finalidad del sistema: el resguardo de la salud de los y las dependientes.

Una clara prueba del consenso social y político existente sobre el aspecto antes citado lo constituyó la reunión del Comité Consultivo Permanente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo,¹ que tuvo lugar, luego de más de diez años de no hacerlo, la misma tarde del 21 de noviembre, mientras se desarrollaban en el auditorio de nuestro colegio, contemporáneamente, los paneles referidos a las nuevas tecnologías y al cambio en las modalidades de trabajo.

“

... el conversatorio que dio inicio al abordaje temático propuesto por los directores académicos de este gran evento contó con la mirada de todos los operadores del sistema de riesgos del trabajo.

”

1. Comité Consultivo Permanente. La Ley N° 24557 establece en su artículo 40 la creación del Comité Consultivo Permanente de la LRT como órgano tripartito de participación. Se constituyó formalmente el 30 de octubre de 1995 bajo la presidencia del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y con la participación de cuatro representantes del Gobierno Nacional, cuatro representantes de los trabajadores, y cuatro representantes del sector empresario.

El Comité tiene funciones consultivas, previas a la adopción de decisiones, como así también funciones de monitoreo y supervisión del sistema. Desde su creación hasta julio de 1997 el Comité se reunió formalmente en catorce oportunidades. Como resultado de ello fue posible aprobar instrumentos fundamentales para el sistema tales como el listado de enfermedades profesionales, la tabla de evaluación de incapacidades, el régimen de alcúotas, el régimen de autoseguro, los planes de mejoramiento, el funcionamiento de las comisiones médicas, las modificaciones al Decreto N° 351/79 y la creación de un fondo para fines específicos.

Si bien, durante el desarrollo del Congreso, disertantes, moderadores y asistentes coincidieron en la necesidad de actualizar baremos para incluir nuevas enfermedades profesionales, así como de revisar parámetros de evaluación de incapacidades y determinación de novedosos factores de riesgos –entre otros numerosos aspectos que merecen especial atención– no fue uniforme la postura respecto a las expectativas de cada sector (obrero, empresario, judicial, de aseguradoras y de profesionales del derecho y de la salud). Particularmente, en los diversos paneles se oyó un contundente llamado de la abogacía federal –tal cual fue la procedencia interprovincial de los diversos expositores– a la dirigencia política para poder sentarse a la mesa de discusión, junto con peritos especializados en las diversas disciplinas de la salud, de modo de ampliarse la composición tripartita prevista para el Comité Consultivo Permanente en materia de riesgos con un estamento profesional integrado por abogados y abogadas operadores del sistema. Ello, en el convencimiento de que, debido a su rol profesional asesorando y defendiendo derechos y posiciones de los/as involucrados/as, cuentan con una expertise técnica y empírica evidente para dotar de seguridad jurídica a las eventuales reformas al sistema que se adopten.

El segundo gran núcleo de coincidencia alcanzado a través de las diferentes reflexiones presentadas por los disertantes fue la necesidad de continuar el camino trazado en relación a las acciones de prevención y de capacitación para la reubicación del personal cuyas tareas son paulatinamente



reemplazadas por máquinas o sistemas de inteligencia artificial. En este aspecto, tanto las aseguradoras como los empresarios y los gremios actuantes en los diversos establecimientos laborales realizan un destacable trabajo mancomunado, desde hace tiempo y supliendo –inclusive– en oportunidades la ausencia de previsiones normativas regulatorias. Este trabajo se vio reflejado en el descenso estadístico de siniestralidad laboral y, a la vez, en la disminución de la gravedad de los siniestros que ocurren en la actualidad.

La coincidencia no solo se concentró en torno a la eficacia del trabajo, sino, además, en el rol pacificador que la construcción de entornos de trabajos seguros y salubres reporta para las micro-sociedades congregadas alrededor de las empresas y entidades de producción de bienes y servicios.

El tercer eje temático que derramó sobre la totalidad de los paneles integrantes del Congreso fue el de los índices de litigiosidad. Huelga decir que se trató de uno de los aspectos de mayor divergencia entre los diferentes sectores.

De un lado, el sector asegurador hizo una contundente requisitoria a los responsables políticos e institucionales respectivos por la pendiente conformación de Cuerpos Médicos Forenses en todas las jurisdicciones del país, especialmente en el orden nacional, remarcando la urgencia de que sea reemplazado el actual sistema de peritos médicos con un régimen de honorarios porcentual directamente relacionado con los montos de condena. Evidentemente, el análisis del sector asegurador apunta a revisar sólo el sistema de reparación proveniente de contiendas judiciales, con visión económico-contable pura, propiciando que la modificación del mecanismo de determinación de incapacidades por peritos actualmente en uso lograría reducir, sin mayores cambios, la cantidad de litigios que a diario se inician persiguiendo el cobro de indemnizaciones por siniestros laborales.

Los integrantes del fuero del Trabajo del Poder Judicial pertenecientes a distintas jurisdicciones de nuestro país que participaron, especialmente los jueces y juezas nacionales, advirtieron sobre la imposibilidad de apartarse de las pericias técnicas existentes en los procesos debido a las limitaciones propias existentes en los ordenamientos procesales y vinculadas a garantías constitucionales de los/as justiciables, amén de la directiva integrante del orden público laboral orientada a tutelar preferentemente a los/as trabajadores/as. Coincidieron, consecuentemente, en la necesidad de conformación de Cuerpos Médicos Forenses con características tales que aporten fiabilidad y aceptación social a los dictámenes emitidos.

A la vez, tanto los representantes del Poder Judicial, como los representantes de la abogacía litigante que expusieron trajeron a debate un importante concepto a la hora de evaluar las causas del incremento de litigiosidad en el sistema de riesgos del trabajo que es la insatisfacción del sujeto dañado luego de transitar, sea el proceso de prestaciones médicas en especie o bien la etapa de determinación de la

“

El tercer eje temático que derramó sobre la totalidad de los paneles integrantes del Congreso fue el de los índices de litigiosidad.

”



condición laboral de una afección o la determinación de una incapacidad laboral permanente remanente. Este importante concepto, fundante de cualquier proceso judicial reparatorio, obliga a repensar una de las etapas más importantes del sistema de riesgos del trabajo, aquella que se habilita una vez acaecido un siniestro o denunciado el origen laboral de una enfermedad. Dejo, consecuentemente, en el aire interrogantes tales como: ¿Son suficientes los tratamientos médicos recibidos por las víctimas de accidentes o enfermedades profesionales? ¿Son adecuadamente tratadas o reparadas –en la instancia previa a la judicialización– las consecuencias de los siniestros laborales? ¿Son aceptables los mecanismos, baremos, análisis o criterios utilizados por parte de los profesionales designados por las aseguradoras o integrantes de las comisiones médicas para la determinación del origen laboral de enfermedades o para la determinación de incapacidades laborales permanentes? ¿Debería plantearse la participación de personas –sean o no profesionales médicos– de confianza de las víctimas durante el proceso para facilitarles contención, fiabilidad a las determinaciones que reciban, o conformidad con los resultados obtenidos?

En esta línea, desde la representación de la abogacía litigante que invoqué en mi función de moderadora del primer panel, planteé la necesidad de “humanizar” los procesos, considerando que la situación de un/a trabajador/a siniestrado/a en ocasión o con origen en su prestación laboral conlleva una especial vulnerabilidad y destacando que la víctima concurre a requerir asistencia legal como una alternativa anómala, siendo su principal interés el conservar su salud psicofísica y desarrollar su actividad en un entorno seguro, en lugar de

someter a un arduo y desgastante proceso judicial con resultados inciertos. Coincidentemente, desde el sector sindical se rememoró la definición de la Organización Mundial de la Salud relativa a que la salud no se limita a la ausencia de enfermedades o afecciones, sino que es un estado de completo bienestar físico, mental, social, espiritual y emocional.

Si consideramos, además, la salud como un derecho humano fundamental, coincidiremos con el mencionado organismo internacional respecto a que alcanzar el mayor nivel de salud posible es un objetivo social prioritario. De allí, la importancia de la permanente revisión y actualización de todo el sistema de prevención, de prestaciones y de obligaciones reparatorias de riesgos del trabajo.

Otros aspectos integrantes del eje relativo a la litigiosidad que cobraron protagonismo durante el Congreso fueron los relativos a los mecanismos de actualización de créditos y a las regulaciones de honorarios por la actuación de abogados y abogadas en los procesos de reclamos de indemnizaciones de riesgos del trabajo o durante la tramitación ante las Comisiones Médicas respectivas.

El primer aspecto fue abordado tanto por jueces como por representantes de la abogacía de todas las jurisdicciones de nuestro país, con un mismo enfoque, señalando la necesidad imperante de contar con pautas claras y determinadas que eliminen la inseguridad jurídica existente en la actualidad y a la vez luzcan justas y adecuadas para conservar incólumes los créditos durante la tramitación de los litigios, cuyos extensos plazos –en países de marcada inflación como el nuestro– conspiran contra dicho objetivo.

Con relación al segundo aspecto, el de mayor trascendencia para nuestro colectivo profesional, creo oportuno citar un pasaje del discurso de cierre del Congreso brindado por el Presidente del Tribunal de Disciplina del CPACF que



constituye una elocuente síntesis de aquello que es objeto de nuestra preocupación y permanente lucha compartida por todos/as los/as colegas. Al respecto, el Dr. Diego Dedeu, textualmente, manifestó:

Sin embargo, no podemos cerrar estas jornadas sin abordar una cuestión fundamental que afecta directamente la dignidad y el ejercicio profesional de la abogacía: la regulación de los honorarios en los juicios por accidentes de trabajo.

Es inadmisibles que, en numerosos casos, los honorarios de los abogados y abogadas sean regulados por debajo de los mínimos arancelarios establecidos por la ley. Esta práctica no sólo vulnera derechos, sino que desvaloriza nuestra profesión, precarizando una labor que, en definitiva, busca garantizar justicia para las víctimas de accidentes laborales.

La ley no solo establece mínimos arancelarios como una cuestión formal, sino como un reconocimiento al trabajo especializado, al esfuerzo invertido y al impacto que nuestra labor tiene en la vida de las personas. Cuando los honorarios se regulan por debajo de esos mínimos, no sólo se afecta al profesional, sino que también se desincentiva el acceso a una defensa adecuada, generando una peligrosa desigualdad en el sistema de justicia.

Por ello, desde este espacio, hacemos un llamado claro y contundente a las autoridades judiciales, a los legisladores y a todos los actores involucrados para que se respete y garantice el cumplimiento de los aranceles mínimos. No se trata únicamente de una reivindicación gremial, sino de un compromiso ético con la justicia, con los trabajadores y con nuestra profesión.

Finalmente, resta señalar que, con los ejes antes recorridos en este artículo, el Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo del Colegio de la Abogacía de la Capital Federal tuvo un trascendental impacto en el análisis académico y práctico de la disciplina que se vio reflejado tanto en medios periodísticos, como en acciones concretas tales como la apertura de espacios de diálogo social tripartito (v. gr.: la reunión del Comité Consultivo Permanente luego de tantos años) o la reunión interdisciplinaria de profesionales de las diversas áreas de la salud y del derecho involucradas tanto de nuestro país como del exterior. Importó, por consiguiente, un gran marco académico para la ciencia del derecho y fortaleció el rol institucional de nuestro Colegio, colocándolo a la vanguardia en el tratamiento de una temática que integra –como se vio– la agenda actual de la Secretaría de Trabajo de la Nación.

Celebro los destacados desafíos que este gran evento nos legó, así como su contribución académica y colegial para la construcción plural de un sistema más equitativo, más humano y, principalmente, eficaz en la creación de entornos de trabajo dignos, salubres y seguros, así como en el cuidado y protección de la salud psicofísica de trabajadores/as. •

VOLVER
AL ÍNDICE



Por VALERIA
BIAGIONI
PARRELLA*

El valor de los congresos en el ámbito de la colegiatura

REFLEXIONES A PARTIR DEL PRIMER CONGRESO NACIONAL, INTERNACIONAL E INTERDISCIPLINARIO DE RIESGOS DEL TRABAJO EN EL COLEGIO PÚBLICO DE LA ABOGACÍA DE LA CAPITAL FEDERAL

La realización de eventos académicos como congresos y jornadas especializadas es fundamental no solo para el intercambio de conocimientos, sino también para fortalecer las relaciones entre colegas y fomentar debates constructivos. En noviembre de 2024 tuve el privilegio de integrar el Comité Organizador del Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo en el Colegio Público de la Abogacía. Esta experiencia no solo enriqueció mi comprensión sobre la temática y mis capacidades de organización, sino que me permitió reflexionar sobre la importancia de estos encuentros en el desarrollo profesional y la creación de vínculos duraderos entre colegas.

LA ORGANIZACIÓN: UN TRABAJO COLABORATIVO Y ESTRATÉGICO

La planificación del Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo, que se desarrolló los días 21 y 22 de noviembre del 2024, fue un proceso que demandó un considerable esfuerzo conjunto durante aproximadamente tres meses de preparación para recibir más de 250 colegas que asistieron entre las dos jornadas.

Este evento requirió la dirección académica del Director y Vicedirector del Instituto de Derecho del Trabajo –Dr. Esteban Carcaballo y Dr. Miguel Ángel Maza, respectivamente–, la dedicación de un equipo organizador comprometido –integrado por las Dras. Inés Arias, Sonia Raquel Barrientos y quien

* Abogada en ejercicio independiente desde el 2004. Especialista en Asesoría Jurídica de Empresas. Integrante del Comité Organizador del Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo en el CPACF (21 y 22 de noviembre de 2024). Miembro activo del Instituto de Derecho del Trabajo CPACF. Actual Secretaria de la Comisión Padrinazgo – Madrinazgo CPACF. Ex Miembro Suplente de la Comisión de Interpretación y Reglamento de la Asamblea CPACF (periodo 2022/2024). Ex Delegada Titular en Asamblea CPACF (periodo 2022/2024). Coordinación de cursos orientados a novales de Derecho Laboral para el IDT (periodo 2022/2024). Matriculada en el CPACF, CASI y Federal.

suscribe-, e implicó la colaboración de múltiples actores y la integración de diversas disciplinas y perspectivas para lograr un programa de alta calidad que reflejara la complejidad del campo de los riesgos laborales.

Desde el inicio, la Dirección Académica y el Comité Organizador se enfocaron en desarrollar una agenda que abarcara una amplia gama de temas relevantes, asegurando que el congreso fuera un espacio inclusivo y representativo de las diversas áreas del conocimiento. Este esfuerzo implicó una intensa fase de investigación para identificar a los ponentes más destacados y relevantes de la temática.

La organización del evento incluyó múltiples capas de planificación logística de diversas áreas del Colegio; inclusive se generó un Comité de Bienvenida integrado por varios colegas integrantes del Instituto, que colaboraron para que todos los participantes tuvieran la contención necesaria para maximizar la experiencia.

El Colegio Público de la Abogacía se destacó como un excelente anfitrión, ofreciendo sus instalaciones y recursos para facilitar el desarrollo del evento.

Cada panel fue cuidadosamente estructurado para fomentar el intercambio de ideas, exposiciones de trascendencia y debate, lo que requiere una coordinación precisa y una buena



comunicación entre todos los involucrados. Este trabajo se realizó con cada panel, para consensuar con cada expositor/a tiempos y temáticas.

En paralelo a la planificación académica, también se prestó especial atención a la creación de un ambiente propicio para el *networking*.

Finalmente, se implementó un código QR disponible desde la acreditación misma de los participantes, y se fomentó que los expositores y las expositoras compartieran material para que los asistentes pudieran acceder inclusive después de concluido el congreso, para brindarles más soporte. Esta idea seguramente podrá fomentarse para eventos futuros para, además de sus usos corrientes, favorecer el cuidado del planeta.

La sinergia del Comité Organizador, junto con la valiosa participación del Comité de Bienvenida y las moderaciones, permitió que las exposiciones se luzcan y que todos los tiempos de cada panel se cumplan de forma milimétrica, sin atrasos, para permitir que todos los integrantes de los paneles tengan el tiempo propuesto.

Ello culminó en un congreso exitoso que no solo alcanzó sus objetivos académicos, sino que también estableció las bases para futuras colaboraciones y un mayor entendimiento interdisciplinario en el ámbito de los riesgos laborales.

NUEVA PERSPECTIVA DEL INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO DEL COLEGIO PÚBLICO DE LA ABOGACÍA DE LA CAPITAL FEDERAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU FUNCIÓN REGLAMENTARIA

El Instituto del Derecho del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal está adoptando una revitalizada perspectiva para el cumplimiento de su función reglamentaria en el ámbito del derecho laboral. Reconociendo la importancia de adaptarse a un entorno en constante cambio, el Instituto ha decidido enfocar sus esfuerzos en promover una formación integral y actualizada que responda a las necesidades emergentes de los profesionales y de la sociedad en general.

Una de las estrategias clave de esta nueva perspectiva es la organización de eventos de gran envergadura. Este congreso no solo representó un hito en la formación de una comunidad profesional más sólida, sino que también sirvió como plataforma para abordar los desafíos actuales en riesgos del trabajo, impulsando el diálogo y el intercambio de ideas entre expertos nacionales e internacionales.

La colaboración con otras instituciones académicas y la participación activa en redes nacionales e internacionales son elementos clave en esta nueva visión. Estas alianzas no solo enriquecen el contenido de los programas que puedan ofrecerse, sino que también promueven el intercambio de mejores prácticas y experiencias que benefician a la comunidad profesional.

Considero que a través del compromiso con la formación continua, la investigación rigurosa y la promoción de un

“

En paralelo a la planificación académica, también se prestó especial atención a la creación de un ambiente propicio para el networking.

”



diálogo interdisciplinario, el Instituto se consolidará como un actor fundamental en el cumplimiento de su función reglamentaria, contribuyendo así a la construcción de un espacio de trabajo entre los y las colegas participantes del mismo, que tengan distintas miradas, y puedan desarrollarlas en un entorno que facilite la interacción.

UN PROGRAMA AMPLIO Y DIVERSIFICADO

El congreso contó con 11 paneles que abordaron una variedad de temáticas relevantes en el ámbito de los riesgos laborales. Entre los temas tratados se incluyó la importancia de la prevención, el impacto de la tecnología, cuestiones críticas en el marco de la salud y en el ámbito laboral, temas de actualidad como intereses y honorarios, baremos, e inclusive un panel dedicado a género y diversidad.

Además, un taller práctico y una conferencia magistral aportaron recursos valiosos a los asistentes, complementando las discusiones formales.

Es destacable que todas las moderaciones fueron realizadas por integrantes del Instituto del Derecho del Trabajo del Colegio, y algunos paneles también incluyeron disertaciones de miembros del Instituto.

Además, se gestionó que otros institutos de colegios de la abogacía de diversos puntos del país puedan participar

como expositores y asistentes, favoreciendo un intercambio federal. Vinieron a disertar profesionales de varios puntos del país, incluyendo Córdoba, Santa Fe, Neuquén y Salta, entre otras jurisdicciones.

Varias formas de realización se implementaron en los paneles, algunas bajo la modalidad de exposición y otras como conversatorios. Disertaron abogados y abogadas de ejercicio profesional independiente, jueces y juezas, representantes de comisiones médicas, ARTs y UART, asesores sindicales, académicos, médicos especialistas, una socióloga, una terapeuta ocupacional y hasta el Secretario de Trabajo de la Nación.

Más de 70 personas pasaron por el escenario para integrar los paneles, incluyendo los expositores y las expositoras y las moderaciones.

FORTALECIENDO LA CAMARADERÍA: ACTIVIDADES DE NETWORKING Y CONEXIONES QUE TRASCIENDEN LO PROFESIONAL

Uno de los aspectos más destacados del congreso fue la oportunidad de fomentar la camaradería y el *networking* entre los participantes. Desde antes del inicio del evento se organizaron variadas actividades que facilitaron la conexión entre colegas de diferentes disciplinas y regiones. Una de las iniciativas más memorables fue la visita guiada al Teatro Colón, donde los asistentes no solo admiraron un ícono cultural, sino que también compartieron momentos de complicidad y conversaciones amenas que sentaron las bases para futuras colaboraciones.

Otra actividad significativa fue la exploración de la exposición fotográfica “Ana Frank: Una historia vigente” que alentó a los participantes a reflexionar sobre la resiliencia y la lucha por los derechos humanos. Este contexto no solo generó un espacio para el aprendizaje, sino que también propició diálogos significativos entre colegas sobre temas de relevancia social, creando un ambiente propicio para la camaradería. Además, se ofreció para el sábado subsiguiente la posibilidad de recorrer la ciudad de Buenos Aires en el Bus Turístico, oportunidad que disfrutaron 25 colegas.

Durante el congreso, los recesos y las pausas para el café se convirtieron en momentos privilegiados para el intercambio informal de ideas y experiencias. Las charlas informales y las risas compartidas llevaron a un fortalecimiento de los lazos entre colegas, promoviendo un sentido de comunidad que trasciende el ámbito profesional.

Esto se evidenció en las numerosas interacciones que tuvieron lugar durante las sesiones de *networking*, donde profesionales de diversas disciplinas y roles se encontraron en un ambiente relajado que fomentó el diálogo abierto. Las conversaciones variaron desde temas técnicos sobre gestión de riesgos laborales hasta discusiones más personales sobre los desafíos enfrentados en la práctica profesional.

“

Uno de los aspectos más destacados del congreso fue la oportunidad de fomentar la camaradería y el networking entre los participantes.

”

El hecho de que, además, tres editoriales como JusBaires, Ediciones DyD y Rubinzal hayan patrocinado este primer evento abre una posibilidad de que en el futuro más editoriales nos acompañen y que los expositores puedan divulgar sus propias obras. Incluso nos facilitaron ejemplares de diversas obras para poder realizar un sorteo entre los participantes que se inscribieron en el congreso y que estaban presentes durante el cierre, generando además un momento de distensión y de alegría cada vez que un participante recibía un ejemplar de regalo si su número de inscripción salía premiado.

EL ROL DEL COLEGIO COMO ESPACIO SEGURO Y ENRIQUECEDOR

El Colegio Público de la Abogacía desempeñó un papel central al ofrecer un entorno seguro y acogedor para este encuentro académico. No solo facilitó las instalaciones necesarias, sino que también promovió un clima propicio para el diálogo y el aprendizaje. La creación de estos espacios es fundamental para que los profesionales puedan intercambiar conocimientos y experiencias sin restricciones, enriqueciendo así la práctica profesional.

Todas las áreas del Colegio aportaron elementos para que el evento tuviera una impronta de trascendencia, desde el área académica, relaciones institucionales, prensa y medios digitales, comisión de cultura, presidencia, coordinación de legal y técnica y secretaria general, se hicieron todas las gestiones necesarias para que la planificación pudiera ser llevada adelante, teniendo como norte la excelencia y el desarrollo académico de una propuesta del Instituto del Derecho del Trabajo.

REFLEXIONES FINALES: LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA

La experiencia dejó claro que estos eventos son mucho más que jornadas académicas. Representan una plataforma para el aprendizaje multidisciplinario, el intercambio respetuoso de ideas y el fortalecimiento de la comunidad profesional. En un mundo laboral que evoluciona constantemente, espacios como este son indispensables para promover un desarrollo integral de los profesionales.

Fomentar la camaradería entre los profesionales del derecho, mediante la creación de encuentros y diálogos significativos, es esencial para establecer espacios que enriquezcan nuestra práctica y nos conviertan en una comunidad más diversa. Esta interacción no solo impulsa nuestro crecimiento individual, sino que también refuerza la unidad de los abogados y abogadas, fortaleciendo así nuestra profesión en su conjunto.

El Primer Congreso Nacional, Internacional e Interdisciplinario de Riesgos del Trabajo no solo fue un hito significativo en la comunidad profesional y colegial, sino que también sentó las bases para futuras colaboraciones y aprendizajes transversales. Esperamos que se repita año a año. •

“

La creación de estos espacios es fundamental para que los profesionales puedan intercambiar conocimientos y experiencias sin restricciones, enriqueciendo así la práctica profesional.

”

VOLVER
AL ÍNDICE



Por MABEL ALLEGRONE*

Perspectiva de género y diversidad en riesgos del trabajo

LA IMPORTANCIA DE LA ENTREVISTA EN LOS CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DE TRABAJO

Quiero hablar principalmente del vínculo entre profesional y cliente. Por eso quiero destacar la importancia de la entrevista como el primer contacto con el cliente y proponer un abordaje humano para que de esa entrevista surja la mejor defensa posible.

Para recibir a la persona en su primera entrevista es fundamental tener en cuenta su estado de ánimo, sus emociones y el momento vital que está transitando. La persona que se presenta ante nosotros trae –en términos de la psicóloga Sonia Cesio–,¹ además de un eventual “caso”, una complejidad de sentimientos, mezcla de frustración, enojo, ambivalencia, y deseo de reparación.

Por otra parte, es tarea de quien entrevista escuchar de manera abierta, activa, despojada de prejuicios y con intención real de comprender el dolor de la persona que tiene enfrente.

La escucha empática debe estar acompañada de un encuadre jurídico con perspectiva de género; esto nos permitirá construir el caso y su defensa sin sesgos.

Cuando hablamos de perspectiva de género nos referimos a una mirada, un lugar desde donde observamos con otras lentes la realidad. La perspectiva de género tal como se viene abordando durante todo el Congreso –y por eso no me voy a detener tanto en ella– es una categoría de análisis que nos permite reconocer cómo operan las relaciones sociales, los prejuicios y estereotipos cuando nos relacionamos con otros y otras. Al mismo tiempo pone en evidencia desigualdades y distingue con claridad las brechas en el acceso a la salud, a la educación, al trabajo y a la justicia.

Reconocer relaciones de poder entre los géneros y distinguir cómo se conformaron históricamente y son constitutivas de las personas es clave para abordar nuestras entrevistas.

* Abogada laboralista, litigante, trabaja en casos de violencia en el ámbito laboral desde 1988. Profesora de Biodanza y Educadora Biocéntrica.

1. Cesio, Sonia, *Las víctimas*, Buenos Aires, Ediciones DyD, 2017.

Sonia Cesio explica que en la primera entrevista “se configura un campo psicológico, entendiendo ‘campo’ como ‘el monto de sensaciones que se despiertan entre quien solicita ayuda legal, y el profesional que evalúa dicho pedido y la factibilidad de llevarlo a cabo”.

La persona no solo busca asistencia legal, es necesario saber que además está transitando *un estado de duelo*. Por un lado, necesita reparar el dolor ocasionado por un daño sufrido, y al mismo tiempo debe tener la suficiente energía como para entrar *en guerra* con su agresor, y lograr que se reconozcan sus derechos.

También quiero citar a la colega Rossana Bril que en su libro *Abogar Emergente, coaching jurídico para la transformación de los abogados*² habla de la escucha como una habilidad que no está tan incentivada. Dice Bril: “Los abogados hemos sido formados para convencer, ganar, tener respuestas. Entonces, no escuchamos realmente, y tenemos bastantes deficiencias en el escuchar consciente”.

Quiero presentar dos casos de despidos injustificados en los que ejercí como abogada defensora y en los que la entrevista en profundidad fue clave para el armado de la estrategia de defensa: un caso de discriminación y otro de violencia en ámbito de trabajo.

Ambos casos fueron desafiantes. Entre el primero (1988) y el segundo (2014), además, entraron en vigor leyes y jurisprudencia que cambiaron el abordaje para patrocinar, juzgar, resolver y reparar estos casos. Destaco esto también porque el abordaje del primero hubiera sido significativamente diferente. Y quiero reconocer también que este universo normativo vigente en la actualidad es el resultado de un proceso de lucha que colectivos de mujeres e identidades diversas llevaron adelante durante décadas y aún hoy siguen defendiendo.

Me refiero en particular a la sanción de la Ley N° 26485 de Protección integral a las Mujeres, y lo dispuesto en el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT, que en 2019 encuadran la violencia laboral (acoso moral, psicológico o sexual en el trabajo) como factor de riesgo psicosocial y factor de riesgo de trabajo.

Estas medidas abrieron nuevas posibilidades para defender y reparar a las víctimas de violencias en los ámbitos laborales.

A la luz de esta legislación y de las herramientas de *perspectiva de género y diversidad* de las que no disponía en aquel momento, me permito hoy resignificar y revalorizar lo actuado cuando se presentó en mi estudio Ramón, un trabajador que había sido despedido junto a otros 20 compañeros al detectarse el virus HIV por un análisis realizado sin su consentimiento.

En este caso *no fue el encuadre jurídico lo primero que puse a disposición sino la intuición y la valoración humana*. Esa primera entrevista demandó un acompañamiento y un posicionamiento desde lo emocional que fue señero, y al que pude conceptualizar tiempo después.

“

La persona no solo busca asistencia legal, es necesario saber que además está transitando un estado de duelo.

”

2. Bril, Rossana, *Abogar Emergente, coaching jurídico para la transformación de los abogados*, Walter Giu Editor, 2020.



Lo que estaba sucediéndole a Ramón era claramente una injusticia.

Años más tarde, Alejandra llegó al estudio en un estado de extrema vulnerabilidad emocional: venía sufriendo hostigamiento de manera continua por parte de su empleador y presentaba síntomas físicos y psíquicos como consecuencia del estrés.

La primera entrevista fue interrumpida por una crisis de llanto y taquicardia y una derivación a la guardia de salud mental del Hospital de Clínicas, donde fue estabilizada.

Una vez compensada, retomamos el contacto para establecer la estrategia jurídica que abordaríamos para llevar adelante su reclamo.

La sentencia en este caso incluyó el *reconocimiento del daño moral y reparación por injurias en su contra, pero no se tomó en cuenta la violencia por razones de género de la cual era víctima por parte de su superior directo.*

Era 2013 y la perspectiva de género en el ámbito jurídico todavía no era sólida.

En ambos casos, al encuadre jurídico se le sumó el valor de la escucha activa en la entrevista.

La escucha nos permite establecer un vínculo de confianza con la persona, reduce la ansiedad de quien está transitando una situación traumática y *fundamental*: nos permite identificar qué otras disciplinas pueden aportar información valiosa para construir el caso.

La entrevista en profundidad realizada a Ramón fue clave para reconocer la necesidad de material científico, la pericia médica y el trabajo interdisciplinario para armar una estrategia que fue clave para la sentencia favorable. Tengamos en cuenta que aún no existía marco jurídico específico para el abordaje de casos de discriminación en el ámbito laboral por razones de género u orientación sexual.

En el caso de Alejandra, víctima de violencia y hostigamiento en su lugar de trabajo, la entrevista interrumpida por su crisis emocional me dio a conocer que no íbamos a poder avanzar hasta tanto estuviera compensada y de licencia en su trabajo.

En ese primer encuentro percibí que, más allá de las cuestiones legales había algo en la emocionalidad que iba a ser un obstáculo para proseguir con el armado de la causa.

Estos dos casos son ejemplos de la importancia que tuvo la escucha y la conexión emocional en la definición de la estrategia jurídica de defensa.

Es importante en un primer encuentro escuchar sin interrumpir; muchas veces nuestras preguntas desvían la conversación y nos perdemos de datos significativos. Estamos tan acostumbrados a decir, preguntar, argumentar, dar indicaciones, que subestimamos el poder de la escucha.

Por eso quiero resumir las cuestiones claves de una buena entrevista:

- *Reunir información:* De ese diálogo vamos a conocer los hechos esenciales y relevantes para el caso, pero *también vamos a reconocer qué información adicional necesitamos y qué disciplinas o profesionales nos pueden ayudar a construir la defensa.* Incluso vamos a saber qué preguntar a los testigos cuando sea el momento.
- Conectar con la persona que tenemos enfrente para poder *construir un vínculo de confianza que nos va a permitir ser aliados para la defensa.*
- *Identificar los objetivos* de nuestro cliente y evaluar la viabilidad y el realismo de eso que se propone.

Dice también la colega Rossana Brill

La escucha consciente es una escucha que realiza el observador, mediante la que puede identificar en el otro los modelos mentales, los sistemas de creencias, las barreras y también los puentes que surgen entre interlocutores en la conversación. Permite ver los juicios o sesgos propios. Habilita la escucha de las emociones, del cuerpo, y colabora en la identificación de las propias interferencias y las del otro. No es un *acting* o pose de escuchar, sino que realmente es escucha.

Para cerrar quiero invitarles e invitarnos a ejercitar la escucha activa ante cada potencial cliente, despojándonos de la idea de que es un “caso” y considerando que la persona que está delante nuestro es una persona que está sufriendo. •

“

Es importante en un primer encuentro escuchar sin interrumpir; muchas veces nuestras preguntas desvían la conversación y nos perdemos de datos significativos.

”

VOLVER
AL ÍNDICE



Por ANA
ALLONA*

People analytics e inteligencia artificial: una nueva era en la prevención de riesgos laborales

La gestión de recursos humanos ha evolucionado significativamente en las últimas décadas. Desde enfoques analógicos y descriptivos hasta modelos predictivos y prescriptivos basados en datos, la incorporación de *People Analytics* e Inteligencia Artificial (en adelante IA) está transformando las prácticas tradicionales. Este artículo explora cómo estas herramientas no solo optimizan la gestión de RR. HH., Relaciones Laborales e Higiene y Seguridad en el Trabajo, sino que también plantean nuevos retos en materia de prevención de riesgos laborales y nuevos derechos digitales.

UNA NUEVA PERSPECTIVA SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tradicionalmente, la gestión de recursos humanos se ha centrado en orientar el comportamiento humano mediante técnicas como reclutamiento, selección, formación profesional, y relaciones laborales. En este contexto, la higiene y seguridad ocupaban un lugar central, enfocándose en la prevención de enfermedades y accidentes aplicando diferentes normativas internas de los países, y normativas como ISO 45001 (norma de la Organización Internacional de Normalización sobre la seguridad y salud en el trabajo) y las directrices de la OIT con recomendaciones para gestionar la seguridad y la salud en el trabajo.

Sin embargo, la incorporación de herramientas analíticas de datos y de IA en procesos como selección, capacitación y gestión del desempeño están generando un cambio de paradigma. Estas tecnologías permiten analizar grandes volúmenes de datos, facilitando la identificación de correlaciones y la

* Especialista en Relaciones Laborales y Gestión de Personas en los ámbitos público y privado. Titular del estudio ECES-IA (Estudio de Ciencias Económicas y Sociales con Inteligencia Artificial). Abogada de la Universidad de Buenos Aires, UBA. Posgrado en Conducción Estratégica de RR. HH., IDEA. Magíster en Derecho Empresarial, UADE. Magíster en Derecho Laboral y Relaciones Laborales Internacionales, UNTREF. Magíster en Ética de la IA, Salamanca. Realizó estudios de Especialización en Inteligencia Artificial y Derecho (IALAB UBA), y es Doctoranda por la Universidad John F. Kennedy. Docente. Actualmente trabaja en el sector público y privado asesorando a pymes.



predicción de riesgos, pero también introducen nuevos desafíos éticos, legales y operativos.

La gestión de RR. HH. o RR. LL. continúa centrada en orientar los comportamientos humanos solo que ahora ayudada por la analítica de datos que en materia de prevención de riesgos y accidentes laborales es crucial.

IA Y RIESGOS LABORALES: UN RETO ÉTICO Y REGULATORIO

El uso de IA en el ámbito laboral plantea cuestiones fundamentales:

- Decisiones automatizadas: ¿Qué tipo de decisiones pueden delegarse en sistemas de IA sin vulnerar derechos laborales?
- Riesgos laborales amplificados: La automatización no elimina los riesgos laborales; al contrario, puede amplificarlos si no se gestionan adecuadamente.
- Ética y auditorías: Las legislaciones internacionales actuales exigen evaluaciones de impacto y auditorías de algoritmos para garantizar que los sistemas de IA no sean discriminatorios, éticos y justos.

En Argentina, es necesario incorporar los nuevos derechos laborales digitales y ajustar la normativa existente para abordar estos desafíos. La legislación debe evolucionar hacia la regulación de derechos de cuarta y quinta generación, considerando los efectos de la IA en la privacidad, el empleo y las relaciones laborales algorítmicas.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La IA tiene un enorme potencial para optimizar la gestión de riesgos laborales:

- **Análisis predictivo:** Identificación de tareas de alto riesgo y prevención de accidentes mediante modelos basados en datos históricos.
- **Optimización de respuestas:** Sensores y dispositivos IoT, por ejemplo: relojes inteligentes que monitorean la salud de los empleados, detectando anomalías antes de que se conviertan en emergencias.
- **Capacitación y formación:** La ley de IA o RIA Europea aprobada durante el 2024 tiene como obligatorias las acciones de formación y sensibilización en IA, lo que nos llevará en las organizaciones a implementar modelos *superlearning*, un enfoque emergente que mejora la efectividad de la capacitación técnica y permite adquirir conocimientos de manera rápida y eficiente.



Es fundamental regular el uso de las tecnologías para fomentar el desarrollo de algoritmos que creen valor sin comprometer el bienestar de los empleados.



ALGORITMOS PRODUCTIVOS VS. EXTRACTIVOS

Adrián Todolí distingue entre algoritmos productivos, que aumentan la productividad sin intensificar el esfuerzo humano, y algoritmos extractivos, que incrementan la carga física y mental de los trabajadores. La implementación de estos últimos puede llevar a:

- Estrés laboral intensificado.
- Riesgos físicos y mentales elevados.
- Penalizaciones automatizadas sin intervención humana.

Es fundamental regular el uso de las tecnologías para fomentar el desarrollo de algoritmos que creen valor sin comprometer el bienestar de los empleados.

RECOMENDACIONES PARA UNA GESTIÓN RESPONSABLE

Para mitigar los riesgos asociados al uso de IA en el ámbito laboral, se proponen las siguientes acciones:

1. **Evaluaciones de impacto:** Auditorías periódicas para garantizar que los sistemas sean eficaces, no discriminatorios y éticos.
2. **Capacitación continua:** Implementación de estrategias de *reskilling* y *upskilling* (capacitación constante en el puesto de trabajo actual y para otros puestos de trabajo) para preparar a los empleados frente a las nuevas exigencias tecnológicas.
3. **Regulación clara:** Adaptación de las normativas laborales y de seguridad para incluir principios específicos relacionados con la IA.

CONCLUSIÓN

People Analytics e Inteligencia Artificial representan un avance sin precedentes en la gestión de recursos humanos, pero también requieren un enfoque cuidadoso para equilibrar su potencial con las implicancias éticas y legales. Incorporar estas herramientas de manera responsable es esencial para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar entornos laborales más seguros y eficientes. •

VOLVER
AL ÍNDICE



Por SONIA
RAQUEL
BARRIENTOS*

Cambio climático y salud ocupacional: el nuevo riesgo silencioso en las enfermedades profesionales

INTRODUCCIÓN

El cambio climático trasciende sus impactos medioambientales y afecta de manera directa e indirecta a todas las personas que habitan el planeta; en particular, tiene profundas repercusiones en la seguridad y en la salud de los trabajadores a nivel mundial.

En tal sentido, fenómenos como el aumento de las temperaturas, la exposición a radiación ultravioleta y la ocurrencia de eventos climáticos extremos representan riesgos adicionales significativos, con lo cual resulta indispensable desarrollar estrategias específicas de mitigación y adaptación orientadas a cada entorno laboral. Por ello, comprender en profundidad las dinámicas medioambientales es esencial para evaluar y gestionar de manera efectiva los riesgos asociados. Garantizar la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores implica actualizar las normas de seguridad e higiene y los baremos pertinentes.

Es crucial recordar que el derecho a la salud de los trabajadores constituye un derecho humano fundamental, consagrado tanto en el marco jurídico nacional como en los instrumentos internacionales, para lo cual proteger este derecho exige acciones inmediatas y sostenibles, reconociendo que un entorno laboral seguro y saludable no solo es una obligación legal, sino también un imperativo ético y social.

El informe más reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado en abril de 2024 revela datos alarmantes: más del 70% de la fuerza laboral mundial, equivalente a 2400 millones de trabajadores, enfrenta graves riesgos de salud relacionados con el cambio climático y el calentamiento global.¹

* Abogada, Facultad de Derecho (UBA). Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y Derecho Informático del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal. Diplomada en Derecho del Seguro (UCES). Diplomada en Derecho Informático (UP). Diplomada en Riesgos del Trabajo por IDEIDES de la UNTREF. Segunda Cohorte del Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género (Ley N° 27210). Autora de diversas publicaciones en derecho laboral.

1. Organización Internacional del Trabajo, Seguridad y salud en el trabajo y cambio climático. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-cambio-clim%C3%A1tico-crea-graves-peligros-para-la-salud-del-70-por-ciento-de>

Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de visibilizar esta problemática y replantear las políticas existentes en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva holística, lo que lleva a analizar el marco jurídico actual y los riesgos laborales emergentes.

CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA: MARCO NORMATIVO Y DESAFÍOS EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En primer lugar, se encuentra el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, adoptado en 2015 y ratificado por Argentina mediante la Ley N° 27270, que representa un compromiso global para combatir la alteración climática y construir un futuro sostenible con bajas emisiones de carbono.²

En el año 2023, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (comúnmente conocida como COP28) desarrollada en Dubái hubo avances importantes, que incluyeron el reconocimiento de los derechos laborales y la protección social en el contexto del Programa de Trabajo sobre la Transición Justa (JTWP, por sus siglas en inglés). Esto subraya la urgencia de situar la salud, particularmente la de los trabajadores, en el centro de la agenda climática.

La transición justa busca garantizar condiciones laborales seguras y saludables frente a los peligros climáticos y fenómenos extremos.³

En el marco normativo internacional se refuerzan estos objetivos mediante instrumentos claves existentes, como lo son los Convenios de la OIT 155, 187, 174, 148 y las Recomendaciones de la OIT 164, 194, 2015.

En el ámbito nacional, el Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático al 2030 da una base para integrar estos compromisos en políticas concretas, al considerar que la seguridad y la salud en el trabajo son esenciales para evitar que nuevos procesos o materiales incrementen riesgos, asegurando que la transición climática beneficie tanto al medio ambiente como a los trabajadores de manera transversal e incorporando el enfoque de género y la equidad intergeneracional.⁴

“

La transición justa busca garantizar condiciones laborales seguras y saludables frente a los peligros climáticos y fenómenos extremos.

”

RIESGOS LABORALES EMERGENTES Y ENFERMEDADES ASOCIADAS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Ahora cabe preguntarnos ¿cuáles son las enfermedades laborales vinculadas al cambio climático?

La problemática está íntimamente vinculada a los ámbitos del trabajo y los riesgos laborales emergentes, para lo cual es

2. Acuerdo de París. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico/acuerdo-de-paris>

3. Organización Internacional del Trabajo. Directrices de la OIT de 2015, una transición justa asegura que ningún trabajador quede rezagado en el cambio hacia una economía verde. Además, se promueve un entorno laboral saludable al reducir riesgos asociados con nuevas prácticas o materiales introducidos durante esta transición.

4. Plan Nacional de Adaptación y Mitigación al Cambio Climático al 2030. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/ambiente/cambio-climatico/plan-nacional>

importante hacer un análisis de estos últimos. Asimismo, desde el ámbito académico, se debate si estamos en presencia de nuevas enfermedades o de una redistribución de enfermedades existentes en otras latitudes.⁵

No caben dudas de que el cambio climático tiene incidencia laboral ya que las enfermedades existentes o emergentes que afectan al trabajador le impiden trabajar.

- Aumento de las temperaturas:

El aumento global de las temperaturas constituye un desafío significativo para trabajadores en sectores como agricultura, construcción, gestión de residuos, transporte y turismo, entre otros. Las condiciones de calor extremo pueden generar estrés térmico, insolación, agotamiento físico, enfermedades cardiovasculares, lesiones renales y otros padecimientos graves. Además, incrementan el riesgo de accidentes laborales debido a la fatiga, alteraciones cognitivas y desorientación.⁶

- Radiación ultravioleta solar:

Los trabajadores que desarrollan su labor al aire libre se encuentran especialmente vulnerables a la radiación ultravioleta (UV) solar. La exposición prolongada y sin protección a esta radiación puede generar diversas enfermedades y afecciones, tales como quemaduras solares, formación de ampollas en la piel, lesiones oculares agudas, debilitamiento del sistema inmunitario, cataratas y cáncer de piel, entre otros.

- Fenómenos meteorológicos extremos:

El aumento en la frecuencia, severidad e intensidad de fenómenos meteorológicos extremos como inundaciones e incendios forestales plantea serios riesgos para la salud y seguridad laboral, genera lesiones e incluso muertes. Estas condiciones climáticas extremas incrementan el riesgo de asfixia, quemaduras, congelación y, para los trabajadores de emergencia de primera línea (bomberos, socorristas, rescatistas), también exponen a peligros adicionales como gases tóxicos, explosiones, calor extremo y accidentes relacionados con la lucha contra incendios.

- Contaminación de los lugares de trabajo:

La contaminación del aire en los entornos laborales representa un desafío significativo para la salud de los trabajadores; afecta especialmente a aquellos que laboran al aire libre, en el sector del transporte y en actividades de alto riesgo como el combate de incendios. La exposición prolongada a contaminantes atmosféricos incrementa la probabilidad de desarrollar enfermedades graves, entre las que destacan el cáncer

“

No caben dudas de que el cambio climático tiene incidencia laboral ya que las enfermedades existentes o emergentes que afectan al trabajador le impiden trabajar.

”

5. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Jornada Técnica Enfermedades Laborales Emergentes relacionadas con el cambio climático y la transición verde, Gobierno de España, 22/09/2022. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=AhPhdPXmWoo&ab_channel=INSST

6. Salazar, Ana María, Jefa del Programa de Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, “Impacto del cambio climático en la salud laboral: un desafío emergente”. Disponible en: <https://uchile.cl/noticias/215692/impacto-del-cambio-climatico-en-la-salud-laboral-un-desafio-emergente>



de pulmón, enfermedades respiratorias crónicas y afecciones cardiovasculares.

- Enfermedades transmitidas por vectores:

Los trabajadores al aire libre, como agricultores, silvicultores, paisajistas, jardineros, pintores, techadores, pavimentadores, trabajadores de la construcción y bomberos, están particularmente expuestos a enfermedades transmitidas por vectores como arañas, mosquitos y garrapatas. Esta situación se ve agravada por la aparición de agentes infecciosos emergentes, como el SARS-CoV (en inglés: severe acute respiratory syndrome coronavirus, traducido como coronavirus del síndrome respiratorio agudo grave), la expansión de enfermedades hacia nuevas geografías (como el Zika) y la aparición de nuevos cuadros clínicos.

Además, muchas enfermedades reemergentes, como malaria, tuberculosis, enfermedad de Lyme, dengue, esquistosomiasis, leishmaniasis, enfermedad de Chagas y tripanosomiasis africana, están resurgiendo en partes significativas de la población, afectando tanto la salud física como la capacidad laboral de quienes se encuentran en contacto directo con los vectores.

- Productos agroquímicos:

La exposición a productos agroquímicos constituye un riesgo significativo para los trabajadores de sectores como la agricultura, plantaciones, industrias químicas, silvicultura, venta de plaguicidas, gestión de espacios verdes y control de vectores,



entre otros. El contacto directo o indirecto con estas sustancias puede ocasionar efectos graves en la salud, tales como intoxicaciones agudas, cáncer, neurotoxicidad, alteraciones endocrinas, trastornos reproductivos, enfermedades cardiovasculares y enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC).

- Riesgos psicosociales: la salud mental:

El cambio climático impacta significativamente en la salud mental de los trabajadores, especialmente en comunidades y sectores laborales altamente dependientes de actividades específicas, como la agricultura, silvicultura, pesca, salud pública y asistencia en emergencias. Factores como el estrés financiero, la carga laboral y la pérdida de esperanza en el futuro generan angustia, ansiedad, depresión y, en casos extremos, tasas elevadas de suicidio.

En profesiones como la atención a catástrofes y recuperación, se observan vínculos entre síntomas físicos intensos y trastornos como el estrés postraumático.

El calor extremo, como uno de los efectos del cambio climático, agrava los problemas de salud mental al provocar trastornos del sueño, dificultades de concentración y cambios en el comportamiento laboral. Esto afecta no solo la productividad, sino también la seguridad en el trabajo y el bienestar comunitario.

Un caso destacado es el de los trabajadores tailandeses, donde un estudio mostró que el 18% enfrentaba condiciones

de estrés térmico frecuente. Este factor se asoció con un mayor malestar psicológico, especialmente entre hombres jóvenes, lo que sugiere una conexión directa entre el estrés térmico, la angustia y las altas tasas de suicidio en este grupo.⁷

Es esencial implementar medidas integrales que aborden no solo los riesgos físicos, sino también los impactos psicosociales del cambio climático, promoviendo entornos laborales seguros y apoyo emocional efectivo.

CONCLUSIONES

El cambio climático pone de manifiesto cómo el afán de progreso ilimitado y una cultura centrada en el “tener” ha desplazado al “ser”, generando impactos profundos en el ecosistema.

Este contexto exige enfrentar nuevos desafíos, ya que el daño ambiental está hecho, y se requiere ajustar la normativa en materia de prevención, seguridad e higiene, además de revisar el baremo laboral para incluir las enfermedades laborales emergentes asociadas al cambio climático.

Es prioritario establecer políticas y estrategias integrales que aborden los problemas de seguridad y salud relacionados con el cambio climático, integrándolos a su vez en las políticas de salud pública y medio ambiente.

En este proceso, es fundamental no perder de vista las poblaciones laborales más vulnerables. Asimismo, los trabajadores de los servicios de emergencia afrontarán condiciones cada vez más peligrosas debido al aumento en la frecuencia e intensidad de los fenómenos meteorológicos extremos.

Este desafío nos recuerda que los trabajadores, quienes están más expuestos a los efectos del cambio climático, son sujetos de preferente tutela. Es esencial promover un consenso tripartito que no solo reconozca esta realidad, sino que implemente medidas concretas para salvaguardar su derecho humano fundamental a la salud.

Garantizar este derecho implica proteger su bienestar físico, mental y social en el contexto de los retos climáticos actuales y futuros. •

“

El cambio climático pone de manifiesto cómo el afán de progreso ilimitado y una cultura centrada en el “tener” ha desplazado al “ser”, generando impactos profundos en el ecosistema.

”

7. Organización Internacional del Trabajo. “Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante”. Informe. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.



Por MYRIAM CLERICI*

Romper barreras: por qué la igualdad de género en el trabajo es el camino hacia un futuro más justo

Hablar de riesgos laborales sin abordar la desigualdad de género en el empleo es ignorar una parte crucial del problema. A nivel global, las mujeres representan el 47% de la fuerza laboral, pero solo el 29% ocupa cargos directivos, según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2023. En el sector asegurador, la situación es aún más polarizada: aunque las mujeres constituyen el 60% de la fuerza laboral, solo el 19% ocupa posiciones de liderazgo.

En América Latina, en el segundo trimestre de 2023 la tasa de participación laboral femenina regional fue 51%, lo cual es 23 puntos porcentuales inferior a la de los hombres (74%). La tasa de ocupación de las mujeres fue 47%, siendo inferior en 22,5 puntos porcentuales a la de los hombres (69,6%). Finalmente, la tasa de desocupación, por su parte, fue 7,6% y 5,6%, respectivamente. En cuanto a cargos directivos en Seguros, la tasa es inferior a la global: un 13%.

Finalmente, si observamos esos mismos números en nuestro país, la participación de las mujeres en el sector de seguros está en aumento, pero aún queda camino por recorrer:

- En las asociaciones de productores de seguros (APAS), más del 43% de los PAS son mujeres y el 50% de los socios son mujeres.
- En el mercado medio, Argentina tiene más empresas que el promedio regional y global donde no hay mujeres en puestos directivos.
- En el mercado medio, Argentina también tiene más empresas que el promedio regional y global donde hay una mujer en puestos directivos.

* Fue directiva del mercado de seguros en ART líder con más de 25 años de experiencia. Actualmente es socia fundadora de Innovate Broker, socia directora de la Comisión de Control de Génesis Latam Consulting, Vicepresidenta de Relaciones Institucionales de la Fundación Iberoamericana del Seguro –donde además participa del *think tank*–, Presidenta de la Comisión Técnica Latinoamericana del Sello de Igualdad, Embajadora y Directora Regional para LATAM de Red MES y Embajadora de Fundación Flor. Referente en Argentina en equidad, igualdad y justicia de género, se desempeña además como *speaker* en diferentes eventos nacionales e internacionales.

-
- En cuanto a las políticas de negocios, solo 3 entidades priorizan la elección de proveedores liderados por mujeres o del colectivo LGBTI+.
 - Menos del 7% del total de entidades realizaron sondeos para detectar necesidades de productos con perspectiva de género.
 - El 13.2% de las entidades poseen mesa, área o sector de género.
 - El 30.8% de las entidades dictan capacitaciones con perspectiva de género.
 - El 41.95% poseen un plan de carrera y formación de liderazgo.

INVISIBILIZACIÓN

Cuando hablamos de riesgos laborales, solemos pensar en accidentes visibles, en tareas peligrosas, pero rara vez miramos más allá para ver qué otras cosas están afectando a las mujeres y a las minorías en el ámbito laboral. Es clave entender que el trabajo no impacta de la misma manera en todas las personas.

Empecemos por las tareas feminizadas. Muchas mujeres, especialmente en sectores como la salud, la educación y el cuidado, realizan trabajos que están naturalizados, considerados como “menos peligrosos” o “menos exigentes físicamente”, cuando en realidad tienen un impacto profundo en la salud física y mental. Las largas jornadas de pie, la atención constante, el desgaste emocional que conlleva cuidar de otros, no son suficientemente reconocidos como factores de riesgo en el mundo laboral. Esos riesgos están subregistrados, invisibilizados.

Pensemos también en los elementos de protección personal. Durante años, los equipos de protección se han diseñado bajo el estándar del “cuerpo promedio masculino”. ¿Qué significa esto para las mujeres? Que las botas, los cascos, los guantes, no siempre se ajustan correctamente a nuestros cuerpos. Algo tan básico como un chaleco de seguridad puede ser incómodo o incluso peligroso cuando no se adapta a la forma del cuerpo femenino. Esta falta de adecuación puede incrementar los riesgos de accidentes y hace que las trabajadoras se sientan menos protegidas.

Y luego está la cuestión de las tareas de cuidado, que no solo afectan a las mujeres en su hogar, sino también en el trabajo. Las mujeres siguen siendo las principales responsables del cuidado de niños, ancianos y personas dependientes, lo que implica que suelen enfrentar una doble jornada laboral. Esta realidad es raramente considerada en la evaluación de riesgos laborales. Los programas de prevención deberían tener en cuenta cómo estas responsabilidades adicionales afectan la salud física y emocional de las trabajadoras.

Es esencial que las organizaciones integren la perspectiva de género en sus políticas de seguridad y salud ocupacional. No se trata solo de cumplir con una cuota de igualdad, sino de reconocer las diferencias en las experiencias laborales y adaptar las medidas de seguridad a esas realidades. Incorporar la diversidad, entender las distintas necesidades y riesgos según



el género, no es solo una cuestión de equidad, sino de eficiencia y de mejora real en las condiciones de trabajo.

Esto incluye también la participación activa de las mujeres en los puestos de liderazgo. Porque cuando las mujeres y otras minorías están en posiciones de poder, tienen la capacidad de visibilizar estos problemas, de ponerlos sobre la mesa y de exigir soluciones. Solo con una mayor representación en la toma de decisiones podremos asegurarnos de que los riesgos invisibilizados finalmente sean atendidos.

ACCIDENTABILIDAD

Ahora bien, vayamos a la accidentabilidad de las mujeres trabajadoras.

Según el Informe sobre la Situación de Género –año 2023–, las mujeres trabajadoras argentinas representan el 42,7% de la población cubierta y sufren el 29,1% del total de los accidentes notificados. “La desigual participación de mujeres y varones en el mercado laboral –la distribución y concentración en determinadas actividades económicas– puede ofrecer una clave para comprender este fenómeno”, observa la SRT.¹

El mismo organismo en dicho documento explica cómo la mujer está presente principalmente en actividades tales como la administración pública, el servicio doméstico y la educación. Cabe destacar que, si hacemos la apertura de personal de casas particulares –servicio doméstico– sólo el 3% son varones. Además, se detalla que la brecha salarial es del 15%: es decir, a igual tarea y dedicación, ganamos 15% menos que los varones. Por otra parte, a pesar de ser menos, tenemos más accidentes *in itinere* (33.8 vs. 20).

1. Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la República Argentina, *Informe sobre la Situación de Género - Año 2023*. Disponible en: <https://www.srt.gob.ar/estadisticas/genero/anual/Informe%20Situaci%C3%B3n%20de%20Genero%20A%C3%B1o%202022.pdf>

En cuanto a la judicialidad, cuando las demandantes fueron mujeres, el 92,3% de los casos fueron trabajadoras de unidades productivas y el 7,7% trabajadoras de casas particulares.

NUEVAS OPORTUNIDADES

Teniendo en cuenta lo expuesto, se hace fundamental mirar hacia adelante e ir ganando la carrera de la prevención.

Según la OIT la participación de las mujeres en la minería del litio –campo donde se presentan las mejores expectativas, por tomar un ejemplo– merece una mención aparte. En esta industria, según el informe “Trabajo actual y futuro en la cadena de valor del litio en Argentina”,² tenemos un peso relativo mayor en los empleos de alta calificación en relación con los varones. ¿Y por qué tenemos que hablar y trabajar sobre esto? Porque en una industria en crecimiento, si no tenemos en cuenta el género y las diversidades, vamos a estar tarde.

Entre las profesionales, sobresalen las ingenieras, geólogas, contadoras y enfermeras. En tanto en los perfiles técnicos se destacan las profesionales de nivel medio de servicios administrativos y afines, técnicas en ciencias físicas y químicas y en ingeniería, e inspectoras de seguridad, salud y control de calidad. En cuanto a los puestos de media calificación, la mayor proporción corresponde a secretarías y empleadas de servicios de apoyo a la producción.

CONCLUSIÓN

A quien se encuentre llegando a estas líneas, primero le agradezco el interés, y luego lo invito a reflexionar sobre cómo podemos aportar cada uno de nosotros y nosotras a cambiar este paradigma. Porque la seguridad en el trabajo no puede ser completa si no consideramos a todas las personas que forman parte de él, sin importar su género, su rol o sus necesidades.

En términos generales, promover la igualdad de oportunidades y fomentar la diversidad permite lograr organizaciones donde el talento es valorado y desarrollado más allá de cualquier otra condición de las personas como pueden ser su género, nacionalidad, edad, creencias y capacidades, entre otras, creando así entornos de trabajo saludables y productivos. Además, permite pensar productos y servicios para todos los públicos.

La igualdad es un buen negocio y se logra con un plan de trabajo. El futuro de la mujer y la diversidad depende de nuestra capacidad para actuar hoy. Necesitamos romper las barreras que aún existen y crear un entorno donde cada voz, sin importar su género, etnia o experiencia, tenga un lugar en la mesa. Como alguien que ha dedicado su vida al sector corporativo, puedo decir con certeza que las generaciones futuras merecen un mundo laboral más justo, equitativo y diverso.

Está en nuestras manos construirlo. •

“

Incorporar la diversidad, entender las distintas necesidades y riesgos según el género, no es solo una cuestión de equidad, sino de eficiencia y de mejora real en las condiciones de trabajo.

”

2. Organización Internacional del Trabajo, documento “Trabajo actual y futuro en la cadena de valor del litio en Argentina”, año 2024. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/Trabajo%20actual%20y%20futuro%20en%20la%20cadena%20de%20valor%20del%20litio%20en%20Argentina_1.pdf



Por MATÍAS
HERNÁN DIPLOTTI* y
ALEJANDRO DIPLOTTI**

Baremizando la regresión

INTRODUCCIÓN

A casi 30 años de la vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo (en adelante LRT) y de sus Decretos Reglamentarios N° 658/96 y N° 659/96 originarios, los cuales tuvieron leves y tímidas reformas en los decretos 1167/03 y 49/14, se ha iniciado a partir de los trabajos elaborados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en adelante SRT), gremios y cámaras empresariales a través del Comité Consultivo Permanente (art. 40 de la LRT) la reforma de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales.

Recordemos que el dictamen emitido por el Comité Consultivo Permanente tiene carácter vinculante y, en caso de no existir unanimidad entre los diferentes sectores, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El primer escollo que se presenta en esta instancia es que no hay multiplicidad de propuestas; solo se ha acercado una al Comité, la cual intentaremos analizar y desglosar, pretendiendo dar una mirada desde la experiencia, la praxis y, por supuesto, desde el derecho aplicable.

No debemos perder de vista en nuestro análisis los fallos sobre el particular que ha esbozado nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN), respecto a la obligatoriedad del uso de los baremos, como así tampoco olvidaremos los criterios sustentados por nuestro Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, por ser el lugar del país donde ejercemos nuestra profesión. Todo ello será con el objetivo de verificar los alcances progresivos que pudiere o no contener el nuevo baremo en la cuantificación de la incapacidad.

* Abogado litigante egresado de la Universidad Nacional de Córdoba. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Internacionales Laborales por la Universidad Nacional de Tres de Febrero. Autor de diversos artículos y libros sobre la especialidad.

** Abogado litigante egresado de la Universidad Nacional de Córdoba. Ex Asesor Parlamentario.

LOS BAREMOS APLICABLES AL DÍA DE HOY

En los casos de demandas sistémicas, según el artículo 9 de la Ley N° 26773, se deben aplicar los baremos previstos por los Decretos Nros. 658/96, 659/96, 1167/03 y 49/14 los cuales sólo contemplan las consecuencias inmediatas del accidente de trabajo o enfermedad profesional desconociendo las mediatas previsibles pese a tener sustento claramente en el Código Civil y Comercial de la Nación.¹

La CSJN ha marcado su postura en autos “Ledesma, Diego Marcelo c/ Asociart ART S.A. s/ accidente” y en “Seva, Franco Gabriel c/ Asociart ART S.A s/ accidente-ley especial” respecto a la obligatoriedad de la utilización de la Tabla de Incapacidades Laborales y el Listado de Enfermedades Profesionales establecidos en los Decretos Nros. 658/96, 659/96, 1167/03 y 49/14, cuyo listado cerrado omite los modernos criterios de medicina legal sobre la existencia de muchas otras enfermedades que las limitadamente reconocidas por los mismos, máxime si se tiene presente la ratificación de los Convenios de la OIT 187 y 155 por parte de la República Argentina mediante las Leyes Nros. 26693 y 26694 los cuales han cambiado fundamentalmente el concepto de enfermedad profesional.² Además de ello, en numerosas situaciones la aplicación restrictiva del baremo puede conducir a paradojas que no resisten un análisis lógico-jurídico.

Se nos presentan diversas cuestiones con la aparición de esta Nueva Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales. Por un lado, no se han agregado nuevas patologías al listado cerrado, es decir, desde lo cualitativo el sistema sigue respondiendo exactamente igual que antes, no hay una ampliación de las contingencias cubiertas.

Desde lo cuantitativo ha cambiado, en un supuesto criterio de modernidad, la cuantificación de la incapacidad laboral. En ambos casos, como desarrollaremos, estamos frente a disposiciones que no contemplan en forma real el daño, por lo que francamente en este tipo de situaciones podríamos argumentar jurídicamente que no resultará aplicable el nuevo baremo.

La CSJN tiene dicho, y otros Tribunales Superiores Provinciales,³ que la aplicación de los baremos reglamentarios existe con el único fin de generar previsibilidad (de las compañías de seguro) al sistema; intentando disfrazarla de igualdad de trato, con el único objetivo de recortar las facultades de los magistrados a la hora de establecer el grado de incapacidad y proteger de este modo la “sustentabilidad” del sistema mostrando lo beneficioso de la automaticidad de la prestación tarifada, olvidando que estamos frente a un “sujeto de

1. Schick, Horacio, “Ley 27.348, complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo: Análisis y perspectivas. Tercera parte”, 2017. Disponible en: MJ-DOC-11907-AR | MJD11907.

2. Mezio, Eduardo, “La necesaria adecuación del sistema de ‘enfermedades profesionales’ a la legislación en vigencia”, 2015. Disponible en: <https://studylib.es/doc/914352/la-adequaci%C3%B3n-del-sistema-de-ep-a-la-ley-26693>

3. Suprema Corte de la Provincia de Mendoza, “González Juan José c/ Asociart ART S.A. p/enfermedad accidente”, 23/02/2018.

preferente tutela jurisdiccional” (art. 14 bis CN), según los fallos de la propia Corte.

La propuesta reiterada de aplicación obligada de los baremos impuesta a los jueces del trabajo, que ya fue cuestionada cuando fue incorporada en la Ley N° 26773, constituye una abierta afectación de la capacidad autónoma de los magistrados de determinar las incapacidades, sometiéndolos exclusivamente sobre la base de las pautas rígidas establecidas por el imperfecto baremo de incapacidades laborales que se pretende instaurar.

Por otra parte, tal como veremos en los apartados siguientes, y como fundamento principal, ingresará en los planteos judiciales el decreto 410/01, ya que en su artículo 2, apartado 1, segundo párrafo, reza:

En caso de que las secuelas de dichas enfermedades no se encuentren encuadradas en la Tabla mencionada precedentemente, hasta tanto el Comité Consultivo Permanente disponga la pertinente incorporación a la misma, las Comisiones Médicas deberán ajustarse a las “Normas para la Evaluación, Calificación y Cuantificación del Grado de Invalidez de los Trabajadores Afiliados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones” dispuestas en el Decreto N° 478/98.

El Comité Consultivo Permanente no ha dispuesto en el nuevo baremo la inclusión de nuevas patologías, ha quitado algunas y minimizado otras y solo ha variado la cuantificación de las secuelas previstas. Si la Tabla de Evaluaciones que se pretende aprobar menoscaba lo que contenía su antecesora, y en el baremo previsto en el Decreto N° 478/98 se encuentra cuantificado con mayor porcentaje la secuela incapacitante, ¿se aplicará el Decreto N° 659/96 o el N° 478/98? ¿Habrá violación al principio de Progresividad? El Principio de Progresividad surge, como sabemos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC)⁴ y de la Convención Americana de los Derechos del Hombre (CADH).⁵ Los Estados Parte se obligaron a adoptar medidas económicas y técnicas, en la medida de los recursos que se disponga, para lograr en forma progresiva la plena efectividad de los derechos reconocidos, con las limitaciones establecidas en los artículos 30 y 32 y el artículo 4 respectivamente. En la misma línea, el artículo 75, inciso 19 de la Constitución Nacional al establecer

“

La propuesta reiterada de aplicación obligada de los baremos impuesta a los jueces del trabajo, que ya fue cuestionada cuando fue incorporada en la Ley N° 26773

”

4. Artículo 2.1 Parte II: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

5. Artículo 26: Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

las obligaciones del Poder Legislativo ha prescripto que debe “Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social...”

No aparece como posible desde la logicidad jurídica que la cuantificación de un grado incapacitante sea en menor medida que como se encontraba instaurado con la Tabla prevista en el Decreto N° 659/96, con la fundamentación aparente de “modernos criterios de evaluación de incapacidad”.

PRIMERA APROXIMACIÓN DE ANÁLISIS A LA NUEVA TABLA DE EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES LABORALES

Podrá advertir el lector que nos encontramos frente a una noticia en desarrollo pues no sabemos a ciencia cierta si el proyecto que se está tratando en la actualidad se aprobará a “libro cerrado” o existirán modificaciones que, eventualmente, puedan cambiar lo que aquí estamos sosteniendo.

Es claro que en aras de esta modernización, la cual se viene manifestando en diversas resoluciones de la SRT –en concreto y sólo al título ejemplificativo las Resoluciones Nros. 20/21, 54/23, 23/24– se pretende una simplificación de la evaluación médica, pudiendo realizarse, siempre según la normativa apuntada, el acto médico a través de videollamada u otros medios informáticos (imágenes).

Con el baremo actual, necesariamente se debe utilizar el goniómetro para las mediciones de la función del segmento afectado que fueran consecuencia de la contingencia padecida, y para el caso, por ejemplo, de lesiones osteoarticulares cuya limitación funcional sea establecida como incapacidad laboral secular.

Sin embargo, el nuevo baremo cambia las reglas goniométricas estableciendo valores con escalas reducidas y preestablecidas para las limitaciones funcionales y únicamente de tipo activa, asignando porcentajes menores de incapacidad en su gran mayoría a las limitaciones contempladas en el baremo 659/96. De allí se deriva la lógica de las resoluciones antes apuntadas; no existirá ningún tipo de problema para la evaluación por videollamada o imágenes por parte del galeno de la SRT que evalúe al trabajador pues asignará un porcentaje en forma directa sin necesidad de medición. Se cercena también, de este modo, el derecho de defensa del trabajador, pues al intentar asignar valores únicos en todos los supuestos, el médico de parte como perito de control que pueda ir a las juntas médicas (art. 7 Resolución N° 298/17), carecerá de sentido, pues en la automaticidad que se intenta instaurar no habrá discusión de tipo médica en esa sede, máxime si se realiza el examen con medios informáticos. En esa línea argumental, eventualmente, puede que en un futuro no sorprenda la eliminación del patrocinio letrado obligatorio.

El problema que se suscita a partir del nuevo baremo es que se asignan porcentajes únicos y menores a los establecidos por el Decreto N° 659/96 para toda la escala de limitación funcional y no hay discriminación en la salud de cada trabajador,

“

*... el nuevo baremo
cambia las reglas
goniométricas
estableciendo valores
con escalas reducidas
y preestablecidas
para las limitaciones
funcionales y
únicamente de tipo
activa...*

”



estandarizando resultados, olvidando que cada paciente-trabajador es único y que cada secuela debe ser evaluada de manera personalizada. Esta eliminación del pensamiento médico en el baremo de incapacidades laborales colisiona netamente con la ciencia de la medicina, la cual, como sabemos, no es exacta.

En la misma línea de estandarización, se eliminan los posibles disensos en patologías que poseen escalas de graduación de incapacidades en forma directa, es decir, por el solo hecho de ocurrir (*v.gr.*: meniscectomía). El problema de ello es que se han establecido valores directos para lo que se encontraba en escalas pero a lo mínimo que se establece en el baremo 659/96; en el caso de las meniscectomías con secuelas cuya graduación iba desde el 10% y hasta el 15%; si se aprueba la nueva tabla de evaluaciones, quedará en 4%. Aquel ítem del baremo 659/96 se elimina y engloba todos los supuestos de extracción de meniscos en un 4%.

Continuando con un análisis de tipo parcial de algunas patologías del nuevo baremo, ya que el manejo completo de la Nueva Tabla de Incapacidades insumirá aprendizajes pragmáticos y necesariamente de profesionales de la medicina, nos encontramos con que a partir de su aprobación en el caso de las hipoacusias sólo será necesaria la producción de una única audiometría, lo cual puede traer aparejado no solo errores en la detección de la patología sino que a la vez las mediciones pueden no ser del todo exactas, perjudicando al trabajador a la hora de la asignación del porcentaje incapacitante.

Respecto a las patologías columnarias se elimina la coexistencia de incapacidades anatómicas y de limitación funcional. El baremo 659/96 establece: “los porcentajes de limitación funcional se suman aritméticamente cuando son varios

los movimientos afectados”, y aclara dicho baremo que la limitación de la movilidad se valora aparte sumándose aritméticamente y se combina con la lesión anatómica coexistiendo, de este modo, ambas secuelas. Ello, de aprobarse el nuevo baremo dejará de existir y se incluirá regresivamente la limitación funcional como parte de la patología anatómica. En la misma línea de regresión, desaparecen de la tabla de incapacidades las lumbalgias y cervicalgias postraumáticas. En igual sentido, y tal como veremos, todas las secuelas fueron reducidas a la mínima expresión. En este capítulo, por ejemplo, hernia de disco operada con secuelas en el baremo 659/96 va de 20% a 40% mientras que en el nuevo, dependiendo el sector afectado, primeramente irá desde 4% a 12%, o incluso con una secuela gravísima como la pseudoartrosis llega a 24%.

Otro tema de gravedad se presenta con la evaluación de los dedos de las manos. Nuevamente, se baremiza a la baja de todos los dedos, menos el pulgar. En el baremo actual, el índice y el pulgar (dedos que hacen pinza) poseen para las limitaciones funcionales secuelares mayores incapacidades. Se asimila el índice al resto de los dedos excluyendo el pulgar. En otra línea regresiva, se elimina el adicional del 5% sobre la incapacidad anatómica por miembro hábil.

En los casos de disfonía realiza una discriminación regresiva de tipo alevosa. En el baremo 659/96 se establece la disfonía funcional irreversible como valor único del 15% de incapacidad y 20% para los casos de nódulos operados con secuelas o laringitis crónica irreversible. En esta línea, se pretenderá distinguir en estadios 1, 2 o 3 según la alteración de la voz. En el estadio 1 será aquella que no afecte la comunicación y asigna un 3% de incapacidad. El 2 afecta la comunicación, la comprensión es dificultosa pero se entiende al hablante y asigna un 7%; y, por último, el 3 es cuando no se puede entender al hablante y allí asigna el 15%. La disfonía funcional irreversible es una patología donde el trabajador pierde su voz al someterse al agente de riesgo, es decir, mientras sobrecarga su voz. Se elimina la discriminación por alteraciones anatómicas y se asimila todo por alteraciones de tipo funcionales y, por supuesto, con determinación de incapacidad a la baja.

Desaparece también el porcentaje de recalificación laboral como factor de ponderación objetivo.

Se perdió la oportunidad de incorporar factores de riesgo psicosociales y secuelas por violencia laboral, siguiendo pendiente la adecuación de la LRT al Convenio OIT 190.

Podemos destacar algunos aspectos progresivos, si se quiere; incorporación a la tarifa prevista por la LRT del daño estético por cicatrices quirúrgicas, y por aquellas ocurridas por el hecho u ocasión del trabajo que no estaban previstas en el baremo 659/96; por ejemplo, la cicatriz en cuero cabelludo donde vuelve, en esa zona, a nacer el cabello. Se cambian las escalas para la medición de los factores de ponderación y se agrega un escalonamiento del factor ponderación de edad, y en general aumenta la escala de asignación.

“

Se perdió la oportunidad de incorporar factores de riesgo psicosociales y secuelas por violencia laboral, siguiendo pendiente la adecuación de la LRT al Convenio OIT 190.

”



En el daño psíquico aparece el Grado I en la Reacción Vivencial Anormal Neurótica con nueva asignación de porcentaje incapacitante para los casos de estrés postraumático, pero solo para supuestos de ocurrencia de evento impactante, aterrador o peligroso. Dejando de lado, de este modo, padecimientos modernos como el síndrome de *burn out* o supuestos de *mobbing*.

La hernia umbilical o epigástrica en la nueva tabla posee un porcentaje incapacitante del 3%, en el 659/96 es 0%. Sin embargo, en las hernias gigantes eventradas de 40% la reduce a 20%. Esta en general es la línea de todo el baremo nuevo, se adicionan pequeñas lesiones que antes no estaban y se baja el resto de las incapacidades, marcando un viraje regresivo en la cuantificación de incapacidad.

Se continúa con la línea de que un trabajador no puede superar el 65% de incapacidad si no lo hace anatómicamente (sin factores de ponderación) y a la vez se aplica el método Balthazar (de la capacidad residual restante) sobre secuelas de un mismo siniestro en franca contraposición con criterios de Tribunales Superiores provinciales como el de Córdoba, por ejemplo, en autos “Sarmiento, Demetrio Faustino c/ Asociart ART SA”, ratificado en “Velazquez, Ignacio Elpidio c/Galeno ART SA – 3201113”, donde se ordenó la suma aritmética de las incapacidades secuelares derivadas de un accidente de trabajo. Criterio, que incluso hace poco tiempo fue ratificado en autos “Pringles Altamira, Claudio Ivan c/ Federación Patronal Seguros SA - Expte 7455176”. Sin embargo, aparece como olvidado en miras de la modernidad, y este criterio permanece pétreo en el baremo originario y en el que se busca aprobar.



LA HERRAMIENTA JURÍDICA PROCESAL DISPONIBLE: INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY N° 26773⁶

La presente modificación del baremo conspirará contra uno de los principales objetivos del sistema, que es evitar la litigiosidad pues para ello se previó el paso obligatorio por las Comisiones Médicas en la Ley N° 27348 con la adhesión de las provincias.

Esta nueva Tabla de Evaluación no solo no es moderna, sino que es regresiva en diversos aspectos, tal como vimos. Ocurrirán supuestos múltiples de discriminación ante igualdad de circunstancias y patologías: habrá trabajadores con daños en su salud que no podrán ver reparado su daño en igualdad de condiciones con los que fueron cuantificadas sus secuelas a través del baremo 659/96.

¿Con qué criterio lógico-jurídico una secuela incapacitante es evaluada hoy de una manera, y luego de la aprobación de la nueva tabla será evaluada de otra y a la baja?

El juez debe tener facultades amplias para la determinación de incapacidad y calificación legal de la dolencia demandada. Son innumerables las patologías que pueden ser derivadas de un accidente o enfermedad profesional (máxime con el nuevo concepto introducido por la Ley N° 26693, ratificando el Convenio 155 de la OIT) por lo que ligar casi matemáticamente secuela incapacitante con baremo parece arcaico desde las ciencias médicas.

Por tanto, y sin perjuicio de que los jueces lo pueden hacer de oficio,⁷ consideramos que se debe peticionar la inconstitucionalidad del artículo 9 de la Ley N° 26773. Damos razones: en primer lugar, estamos frente a un sistema que se pretende

6. Declarada por numerosas Cámaras del Trabajo en diferentes provincias.

7. CSJN, "Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y Otra c/ Ejército Argentino s/ daños y perjuicios", 27/11/2012.

cerrado pero fue pensado originariamente para admitir nuevas dolencias (art. 6, inc. 2, b) de la LRT), por tanto no se puede pretender maquillar la igualdad de trato de trabajadores ante una falta de previsibilidad de las propias aseguradoras, sin atentar contra la razonabilidad, el derecho vigente y las reglas de la lógica. No puede cohonestarse jurisdiccionalmente este aspecto bajo ningún sentido y con ello hacer que el trabajador pierda parte de su indemnización matizando su derecho en la modernidad de la evaluación del daño a su salud.

En realidad, el verdadero problema no se encuentra en la existencia de los listados, ya que son útiles para ir circunscribiendo o no la prueba de la causalidad laboral; el problema es adjudicarles un carácter hermético, cerrado unívoco y “mágico”, y hacer de ello la única forma de acceder a la prueba de las secuelas incapacitantes, máxime si, como se sabe, las ciencias médicas no son ciencias exactas y en la mayoría de los casos no existen consecuencias inmediatas, sino también mediatas previsibles (reagravamientos a lo largo del tiempo, por ejemplo) y pueden coartar la reparación del daño a la salud del trabajador.

El sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo, tanto en la cuantificación como en la cobertura de patologías, debe ser más inclusivo y extenso, mas nunca regresivo en la cuantificación de incapacidad, sobre todo si tenemos presente que estamos frente a un sujeto de especial tutela constitucional (art. 14 bis CN) y los propios jueces tienen normas de aplicación que no deben olvidar (art. 9 de la LCT *in dubio pro operario*). Entonces todo el plexo normativo que imbuye al Derecho del Trabajo incita a que toda interpretación normativa debe ser resuelta en favor del trabajador, máxime cuando es víctima de la pérdida de su única fuente de ingresos.

Los baremos solo constituyen tablas con valores “subjetivos”, que pueden ser muy mutables entre sí y que muchas veces no pueden especificar claramente cada una de las variables a considerar al momento de tener que dictaminarse una incapacidad,⁸ por ello es en extremo importante que sea el Juez del Trabajo, nutrido de los principios que conforman y protegen al trabajador, quien decida sobre este particular en base a pautas objetivas y jurídicas, tanto en la dolencia como en la extensión.

Por último, a la luz del presente análisis resulta evidente que existe un favorecimiento en la ecuación de indemnización para con las prestadoras del sistema (ARTs), pues no sólo con la reforma del artículo 12. 2 por el Decreto N° 669/19 y las Resoluciones Nros. 1039/19 y 332/23 se abonan en la actualidad indemnizaciones actualizadas con índices inferiores a la inflación del mismo período, sino que ahora se pretende que esas reparaciones se cuantifiquen en menor medida y nuevamente en perjuicio del trabajador. •

“

El sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo, tanto en la cuantificación como en la cobertura de patologías, debe ser más inclusivo y extenso, mas nunca regresivo en la cuantificación de incapacidad

”

8. Pérez Dávila, Luis Alejandro, “Utilización y practicidad de los baremos. Aspectos que dificultan su legitimidad”, DT2009. Disponible en: R/DOC/3948/2007.



Por MARIO S. FERA*

Reflexiones sobre la interacción entre el sistema judicial y el sistema normativo de protección sobre riesgos del trabajo**

INTRODUCCIÓN. LAS ETAPAS O “TEMPORADAS” DEL SISTEMA

La entrada en vigencia de la Ley N° 24557, a mediados de la década iniciada en 1990, fue motivo de numerosos cuestionamientos judiciales que, apreciados hoy en los umbrales de los treinta años de vigencia de aquella, permiten reconocer distintas etapas atravesadas por el hoy denominado “sistema sobre riesgos del trabajo”.¹

Se trata de etapas signadas por fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que –desde 2004– motivaron sucesivos cambios normativos; algunos se dieron por vía legislativa (en 2012 y 2017 mediante las Leyes N° 26773 y N° 27348, respectivamente) y otros (los más numerosos) se materializaron en disposiciones que emanaron del Poder Ejecutivo Nacional (decretos y cientos de resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo).

Así, el mencionado “sistema sobre riesgos del trabajo” ha sido, desde nuestra perspectiva, uno de los más afectados por pronunciamientos del Máximo Tribunal de nuestro país dictados en defensa de la Constitución Nacional.

La secuencia que produjo la interacción entre la labor legislativa y los aludidos fallos permite hoy, según lo anticipamos, identificar al menos tres etapas significativas² iniciadas por cada una de las leyes, aguardando aún que el Poder Ejecutivo Nacional cumpla la orden que el legislador hace casi cinco años le impartió en el artículo 23 de la Ley N° 27348:³

* Abogado (UBA). Especialista en Derecho Judicial. Juez y Presidente de la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Fue Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en 2010 y 2018. Fue Presidente del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación (2011 y 2013). Es docente y autor de numerosas publicaciones.

** Karina V. Couceyro colaboró en la confección de este artículo.

1. Título III de la Ley N° 27348.

2. A ellas en adelante nos referiremos indistintamente como “temporadas”, por su afinidad con la secuencia de las series que nos acostumbramos a ver en pantallas de televisión mediante plataformas digitales.

3. Según dicha norma, de febrero de 2017, “El Poder Ejecutivo deberá, dentro del plazo de seis (6) meses contados desde la vigencia de la presente ley, elaborar un texto ordenado de las leyes 24.557, 26.773 y de la presente.”

1. una primera etapa o “temporada” iniciada con la entrada en vigencia de la Ley N° 24557, la cual motivó sucesivas inconstitucionalidades declaradas por la Corte Suprema desde 2004;
2. una segunda etapa o temporada iniciada con la entrada en vigencia de la Ley N° 26773, la cual motivó diversos fallos del Máximo Tribunal en procura de lograr interpretaciones razonablemente protectoras del derecho a la salud de las víctimas, hasta el fallo que –según consideramos– marcó un punto de inflexión porque trazó una línea interpretativa encaminada –más allá de su grado de acierto, según nuestro criterio– a la perdurabilidad del régimen (caso “Espósito”);⁴
3. una tercera etapa o temporada iniciada con la “invitación” que plasmó la Ley N° 27348⁵ y concluyó con el dictado por la Corte Suprema del fallo “Pogonza”.⁶

El “post Pogonza”⁷ parece haber inaugurado una nueva “temporada”. Ello al tiempo en que el mismo Alto Tribunal acaba de reafirmar el estándar de la validez constitucional de la obligatoria instancia administrativa previa diseñada por la Ley N° 27348 (con el reciente fallo “Behrens”);⁸ a la vez que los tribunales anteriores se encuentran esforzándose al máximo para lograr, en cada caso según sus particularidades, conjugar ese estándar de validez –afirmado para la generalidad– de la instancia administrativa previa, con el mandato constitucional del debido proceso (acceso a justicia, tutela judicial efectiva, etc.) que debe quedar asegurado pese a los obstáculos de un esquema normativo que se presenta incompleto o muy complejo para quien atraviesa la emergencia propia de una contingencia que afecta su salud.

Esta última necesidad de conjugar un estándar general con derechos y valores en cada caso –muchas veces dificultosa– se debe, en buena medida desde nuestra visión, a varios factores que a continuación enunciamos: a) el desorden metodológico (por incumplimiento, de parte de los mandatarios del Poder Ejecutivo que con distinto signo político lo ostentaron desde 2017, del mandato del artículo 23 de la Ley N° 27348); b) los vacíos que presenta el esquema procesal de la Ley N° 27348 (por carencia, por ejemplo, de normas adjetivas que articulen debidamente la instancia administrativa obligatoria y la instancia judicial); y c) la diversificación –con reglas diferentes y de

4. Fallos: 339:781, del 07/06/2016.

5. Invitación para que las provincias se adhieran al régimen procesal de las comisiones médicas como instancia administrativa obligatoria, plasmada en el art. 4 de la Ley N° 27348 (correspondiente al título I de dicha ley, al que se invitó concretamente a adherir). Agrega en su segundo párrafo ese artículo que: “La adhesión precedentemente referida, importará la delegación expresa a la jurisdicción administrativa nacional de la totalidad de las competencias necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 1°, 2° y 3° del presente y en el apartado 1 del artículo 46 de la ley 24.557 y sus modificatorias, así como la debida adecuación, por parte de los Estados provinciales adherentes, de la normativa local que resulte necesaria.”

6. Fallos: 344:2307; del 02/09/2021.

7. Desde nuestra metáfora, parece signado por la leyenda “continuará”.

8. Fallos: 347:1709; del 05/11/2024.



difícil comprensión en algunas jurisdicciones– que presenta el sistema según las provincias.⁹

En definitiva, todo parece indicar que nos encontramos a la espera de resultados de nuevas interacciones judiciales con las normas; vale decir, a una cuarta, y tal vez después quinta o más temporadas del régimen, hasta la satisfacción razonable del principal objetivo plasmado hace casi 30 años en el artículo 1 de la ley N° 24557 (en especial en su apartado 2, b).

SOLO REFLEXIONES PARA POSIBLES ACCIONES

Como se señala en el título de estas líneas, en armonía con los límites de tiempo del Congreso en el cual nuestras ideas fueron expuestas, con este sucinto trabajo nos propusimos solo reflexiones. Y en esa línea advertimos que los fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación durante la –señalada– primera “temporada”, fueron para marcar inconstitucionalidades de la Ley N° 24557 y otros fallos fueron para

9. No nos extendemos aquí –ya que excede el marco de las reflexiones propuestas– sobre el detalle de estos factores, que estimamos claramente visibles –según nuestra experiencia judicial– en la práctica de quienes procuran atravesar las distintas etapas desde que una contingencia se produce hasta que se logra la satisfacción reparatoria.

interpretar debidamente alguno de los aspectos legales y adecuarlos a la finalidad protectora del régimen.¹⁰

Todo ello sobre la base de que el sistema se destina a proteger la salud de las personas trabajadoras, su integridad física, psíquica y espiritual; y ello se relaciona estrechamente con las condiciones dignas y equitativas de labor garantizadas por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional; norma esta última que, como señalamos reiteradamente en el ámbito académico, nos recuerda la distinción civilista que nos ubica en las denominadas obligaciones “de resultado”.¹¹

De cara al mandato constitucional expreso y prioritario, el sistema sobre riesgos del trabajo ha de entenderse diseñado para proteger la salud de las personas trabajadoras; por dicha razón, parece razonable entender que, en principio, quien inicia un juicio en reclamo de una reparación a su salud por un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo, acude al sistema judicial porque se considera insatisfecha con lo que el sistema normativo protectorio le ofrece a través de sus interlocutores privados o administrativos. No parecería razonable, por ende, presuponer que quien acude al sistema judicial lo hace para obtener un beneficio o enriquecimiento ilícito.

Se sabe que el sistema sobre riesgos del trabajo fue diseñado –procesalmente hablando– para que resulte en cierto modo “autoaplicable” o para que un órgano administrativo técnico especializado permita una tramitación más ágil, que disuada una pretensión judicial; mas cuando aquello no da satisfacción, debería quedar abierta, de un modo claro y muy amplio, el acceso a los tribunales (arts. 99, 116 y 31 de la Constitución Nacional).

El Poder Judicial debe intervenir, dentro del contexto aludido, como otro poder del Estado, distinto del órgano administrativo que ejerció una competencia cuasi jurisdiccional, como es el caso de las Comisiones Médicas. Se sabe que, en nuestro diseño constitucional, el ejercicio de atribuciones materialmente jurisdiccionales solo puede validarse con estricto criterio excepcional, dada la prohibición expresa del ejercicio de facultades judiciales por parte de quien ejerce el Poder Ejecutivo que emana de la Carta Magna.¹²

El fallo “Pogonza”¹³ de la Corte Suprema de Justicia de la Nación afirmó la constitucionalidad de la instancia ante las

“

... el sistema sobre riesgos del trabajo ha de entenderse diseñado para proteger la salud de las personas trabajadoras...

”

10. De acuerdo con el art. 1, apartado 2, son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT, N° 24557):

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; y d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

11. Dice el citado artículo constitucional que el trabajo gozará de la protección de leyes que “asegurarán” al trabajador ciertos derechos, y pone en primer lugar el derecho a las “condiciones dignas y equitativas de labor”.

12. Cf. el art. 109 y su concordancia con los arts. 99, 108, 116 y 117 de la Constitución Nacional.

13. Fallos: 344:2307, dictado en 2021.



Comisiones Médicas, no obstante tratarse de organismos administrativos que en principio no están autorizados para ejercer funciones jurisdiccionales. Se los autoriza en el marco de la doctrina desarrollada por el Máximo Tribunal de la Nación, con carácter excepcional, por los fundamentos expresos dados por la Corte que incluyen la necesaria condición de que las decisiones emanadas de los órganos administrativos sean susceptibles de revisión con amplitud y suficiencia.¹⁴

En otro orden, estimamos que con sus normas “de fondo” el sistema sobre riesgos del trabajo alcanza a cubrir hoy, razonablemente, las consecuencias derivadas de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo (incapacidades temporales y definitivas, mediante una tarifación cuantificada en base a factores como son el salario, la edad y la incapacidad de la persona afectada). Pero ello no puede afirmarse sin olvidar que –de acuerdo con su origen y desarrollo hasta la actualidad– se trata de un sistema que ha de entenderse diseñado para atender la responsabilidad objetiva del empleador por el emprendimiento que dirige y, así, la subrogación de esa responsabilidad en una aseguradora, implica –desde el punto de vista de las normas fundamentales y los valores que las inspiran– una triangulación legal que es constitucionalmente válida en tanto satisfaga con plenitud las consecuencias de los daños causados a la víctima (cf. doctrina del fallo “Aquino”¹⁵ de la Corte Suprema).

La labor de los tribunales se despliega, desde esta perspectiva, para atender a quienes se consideran víctimas de esas

14. *Ibidem*, considerando 10, en especial el último párrafo.

15. Fallos: 327:3753.

contingencias laborales, de manera tal que procura dar una respuesta satisfactoria indagando si, en cada caso, existe o no responsabilidad. En esa línea, cabe señalar que durante toda la secuencia de estos casi 30 años de vigencia de la Ley N° 24557 hubo varios fallos de la CSJN que abordaron diversos institutos del régimen, no obstante que los primeros fallos relevantes hayan demorado varios años en ser dictados (“Gorosito”¹⁶ en 2002, y “Castillo”¹⁷, “Aquino”¹⁸ y “Millone”¹⁹ en 2004).

Hoy, en presencia de lo que consideramos una cuarta etapa o temporada, concluiremos estas reflexiones con cinco ideas efectuadas a modo de propuestas de mejoramiento del sistema:

- a. nos preocupa la falta de prevención adecuada, por lo cual estimamos que resulta urgente la sanción de una ley al respecto que derive en la reducción de la siniestralidad. Estimamos que con dicha ley, adaptada a las condiciones de trabajo actuales, podría reducirse sustancialmente la siniestralidad y, naturalmente, la litigiosidad judicial;
- b. consideramos que la articulación de la instancia administrativa con el proceso judicial es una asignatura pendiente del sistema. La instancia administrativa y el proceso judicial deben aparecer normativamente previstas como una secuencia clara, en orden a la garantía de acceso a justicia de personas en situación de hipervulnerabilidad.²⁰ La Corte Suprema en los casos “Pogonza” y “Behrens”²¹ presupone una revisión judicial amplia y plena de la actuación de los órganos administrativos, en defecto de lo cual la instancia previa obligatoria deviene inválida constitucionalmente hablando.²² De tal modo, la única manera de convalidar la constitucionalidad de una comisión médica –como organismo administrativo dependiente del Poder Ejecutivo que ejerce una facultad cuasi jurisdiccional en el sistema constitucional argentino– es con una revisión judicial amplia y plena; ello significa que las vías de acceso a la justicia –sea por vía de acción o de recurso– deben ser claras y los plazos razonables, habida cuenta de que quien se encuentra legitimada para utilizarlas es una persona que se considera víctima de un accidente o

“

La labor de los tribunales se despliega (...) para atender a quienes se consideran víctimas de esas contingencias laborales, de manera tal que procura dar una respuesta satisfactoria indagando si, en cada caso, existe o no responsabilidad.

”

16. Fallos: 325:11.

17. Fallos: 327:3610.

18. Fallos: 327:3753.

19. Fallos: 327:4607.

20. Fera, Mario S., “Aproximaciones al concepto de “vulnerabilidad” en el derecho del trabajo argentino”, en Carpineti, Gabriela, *Acceso a la Justicia. Las personas en situación de vulnerabilidad*, Buenos Aires, Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2022, p. 44-71.

21. Fallos: 347:1709, del 05/11/2024.

22. Ello surge evidente del contenido del último párrafo del considerando 10 del fallo “Pogonza” en el que se afirma que queda resguardada por la norma el carácter de “amplio y suficiente” del control judicial. Por otra parte, el mismo párrafo señala que “La norma instituye una acción en la que las partes tienen derecho a ofrecer y producir la prueba que consideren pertinente y que permite la revisión del acto por parte de un tribunal que actúa con plena jurisdicción a fin de ejercer el control judicial suficiente y adecuado que cumpla con la garantía del art. 18 de la Constitución Nacional”.

-
- enfermedad; vale decir, es una persona con presunción de encontrarse en situación de emergencia e hipervulnerabilidad. La ley de “protección”, desde tal perspectiva, no debería ser diseñada con implícita desconfianza de que quien la invoca miente en sus reclamos; ni la instancia administrativa puede válidamente ser un camino laberíntico ni desarticulado de la posible vía judicial posterior;
- c. la articulación de criterios médicos en las sedes administrativa y judicial debería lograrse mediante un único protocolo de actuación, emanado, según estimamos, en base al ejercicio de las atribuciones que la Corte Suprema de Justicia de la Nación inviste como órgano de gobierno del Poder Judicial y con facultades reglamentarias. Ello para encaminar constitucionalmente la actuación de los órganos administrativos cuyas decisiones son eventualmente revisables por el Poder Judicial. Estimamos que es indispensable unificar los criterios de actuación médica, para lograr uniformidad y evitar pretensiones judiciales innecesarias, y que ello es misión del Poder del Estado que debe custodiar la plena satisfacción de los derechos (arg. arts. 18, 31, 108, 116 y concordantes, Constitución Nacional). Por otra parte, estimamos que en el ámbito nacional es una asignatura pendiente la creación y puesta en funcionamiento de un cuerpo médico, tal como la ley lo prevé, lo cual debería extenderse a todas las jurisdicciones que acepten el procedimiento administrativo obligatorio;
 - d. otra necesidad que parece presentar el sistema hoy es la ampliación de la estructura administrativa para que sea razonablemente adecuada a la cantidad de siniestros y su localización en todo el país, dado que el sistema debe cubrir en los hechos lo que declama en las palabras acerca de la protección de las víctimas. En defecto de ello, hoy los tribunales enfrentan en cada caso el desafío de determinar si el sistema, en su funcionamiento concreto cualitativo y cuantitativo, garantiza el acceso a la justicia y tutela judicial efectiva. En ausencia del número de comisiones médicas y su control para el debido cumplimiento de sus fines, no parece razonablemente cumplido el objetivo principal de la ley que es atender el mandato constitucional de asegurar condiciones dignas de labor;
 - e. la sistematización normativa como mandato expreso del artículo 23 de la Ley N° 27348 sigue aún incumplido. Existen demasiadas normas desordenadas que impiden o dificultan la protección de un derecho tan importante como el que procura atender el sistema sobre riesgos del trabajo. •



Por LILIANA
HEBE
LITTERIO*

Aproximación a las “tele” enfermedades profesionales

LAS “TELE” ENFERMEDADES PROFESIONALES EN LA NORMA LEGAL Y REGLAMENTARIA

La protección de 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 elevado de desarrollo.¹

Sin embargo, un solo artículo de la Ley N° 27555 (art. 14) se ocupa del tema, al igual que lo hace su Decreto Reglamentario N° 27/2021 (Anexo I, art. 14). Ambas disposiciones operarían como normas de colisión que no brindan soluciones, sino que indican a qué normas a dictarse debe recurrirse para encontrarlas.

En efecto, el artículo 14 de la ley mencionada le atribuye genéricamente a la autoridad de aplicación –que en los términos del artículo 18 de la ley es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuyas funciones pasaron a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social–, las siguientes facultades: el dictado de las normas relativas a higiene y seguridad en el teletrabajo; el control del cumplimiento de dicha normativa, con participación sindical; y la determinación de la inclusión de las enfermedades causadas por el teletrabajo dentro del listado previsto en el artículo 6, inciso 2, de la Ley N° 24557.²

* Abogada Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora Titular Consulta Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UBA-Derecho). Profesora Maestrías en Derecho del Trabajo, Derecho de Familia, y Especialización en Asesoría Jurídica de Empresas (UBA); y en posgrados de otras universidades. Consultora externa OIT en trabajo infantil/adolescente. Integrante de la Comisión elaboradora del anteproyecto de Ley N° 26390 (Prohibición Trabajo Infantil y Protección Trabajo Adolescente). Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Academia Nacional de Derecho. Autora de numerosos libros y publicaciones. Entre otros, coautora con Héctor Guisado del libro *Teletrabajo, La Ley, 2024*.

1. Al respecto ver Litterio, Liliana H., autora de los capítulos: I, V, VII, IX a XXI y XXIII a XXVI en Litterio, Liliana H.; Guisado, Héctor C., *Teletrabajo*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2024, especialmente p. 69 y ss; p. 365 y ss.

2. La norma también incorpora una presunción de existencia de accidente de trabajo en los términos del art. 6, inc. 1 de la Ley N° 24557, de la cual aquí no nos ocupamos. Remitimos al lector a Litterio, Liliana H. autora de los capítulos: I, V, VII, IX a XXI y XXIII a XXVI, en Litterio, Liliana H.; Guisado, Héctor C., *op. cit.*, especialmente p. 257 y ss.

Por su parte, el artículo 14 del aludido Decreto Reglamentario N° 27/2021, en su Anexo I, encarga al mencionado ministerio, *específicamente* a través de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo –organismo descentralizado actuante en su ámbito–, la elaboración de un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables, y sobre la eventual necesidad de incorporar al listado del mencionado artículo 6, inciso 2 de la Ley N° 24557 y sus modificatorias, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento allí previsto.

A esas dolencias por nuestra parte las hemos dado en denominar “tele” *enfermedades profesionales* y es a ellas a las que nos vamos a referir en este breve artículo.

SOBRE EL ESTUDIO A REALIZAR Y EL LISTADO A EXTENDER

Se generaron distintas opiniones doctrinales en orden a la competencia para estudiar las condiciones de higiene y seguridad y la eventual incorporación de nuevas enfermedades profesionales.³

Sin embargo, como hemos visto, la norma reglamentaria al disponer que es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo la autoridad competente para formular ese estudio sobre la situación de higiene, salud y seguridad en el teletrabajo –lo que incluye la probable inclusión de nuevas enfermedades profesionales– a nuestro juicio no es necesario que lo lleve a cabo el propio Ministerio de Trabajo, actualmente sería la Secretaría de Trabajo, que sí tiene la función normativa que le atribuye el artículo 14 de la Ley N° 27555.

Consideramos que lo dicho es así en tanto el listado de enfermedades profesionales debe ser *modificado* por decreto del Poder Ejecutivo (conf. art. 6, inc. 2, Ley N° 24557). Pero, la *iniciativa* corresponde al Comité Consultivo Permanente (CCP) previsto en el artículo 40 de la Ley N° 24557, previo dictamen de la Comisión Médica Central (conf. art. 40, incs. 1 y 2 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 Maza⁴ y por nuestra parte compartimos.

La Superintendencia de Riesgos de Trabajo, entonces, está capacitada para concretarlo. Téngase en cuenta que el organismo en su momento emitió la Resolución N° 1552/2010 –a la cual nos referimos en el próximo acápite–, 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 N° 19587 y N° 24557.

Si bien hasta donde tenemos conocimiento se “habría estado trabajando” en torno a la idea de formular el estudio,

“

... nada impide que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo proponga al Comité Consultivo Permanente la inclusión de nuevas enfermedades...

”

3. Con relación al tema puede verse, Sappia, Jorge, autor de los capítulos I, II, III, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVIII, XIX, en Sappia, Jorge; Pécora, Rosalía, *Régimen legal de teletrabajo*, Córdoba, Alveroni Ediciones, 2021, p. 117.

4. Maza, Miguel A., “Accidentes de trabajo y teletrabajo. Una norma sin sentido en la Ley 27.555”, en *Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni, noviembre de 2020.

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 artículo 6, inciso 2, de la Ley N° 24.557, “tele” enfermedades profesionales específicas, sin perjuicio de que algunas de las enfermedades mencionadas en el Decreto N° 658/1996 y sus modificatorios pueden ser causadas por el teletrabajo (por ejemplo, las que tienen vinculación con trastornos visuales, lumbares o cervicales).

LOS RIESGOS Y SU PREVENCIÓN

En una nota informativa preparada por Villasmil, Bueno y Montt,⁵ en 2021, los autores realizan un estudio comparativo de la legislación latinoamericana en materia de teletrabajo y alertan que, si bien esta modalidad puede evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto o *in itinere*, también puede 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 adoptar las *medidas preventivas* necesarias para evitarlos o minimizarlos, cuyo costo no puede recaer en ningún caso sobre el trabajador.

Señalan que el teletrabajo puede 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 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 lado, los *riesgos ergonómicos* pueden resultar del uso de una silla de altura no regulable, 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.

Para prevenir los riesgos es fundamental la supervisión del ámbito en el cual el teletrabajador desarrolla su actividad, siempre con la debida preservación de su derecho a la intimidad protegido por nuestra ley de teletrabajo.

Precisamente con relación a la prevención de riesgos no puede pasar inadvertida la Resolución N° 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.⁶ En efecto, entre

“

...el teletrabajo puede 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 y conductas de ciberacoso y violencia digital, entre otros.

”

5. Villasmil, Humberto; Bueno, Carmen; Montt, Guillermo, “Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”, Santiago de Chile, OIT, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, octubre de 2021.

6. Cabe aclarar que esta medida se encuentra nuevamente vigente a partir de la finalización de la situación de emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/2020, durante la cual la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 21/2020 la había suspendido en los casos en que los empleadores habilitasen a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular.



otras cosas, esta medida 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. art. 3), que fue desarrollado por la Coordinación de Teletrabajo, conjuntamente con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Red de Teletrabajo.⁷

SOBRE LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Jorge Sappia, desde su experiencia profesional señala 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.⁸

Con posterioridad a la sanción de la Ley de Teletrabajo 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.

7. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf

8. Sappia, Jorge, autor de los capítulos I, II, III, V, VI, VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVIII, XIX en Sappia, Jorge; Pécora, Rosalía, *op. cit.*, p. 146.



Se trata del Acuerdo N° 1803/2022 “E”, del 04 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 N° 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 S.A., y el Acuerdo N° 1564/2023 “E”, del 27 de mayo de 2022 entre el Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (CEPETEL) y Telefónica de Argentina S.A.

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 laborales en el régimen de teletrabajo.

SOBRE 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 N° 24557).

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.⁹

Vale la pena señalar que 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

9. La primera sentencia definitiva es del 28/05/2023 (N° 116.366) y la segunda del 31/05/2023 (N° 116.436), ambas dictadas en los autos: “Ezcurra María c/ Provincia ART S.A. S/ Recurso decisión Comisión Médica Central”.

(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, CPCCN).

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 la inclusión de las “tele” enfermedades en la lista del artículo 6, inc. 2 de la Ley N° 24557 como resultado de dicho estudio. Pero, nada quita la necesaria *relación de causalidad* que debe existir entre la tarea y la enfermedad.

REFLEXIÓN FINAL

Ya que el teletrabajo “desparrama” enfermedades, es decir, distinto tipo de dolencias, de orden físico/ergonómico y psicosocial, ante su falta de inclusión en el listado correspondiente cabe preguntarse quién se ocupa de ellas.

Sin perjuicio del dictado de las normas generales sobre higiene y seguridad en el teletrabajo requerido por la Ley N° 27555, así como del debido control de la prestación, que debe llevarse a cabo con participación sindical y sin vulnerar el derecho a la intimidad del teletrabajador (protegido por la misma ley, arts. 15, 16 y concordantes), a efectos de comprobar que los elementos de trabajo y el medio laboral son los adecuados, habría que realizar un estudio concienzudo de *carácter eminentemente práctico*, de la salud y sus riesgos en el teletrabajo, no solo por indicación del reglamento sino porque es imprescindible, y continuar con la inclusión en el listado de contingencias cubiertas de aquellas derivadas de la modalidad de teletrabajo ampliamente difundida.

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

Independientemente de cuál sea el futuro de la ley de teletrabajo, si la toma de decisiones no se dilata por más tiempo se cubriría una necesidad imperiosa en la protección de la salud laboral de los trabajadores cuando las enfermedades profesionales que adquieren tienen su causa directa, inmediata y exclusiva en el teletrabajo. •

“

... el teletrabajo puede provocar enfermedades profesionales, por eso el estudio reglamentariamente encargado a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo es fundamental, así como también la inclusión de las “tele” enfermedades en la lista del artículo 6, inc. 2 de la Ley N° 24557 como resultado de dicho estudio.

”

VOLVER
AL ÍNDICE



Por ANTONIO
LLAMAS*

Prevención en riesgos del trabajo

NORMATIVA APLICABLE

La prevención en los riesgos del trabajo quedó establecida en la Ley N° 24557, en sus primeros artículos.

Artículo 1. Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT)

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.
2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):
 - a. Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
 - b. Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;

Artículo 4. Obligaciones de las partes

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- a. La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- b. Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;

* Abogado, Universidad del Salvador. Especialista en Derecho del Trabajo. Abogado Litigante. Secretario FOFETRA (Foro Federal de Institutos y Comisiones de Derecho Laboral y Procuradores de la República Argentina).

c. Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;

d. Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.

Para su aplicación se debería cumplir con la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley N° 19587, Provincia de Buenos Aires, 21/04/72, que se sancionó en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5 del Estatuto de la Revolución Argentina. Otra deuda de la democracia.

El decreto reglamentario de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo es el N° 351/79. Este decreto, junto con la Ley N° 19587, establece las condiciones de seguridad e higiene que deben cumplir los establecimientos en Argentina.

También hubo otros decretos reglamentarios, como el N° 351/79, N° 911/96 y el N° 170/96.

Desde la sanción de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (en adelante LRT) el 13/09/95 hasta el día de hoy nada más se ha dicho respecto de la prevención desde la actividad parlamentaria; las leyes N° 26773 del 10/2012 y la N° 27248 del 03/2017 nada dicen sobre prevención.

Al momento de sancionarse la que terminó siendo la ley 27348, la CGT solicitó cambios al proyecto y que se mejorara el plazo de un año a seis meses para dictar una nueva ley de Seguridad e Higiene.

Hubo un proyecto con estado parlamentario; ya no.

- De las enfermedades profesionales

Artículo 6. Contingencias

1. 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, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y este dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2. a. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

“

El decreto reglamentario de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo es el N° 351/79. Este decreto, junto con la Ley N° 19587, establece las condiciones de seguridad e higiene que deben cumplir los establecimientos en Argentina.

”

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

2. b. Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones: ...

- Convenio N° 155. Ley N° 26693. Convenio N° 187. Ley N° 26694

Las leyes argentinas que aprueban los Convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las Leyes N° 26693 y 26694 respectivamente; se publicaron en el Boletín Oficial del 26 de agosto de 2011 y entraron en vigor el 13 de enero de 2015.

El Convenio 155 de la OIT se refiere a la seguridad y salud de los trabajadores y el 187 relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. Entre sus disposiciones, establece que los empleadores deben garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos que estén bajo su control sean seguros.

- Recomendación 194 de la OIT de 2002

Establece que las enfermedades profesionales deben ser incluidas en la prevención, registro, notificación e indemnización.

La recomendación indica que las enfermedades profesionales deben incluir:

- Las enfermedades enumeradas en el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1964, modificado en 1980.
- Otras enfermedades que se incluyan en la lista de enfermedades profesionales que se recoja en el anexo de la recomendación.
- Una parte titulada “Presuntas enfermedades profesionales”.

Las recomendaciones de la OIT son directrices no vinculantes, mientras que los convenios o protocolos son tratados internacionales jurídicamente vinculantes.

- Convenio 190. Ley N° 27580

Brinda herramientas al sector empleador para la prevención y abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 9: Obligaciones de prevención del empleador).

- Leyes supraconstitucionales: Son los tratados internacionales de derechos humanos que tienen jerarquía constitucional y prevalecen sobre la constitución nacional.

En Argentina, la jerarquía normativa de las leyes se estructura de la siguiente manera: Constitución Nacional, convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, leyes nacionales.



La Constitución Nacional es la ley suprema porque las demás leyes deben respetar sus lineamientos. La supremacía constitucional es un principio teórico del Derecho Constitucional que establece que la Constitución debe estar jerárquicamente por encima de todo el ordenamiento jurídico de un país.

El debate del listado cerrado de enfermedades profesionales debería estar saldado.

SOLDADURAS

La soldadura es un proceso mecánico por el cual se unen dos piezas de metal, pueden ser pequeñas piezas o enormes. Los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos.

Es verdad, que en numerosas actividades industriales las soldaduras son llevadas a cabo por robots (por ejemplo, la industria automotriz); sin embargo, son muchas más donde son seres humanos quienes las realizan. Es aquí donde los operadores del sistema de riesgos deben estar muy atentos. ¿Se cumple con las normas de prevención?

La prevención en soldaduras

Soldar, cortar y soldar con latón (alambre de soldadura que tenga un alto contenido de cobre, como un alambre de bronce al silicio) son actividades peligrosas que representan una combinación única de riesgos tanto para la seguridad como para la salud de los empleados en muchas industrias.

Proteger a los empleados cuando desempeñan operaciones de soldadura depende de entender los peligros involucrados y las medidas apropiadas para poder controlarlos. El control de los peligros relacionados con la soldadura incluye evitar las lesiones en los ojos, usar protección respiratoria, ventilación del área de trabajo, usar ropa protectora y contar con equipo seguro para usar.

Soldar es un método que une piezas de metal usando calor, presión o ambos. Existen más de 80 diferentes tipos de procesos asociados con la soldadura. Algunos de los tipos más comunes para soldar incluyen: soldadura al arco, que incluye soldar con varilla; la soldadura al arco en atmósfera de gases de blindaje, con arco de tungsteno, la soldadura al arco con plasma y la soldadura al arco sumergido.

Otros procesos de soldadura pueden usar gas oxiacetilénico, corriente eléctrica, láseres, rayos de electrones, fricción, ultrasonidos, reacciones químicas, calor de gases combustibles y robots.

- Cortar: consiste en calentar el metal con una llama y dirigir una corriente de oxígeno puro a lo largo de la línea que se va a cortar.
- Soldar con latón: involucra un metal de relleno o una aleación (una combinación de metales), el cual tiene un punto de fusión más bajo que el de las piezas metálicas que se van a unir. Los materiales de relleno, tales como el plomo y el cadmio, pueden ser muy tóxicos.

Prevención en la salud de los trabajadores en las soldaduras

Gases y vapores. La exposición a gases metálicos (tales como cinc, magnesio, cobre y óxido de cobre) pueden causar fiebre de los humos metálicos. El humo de la soldadura también puede irritar los ojos, la nariz, el pecho, y las vías respiratorias, y causar tos, dificultad para respirar, falta de aliento, bronquitis, edema pulmonar. Algunos componentes de los vapores de la soldadura, tal como el cadmio, pueden ser fatales en poco tiempo.

- Calor: las chispas y el calor intenso al momento de soldar pueden causar quemaduras.
- Ruido: la exposición a fuertes ruidos puede dañar permanentemente la audición de los soldadores.
- Luz: visible, ultravioleta, y radiación infrarroja. La luz intensa asociada con el soldar al arco puede causar daños en la retina, mientras que la radiación infrarroja puede dañar la córnea y resultar en la formación de cataratas.

Soldadura por rayo de electrones y rayo láser: la soldadura con rayo láser utiliza un rayo concentrado de luz para alcanzar soldaduras muy precisas. El rayo en sí o el reflejo del rayo puede causar ceguera si golpea los ojos.

Lesiones musculoesqueléticas: los soldadores tienen una alta incidencia de quejas musculoesqueléticas, incluyendo lesiones de la espalda, dolor de hombros, tendinitis, reducción de la fuerza muscular, síndrome de túnel carpiano, síndrome de Raynaud y enfermedades de las coyunturas en las rodillas. Las posturas al trabajar pueden contribuir a estas afecciones.

Efectos en la salud a largo plazo

Numerosos estudios han demostrado que los soldados tienen un mayor riesgo de contraer cáncer de pulmón, y posiblemente cáncer de laringe y de las vías urinarias. Estos resultados no son sorprendentes dadas las grandes cantidades

“

Proteger a los empleados cuando desempeñan operaciones de soldadura depende de entender los peligros involucrados y las medidas apropiadas para poder controlarlos.

”

de sustancias tóxicas en el humo de la soldadura, incluyendo los agentes causantes de cáncer tales como cadmio, níquel, berilio, cromo y arsénico.

Prevención en los riesgos

- Riesgo eléctrico
- Incendio y explosiones
- Maquinaria peligrosa
- Tropiezos y caídas
- Espacios confinados
- Gases comprimidos.

Reducir los peligros relacionados con la soldadura

- Controles de ingeniería y prácticas de trabajo
- Usar materiales menos peligrosos, como la soldadura de plata sin cadmio y los electrodos libres de asbestos, guantes y agarraderas.
- Usar ventilación para sacar vapores y gases perjudiciales. La ventilación de escape local saca los vapores y gases en el punto de origen y es el método más efectivo.
- Equipo de protección personal

La ropa protectora que se debe usar durante la soldadura (por soldadores y trabajadores que estén cerca) incluye: guantes de puño largo resistentes al fuego; botas con punta de acero; delantal de cuero; máscara; overoles resistentes al fuego; anteojos de seguridad; cascos y botas altas.

- Monitoreo de aire

Monitoreos rutinarios del aire para determinar los niveles de materiales peligrosos y ruido en el área de soldadura.

- Monitoreo médico

Se recomienda que todos los trabajadores expuestos a los procesos de soldadura reciban exámenes médicos al menos una vez al año debido a los peligros asociados con la soldadura. Un médico debe examinar los pulmones, la piel, los ojos, el corazón y la audición, y llevar a cabo cualquier otro examen que sea apropiado.

- Capacitación

Los soldadores deben recibir capacitación sobre el uso seguro del equipo y los procesos, así como también sobre las prácticas seguras de trabajo y los procedimientos de emergencia.

CONCLUSIÓN

Las soldaduras son procesos mecánicos llevados a cabo por seres humanos en situación de trabajo, en distintos ámbitos abiertos, cerrados, a la luz del día o en la noche, incluso en profundidades marinas. Los trabajadores están expuestos a una gran cantidad de riesgos, y es ahí precisamente donde la prevención alcanza su mayor consideración, como así las patologías presentadas por estos trabajadores que muchas veces son rechazadas por las aseguradoras de riesgos. •

VOLVER
AL ÍNDICE



Por KARINA MALITO*

Prevención de riesgos laborales. El diferencial de la ley de riesgos del trabajo

La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557 entró en vigencia el 01 de julio de 1996. Para entonces habían pasado unos ochenta años desde la primera norma referida a las condiciones laborales –Ley N° 9688 de 1915–, que había respondido, de alguna manera, a las preocupaciones surgidas del Informe sobre el estado de las clases obreras en el interior de la República, elaborado por Juan Bialet Massé diez años antes.

La citada Ley N° 24557 fue sancionada con el propósito de prevenir los riesgos del trabajo y la reparación de los daños derivados de su ejercicio con el objetivo de dar protección a todos los trabajadores.

En tal sentido, y con el fin brindar protección a los trabajadores, expresamente define que el objetivo de la ley es “Reducir la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos laborales”.

La prevención de riesgos laborales busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral; como así también fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo.

Por ello, podemos indicar que la ley de Riesgos del Trabajo fijó las siguientes pautas, a saber:

- a. Mejorar las condiciones de los trabajadores referidas a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Desarrollar conciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores.
- c. Disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo.

* Abogada (UBA) 1994. Estudios de postgrado: Máster in Business Administration (MBA), Postgrado en Management (Università di Bologna), Diplomatura en Medio Ambiente. Se especializó en el Derecho de seguros, cuenta con amplia experiencia en seguros patrimoniales y de personas, habiéndose desempeñado en compañías de seguro tales como La Buenos Aires, Mapfre y Experta Seguros. Actualmente ocupa el cargo de Gerente SR de Prevención y Prestaciones en Experta ART.

Esta clara definición de la ley de “primero prevención” no es una mera declaración, sino que también abarca:

- La aspiración social: siempre prevenir es mejor, por el bien de trabajadores y de la sociedad. Un ambiente de trabajo sano y seguro es mejor calidad de empleo;
- La economía y el desarrollo mediante la reducción de accidentes y enfermedades laborales; se reducen costos y se aumenta la productividad, incrementando la competitividad;
- La reputación empresarial con el crecimiento sostenible.

Asimismo, y siempre persiguiendo el objetivo de la prevención, la propia ley define los roles de cada uno de los actores involucrados.

Por una parte, el empleador cuenta con un deber de seguridad, por ello debe cumplir con las normas de higiene y seguridad, generales y específicas.

En tanto que el trabajador debe cumplimentar normas específicas, tales como la realización de exámenes médicos, utilización de elementos de protección personal, concurrir y realizar las capacitaciones específicas, como así también realizar denuncias ante omisiones o incumplimientos, entre otros.

Por su parte, el Estado debe cumplir con sus funciones regulatorias y de fiscalización, mientras que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deben brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores conforme reglamentación específica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Como fue indicado anteriormente, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales fue uno de los pilares de la Ley de Riesgos del Trabajo, y para ello pusieron en valor los conceptos técnicos de la Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo (Ley N° 19587/72) y su decreto reglamentario (Dec. N° 351/79). Desde la promulgación de la Ley de Riesgos del Trabajo en el año 1996, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo actualizó y amplió la normativa reglamentaria netamente técnica para llevarla a estándares internacionales. Como primer ejemplo, e inmediatamente después de la promulgación, se pusieron en vigencia decretos específicos para actividades de la industria, la construcción y el agro. Con el tiempo el marco normativo se fue ampliando hasta estos días, en los que se empieza a hablar del reemplazo y actualización de la Ley N° 19587.

A más de 20 años de su creación, el sistema de Riesgos del Trabajo significó el pasaje de un esquema basado en la incertidumbre hacia otro de mayor previsibilidad, cimentado el Estado como generador de legislación y control, y con la participación necesaria de los trabajadores, empleadores y de las aseguradoras.

Vigente a partir del 01 de julio de 1996, el sistema de Riesgos del Trabajo no solo cambió la forma de reparación económica de los daños permanentes, sino que instauró un camino donde la prevención dejó de ser un disvalor para convertirse en un valor esencial en la protección de la vida y la salud de los trabajadores. Se pasó de un esquema basado en la responsabilidad individual a un subsistema de la seguridad social.

“

A más de 20 años de su creación, el sistema de Riesgos del Trabajo significó el pasaje de un esquema basado en la incertidumbre hacia otro de mayor previsibilidad...

”



En este proceso, y tal como se ha mencionado precedentemente, la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557 le otorgó al Estado el rol determinante e indelegable de regular, fiscalizar y controlar el sistema y de preservar la calidad, solvencia y equidad con que opera el mismo.

Hay mucho por hacer aún para prevenir accidentes en el trabajo, pero, a decir verdad, se ha avanzado notablemente con cifras que nos acercan a países con un mayor desarrollo de una cultura preventiva que el nuestro.

Todo ha servido para mejorar la calidad de empleo en la Argentina y para una delimitación precisa de los derechos de quienes intervienen en la cobertura y, por, sobre todo, del respeto al trabajador a partir de considerar que la dignidad de la persona humana no puede evaluarse en el campo económico.

Las políticas y sus consecuentes acciones de prevención fueron monitoreadas por el Estado a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo mediante programas de fiscalización, a fin de verificar el efectivo cumplimiento de los empleadores sobre la normativa en materia de salud y seguridad y controlar las acciones de seguimiento y asesoramiento que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deben realizar.

Estos programas de fiscalización se aplican a las empresas en función de sus características siniestrales. Entre ellos podemos mencionar:

1. Empleadores con siniestralidad elevada: programas PESE y PESE Pyme.
2. Actividades riesgosas: programas especiales, tales como construcción, minería, entre otros.
3. Accidentes graves y mortales: patologías trazadoras, por las cuales se realiza una investigación y la definición de un programa preventivo.
4. Obligaciones generales: para el resto de los riesgos.

La puesta en marcha de estos programas y el trabajo en conjunto de empresas y Aseguradoras de Riesgos del Trabajo han logrado reducir la siniestralidad, con resultados satisfactorios.

Ello se refleja en el índice de incidencia global que pasó de 84,3 trabajadores accidentados cada mil trabajadores cubiertos en 1996 a 37 trabajadores accidentados cada mil trabajadores cubiertos para 2020. Esto representa una disminución del 56%.¹

Si se excluyen los accidentes *in itinere*, el índice de incidencia sólo para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pasó de 82,2 a 26 cada mil trabajadores cubiertos entre los mismos períodos, es decir, un 68,3% menos.²

Transitados los 25 años logramos diseñar e implementar mejoras en las condiciones de salud y seguridad, con un futuro alentador con nuevas herramientas tecnológicas que permiten un abordaje ampliado e inclusivo.

Así, nos referimos a la “gamificación” como una herramienta que puede convertir el aprendizaje en una actividad inmersiva, lo que implica el uso de los mecanismos, la estética y el pensamiento de los juegos para atraer a las personas, incitar a la acción, promover el aprendizaje y resolver problemas.

La incorporación de nuevas tecnologías permite incorporar metodologías diferenciadoras en los procesos de formación y sensibilización de riesgos laborales y su prevención.

La utilización de simuladores y realidades virtuales otorgan la posibilidad de abordar el aprendizaje y la capacitación de los trabajadores desde una perspectiva totalmente innovadora y diferenciadora.

La principal ventaja de estos simuladores es que la realidad virtual sitúa al trabajador en un entorno simulado de la realidad, sintiéndola y percibiéndola como si estuviera realmente allí sin estar expuesto al riesgo.

Estos entornos de entrenamiento virtual forman un puente entre las capacitaciones teóricas y los entrenamientos prácticos reales.

Lo más interesante de estas experiencias es que aplican la pedagogía basada en la reflexión y facilitan el aprendizaje de una manera lúdica.

Ante los nuevos avances y desafíos, la incorporación de la tecnología potenciará la prevención y, en ese aspecto, debemos estar preparados sistemática y jurídicamente.

Hoy podemos concluir que las aspiraciones de la ley de Riesgos del Trabajo en cuanto a la reducción de la siniestralidad mediante la prevención se han cumplido, con un futuro inmerso en la innovación como una herramienta para conectar y enfocar la gestión en prevención.

Con el foco en la prevención se construyen procesos de trabajo seguros con permanente capacitación de los trabajadores. •

“

La incorporación de nuevas tecnologías permite incorporar metodologías diferenciadoras en los procesos de formación y sensibilización de riesgos laborales y su prevención.

”

1. Fuente: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

2. Ídem.



Por
NICOLÁS
ALEJANDRO
OCCHI*

La disfuncionalidad de las comisiones médicas ante el “caso fatal”: por la derogación de su intervención obligatoria

LA RE-CONFIRMACIÓN DE LA INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA Y OBLIGATORIA

El reciente fallo “Behrens”¹ ha puesto fin a la inestabilidad jurisprudencial que algunos predicaban en relación a su predecesor “Pogonza”.²

Los cuatro actuales ministros³ de la Corte Suprema de Justicia de la Nación validaron la atribución de competencias jurisdiccionales a las Comisiones Médicas (en adelante CMJ), en calidad de instancia administrativa previa y obligatoria. Horacio Rosatti constituyó el voto conjunto al lado de Carlos Rosenkrantz y Juan Carlos Maqueda, pero sin dar ninguna motivación a su cambio de postura, puesto que no había votado en “Pogonza”, garantizando la perdurabilidad del criterio. Mayor fortaleza tiene “Behrens”, porque Lorenzetti tampoco se había expedido en “Pogonza” y en esta ocasión aportó al voto mayoritario sus propios fundamentos, que no difieren en demasía de los ya establecidos. En síntesis, aun descontando la jubilación de Maqueda, el dato biológico de las edades de los restantes ministros permite inferir que la constitucionalidad de las Comisiones Médicas estará fuera de discusión por un lapso prolongado.

Esta jurisdiccionalidad en el Poder Ejecutivo genera especial problemática en las contingencias que derivan en la muerte del trabajador, y donde usualmente la controversia estriba en los derechohabientes como litisconsortes que concurren a percibir las prestaciones dinerarias, dificultando el mentado fin

* Doctor en Derecho (UNR). Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Especialista en Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo (Universidad de Castilla-La Mancha, España, becado por la UNR). Co-Director de la Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo (UNR). Docente Responsable de la Especialización en Derecho de la Seguridad Social (UNR). Docente de grado por concurso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (FDER-UNR). Ex Prosecretario de la Sala III de la Cámara de Apelación en lo Laboral de Rosario. Abogado Relator en lo Laboral de Rosario.

1. CSJN, “Behrens, Roberto Oscar c/ Asociart ART SA s/ accidente – ley especial”, CNT 45559/2019, 05/11/2024.

2. Fallos: 344:2307.

3. Conformación de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a la fecha de la realización del Congreso que aquí se comenta (21 y 22 de noviembre de 2024).

de “reducir el costo y el tiempo del litigio”.⁴ Como mostraré, la historia del Derecho Comparado permite arribar al convencimiento de que la instancia administrativa no estuvo pensada para las hipótesis de muerte del trabajador.

ANTECEDENTES DE LA RECLAMACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA EN CASO DE MUERTE

De acuerdo a mis investigaciones, el origen más remoto de las CMJ puede hallarse en la legislación española, es decir, en las “Comisiones Técnicas Calificadoras” (en adelante CTC) creadas por la “Ley Bases” de 1963, sancionada durante la dictadura de Franco. Dichas comisiones fueron extinguidas por el RDL N° 36/1978, al retornar la democracia, y recién extinguidas definitivamente por el RD N° 2609/1988, bajo la gestión del presidente Suárez del partido centrista UCD. No obstante, dicha legislación sucesiva traspasó la función de las CTC a las nuevas “unidades de valoración médica” en sede de la “Comisión de evaluación de incapacidades”. Asombrosamente, el catedrático madrileño Alonso Olea informaba en 1985 que las CMC eran más técnicas y objetivas que sus sucesores del período democrático.⁵

En la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL) española, las CTC estaban contempladas como parte de la “reclamación previa” (arts. 58 a 63) de los “procesos especiales de la seguridad social” (arts. 118 a 132). En estos últimos procesos judiciales no existía conciliación previa atento la irrenunciabilidad de dichos derechos, y algunos de estos procedimientos judiciales estaban previstos para impugnar las resoluciones administrativas de las CTC.

Por cuestiones de brevedad, paso a enunciar algunas regulaciones específicas que permiten verificar que la Ley de Riesgos del Trabajo (en adelante LRT) y la Ley N° 27348 no han hecho más que vigorizar un sistema administrativo que no estaba pensado para el fallecimiento. En efecto, no había reclamación ni vía administrativa previa en los procesos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que llevaran a la muerte.⁶ Más todavía, desde 1974, el Superior Tribunal Central del Trabajo había librado a la viuda de la reclamación administrativa por muerte (SCT, 02/12/1974). Así, la centralidad era la determinación de los beneficiarios de las indemnizaciones, en razón de lo cual el juez laboral tenía el deber judicial de pedir las certificaciones del Registro Civil respecto de cada uno de ellos, incluso debiendo diligenciar la medida de mejor proveer (art. 122, LPL).

“

... la LRT y la Ley N° 27348 no han hecho más que vigorizar un sistema administrativo que no estaba pensado para el fallecimiento.

”

4. Salomón, Marcelo, *La muerte en el derecho del trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2022, p. 201.

5. Alonso Olea, Manuel, *Derecho procesal del trabajo*, Madrid, Editorial Civitas, 1985, p. 152 y ss.

6. *Ibidem*, p. 152.



LA “PREJUDICIALIZACIÓN” DE LA CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

En nuestro ordenamiento, los derechohabientes en caso de fallecimiento son las personas enumeradas en el artículo 53 de la ley previsional N° 24241, “quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas” (art. 18.2, LRT). Dicha remisión fue tan vaga que después se tuvo que reglamentar una segunda previsión, que reflejaba la antigua “información sumaria”: aplicar el “procedimiento sumarísimo para las acciones meramente declarativas” de cada jurisdicción para que los parientes pudieran acreditar su calidad de derechohabientes (art. 5, Decreto N° 410/2001). Esa solución legal implica necesariamente la intervención de la verdadera jurisdicción (la judicial) de cada provincia cuando haya controversia en la legitimación activa de los derechohabientes. Todo en las antípodas del “principio de accesibilidad y automaticidad” del artículo 1 de la Ley N° 26773, también recitado por “Pogonza” y “Behrens” para aprobar la jurisdicción administrativa “a libro cerrado”.

En suma, ciertamente, las CMJ son legalmente incompetentes ante la muerte ocurrida fuera de las familias estereotipadas del siglo XX. No son pocos los casos donde los hijos son los únicos derechohabientes, representados por una madre que no reunió los requisitos de conviviente. Otros, donde concurre más de una familia porque el trabajador había tenido una relación sexo-afectiva en forma paralela. Así, se requiere un procedimiento judicial declarativo para poder agotar la vía administrativa ante la CMJ.⁷ Ello, sin mencionar la flagrante inconstitucionalidad de la reglamentación que deja exclusivamente en manos de las ART la instancia del trámite “caso fatal” ante las CMJ. ¿Dónde se ha visto que el deudor sea el árbitro del acceso a la justicia de sus acreedores?

7. Occhi, Nicolás A., “Concepción, niñez y muerte ante las comisiones médicas”, en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Vol. 2007-1, 2023.



INCAPACIDADES DE EJERCICIO

Las CMJ no son ajenas a sus limitaciones legales. Tan es así que directamente han archivado expedientes donde el abogado patrocinante denuncia la existencia de una “persona por nacer”, argumentando que se configuran “derechos en expectativa” en concordancia con el artículo 21 del CCCN.⁸

No puede pasar desapercibido que el párrafo 2 del artículo 12 de la Convención sobre los Derechos del Niño otorga al niño la oportunidad de ser escuchado “en todo procedimiento administrativo” que lo afecte. Ahora bien, los defensores de la CMJ podrían replicar que se acata la norma porque la CMJ “lo oye” “por medio de un representante”. Después de todo, la CSJN había reconocido que la expresión de su opinión libre, cuando esté en condiciones de formarse un juicio propio, se entendía cumplida si se cumplían las normas de procedimientos de la ley nacional (Fallos 331:1352 de 28/05/2008). Al respecto, cabe recordar que en el orden federal y de la justicia nacional con competencia en la Capital Federal, el Ministerio Público es parte legítima esencial hasta en asuntos extrajudiciales, bajo pena de nulidad. Sus funcionarios están legitimados para interponer acciones y recursos en forma autónoma para la defensa de los otrora “incapaces de hecho” (Ley N° 24946).

Nuevamente, los defensores podrían alegar que la actuación del Ministerio Público no sería obligatoria porque las CMJ están en el ámbito extrajudicial, donde los menores no están desamparados porque sus representantes legales procuran

8. Resolución DIAPC-2024-11365-APN-SHC7#SRT recaída en Expediente N° 222557/24. “Que, en la referida solicitud se informa la existencia de una persona por nacer, y, atento al derecho en expectativa que surge de esta circunstancia (art. 21, Código Civil y Comercial de la Nación), esta instancia se ve imposibilitada de homologar una propuesta convenio”.



sus derechos sociales y económicos. Pero ¿quién determina que no hay falta de acción? Tal vez se desconocen esos niños y adolescentes, incluso sus representantes, máxime si antes de la CMJ no medió la información sumaria judicial (cfr. art. 103 del CCCN y Decreto N° 410/2001).

LA AUDIENCIA DE LA NIÑEZ

El 31/08/2012, la Corte IDH falló el afamado caso “Furlán”. Allí se responsabilizó a la Argentina por la falta de participación del asesor de menores, que representa promiscuamente al menor, que es parte legítima y esencial en todo asunto extrajudicial donde se demanden bienes en su nombre (Considerando 237). En otro caso líder mucho más reciente, el Máximo Tribunal regional dejó sentado que la autoridad judicial tiene el deber de “argumentar específicamente por qué no va a tomar en cuenta la opción del niño”, lo cual lleva a pensar la impugnabilidad de los acuerdos homologados donde la CMJ no cumple con ese recaudo, que le es mucho más imponible por la excepcionalidad de su función jurisdiccional (“Atala Riffo” de 2020).

Más todavía, ante el conflicto de intereses materiales entre el representante que quiere la homologación administrativa y un niño maduro que disiente, el interés de este último tendría eficacia contra el del progenitor en virtud del artículo 3 de la citada Convención, artículo 3 de la Ley N° 26061 y los artículos 639, inciso a; 706, inciso c y 707 del Código Civil y Comercial de la Nación (*mutatis mutandi*, Fallos: 344:2669, 07/10/2021).

LA AUTONOMÍA PROGRESIVA DE LOS ADOLESCENTES

La mayor antinomia la observo cuando existen adolescentes entre los derechohabientes, quedando privados de su

legitimación procesal derivada del Derecho Constitucional, convencional y estrictamente legal. El segundo párrafo del artículo 677 del CCCN “presume que el hijo adolescente cuenta con suficiente autonomía para intervenir en un proceso conjuntamente con los progenitores, o de manera autónoma con asistencia letrada”. Y es que si un niño por su edad tiene derecho a ser escuchado en el procedimiento administrativo por fallecimiento de su progenitor, el adolescente directamente tiene capacidad procesal en los juicios. ¿Cómo no darle intervención necesaria a este último en la audiencia de homologación de la CMJ? Como se vio, la jurisprudencia suprema autoriza a zanjar el conflicto de interés en contra de la decisión de los representantes legales. Está a la vista que la legislación civil también autorizaría a que los adolescentes pudieran iniciar por sí solos los trámites ante las CMJ. El subsistema de riesgos del trabajo es, a las claras, antinómico y de jerarquía inferior al derecho de la niñez y adolescencia de Argentina.

CONCLUSIONES

La instancia administrativa previa y obligatoria en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales nunca estuvo pensada para las contingencias que conllevaron la muerte del trabajador, ni en la España franquista.

Aun si se considerara constitucional otorgar función jurisdiccional a las CMJ, no podría extenderse dicha conclusión a controversias donde existan personas por nacer, niños o adolescentes.

La interpretación contraria a la clara antinomia que ensayo lleva a potenciales litigios derivados de las descriptas disfuncionalidades de las CMJ. Por empezar, si los niños tienen edades y condiciones suficientes, deberían intervenir en las audiencias de homologación, prevaleciendo su opinión en un sentido favorable o desfavorable al de sus representantes legales. Misma situación ocurriría con los adolescentes, con el agravante de que podrían hacerse representar por otro abogado patrocinante atento a su autonomía progresiva. En sentido semejante, la reglamentación administrativa debería legitimar a estos últimos para el inicio de trámites administrativos por muerte.

El incumplimiento de las normas protectorias convencionales, constitucionales y legales habilita a que los niños y adolescentes puedan impugnar judicialmente los acuerdos homologados por sus representantes legales. Hasta podrían hacerlo a través de la acción del Ministerio Público, abogados del niño o análogos de cada provincia. Por igual motivo, podrían acceder al proceso judicial para optar por la acción civil, aunque sus representantes legales hubieran optado por las prestaciones sistémicas.

La derogación de los trámites administrativos por muerte no son solo un imperativo constitucional, sino una garantía de seguridad jurídica para todos, empezando por las ART deudoras. •

“

El incumplimiento de las normas protectorias convencionales, constitucionales y legales habilita a que los niños y adolescentes puedan impugnar judicialmente los acuerdos homologados por sus representantes legales.

”

VOLVER
AL ÍNDICE



Por
**MARCELO J.
SALOMÓN***

La muerte de la persona trabajadora y el sistema de riesgos del trabajo: ¿ausencia de beneficiarios?

INTRODUCCIÓN

La dinámica práctica del sistema de riesgos del trabajo genera casuística muy variada (en su faz económica, en su faz de prevención, en su etapa de ejecución) y que por lo general reciben un tratamiento en extenso en la literatura autoral y en la práctica abogadil y judicial.

No obstante, existen otros supuestos que, por poco frecuentes, no son abordados y –al menos desde mi perspectiva– merecen ser tratados y reflexionados: uno de ellos es la ausencia de beneficiarios de la indemnización por muerte de la persona trabajadora.

LA LRT Y LOS BENEFICIARIOS DE LA INDEMNIZACIÓN POR MUERTE

Con la sanción de la Ley N° 24557 (LRT), desde su primigenia redacción hasta la actualidad, el legislador de manera explícita y sostenida ha pretendido identificar el régimen legal de los riesgos del trabajo como un subsistema de la seguridad social.¹

Más allá de los debates axiológicos, claramente la LRT recurre a expresiones y giros semánticos propios del sistema previsional. Por ello, no sorprende que el monto a abonar por muerte sea identificado por la ley como una “prestación dineraria como consecuencia de una contingencia cubierta”.

El legislador pareciera haber querido “cubrir al contingente” (en el caso de muerte a los derechohabientes) con un importe que procure suplir la falta del ingreso mensual que generaba la persona fallecida.²

* Doctor en Derecho (UNC); profesor titular, por concurso, de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Facultad de Derecho, UNC); profesor encargado, por concurso, de Derecho del Trabajo (UNVM); vocal de la Cámara del Trabajo, Poder Judicial de Córdoba.

1. Entre la nutrida literatura que la ley ha generado, puede consultarse: Rodríguez Mancini, Jorge; Foglia, Ricardo, (dirs.), *Riesgos del Trabajo*, Buenos Aires, Ed. La Ley, 2008, p. 298 y ss. La obra realiza un abordaje general de la LRT. En el capítulo específico, el coautor Jorge García Rapp realiza una recopilación de las diferentes posturas que avalan o retractan la inserción de la LRT en la seguridad social.

2. Altamira Gigena, Raúl E., ¿Se cumplen los fundamentos de la Seguridad Social en el sistema de cobertura de los Riesgos del Trabajo?, en RDLSS, 2022-1, p. 3. TR LA LEY AR/DOC/3322/2021, ambos en su versión digital.

En este punto, esta asignación económica se encuentra emparentada con la que se consigna en el artículo 248 LCT por muerte. No obstante, analizado de manera íntegra el sistema de la LRT se verifica que no tiene la misma entidad y densidad en dichas concesiones económicas.

En consonancia con ello, identificó a los titulares de la indemnización por muerte con aquellos beneficiarios de la pensión por fallecimiento de la Ley N° 24241, concibiendo ese pago como complementario a tal prestación previsional (tanto es así que originariamente era una dación en pago con forma de renta periódica).

Luego de numerosas observaciones doctrinarias³ y críticas jurisprudenciales, incluso de la CSJN, mediante el DNU 1278/00 (que modificó sustancialmente el régimen) se extendió la nómina de favorecidos por la prestación dineraria, apartándose del precepto de la ley previsional, al ampliar sus beneficiarios y cambiar las circunstancias de concurrencia de algunos de ellos.

Finalmente, mediante el Decreto N° 410/01 (facultad conferida por el art. 99.2 CN) se procuró mejorar la prescripción legal y se reglamentó el artículo 18 LRT modificado por el DNU 1278/00 y se fijaron condiciones para algunos de los familiares que pretendieran recurrir al reclamo indemnizatorio.

El actual esquema de asignación de beneficiarios si bien es más extenso que el originariamente diseñado, desde mi opinión aún sostiene serias falencias reglamentarias que enmascaran posibles inconstitucionalidades.

En una descripción enumerativa, con los actuales textos normativos estos serían los beneficiarios de la indemnización por muerte:

1. La viuda o el viudo; la conviviente o el conviviente;⁴
2. Los hijos e hijas solteros, las hijas viudas siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, todos ellos hasta los veintiún (21) años de edad, extensiva hasta los 25 años si son estudiantes;⁵
3. Los padres en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro;

3. Pueden verse diferentes abordajes realizados en la doctrina a lo largo de la vigencia de la LRT. Entre otros: Ragusa, Azucena B., "Los derechohabientes del trabajador en la Ley de riesgos del trabajo", en DT 2002-A p. 865; Caimani, Hugo V., "Los derechohabientes en la ley de riesgos del trabajo", en *Revista de Derecho Laboral, Ley de Riesgos del Trabajo II*, Ed. Rubinzal-Culzoni, T. 2002/1; Micale, Adriana A., "Derechohabientes en materia de derecho del trabajo y la seguridad social a la luz de las relaciones de familia en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación", en *Revista de Derecho Laboral, El Código Civil y Comercial de la Nación y el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - II*, Ed. Rubinzal-Culzoni, 2016/1.

4. Como se sabe el CCC ha establecido el divorcio incausado, por lo que en todos los divorcios que se produzcan con la nueva legislación, no aplican las exclusiones que se fundamentaban en la "culpabilidad" del régimen de divorcio anterior lo que conllevaría a la concurrencia entre cónyuge superviviente y conviviente.

5. Al respecto, según la reglamentación vigente deben emitirse dos aclaraciones: a) la limitación de edad no rige si los derechohabientes estuvieren incapacitados para trabajar a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad; b) los hijos estudiantes deben serlo de "estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente" (sic).

“

El actual esquema de asignación de beneficiarios si bien es más extenso que el originariamente diseñado, desde mi opinión aún sostiene serias falencias reglamentarias que enmascaran posibles inconstitucionalidades.

”



4. Familiares que acrediten haber estado a cargo del muerto,⁶ por partes iguales, en este supuesto con la siguiente subclasificación: a) Los parientes por consanguinidad en línea descendente, sin límite de grado; b) Los parientes por consanguinidad en línea ascendente, sin límite de grado, y c) Los parientes por consanguinidad en primera línea colateral hasta tercer grado.

Pese a lo descrito, no son pocos los supuestos fácticos en los cuales no se verifican en la realidad beneficiarios asignados por el sistema de riesgos del trabajo, y la pregunta frente a ellos es: ¿debe ser tolerable judicialmente la normativa aplicable?

AUSENCIA DE BENEFICIARIOS: ¿ES CONSTITUCIONAL LA NORMATIVA ACTUAL?

Finalmente quiero abordar el caso de que no concurren a la indemnización ninguno de los familiares nominados en la LRT.

Esta situación podría verificarse en dos supuestos: a) fallecido con familiares (sanguíneos o afines) pero que no son los identificados como beneficiarios en la ley y que no realizan un cuestionamiento constitucional de la misma; b) fallecido sin familiares.

De verificarse la ausencia de familiares, el asegurador (sea una ART, una ART Mutua o el empleador) no se encuentra obligado al pago de la prestación dineraria, ni tampoco a desembolsar la indemnización a ningún fondo solidario ni de sustentación del sistema.

Ni la originaria Ley N° 24557 ni sus modificaciones han abordado esta hipótesis y como tal –al menos inicialmente– no sería un deber legal que el obligado al pago desembolse la prestación dineraria.

6. Los parientes enumerados deberán acreditar mediante un Procedimiento Sumarísimo haber estado a cargo del trabajador fallecido. La norma entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del trabajador fallecido cuando concurre un estado de necesidad revelado por escasez o carencia de recursos personales y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular.

En este punto, una vez más, la LRT se ha apartado de los regímenes legales que la precedieron (Ley N° 9688 y Ley N° 24028) en donde claramente se establecía que, en ausencia de derechohabientes, las indemnizaciones ingresarían a una cuenta “Fondo de Garantía” que administraba el Estado a favor del sistema de protección de la salud de los trabajadores.

Desde una perspectiva axiológica, es incomprensible que el sistema legal libere al obligado al pago de las consecuencias dañosas de su actuar o la de su asegurado (en el caso de las ART).

No hay ninguna razón, constitucionalmente auténtica, que justifique que la LRT se haya apartado de los precedentes anteriores y solapadamente permita tal digresión concediendo un armazón de inmunidad al dañador o su responsable asegurador.

Desde una dimensión económica, el deudor dañador (y su aseguradora) se enriquecen sin justificación legal pues en el caso de la aseguradora ha percibido una cápita que, mes a mes, incrementó su patrimonio y no se verá forzado a desembolsar la indemnización pues no tendrá acreedores legitimados para tal reclamo. En el caso del empleador, este fue usufructuario de la prestación de su dependiente y no asume ninguna consecuencia resarcitoria del daño que le ocasionó con el trabajo.

La solución legal, a su vez, ayuda a enflaquecer y desfinanciar el sistema general de los riesgos del trabajo, pues estas sumas que no se desembolsan podrían derivarse hacia los fondos de garantía y de reserva establecidos en la ley.

En este punto, recientemente en la jurisprudencia se ha dicho:

... a nuestro entender, el hecho de que a la muerte de la trabajadora no haya derechohabientes con derecho a recibir el pago de aquella prestación dineraria no justifica que la aseguradora tenga derecho a conservar para sí las sumas de dinero que componen aquella cobertura. Esta conclusión se sustenta por la aplicación de los estándares de conducta que imponen los principios que rigen la seguridad: solidaridad, universalidad, integralidad, unidad de gestión, igualdad. En este sentido, los principios enumerados, en tanto normas jurídicas, son mandatos de optimización que imponen la ejecución de todos aquellos actos que sean necesarios para el reconocimiento del derecho, dentro de un margen de factibilidad jurídica. Por lo que consentir desde la institucionalidad del Poder Judicial que la aseguradora conserve el dinero que el sistema ya le ha ordenado pagar, pero que por las circunstancias del caso carece de acreedor, y que contablemente ya lo debe computar como una erogación de su patrimonio, implicaría la consagración de una injusticia para con todo el universo de destinatarios de las prestaciones del sistema de reparación de daños por riesgos del trabajo. El ejercicio de la magistratura ya no responde al modelo decimonónico por el que el juez es solo “la boca de la ley” y que solo interpreta los textos normativos por los métodos de interpretación literal y teleológica. El ejercicio de la magistratura que es propio del Estado de Derecho Social y Constitucional procura, además, un modelo de tipo hermenéutico que consagra la interpretación pragmático-consecuencialista, contextual e inte-

“

La solución legal, a su vez, ayuda a enflaquecer y desfinanciar el sistema general de los riesgos del trabajo, pues estas sumas que no se desembolsan podrían derivarse hacia los fondos de garantía y de reserva establecidos en la ley.

”

gradadora de cada norma y de cada solución a un caso concreto en el marco del ordenamiento jurídico en su totalidad: en esta línea se enrola este Tribunal. En consecuencia, frente a la ausencia de previsión normativa y por la aplicación de los principios que rigen la actividad estatal de la seguridad social corresponderá ordenar a LA SEGUNDA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO SOCIEDAD ANÓNIMA a que deposite las prestaciones dinerarias, con las actualizaciones pertinentes, correspondientes al fallecimiento de la Sra. L.V.G. en el FONDO FIDUCIARIO PARA ENFERMEDADES PROFESIONALES instituido por el decreto del Poder Ejecutivo Nacional N°590/1997, de acuerdo a la modificación de las fuentes de financiamiento que dispuso el Poder Ejecutivo Nacional mediante Decreto N°79/2022, al incorporar el inciso f) al artículo 4. Las sumas de dinero se dirigen a dicho FONDO FIDUCIARIO PARA ENFERMEDADES PROFESIONALES por las siguientes razones: 1) La cobertura de las contingencias originadas por el COVID-19 son financiadas por dicho fondo; 2) Para el caso de que la aseguradora deba responder por el mismo siniestro, pero con fundamento en otros sistemas de reparación, la financiación de dicha cobertura va a tener su fuente definitiva en el FONDO FIDUCIARIO al que se ordena el depósito.⁷

En línea con la doctrina citada, convencido sostengo que no se entiende el porqué de la inacción estatal en este punto, salvo que se acepte –y no se diga– que el estado de situación es fruto de la presión corporativa de las aseguradoras.

A lo largo de estas casi tres décadas, el Parlamento, el PE, la SRT y otros entes administrativos de menor entidad vienen dictando infinidad de normas y resoluciones que aplican al sistema. No obstante, se comprueba que el Estado, con pasmosa inobservancia, no pone el foco de atención en este tópico, cuya solución es sustancialmente simbólica (por la axiología que sostiene al sistema) y en los balances comerciales no implicaría ninguna trascendencia e impacto económico de entidad para las aseguradas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Es imperiosa la urgente modificación del hiriente vacío legislativo que permite que las ART, ART Mutuas o Empleadores, frente a la falta de familiares beneficiarios, no se vean obligadas a desembolsar indemnización alguna por las consecuencias dañosas de su actuar al generar la muerte del dependiente.

El Congreso y los gobernantes de turno deben dejar de condicionarse por las corporaciones económicas y políticas que circundan al sistema, y definitivamente alinear a la LRT con los regímenes legales que la precedieron (Leyes N° 9688 y 24028) y establecer que, frente a la ausencia de derechohabientes, los obligados al pago ingresen las indemnizaciones al “Fondo de Garantía” que administra el Estado. •

7. En profundidad puede leerse: Cámara del Trabajo de Villa María, “Palma, Víctor Emanuel c/. La Segunda ART SA /Ordinario”, Expte. N° 10717967, 05/02/2024, voto del Dr. Andrés Moreno.



Por CARLOS
ALBERTO
TOSELLI*

Ayer, hoy y mañana. Análisis de la evolución de la Ley N° 24557

AYER

El sistema de riesgos del trabajo tiene su origen en la inconformidad del sector empresarial con la Ley N° 24028, norma que estaba vigente desde comienzos de la década de los noventa en el siglo pasado. Se sostenía que la reparación llegaba tarde y era insuficiente y que se había perdido el sentido de la norma. Es por ello que, a partir del Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad, y la Equidad Social,¹ se diseñó un compacto normativo que incluía la reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo como popularmente se la conocía.

Los autores del proyecto que luego se transformaría en ley afirmaban que debía cambiarse la cultura de la reparación (*ex post facto*) por la cultura de la prevención (*ex ante*). Para poder instrumentar la reforma propuesta se estructuró en tres grandes ejes con sus consecuentes mecanismos para la implementación: a) la eliminación o disminución de la siniestralidad a través de la mejora en la prevención, articulada por la moratoria en el cumplimiento de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la implementación de los planes de mejoramiento de los sistemas preventivos previstos por la Ley N° 19587 y su decreto reglamentario; b) la reducción de la litigiosidad, a través de la determinación administrativa del daño por vía de la actuación de las Comisiones Médicas y un acotado mecanismo recursivo; y c) la limitación de la cuantía indemnizatoria a través de la supresión de la posibilidad de accionar por la vía civil (salvo la hipótesis harto improbable del dolo intencional del artículo 1072 del Código velezano) y la existencia de un listado cerrado de enfermedades profesionales, aclarando que aquellas patologías no

* Profesor titular por concurso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional de Córdoba, Facultades de Derecho y de Ciencias Económicas y ex Vocal de la Sala Décima de Cámara Única del Trabajo de Córdoba. Integrante del Comité de Expertos de la Comisión Nacional de Evaluación Académica Universitaria (CONEAU).

1. Celebrado el 25 de julio de 1994 y ratificado por Decreto 440/95 del 27/03/95.

listadas así como sus consecuencias en ningún caso serían consideradas resarcibles.²

Las sucesivas crisis del sistema obligaron a que se generaran importantes modificaciones de adecuación de su texto originario en pos de obtener un mayor apego constitucional. Así el DNU N° 1278/00 elevó el coeficiente multiplicador utilizado en la fórmula de 43 a 53 y se crearon las Compensaciones Adicionales de Pago Único para resarcir de manera inmediata a aquellos trabajadores de mayor entidad de daño (o a sus derechohabientes en los supuestos de fallecimiento). El proceso inflacionario que vivió el país como consecuencia de la implosión producida por la salida traumática de la convertibilidad y el retorno a la indeseada inflación motivó que por Decreto N° 1694/09 se debieran elevar los montos de las CAPU, pasaran los topes indemnizatorios a ser pisos mínimos legales y se actualizara el monto previsto para ser abonado mensualmente al “gran inválido”. Sin embargo, el sector empresarial seguía cuestionando los pronunciamientos judiciales a la luz de la primavera laboral de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que con 3 grandes precedentes demolió toda la estructura arquitectónica elaborada respecto de la ley, así “Castillo”³ destruyó la apelación ante la Justicia Federal, “Aquino”⁴ declaró la inconstitucionalidad del artículo 39 en cuanto a la prohibición de la acción civil reparadora y “Milone”⁵ descalificó el mecanismo de pago en renta.⁶ Ello motiva finalmente la sanción de la Ley N° 26773 que si bien mejora las prestaciones dinerarias al incluir un 20% adicional en los siniestros acontecidos por el hecho u ocasión del contrato de trabajo, es decir, mientras el trabajador estuviera a disposición del empleador, y prevé un mecanismo de ajuste semestral con la incorporación del índice denominado RIPTÉ (en adelante Remuneraciones Imponibles Promedio para los Trabajadores Estables), reintroduce la opción con renuncia, es decir el trabajador ha de elegir cuál método de reparación considera adecuado. Sin embargo, el precedente “Obregón”⁷ había dado un golpe, aparentemente mortal, al esquema legal al eliminar la obligatoriedad de transitar el camino administrativo en forma previa a la iniciación de acciones judiciales en los estrados laborales provinciales. Todo ello motivó que se dictare finalmente la Ley N° 27348, que en una vuelta kafkiana y como si se tratara de un Ave Fénix lograra restablecer, ahora con adhesiones provinciales, el trámite obligatorio previo ante las Comisiones Médicas.

“

Las sucesivas crisis del sistema obligaron a que se generaran importantes modificaciones de adecuación de su texto originario en pos de obtener un mayor apego constitucional.

”

2. Ello desde el mismo momento inicial fue muy cuestionado por la doctrina laboralista y uno de los que propugnaban su declaración de inconstitucionalidad era el profesor Antonio Vázquez Vialard, que luego se reflejara en el fallo de la CSJN en “Silva Facundo Jesús c/ Unilever de Argentina S.A.” 18/12/2007.

3. CSJN, “Castillo Angel Santos c/ Cerámica Alberdi S.A.”, 07/09/2004.

4. CSJN, “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A.”, 21/09/2004.

5. CSJN, “Milone Juan c/ Asociat Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A.”, 26/10/2004.

6. Debe aclararse que no fueron las únicas declaraciones de inconstitucionalidad, sino que según algunos autores esta normativa debería integrar el récord Guinness, ya que con 51 artículos tuvo más de 20 declaraciones de inconstitucionalidad de diferentes artículos.

7. CSJN, “Obregón Francisco Víctor c/ Liberty ART”, 17/04/2012.



HOY

El 2024 nos encuentra con consolidaciones operadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación al trámite previo, a través de los precedentes “Pogonza”⁸ y “Behrens”⁹ que despejaron toda duda respecto de la opinión de nuestro Máximo Tribunal nacional relacionado con la obligatoriedad de efectuar tal trámite.

También la rebelión médica a nivel judicial y de los jueces en sus sentencias fue conjurada con la sentencia “Ledesma c/ Asociart”¹⁰ donde la Corte Nacional sostuvo la necesidad de atenerse a la cuantía de daño que fijaran los baremos sin poder desviarse o apartarse de los mismos.

De igual manera si bien todavía no hay precedentes nacionales, las cortes supremas o tribunales superiores provinciales se encargaron de poner un límite contundente al mecanismo de ajuste de las cuantías dinerarias que resultaban de la nueva redacción del artículo 12 operada por la Ley N° 27348 convalidando por un lado el DNU N° 669/19 y por otra parte el método de simple sumatoria en lugar de la tasa de variación de índices conforme las interpretaciones realizadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación a través de las Resoluciones SSN N° 1039/12 y 332/23,¹¹ pulverizando de esa manera el crédito de los trabajadores que litigaban por la disconformidad generada por los dictámenes de las Comisiones Médicas, obteniendo resultados económicos que no alcanzaban al 10% de lo que le hubiera correspondido si se hubieran utilizado los índices de Precios

8. CSJN “Pogonza Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A.”, 02/09/2021.

9. CSJN “Behrens Roberto Oscar c/ Asociart ART S.A.”, 05/11/2024.

10. CSJN “Ledesma Diego Marcelo c/ Asociart ART S.A.”, 12/11/2019.

11. TSJ de Córdoba, “Romero Liliana Noemí c/ Asociart ART S.A.”, 30/05/2024.

al Consumidor (IPC) cuando los litigios tuvieran una duración temporal de alrededor de 6 o 7 años.¹²

MAÑANA

El interrogante es qué queda por delante o cuáles son las principales críticas que realizan desde la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por las cuales van a bregar a fin de obtener su incorporación al espectro normativo.

La principal crítica radica en el denunciado aumento de la litigiosidad que la ubican ya en valores cercanos a la máxima explosión de causas judiciales que ocurriera en el año 2017. Sostienen que es una paradoja que dando mejores prestaciones y obteniendo una importante reducción de los siniestros mortales sin embargo los juicios sigan incrementándose. Quizás la respuesta no sea una sola. Probablemente haya que bucear en el modo de tramitación de los expedientes en comisiones médicas que divide los diferentes reclamos de enfermedades realizados por un único trabajador en trámites separados y por sobre todo la escasa o casi nula aceptación de patologías no listadas o de considerar inculpables daños padecidos por los trabajadores como consecuencia de siniestros laborales.

De todas maneras y teniendo presente las últimas resoluciones de la SRT en cuanto a los valores que rigen para el semestre setiembre de 2024 a febrero de 2025, el segundo gran punto cuestionado es la diferencia de grados de incapacidad asignado por las pericias judiciales con respecto a las otorgadas en el trámite administrativo que varían en alrededor de un 10% y que significan cerca de \$ 6.000.000 adicional por cada juicio recurrido.

Es por ello que el gran embate que plantean las ART es lograr que las provincias se hagan cargo de la instrumentación del Cuerpo Médico Forense a fin de evitar que peritos judiciales sean “socios” en el porcentaje asignado a los trabajadores en el acto médico judicial. En ese sentido señalan que solo Mendoza lo tenía así regulado y ahora, a fines de noviembre de 2024, también la provincia de San Luis al adherir a la Ley N° 27348 determinó la activación del tal cuerpo especial judicial.

El otro aspecto del cual se veía venir su modificación es la graduación de incapacidad por los baremos, ya que si bien se aduce como pretexto que hay que incorporar nuevas patologías (por ej. las afecciones mentales) la realidad es que el baremo que ha sido aprobado y que entrará en vigencia una vez que el Poder Ejecutivo dicte el decreto correspondiente es claramente regresivo al eliminar los rangos de referencia por un número casi siempre cercano a lo que era el mínimo en el esquema anterior.

Quedan a resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación dos grandes temas con impacto central sobre el fu-

“

La principal crítica radica en el denunciado aumento de la litigiosidad que la ubican ya en valores cercanos a la máxima explosión de causas judiciales que ocurriera en el año 2017.

”

12. Esa pauta de desfasaje toma en cuenta un crédito originado en el año 2017 en función de la primera manifestación invalidante y una resolución judicial de fines del año 2024.

turo del modelo: a) la opción con renuncia declarada inconstitucional por la SCJBA en la causa “Vera”¹³ que provocaría un terremoto al permitir percibir la indemnización sistémica y reclamar la diferencia por la reparación plena civil, a tenor de lo dispuesto por el artículo 1740 del nuevo CCC. b) El plazo de caducidad para poder accionar judicialmente luego que se concluyera con el trámite administrativo previo obligatorio, destacándose posiciones contrapuestas como la de Córdoba en la causa “Rodríguez”¹⁴ que declarara la constitucionalidad del plazo de 45 días hábiles judiciales para accionar, con la de Mendoza que en “Herrera”¹⁵ por mayoría cuestionara no solo la constitucionalidad sino además la inconventionalidad del mismo. Estas dos bombas neutrónicas jurídicas, indudablemente, de ser adversas a la postura normativa podrían retrotraer la situación casi a fojas cero en la consolidación sistémica que se ha pretendido consolidar en los últimos años.

CONCLUSIONES

Una ley que tiene más de 600 normas que la complementan o modifican conforma un sistema inestable para la seguridad jurídica de los operadores del derecho. Hemos visto cómo la ley nació con notorias mezquindades y propósitos devastadores. A lo largo de estos casi treinta años desde su implementación se han sucedido numerosos claroscuros y en esta ocasión el embate futurista busca calar hasta los huesos el mecanismo reparatorio del daño. Sin embargo y recordando la maravillosa entonación que hacía la ilustre tucumana Mercedes Sosa de la recordada letra de María Elena Walsh:¹⁶ “Tantas veces me mataron, tantas desaparecí, a mi propio entierro fui y sin embargo hoy estoy aquí resucitando”. Si hay algo que sabe el Derecho Laboral es de la fortaleza y la templanza para bregar contra aquellas épocas injustas a la hora de la preservación de los derechos de los más vulnerables, y esta vez no será la excepción. •

“

... la realidad es que el baremo que ha sido aprobado y que entrará en vigencia una vez que el Poder Ejecutivo dicte el decreto correspondiente es claramente regresivo al eliminar los rangos de referencia por un número casi siempre cercano a lo que era el mínimo en el esquema anterior.

”

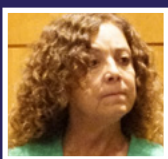
13. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, “Vera Isabel c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires”, 11/05/2021.

14. Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, “Rodríguez David Alejandro c/ Prevención ART S.A.”, 10/03/2022.

15. CSJ Mendoza: Autos: “Herrera Walter Ariel c/ Provincia ART S.A.” sentencia de fecha 18/08/2020.

16. María Elena Walsh (1973), álbum *Como la cigarra*, CBS; Mercedes Sosa (1979), “Como la cigarra” [Canción], álbum *Serenata para la tierra de uno*, Philips.

VOLVER
AL ÍNDICE



Por LAURA
CRISTINA
CASTAGNINO*

Reforma laboral y estabilidad en el empleo: periodo de prueba y fondo de cese laboral

EL DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA N° 70/2023

Diversos institutos del Derecho del Trabajo han sido alcanzados por la reforma laboral. En esta ocasión analizaremos dos de ellos: el período de prueba y el fondo de cese laboral.

Tanto el DNU N° 70/2023 como la Ley de Bases N° 27742 han extendido los plazos del período de prueba (período de inestabilidad laboral) y han incorporado la posibilidad de sustituir la indemnización por despido (expresión del mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario) por un fondo de cese laboral.

Mucho puede decirse del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/23 (si se ajusta o no a la Constitución Nacional (en adelante CN), si cumple los recaudos formales y sustanciales exigidos por el artículo 99, inciso 3, si había verdadera “necesidad y urgencia” que justifique su dictado o si debía seguirse el trámite ordinario de sanción de leyes). Lo concreto es que, en el plano laboral (título IV) el DNU N° 70/23 se encuentra suspendido cautelarmente y ha sido declarado inconstitucional por la Justicia Nacional del Trabajo.¹

A su vez, este Decreto fue rechazado expresamente por el Senado de la Nación, por lo que sin perjuicio de las prescripciones de la Ley N° 26122 (que regula el trámite parlamentario de los DNU), jamás contará con la doble aprobación que exige la Constitución Nacional. Recuérdese que el artículo 99, inciso 3 de la CN prohíbe expresamente al Presidente legislar,² con la única excepción allí establecida: la posibilidad de dictar decretos de necesidad y urgencia “solamente cuando circuns-

* Jueza Nacional del Trabajo. Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho (UBA). Subdirectora del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho (UBA).

1. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Actualmente a estudio por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, causa “Confederación General del Trabajo c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de amparo”, Sala de Feria, Expte. N° 56862/2023, sentencias 03/01/24 y 30/01/24.

2. “El Poder Ejecutivo no podrá, en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter legislativo”. Directiva constitucional que expresa una de las bases del sistema republicano de gobierno: la división de poderes.



tancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por la Constitución para la sanción de las leyes”, en los términos y condiciones que impone la propia Constitución Nacional.³

Si bien es cierto que parte de la doctrina sostiene que un DNU solo pierde vigencia si es rechazado por ambas cámaras del Congreso de la Nación (con sustento en lo dispuesto por el art. 24 de la Ley N° 26122),⁴ también la facultad de emitir DNU es “excepcional” (solamente en circunstancias excepcionales puede el Poder Ejecutivo emitir disposiciones legislativas), pues se encuentra en juego la división de poderes, base del sistema republicano de gobierno. Se trata del ejercicio excepcional de facultades legislativas por parte del Presidente de la Nación, por eso debe ser refrendado por ambas Cámaras del Congreso Nacional. En esta tesis, el rechazo expreso de un DNU por parte de cualquiera de las Cámaras del Congreso de la Nación determina su pérdida de vigencia (con sustento en lo dispuesto por el art. 99, inc. 3 de la CN).

En cualquier caso y como hemos visto, el DNU N° 70/23 (título IV –reforma laboral–) se encuentra suspendido cautelarmente en su aplicación y los institutos laborales que nos convocan (el período de prueba y el fondo de cese laboral) fueron luego reformados por la Ley de Bases (BO 08/07/24), norma que emana del órgano constitucionalmente habilitado para expresar la voluntad político-legislativa de la Nación.

Solo resta agregar que a diferencia de lo que acontece con otros aspectos de la reforma laboral (en los que ambas normas coinciden), en lo que respecta al período de prueba y al fondo

3. Entre los recaudos formales, la Constitución Nacional exige la elevación para su consideración por la Comisión Bicameral Permanente y el “expreso” e “inmediato” tratamiento por ambas Cámaras del Congreso de la Nación (art. 99, inc. 3, cuarto párrafo), las que deben expedirse sobre su aprobación o rechazo, pues para eso se lo eleva al Parlamento.

4. “El rechazo por ambas Cámaras del Congreso del decreto de que se trate implica su derogación [...] quedando a salvo los derechos adquiridos durante su vigencia”.

de cese laboral, la reforma impuesta por Ley de Bases no coincide con el DNU (v.gr.: varía la extensión del período de prueba; también la composición del fondo de cese laboral). Razón por demás suficiente para abordar la cuestión exclusivamente a la luz de las leyes de la Nación.

LA LEY DE BASES Y LA REFORMA DE DOS ASPECTOS VINCULADOS AL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La Ley de Bases N° 27742 ha modificado el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (período de prueba) y ha incorporado a la legislación laboral la posibilidad de sustituir la indemnización por despido (art. 245 LCT) por un fondo de cese laboral.

Ambos aspectos de la reforma se vinculan al derecho a la estabilidad en el empleo, entendido como el derecho del trabajador dependiente a no ser despedido sin causa o en su defecto a ser indemnizado por la pérdida del empleo (expresión del mandato constitucional de “protección contra el despido arbitrario” –art. 14 bis CN–).

El período de prueba es el lapso de tiempo en el cual las partes pueden extinguir el contrato de trabajo “sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción”. La razón de ser del período de prueba radica en la necesidad (de ambas partes) de comprobar las expectativas puestas al celebrar el contrato: la aptitud o idoneidad del trabajador para el puesto (por un lado) y el tipo de trabajo y beneficios ofrecidos como contraprestación (por el otro). Tratándose de un período “de inestabilidad”, debe ser razonable (para que cumpla su finalidad) pero breve (pues podría afectar la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario).

La indemnización por despido es justamente el mecanismo de protección contra el despido arbitrario adoptado por el legislador nacional para los trabajadores dependientes del sector privado (regidos por la Ley de Contrato de Trabajo). Su finalidad es resarcir al trabajador frente a la pérdida injustificada del empleo. Su conformación, en Argentina, es tarifada, en función de parámetros objetivos: la remuneración y la antigüedad del trabajador. Básicamente consiste en “un mes de sueldo por año de antigüedad en el empleo o fracción mayor de tres meses” (art. 245 LCT). Su principal ventaja es que exime al trabajador de la prueba del daño (que se presume compensado con la tarifa) y permite la autocomposición del conflicto (sin necesidad de intervención judicial) y consecuentemente, su ingreso oportuno al patrimonio del trabajador, circunstancia sumamente relevante tratándose de créditos de naturaleza alimentaria.

Además de cumplir una función resarcitoria (del daño que provoca la pérdida injusta del empleo), la indemnización por despido cumple una función disuasiva, su valor económico persuade al empleador de no despedir sin causa. De allí que un valor económico muy exiguo o un sistema engorroso de cálculo o de dilatada percepción, podría afectar, también, la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN).

“

La razón de ser del período de prueba radica en la necesidad (de ambas partes) de comprobar las expectativas puestas al celebrar el contrato: la aptitud o idoneidad del trabajador para el puesto (por un lado) y el tipo de trabajo y beneficios ofrecidos como contraprestación (por el otro).

”



SOBRE EL PERÍODO DE PRUEBA

Hemos dicho que el periodo de prueba es el lapso en el cual “cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral, sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción”.

Hasta la entrada en vigencia de la Ley de Bases (09/07/24), el período de prueba (art. 92 *bis*, LCT –texto Ley N° 25877–) tenía tres características principales, que serán desarrolladas en el próximo párrafo: a) estaba unificado en 3 (tres) meses y no podía ser ampliado por las partes, ni por convenio colectivo; b) contenía expresamente la obligación de preavisar el despido sin expresión de causa (con la antelación prevista en el art. 232 L.C.T. –15 días–), o en su defecto la de indemnizar la falta de preaviso (cfr. art. 233 L.C.T.); y c) preveía expresamente la obligación del empleador “de registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba”, caso contrario “se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período” (art. 92, apart. 3, LCT). Esto último es muy importante, porque la renuncia al periodo de prueba por parte del empleador implica que el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo (a no ser despedido sin causa o en su defecto a ser indemnizado) desde el primer día de trabajo.

- a. A partir de la vigencia de la Ley de Bases (09/07/24) el período de prueba se elevó a 6 (seis) meses. Pero además, se habilitó a las convenciones colectivas de trabajo

a disponer la extensión de dicho período hasta 8 meses (para empresas de 6 a 100 trabajadores) y hasta 1 año (empresas de hasta 5 trabajadores). Teniendo en cuenta la finalidad del período de prueba⁵ nos preguntamos si es razonable que un empleador necesite doce meses para advertir que un trabajador no es apto para el puesto. Trátándose de una posibilidad (la extensión del período de prueba a ocho meses o a un año) cuya instrumentación ha sido delegada a los convenios colectivos de trabajo, solo cabe analizar, oportunamente, la razonabilidad de la norma que habilite dicha extensión.

- b. A su vez, la Ley de Bases eliminó (del primer párrafo del art. 92 *bis*) la obligación de “preavisar” la decisión de extinguir el vínculo (o indemnizar su falta). Pero no modificó los artículos 232 y 233 de la LCT, normas que establecen la obligación de preavisar la extinción injustificada del vínculo “en período de prueba” con una antelación de 15 días. En definitiva, si bien el artículo 92 *bis* actual ya no menciona la obligación de “preavisar” la extinción del vínculo en período de prueba, sí lo hace el artículo 232 de la LCT, por lo que el trabajador que se encuentra en período de prueba debe ser preavisado, o en su defecto indemnizado por la falta de preaviso (arts. 232 y 233 LCT).
- c. Finalmente, ha acontecido algo peculiar con la obligación de “registrar” al trabajador que se encuentra en período de prueba y la consecuencia jurídica de no hacerlo (la “renuncia” al período de prueba). Porque si bien ha desaparecido el antiguo apartado 3 del artículo 92 *bis*,⁶ lo cierto es que al final del artículo, luego del apartado 6, la Ley de Bases ha incorporado un párrafo, sin numeración, que dice: “El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación, caso contrario se considerará que ha renunciado al período de prueba”. Si bien el texto no es similar al antiguo apartado 3 del artículo 92 *bis*, se ha devuelto a la norma la obligación de “registrar” al trabajador durante el período de prueba y la consecuencia jurídica de no hacerlo: la “renuncia al período de prueba” y consecuentemente la obligación de indemnizar al trabajador (no registrado) despedido durante su curso.

“

...se ha devuelto a la norma la obligación de “registrar” al trabajador durante el período de prueba y la consecuencia jurídica de no hacerlo: la “renuncia al período de prueba”.

”

SOBRE EL FONDO DE CESE LABORAL

A diferencia del DNU N° 70/23 (que modificaba el art. 245 de la LCT e incorporaba allí mismo la posibilidad de sustituir, mediante convenio colectivo, el régimen indemnizatorio, por un fondo de cese laboral a cargo del empleador, cuyo aporte mensual ascendería al 8% de la remuneración mensual

5. Ver el apartado “La Ley de Bases y la reforma de dos aspectos vinculados al derecho a la estabilidad en el empleo”.

6. Hasta la sanción del DNU 70/23, el art. 92 bis de la LCT contenía 7 apartados; el DNU 70/23 eliminó el apartado 3 (que nos convoca), quedando la norma reducida a 6 apartados.

computable), la Ley de Bases ha decidido no reformar el artículo 245 de la LCT, ni incluir en su articulado la posibilidad de sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo de cese laboral.

El fondo de cese laboral que habilita la Ley de Bases es el regulado por el artículo 96 de la misma (norma que no modifica ningún artículo de la Ley de Contrato de Trabajo).⁷

Como puede observarse, la norma se limita a habilitar los convenios colectivos de trabajo a sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral, conforme los parámetros que disponga la reglamentación. A su vez prevé la posibilidad de contratar un seguro a fin de solventar la indemnización que corresponda y la suma que las partes acuerden en el marco del artículo 241 de la LCT (extinción por mutuo acuerdo).

Sin perjuicio de las consideraciones que podrían efectuarse a partir de la reglamentación,⁸ lo concreto es que es tan amplia la delegación al convenio colectivo, que no es posible analizar *a priori* si el sistema allí aprobado se ajusta o no a la Constitución Nacional.

Los fondos de cese laboral funcionan en Argentina en la industria de la construcción (Ley N° 22250), esto es, para trabajadores transitorios o eventuales, sin estabilidad, y con indemnizaciones de respaldo. En la Ley N° 22250, además de un fondo de cese laboral (con aporte obligatorio del 12% del salario durante el primer año y del 8% a partir del segundo) hay tres indemnizaciones estatutarias, una de ellas específicamente vinculada a la falta de aportes al fondo de cese laboral –art. 18–).

En el sistema creado por el artículo 96 de la Ley de Bases se desconoce la cuantía del aporte, no hay mínimo indemnizatorio, ni sanción para el caso de incumplimiento. Solo se han reglamentado cuestiones técnicas, quedando el resto delegado en la negociación colectiva.

La adopción de estos mecanismos en sustitución de la indemnización por despido para trabajadores estables (sin límite legal –protectorio– alguno), ya es objeto de serios cuestionamientos constitucionales. La Constitución Nacional manda proteger al trabajador “contra el despido arbitrario” (art. 14 *bis*). De regularse debidamente, a través de la negociación colectiva, un sistema completo de fondo de cese laboral, recién allí podremos analizar si el mismo supera el test constitucional. •

“

... la norma se limita a habilitar los convenios colectivos de trabajo a sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral, conforme los parámetros que disponga la reglamentación.

”

7. Artículo 96 - Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744.

8. La norma ha sido reglamentada por el Capítulo III del Decreto 847/24, no solo para los despidos sin causa, sino también para otros modos de extinción. Nada dice respecto de la cuota de aporte mensual, no prevé pisos mínimos, ni mecanismos o garantías de cumplimiento, efectuando una amplia delegación al convenio colectivo de trabajo.



COLEGIO PÚBLICO DE LA ABOGACÍA
DE LA CAPITAL FEDERAL

Presidente

Ricardo Gil Lavedra

Vicepresidente 1°

Carlos Esteban Más Vélez

Vicepresidenta 2°

Paula Daniela Colombo

Secretario General

Martín Casares

Prosecretario

Alberto Biglieri

Tesorero

Jorge Antonio Alarcón

Protesorera

Alejandra Elena Perrupato

Vocales Titulares

Roxana María Kahale

Rosa Beatriz Torres

Patricia Susana Trotta

Argentina Ramona Figueroa

Horacio Héctor Erbes

Andrea Gabriela Campos

Gonzalo Javier Raposo

Natalia Soledad Monteleone

Consejo Editorial

Ricardo Gil Lavedra

Marcelo Barreiro

Laura Levaggi

Alejandra García

Gerardo Fillippelli

Natalia Monteleone

Pablo Dameschik

Coordinación de contenidos:
Inés Arias y Valeria Biagioni
Instituto de Derecho del Trabajo

Producción y diseño:
Editorial Jusbares
www.editorial.jusbares.gob.ar

Imágenes del Congreso provistas por la Oficina de Medios Digitales del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal.

Imágenes ilustrativas de libre utilización, respetando la normativa de propiedad intelectual vigente.



Av. Corrientes 1441 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cpacf.org.ar

Tel: 6077-7600 (líneas rotativas)
Whatsapp: +54-9-11-3030-5466

ISSN en trámite

