



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

SEDE: BERAZATEGUI

CARRERA: ABOGACIA

“Aplicación de los derechos laborales al personal policial (Ley 13982 Decreto 1050/09).
Determinar el régimen de accidentes laborales (Ley 24557), con especial énfasis en las
enfermedades profesionales, frente al Covid-19”

PROFESOR: IBAÑEZ GERMAN

ALUMNO: HERNAN GERARDO PARIZZIA

TITULO AL QUE ASPIRA: ABOGACIA

FECHA DE PRESENTACIÓN: FEBRERO 02 DEL 2021

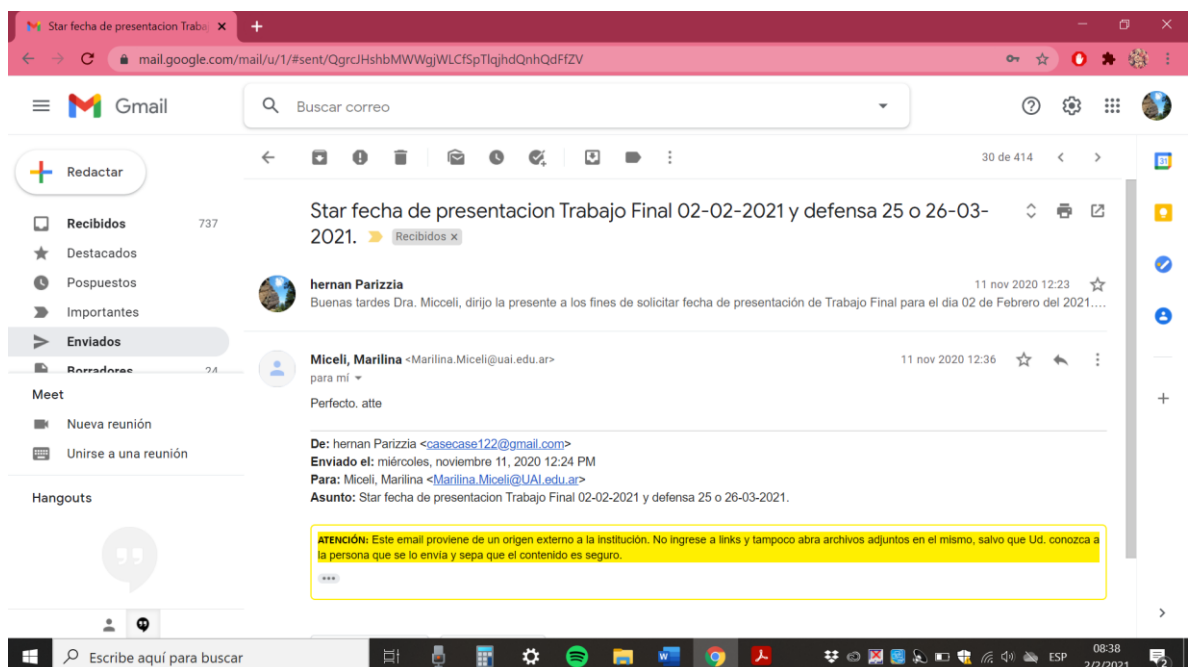
Resumen

Con el decreto de emergencia sanitaria se tuvo como objetivo principal proteger la salud pública, ya que actualmente la única forma de prevenir el virus es manteniendo el distanciamiento social. Es por ello, que el Estado en aras de mantener una sociedad sana estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio, en un principio por un plazo determinado, pero en vista del aumento de casos y de que aún no se consigue la cura, este ha sido prorrogado en sucesivas ocasiones.

La participación de los diferentes sectores involucrados supone una mejor y más amplia comprensión de la realidad. Al igual que aportaría enormes beneficios en términos de prevención de riesgo laboral al permitir desarrollar políticas más efectivas y coordinar acciones frente al Covid-19.

La revisión de las normas y los procedimientos asociados a esta amenaza es hasta hoy un trabajo continuo, por cuanto se ha demostrado que el conocimiento que se tiene sobre la materia puede ser errático y, dado su novedad, está sujeto a comprobación continua. En todo caso, en cada una de las disposiciones y decretos que se han declarado, prima el derecho a proteger la salud pública, lo que hace de la salud de las fuerzas laborales y productivas del país un asunto de primer orden, tal como el personal policial. El Covid-19 ha demostrado ser una enfermedad presente en ambientes de trabajo, con alta transmisibilidad y contagio, de manera que es un riesgo para los trabajadores, por lo cual, constituye una enfermedad profesional para este sector que aún sigue trabajando.

Palabras clave: Enfermedad Profesional – Personal Policial – Covid-19.



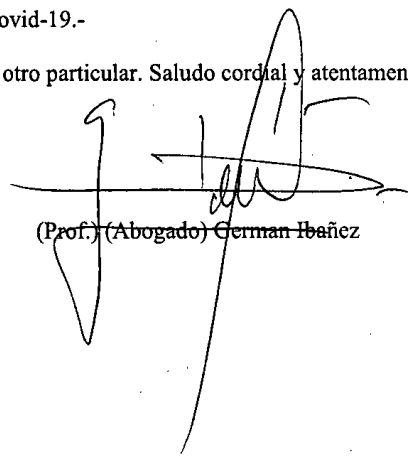
Berazategui 01 de Septiembre del 2020

Sr. Hernan Parizzia

De mi mayor consideración

Por medio de la presente, le comunico la labor que se me ha encomendado, como tutor a cargo de la supervisión de su trabajo final de su carrera titulado: "Aplicación de los Derechos Laborales al Personal Policial (Ley 13.982 Decreto 1050/09). Determinar el régimen de accidentes laborales (Ley 24.557), con especial énfasis en las enfermedades profesionales, frente al Covid-19.-

Sin otro particular. Saludo cordial y atentamente.



(Prof.) (Abogado) German Ibañez

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a mi pareja Aixa quien me apoyo durante todos estos años de estudio, acompañándome en cada adversidad que se presentó, tanto en mi fas laboral como universitaria. A mi familia, por haberme motivado para que no baje los brazos y persevere en mi capacitación profesional. Así también agradecer a mi compañero de estudio Fabian, con quien nos apoyábamos mutuamente para lograr alcanzar el anhelo de concluir cada materia, para así llegar al final del objetivo principal. Como también a mis compañeros de trabajo, tanto a mis superiores como a mis pares, que siempre estuvieron alentándome para que persista en mi etapa académica, con quienes atravesamos arduas tareas durante toda la pandemia, donde nos toco dedicarle muchas horas de trabajo para proteger desde nuestra institución a los habitantes de nuestra querida provincia.

Índice

Introducción	8
Capítulo 1: Las enfermedades profesionales.....	10
1.1. Concepto de Enfermedad Profesional	10
1.2. Regulación de Enfermedad Profesional	14
1.3. La reparación de las Enfermedades fuera del listado.....	22
1.4. ¿La Enfermedad-Accidente es similar a la Enfermedad Profesional?	26
Capítulo 2: La profesión policial en la provincia de Buenos Aires	31
2.1. La profesión policial: ¿vocación de servicio o empleo?	31
2.2. Breve historia de la policía de la Provincia de Buenos Aires	34
2.3. La ley 13.982.....	36
2.3.1. Sueldo y Jornada Laboral.....	37
2.3.2. Régimen disciplinario	38
2.4. La carrera policial	39
2.4.1. Derechos, deberes y prohibiciones.....	39
2.4.2. Ingreso, estabilidad, retiro y baja	40
2.5. El policía como trabajador	42
2.5.1. Las condiciones laborales del personal policial	42
2.5.2. La reparación de los accidentes sufridos por el personal de la policía	43
Capítulo 3: La crisis sanitaria y el orden público.....	46
3.1. ¿Qué es el Covid-19?	46
3.2. La respuesta de la República Argentina ante la pandemia.....	46
3.3. El orden público y la responsabilidad colectiva.....	50
3.4. La emergencia sanitaria.....	54
3.5. El derecho a la salud y la pandemia	56
3.6. Los derechos laborales en la pandemia	59
Capítulo 4: Situación jurídica de los trabajadores durante la pandemia	62
4.1. Los trabajadores esenciales y el Covid-19	62

4.1.1. Las fuerzas de seguridad: la exposición del personal de la policía bonaerense	64
4.2. El Covid-19: ¿enfermedad profesional?.....	66
4.3. La prevención de los riesgos del trabajo ante el COVID-19	69
4.4. El DNU 367/2020	73
4.4.1. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las resoluciones reglamentarias del DNU 367/2020	74
4.5. Cuestiones probatorias. ¿Contagio en acto de servicio?	76
Conclusiones finales.....	79
Bibliografía	81
Doctrina.....	81
Legislación	84
Jurisprudencia	85

Introducción

Comúnmente un individuo puede presentar variaciones o alteraciones en el funcionamiento de su organismo, bien sea de carácter leve o grave; lo cual afecta su salud y, por ende, el normal desenvolvimiento de sus actividades. Estas alteraciones a la salud o enfermedades, pueden deberse a tanto a factores internos como a factores externos.

Sin ánimos de desviar la atención sobre aspectos del campo patológico (estudio de enfermedades); en este caso nos orientaremos especialmente en el ámbito del Derecho, como ciencia social. Por tal motivo, se explanarán las nociones en torno a las enfermedades generadas con ocasión a la prestación de servicio por parte de un trabajador en beneficio de su empleador.

En presencia de un infortunio laboral, el ordenamiento jurídico prevé que deben tomarse todas las medidas necesarias para el restablecimiento de la salud del trabajador. Esto implica, no solo el acompañamiento médico para el tratamiento, rehabilitación, prestaciones en especie etc., sino también el otorgamiento de prestaciones dinerarias, destinadas a indemnizar el daño ocasionado.

Se destaca que, como consecuencia de la pandemia por el Covid-19, el Estado Nacional como garante de la salud pública ha restringido al sector laboral priorizando solo aquellas áreas cuya práctica son fundamentales para el desarrollo del país, tal es el caso del sector salud, militar, combustible, bancario, alimentación, transporte, medicina, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo, personas que deban asistir a otras con discapacidad, familiares que necesiten asistencia (personas mayores, niños y adolescentes) o aquellas personas que deban atender situaciones de fuerza mayor, personal del sector funerarios, entierros y cremaciones, entre otros.

En el caso de los trabajadores que laburan en pro de garantizar la operatividad mínima del Estado, estos son más propensos de contraer la enfermedad del Covid-19, tal es el caso de los funcionarios policiales, puesto que, las fuerzas de seguridad nacionales y locales, en tanto garantes de la protección y control ciudadano, no han cesado en el desarrollo de funciones, sometiéndose para ello a diversos controles y medidas sanitarias. Sin embargo, pese a todas las normas adoptadas para el resguardo de estos grupos, existen factores de riesgo constante que pueden determinar el contagio del COVID-19. Especialmente en aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones se encuentran en contacto directo y frecuente con posibles portadores, sintomáticos o no.

Es por ello, que el presente trabajo abordará en su capítulo primero, lo concerniente a la reparación o resarcimiento previsto en la ley sobre aquellas enfermedades que se encuentren excluidas del listado dispuesto al efecto, en materia de infortunios laborales; así como dilucidar los cuestionamientos, en atención a la similitud entre la enfermedad-accidente y enfermedad profesional.

En su capítulo segundo, se desarrollará lo relativo a la profesión policial, la breve historia de la policía de la Provincia de Buenos Aires, La ley 13.982, la carrera policial y el policía como trabajador.

En el capítulo tercero se tratará lo referente a qué es el Covid-19, la respuesta de la República Argentina ante la pandemia, el orden público y la responsabilidad colectiva, la emergencia sanitaria, el derecho a la salud y la pandemia y los derechos laborales en la pandemia.

Finalmente, el capítulo cuarto se abordará lo concerniente a los trabajadores esenciales y el Covid-19, el Covid-19: ¿enfermedad profesional?, la prevención de los riesgos del trabajo ante el Covid-19, el D.N.U. 367/2020 y las cuestiones probatorias. ¿contagio en acto de servicio?

Capítulo 1: Las enfermedades profesionales

1.1. Concepto de Enfermedad Profesional

En sentido general, se atribuye a la enfermedad, como una pérdida o afectación a la salud del individuo. En el ámbito del Derecho laboral, no dista mucho esa concepción. Sin embargo, a esa definición de dolencia a la salud, se le adiciona el hecho de que la misma, es derivada o producida a un individuo, con ocasión a la relación de trabajo.

Las enfermedades profesionales se encuentran comprendidas dentro del campo de los infortunios o desventuras laborales. Entendiéndose por tales, aquellos que tienen lugar en ocasión o con motivo del trabajo, como, por ejemplo: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades-accidentes¹.

Se conceptualiza como enfermedades profesionales, aquellas dolencias o padecimientos a la salud que sufre un individuo y que son generadas con ocasión al trabajo. La condición de enfermedad profesional, de acuerdo a lo preceptuado en el ordenamiento jurídico, será tipificada como *“tal por la ley o, en su caso, por el Poder Ejecutivo”*².

Así tenemos que, se denominan enfermedades profesionales a los padecimientos que se producen o son motivadas por la ocupación en que se emplee a trabajador, bien sea un obrero o empleado³. Por tratarse de dolencias a la salud que devienen del trabajo, deben tomarse en consideración algunos elementos básicos que los distinguen de las enfermedades comunes.

En este caso, citando a Marqués⁴, la ley de contrato de trabajo consagra situaciones en las que un trabajador no está en condiciones de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, esto razón de enfermedad o accidente; en el entendido que este sufrimiento no tiene relación con las tareas que el trabajador brinda en la empresa (afección común).

¹ Cornaglia, R. “La Enfermedad-accidente (mal llamada Extrasistémica)”. La Ley. 2009.

² Pose, C. “Réquiem para la figura de la enfermedad-accidente”. La Ley. 2003.

³ Ibídem.

⁴ Marqués, G. “Control del empleador ante la denuncia de enfermedad del trabajador”. La Ley. 2010.

La legislación indica como elementos mínimos que permiten catalogar, si se está en presencia o no de una enfermedad profesional, los siguientes⁵:

...1. Presencia del agente de riesgo en el medio laboral, 2. Presencia de exposición al agente de riesgo del trabajador afectado, 3. Presencia de la enfermedad vinculada al agente de riesgo, 4. Presencia de relación de causalidad entre el agente de riesgo y la enfermedad.

Basado en lo anterior, en opinión de Vázquez⁶, tenemos que el Agente se extiende a la existencia de condiciones de trabajo que implican una sobrecarga al organismo en su conjunto o a parte del mismo. Por otro lado, dichos autores consideran a la Exposición, como ese contacto que debe existir entre el trabajador afectado y el agente o condiciones de trabajo nocivas.

El otro elemento, que, por razones obvias, es reconocido como la Enfermedad. Por ello, se define ésta como ese padecimiento o sufrimiento a la salud por parte del trabajador o empleado, con todos sus elementos clínicos, anatomo-patológicos y terapéuticos.

Y, el hilo conductor de todos esos elementos, está representado por la Relación de Causalidad. Esta constituye la asociación o vínculo entre la *“patología definida y la presencia en el trabajo, de los agentes o condiciones señalados”*⁷. En fin, es la efectiva relación de causa – efecto entre el agente dañoso y la patología presentada por el trabajador, con ocasión al trabajo.

En este sentido, el concepto de enfermedad profesional, implica aquellas afectaciones a la salud que contrae el trabajador, como consecuencia de una actividad que ejecuta o desarrolla a beneficio de su empleador. Quedando entendido, que esa tarea conlleva a un riesgo específico, que ocasiona una dolencia o padecimiento a la salud del trabajador⁸.

Es importante, destacar lo citado por el autor González⁹, quien textualmente refiere la definición magistral del Dr. Pavese, llamándolas *“enfermedades profesionales*

⁵ García, O. “La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías”. Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social. 2013.

⁶ González, R. “Nueva posibilidad de resarcimiento de enfermedades del trabajo no contempladas en el listado previsto en el artículo 6º de la ley 24.557”. La Ley. 2001.

⁷ Ibídem.

⁸ Ramírez, L. “Nuevas” enfermedades profesionales (Decreto 49/2014)”. Ley. 2014.

⁹ González, R. Op. Cit., p. 43.

como tecnopatías”. Las conceptualiza como *“aquellas que presentan con frecuencia constante un determinado grupo de trabajadores expuestos a la misma noxa, trabajando en las mismas condiciones y el medio ambiente laboral”*.

Aunado a que, estas enfermedades denotan cierta condición de riesgo o contingencia. Cuando el Dr. Pavese precisa ese riesgo o contingencia, alude a determinadas circunstancias, como: *“a) concentración ambiental, eficiente de la noxa, b) tiempo suficiente de exposición; c) condición reiterable, acumulativa de la agresión tóxica, d) estado anterior del organismo expuesto...”*¹⁰. Ello, en virtud de que a las reacciones de cada organismo humano difieren entre uno u otro.

Además, que, inspirados y siguiendo la temática desarrollada por el Dr. Pavese, mediante el Decreto signado con el N° 658/96, se prevén *“como factores determinantes de enfermedades profesionales: la variabilidad biológica, la inespecificidad clínica, las condiciones de exposición y la multicausalidad”*¹¹.

Destáquese que la enfermedad profesional, no tiene actualmente una definición expresa en la legislación. Su definición ha sido desarrollada por la doctrina y la labor desplegada jurisprudencialmente. En el ordenamiento, lo único que se exige es que la enfermedad considerada como profesional, esté incluida en el listado dispuesto al efecto por la ley¹².

A tenor del artículo 6° de la ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo, se le otorgó el carácter de enfermedades profesionales *“a aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales...”* dispuestos por el ordenamiento¹³.

Sobre ese listado anexo I del Decreto N° 658/96, titulado *“LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES LEY 24.557 APROBADO POR EL COMITÉ CONSULTIVO PERMANENTE EL DIA 8 DE FEBRERO DE 1996”*, se generaron numerosas críticas contrapuestas. Un grupo consideró como notable la labor legislativa, toda vez que la organización del texto de ese Listado, plasmaba un gran número de enfermedades, las actividades laborales que generan exposición, así como el agente causante de la misma.

¹⁰ González, R. Op. Cit., p. 48.

¹¹ Ibídem.

¹² Ibídem.

¹³ Ibídem.

Sin embargo, otro grupo mayoritario cuestionaba el listado, catalogándolo como discriminatorio para los trabajadores, un listado incompleto y, por ende, escueto¹⁴. Otros autores señalaron que la existencia de un listado, donde se expresen de modo taxativo las enfermedades profesionales, implicaba para los patronos una suerte de inseguridad jurídica. Esto se debía a que, una enfermedad no contemplada en ese listado, podría ser declarada como enfermedad profesional ante el ente jurisdiccional, generando consecuencias económicas al empleador. En definitiva, tanto un sector como otro, bajo sus propios argumentos atacaban al listado, manifestando que debía ser eliminada esa lista nominativa.

En todo caso, señalaban que ese listado podría contribuir como un parámetro referencial o de consulta normativa, y no como un mecanismo de carácter limitativo y excluyente, en el amplio ámbito de las afecciones o padecimientos derivados del trabajo.

A modo explicativo, se cita decisión de fecha 30/4/99 la Cámara del Trabajo de Córdoba, en su Sala 10 (DT 1999: 2181)¹⁵, sobre ese aspecto restringido y limitado del Listado de Enfermedades. El ente jurisdiccional resolvió que *“resulta irrazonable, sostener que las enfermedades no contenidas en la lista, no puedan ser consideradas resarcibles...”*¹⁶.

Y así el órgano judicial, manifestó que, si bien la *“...ley 24.557, rige exclusivamente para aquellas enfermedades derivadas del trabajo que figuran en la nómina, o listado de enfermedades a que hace referencia el art. 6º”*; no es menos cierto que *“aquellas enfermedades con nexo causal en el trabajo y no contempladas en la ley”*, pueden ser igualmente indemnizables al trabajador¹⁷.

En razón de los criterios contrapuestos sobre el tema, surgió una tercera corriente doctrinaria y jurisprudencial que resultó mayoritaria. Esta corriente, contribuyó a ampliar el espectro que engloba los infortunios laborales. Solo se admitía *“...el accidente laboral (hecho súbito y violento) y la enfermedad profesional (o sea la dolencia que había sido tipificada como tal por la ley o, en su caso, por el Poder Ejecutivo)”*¹⁸.

Esta tercera posición emanada de la doctrina, crea la llamada enfermedad-accidente, que son aquellas enfermedades, que, no siendo efecto exclusivo del trabajo,

¹⁴ González, R. Op. Cit., p. 51.

¹⁵ Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 10 (DT 1999: 2181). 2018.

¹⁶ González, R. Op. Cit., p. 55.

¹⁷ Ibídem.

¹⁸ Pose, C. Op. Cit., p. 45.

fueron influidas por éste en su desarrollo¹⁹. Los partidarios de esta corriente expresaban que estas enfermedades, no contempladas en el listado, serían resarcibles o indemnizables -aunque no al sistema contemplado en la ley 24.557- a través del derecho común.

Surge así lo denominado como, la reparación de los daños extra sistémicos (Ley 24.557). Dicha reparación encuentra su basamento en la responsabilidad extracontractual del patrono. Empero, ella no emerge de un incumplimiento convencional, sino, por el contrario, tiene su fuente de la omisión de una obligación legal, preexistente al contrato entre la víctima (trabajador) y el empleador²⁰.

En fin, los cambios a la legislación sobre este tema –que se desarrollará adelante- permitieron considerar como enfermedad profesional, tanto a las incluidas en el listado descrito como aquellas no incluidas. De modo que, una Comisión Médica Central declarará, por vía de excepción, previo procedimiento consagrado en la ley, un padecimiento como profesional, aunque no se encuentre previsto en el listado.

1.2. Regulación de Enfermedad Profesional

Para tener un panorama precisado sobre la normativa que rige las Enfermedades Profesionales, es necesario hacer referencia a las normas fundamentales. Y aunque los temas sobre *“siniestralidad laboral no había adquirido a principios de siglo relevancia especial”*, ya desde los años 1902 y 1915, se encuentran vestigios sobre la labor legislativa, en cuanto a infortunios laborales. Obteniéndose los frutos con la sanción de la ley 9.688²¹.

La ley N° 9.688, en definitiva, se encargaba de definir algunas de las enfermedades que el patrono debía resarcir a sus trabajadores. De modo que se establecía la responsabilidad patronal en la salud de sus subordinados, en razón del trabajo que les encomendaba llevar a cabo o ejecutar, en su beneficio.

Luego entra en la escena jurídica, la Ley N° 19.587, que regula todo lo concerniente a las condiciones de higiene y seguridad, en el trabajo para todo el territorio de la República. Ella dispone la obligación de todo empleador en *“adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores”*²².

¹⁹ Ibídem.

²⁰ Schick, H. “Las enfermedades laborales y la reparación extrasistémica”. La Ley. 2014.

²¹ Somaré, J. “Historia de la indiferencia de la concausa y las enfermedades accidentes – su nacimiento y muerte”. La Ley. 2003.

²² González, R. Op. Cit., p. 51.

En este contexto, actualmente con la jerarquización constitucional del régimen legal de la protección al trabajo y a la seguridad social, encontramos al artículo 14 bis de la Carta Magna. En esa norma constitucional se prevé, la regulación sobre la tutela del hecho social del trabajo, en concordancia con los tratados internacionales reconocidos por la nación, según el art. 75 inc. 22.

Entre los tratados internacionales, destacamos el referente a las personas al *“disfrute de la salud (arts. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales...la Declaración Americana de los derechos del Hombre; la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación”*²³.

Destáquese el artículo 8º del Convenio 121 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), aspectos sobre el listado de enfermedades profesionales. Allí, se prevé la obligación de los Estados de establecer las enfermedades profesionales, en razón de los parámetros dispuestos por la O.I.T., no bajo un *“criterio de numerus clausus”*, sino como una amplía la recepción de patologías no enumeradas²⁴.

Así las cosas, como lo menciona González²⁵, el artículo 8º descrito, consagra:

...todo miembro deberá: a) prescribir una lista de enfermedades en la que figuren por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I, del presente Convenio (allí se establece un listado de enfermedades, que no es del caso mencionar), y que serán reconocidas como enfermedades profesionales, cuando sean contraídas en las condiciones prescritas, o b) incluir en su legislación una definición general de las enfermedades profesionales, que deberá ser suficientemente amplia como para que abarque, por lo menos, las enfermedades enumeradas en el cuadro I, del presente Convenio, o c) establecer una lista de enfermedades en cumplimiento del apartado a) añadiendo además, sea una definición general de enfermedades profesionales, o bien, otras disposiciones que permitan establecer el origen profesional de las enfermedades que no figuran en la lista o que se manifiestan bajo condiciones diferentes de las prescritas.

Seguidamente, durante el año 1995 es dictada una nueva regulación sobre siniestros laborales. Así que, es promulgada la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, la

²³ Pawlowski, A. “Seguimiento y auditoría de personas con dolencias incapacitantes crónicas - Resolución 180/2015 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación”. Astrea. 2015.

²⁴ Ibídem.

²⁵ Ibídem.

cual en su artículo 1º consagra que: *“la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta ley y sus normas reglamentarias”*²⁶.

Otra ley que regula esta materia, es la ley N° 26.773 de 2012. Está referida al Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta normativa viene a complementar las disposiciones contenidas en materia de reparación de daños a salud de la Ley 24.557 y demás disposiciones, como un régimen de reparación en conjunto.

Por otro lado, desde la entrada en vigencia de las normas en materia de salud laboral, el Poder Ejecutivo Nacional ha dictado varios decretos en cuanto a las patologías en el ámbito del trabajo. Se ubica dentro de esta gama de Decretos, al signado con el N° 351/1979, que prevé la Reglamentación de la Ley Higiene y Seguridad en el Trabajo. Igualmente, se ubica el Decreto 1278/2000 que realiza modificaciones en algunos artículos de la Ley 24.557, en aspectos de protección y prevención por infortunios laborales. Así como también, se dictó el Decreto 410/2001 que reglamentaba algunos aspectos de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Otro de los Decretos dictados por el Ejecutivo –de reciente data- es el N° 49/2014. Este Decreto vino a incorporar tres nuevas patologías al Listado de Enfermedades Profesionales²⁷. Estas nuevas patologías son: Hernias Inguinales directas y mixtas (excluyendo a las indirectas) y las Hernias Crurales; Varices Primitivas bilaterales y la hernia discal lumbosacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario.

Esta incorporación, es el resultado de un prolongado reclamo efectuado *“desde diversos sectores de la doctrina, la jurisprudencia, y los actores sociales”*²⁸. Por tanto, se sustituyó la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales, agregándose al listado actividades en cuyo desarrollo habitual –como expresó Ahuad²⁹- requiera: *“1) aumento de la presión intraabdominal; 2) aumento de la presión venosa en miembros inferiores y 3) carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos de la columna vertebral lumbosacra”*.

²⁶ Toselli, C. “Enfermedades no listadas y la incidencia del caso “Rivadero”. La Ley. 2015.

²⁷ Ramírez, L. Op. Cit., p. 35.

²⁸ Ahuad, E. “Las enfermedades profesionales y la nueva tabla de evaluación de incapacidades en el dec. 49/2014”. Astrea. 2014.

²⁹ Ibídem.

El Comité encargado de esta incorporación, integrado por representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores, previa opinión favorable del dictamen de la Comisión Médica Central; acordó por unanimidad una modificación de la Tabla de Evaluación de Incapacidades Laborales. Así fue como se acordó, agregar estas tres nuevas patologías.

En este sentido, se presenta una explicación sobre estas nuevas patologías, en atención al Decreto 49/2014³⁰. La intención de la siguiente mención, no es dar una explicación técnico-médica, simplemente es otorgarle al lector una noción de estas patologías, enfocadas en el ámbito laboral. A saber:

Las Hernias Inguinales directas y mixtas (excluyendo a las indirectas) y las Hernias Crurales. La Hernia Inguinal se define como una protrusión o salida, ocasional o permanente, de una víscera o tejido a través de un orificio o defecto de la pared abdominal, anatómicamente constituido³¹.

Las Hernias Inguinales, basadas en la relación entre el saco herniario y el conducto inguinal, presentan tres variantes, que se enuncia como: a) Hernia Inguinal Directa; b) Hernia Inguinal Indirecta y c) Hernia Inguinal Mixta. En cambio, la Crural es la que penetra por el anillo crural (orificio que comunica la parte profunda de la región inguinal con la raíz del muslo), y por debajo de la arcada inguinal³².

En esta patología, el agente de riesgo es el aumento de la presión intraabdominal. Siendo las actividades laborales en capacidad de determinar la enfermedad las siguientes: tareas en cuyo desarrollo habitual se requiera carga física, dinámica o estática, con aumento de la presión intraabdominal al levantar, trasladar o empujar objetos pesados³³.

Con respecto a las Várices Primitivas bilaterales, las mismas tienen su origen en el desarrollo de tareas en cuya ejecución habitual. Por tal razón, se requiere la permanencia prolongada del individuo (trabajador-victima) en posición de pie, estática o con movilidad reducida³⁴.

En términos médicos, las varices están referidas a *“la dilatación permanente y patológica, alargamiento y flexuosidad de las venas superficiales de los miembros*

³⁰ Decreto N° 49/2014. Poder Ejecutivo Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina, 14 de enero de 2014.

³¹ González, R. Op. Cit., p. 57.

³² Vázquez, L; Martín, N.; Romero, A.; González, F. “Enfermedades profesionales incluidas en el Decreto 49/2014”. La Ley. 2015.

³³ Ramírez, L. Op. Cit., p. 39.

³⁴ Ahuad, E. Op. Cit., p. 36.

inferiores con trastornos valvulares y del tejido circundante”³⁵. Aquí el agente de riesgo aquí, lo constituye el “*aumento de la presión venosa en miembros inferiores*”³⁶.

En este caso, debe tenerse en cuenta aspectos sobre la bipedestación, esto es, mantenerse de pie, erguido o moverse por medio de las piernas³⁷. Por ello, variarán ciertos aspectos de la bipedestación, los cuales deberán tomarse en consideración, ya que condicionarán la enfermedad³⁸.

Tenemos que, estas situaciones -como alude el autor Ramírez³⁹- se fundamentan en: La Bipedestación estática, basada en la bipedestación con deambulación nula por lo menos durante dos (2) horas seguidas durante la jornada laboral habitual.

La Bipedestación con deambulación restringida, es cuando el trabajador deambula menos de cien (100) metros por hora durante por lo menos tres (3) horas seguidas durante la jornada laboral habitual.

La Bipedestación con portación de cargas, están dadas por las tareas en cuyo desarrollo habitual se requiera bipedestación prolongada con carga física, dinámica o estática, con aumento de la presión intraabdominal al levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

La Bipedestación con exposición a carga térmica, es cuando todos los trabajos efectuados con bipedestación prolongada en ambientes donde la temperatura y la humedad del aire sobrepasan los límites legalmente admisibles y que demandan actividad física.

Finalmente, con respecto a la Hernia discal lumbo-sacra, con o sin compromiso radicular, que afecta a un solo segmento columnario, tenemos que el agente de riesgo es la “*Carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos de la columna vertebral lumbosacra*”⁴⁰. La hernia discal “*es la migración del núcleo pulposo, a través de hendiduras del anillo fibroso*”⁴¹.

Esa degeneración discal ocasional “*que la presión dentro del disco sea mayor que la resistencia de la envoltura fibrosa*”. Por ende, una pequeña lesión o desgarró en la envoltura fibrosa produce deformación por el impacto del material del núcleo con

³⁵ Vázquez, L; Martín, N.; Romero, A.; González, F. Op. Cit., p. 57.

³⁶ Ramírez, L. Op. Cit., p. 43.

³⁷ Ramírez, L. Op. Cit., p. 56.

³⁸ Ahuad, E. Op. Cit., p. 38.

³⁹ Ramírez, L. Op. Cit., p. 59.

⁴⁰ Ramírez, L. “La LRT, la ley 26.773 y la Seguridad Social”. La Ley. 2014.

⁴¹ Vázquez, L; Martín, N.; Romero, A.; González, F. Op. Cit., p. 57.

abultamiento lo que conlleva a la protrusión discal. Cuando la envoltura se rompe y parte del contenido del núcleo sale fuera de su sitio se produce Hernia Discal⁴².

Es imprescindible recalcar que las actividades laborales para determinar la enfermedad, según el Decreto N° 49/2014, están sustentadas en: tareas que requieren de movimientos repetitivos y/o posiciones forzadas de la columna vertebral lumbosacra, que en su desarrollo requieren levantar, trasladar, mover o empujar objetos pesados.

Estas tareas deben ser ejecutadas durante no menos de tres años, en forma continua o discontinua⁴³. Por ende, sólo se tomarán como enfermedades laborales si las dolencias se detectan transcurrido el período mencionado. Igualmente, el órgano encargado de la determinación de la incapacidad *“deberá establecer científicamente si las lesiones fueron provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo”*⁴⁴.

Por todo lo expuesto, aquí destacamos –a modo ilustrativo- un cuadro donde se plasma la enunciación del Listado de Enfermedades Profesionales, en razón del aludido Decreto N° 49/2014:

Enfermedades Profesionales	
Hernias Inguinales	Directas y mixtas (excluyendo las indirectas)
Hernias crurales	
Varices	Várices primitivas bilaterales
Hernia de Disco	Hernia Discal Lumbo-Sacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario.
Piel	Dermatitis crónica por contacto o hipersensibilidad. Con o sin componente de fotosensibilidad, Dermatitis Actínica crónica y reticuloide actínico,

⁴² Ibídem.

⁴³ Ramírez, L. (2014). Op. Cit., p. 58.

⁴⁴ Ahuad, E. Op. Cit., p. 43.

	Queratodermias palmoplantares, Acné, Hipopigmentación crónica, Porfiria cutánea tarda, radiodermatitis, cicatrices, Quemaduras, Lesiones producidas por animales ponzoñosos, infecciones cutáneas, síndrome esclerodérmicos, anafilaxia, dermatitis cancerosa etc.
Osteoarticular	Fractura del cuerpo vertebral con acúñamiento, sin lesión radicular, acúñamiento, fractura de cuerpo vertebral operado con lesión radicular leve o moderada, cervicobraquialgia post-traumática, hernia de disco operada sin secuela, hernia de disco inoperada, hernia de disco inoperada con secuelas, espondilolistesis traumática, lumbalgia post-traumática, columna dorsolumbar, anquilosis, amputación (varios miembros o extremidades del cuerpo) desarticulación del codo, secuelas de fracturas, lesiones menisco-ligamentarias, pseudoartrosis, inestabilidad articular, lesiones musculares y tendinosas etc.
Cabeza y rostro	Lesiones óseas, heridas cortantes o contusas, scalp y neurológicas, etc., pérdida de la visión, campo ocular, lesiones oculares, conjuntivitis, ceguera etc.
Garganta, Nariz y Oído	Arco cigomático, fracturas nasales, pérdida auditiva, nariz y senos paranasales (fracturas), infecciones, obstrucción nasal, anosmia, hiposmia,

	fractura del hueso malar, parálisis de cuerdas vocales, estrechez laríngea, traqueostomía, laringectomía, disfonía funcional irreversible etc.
Sistema Respiratorio	Neumoconiosis fibrogénica, bronquitis crónica ocupacional, asma bronquial ocupacional, cáncer infecciones pulmonares ocupacionales etc.
Sistema Cardiovascular	Cardiopatía, insuficiencia cardiaca derecha, síndrome angioneurótico, compromiso vascular unilateral permanente, trastorno de la circulación de los dedos de manos y los pies, hipertensión arterial (HTA), lesiones anatómicas post-traumáticas, insuficiencia venosa etc.
Digestivo Pared Abdominal	Lesiones en cavidad bucal, esófago, estómago y duodeno, intestino delgado y grueso, recto, ano, pared abdominal, hernia eventración o evisceración diafragmática, hígado, vías biliares etc.
Sistema Nefrourológico	Lesiones de riñón, hidronefrosis, uréter, vejiga, uretra, genital masculino, genital femenino etc.
Sistema Hematopoyético	Enfermedades hematológicas (hipoplasia, aplasia y displasia), leucemia, síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida), etc.
Neurológicos	Lesiones neurológicas como lesiones paracraneales, lesiones de los nervios periféricos, traumatismos

	raquimedulares, enfermedades psiquiátricas producidas por agentes químicos, (neuritis óptica, neuritis trigeminal, síndrome neurológico tipo parkinsonismo, ataxia cerebelosa etc.), daño neurológico cerebral o medular, traumatismo cráneo encefálico, desorden mental orgánico post-traumático etc.
Psiquiatría	Desorden mental orgánico postraumático, reacciones o desordenes por estrés postraumático, reacciones vivenciales anormales neuróticos, estados paranoides, depresión psicótica y neurosis de renta.

1.3. La reparación de las Enfermedades fuera del listado

Es regla general que, quien cause un daño a otro, debe responder por los perjuicios que ha ocasionado o provocado⁴⁵. En el terreno de las vinculaciones laborales, además de la obligación de otorgar prestaciones en especie (asistencia médica, farmacéutica, prótesis y ortopedia); la ley ha previsto un sistema indemnizatorio y resarcitorio de carácter patrimonial y dinerario para la víctima de un siniestro laboral o enfermedad profesional⁴⁶.

La reparación deviene del “principio *alterum non laedere*” el cual atribuye la obligación a toda persona de no dañar y la responsabilidad de reparar el daño causado⁴⁷. De manera demostrativa, se cita este principio, en virtud que es utilizado en la legislación, comúnmente para simplificar aspectos generales con respecto a la responsabilidad.

Cuando se mencionan las nociones de responsabilidad general, se hace referencia a la “*responsabilidad del empleador (responsabilidad individual -directa o indirecta- por culpa, dolo o por resultado), responsabilidad especial (responsabilidad directa o*

⁴⁵ De Diego, J. “La responsabilidad del asegurador frente a la enfermedad-accidente de evolución prolongada”. La Ley. 2005.

⁴⁶ Pawlowski, A. Op. Cit., p. 56.

⁴⁷ Tosto, G. “Acción, omisión, daño y responsabilidad. A propósito de la cobertura y reparación por accidentes y enfermedades laborales”. La Ley. 2010.

indirecta y por resultado) y seguridad social (responsabilidad colectiva por resultado)”
Anexo 10⁴⁸.

Como refiere el autor Somaré⁴⁹ *“la ley argentina y las de su género, mandan a indemnizar o reparar económicamente la discapacidad”* que deviene por el hecho o como resultado del trabajo. El alcance de la expresión *“por el hecho o en ocasión del trabajo”* debe entenderse en sentido amplio; de modo que obre *“como factor coadyuvante o determinante, como concausa”*⁵⁰.

En fin, *“toda enfermedad o accidente durante la vigencia de la subordinación genera la obligación de resarcir”*, incluyéndose *“la responsabilidad del dador de trabajo en los accidentes “in itinere” (aquellos que se producen en el trayecto que une el domicilio del actor o sea el trabajador con el lugar de trabajo o viceversa)”*; siempre y cuando el accidente no haya sido provocado intencionalmente por la víctima o proviene de culpa grave de la misma⁵¹.

En los casos que se mencionan, se requiere la existencia de un nexo de causalidad entre la labor y el padecimiento. Entiéndase que, no debe darse una apreciación rigurosa y única, pues debe mediar un *“encadenamiento concausalmente apto como para provocar, estimular, excitar o agudizar un proceso y que produzca incapacidad total o parcial”*⁵².

Y considerando que las enfermedades profesionales, se rigen por el Listado de Enfermedades previsto al efecto por la ley o el Ejecutivo; surgen irremediamente los siguientes cuestionamientos: ¿Qué ocurre con las enfermedades no listadas?, acaso ¿no son resarcibles y, por ende, no sujetas a reparación?, ¿cuál es la normativa aplicable?, ¿nos encontramos en un limbo jurídico?

Las respuestas para el resarcimiento de aquellas enfermedades no listadas, están orientadas en las soluciones previstas en decisiones dictadas por los tribunales de la nación. Lo anterior, se debe a que el esquema consagrado en la ley N° 24.557, dispuso que *“las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles”*⁵³.

⁴⁸ Ibídem.

⁴⁹ Somaré, J. Op. Cit., p. 43.

⁵⁰ Carambia, G. “¿Cuándo tiene carácter laboral la enfermedad o accidente?”. Astrea. 2003.

⁵¹ Ibídem.

⁵² Ibídem.

⁵³ Toselli, C. Op. Cit., p.78.

Así que, para quien decida reclamar por reparaciones que no estuvieran en el aludido listado de enfermedades, por efecto de la exclusión consagrada Ley N° 24.557, se prevé una solución legal como lo expresa el autor Toselli, a saber:

1. Reparación civil integral, plena y extra sistémica, de conformidad con los arts. 1109, 1113, 1078 del Código Civil (actuales normas 1740, 1746 y normas concordantes del nuevo CCyC)”, basado en que “todas las personas tienen derecho a la protección de las leyes contra la interferencia arbitraria o ilegal de terceros en sus vidas o en el ejercicio de sus derechos (arts. 18 y 19, C.N.). 2. Ejercer acción judicial para atacar el mecanismo de la lista restrictiva y, al efecto, ese listado taxativo sobre enfermedades profesionales. Y como resultado de ello obtener, previa su declaración de inconstitucionalidad, la incorporación de esa patología demandada, cuando la pretensión del trabajador-víctima procure la reparación sistémica⁵⁴.

A través del Decreto N° 1278/2000 se flexibilizó el dispositivo sistémico. Se permite *“la inclusión de patologías no listadas, con validez exclusiva para el trabajador demandante”⁵⁵*. En estos supuestos, el costo de esa inclusión lo asumiría el Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales; cubriéndose la reparación sistémica, por la tarifa del contrato de afiliación que se celebrara a partir de dicho momento.

Se debe traer a colación lo expresado por Schick⁵⁶ sobre las herramientas dispuestas en la ley, para las indemnizaciones de enfermedades no contempladas en el listado cerrado de enfermedades. Manifiesta que las enfermedades no contempladas, que guarden un nexo causal con las tareas cumplidas a un patrono; son igualmente resarcibles. Y aunque estará por fuera del sistema de la ley 24.557, se registrará a través del derecho común.

En consecuencia, la legislación *“no habría inhibido la acción civil directa de la víctima o de los derechohabientes para obtener un resarcimiento, de acuerdo con las posibilidades del derecho civil, por los daños a causa de enfermedades laborales no listadas”⁵⁷*.

⁵⁴ Ibídem.

⁵⁵ Ibídem.

⁵⁶ Schick, H. Op. Cit., p. 48.

⁵⁷ Ibídem.

En fin, los cambios dispuestos en la legislación, pretenden en gran medida reducir la litigiosidad en estos tipos de casos⁵⁸. Por ello, la “*opción civil excluyente*” constituyó la modificación más significativa en el ordenamiento jurídico, en el caso de las indemnizaciones de enfermedades profesionales extrasistémicas.

Como se dijo, la acción civil contra el empleador antes estaba vedada por motivo de indemnizaciones por enfermedades no listadas. Luego de las críticas a esta situación, esto cambió. Ahora los “*damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en el régimen de riesgos del trabajo, o las que les pudieran corresponder con fundamento en la vía civil...*”⁵⁹.

Quedando entendido que “*los distintos sistemas no son acumulables*”. Por tanto, si el trabajador percibe las indemnizaciones establecidas por el Régimen de Riesgos del Trabajo, “no podrá accionar judicialmente por reparación integral establecida por el derecho común y viceversa”⁶⁰.

Esto ha sido indicado –de modo expreso- en las regulaciones con respecto a esta materia. En tal sentido, cuando se indica que: “*El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema, implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso*”⁶¹.

Por otra parte, en el caso de los juicios por reparaciones de enfermedades, se hace necesaria la intervención de auxiliares de la justicia: peritos médicos. La pericia médica en las causas judiciales, es “*determinante para el resultado final del juicio*”⁶². Por medio del informe pericial, se coadyuva al operador de justicia (juez) en el dictado de la decisión sobre reclamaciones por infortunios laborales.

Específicamente, por medio de ese informe pericial, el juez podrá determinar de forma precisa, si la enfermedad fue ocasionada por la labor desempeñada por el trabajador, o bien si el accidente acontecido ha dejado secuelas incapacitantes en el trabajador. Asimismo, permitirá determinar el porcentaje en que se encuentra afectada la aptitud laborativa de la víctima⁶³.

⁵⁸ Barbieri, P. “Análisis de los cambios introducidos al Régimen de Riesgos del Trabajo”. La Ley. 2012.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ *Ibíd.*

⁶¹ *Ibíd.*

⁶² Sierra, L y Bonnin, H. “La importancia de la pericia médica en los juicios por infortunios laborales”. La Ley. 2016.

⁶³ *Ibíd.*

Para la cuantificación del daño padecido por el trabajador, los peritos médicos, utilizan como herramientas de apoyo los Baremos (tabla de cálculos). Estos baremos sirven como marco de referencia (no son tablas rígidas) para *“cuantificar las secuelas provenientes de menoscabos a la integridad física y/o psíquica de la persona, evaluable en forma objetiva y reproducible”*⁶⁴.

Entre los baremos utilizados por los peritos médicos, tenemos los que a continuación enumeran los autores Sierra y Bonnin⁶⁵, a saber:

- a) “Tabla General de Incapacidades e Indemnizaciones por Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales” del Prof. E. F. P. Bonnet;
- b) “Tabla de Valuación de Incapacidades en el Aparato Locomotor”;
- c) “Pautas Objetivas para la Evaluación de Incapacidades Psicofísicas”;
- d) “Normas para la Evaluación, Calificación y Cuantificación del Grado de Invalidez de los Trabajadores Afiliados al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones”;
- e) “Baremo Nacional” del decreto 478/98; y
- f) “Tablas de Evaluación de Incapacidades Laborales”.

1.4. ¿La Enfermedad-Accidente es similar a la Enfermedad Profesional?

La figura de la enfermedad-accidente no es de data reciente. Se encontraba receptada dentro del régimen de la ley N° 9688. En razón de ello, se entendía por tal, como *“aquellas dolencias que si bien no tienen su origen en el factor trabajo resultaban facilitadas o agravadas en su desarrollo por la prestación de servicios dependientes”*⁶⁶.

Esta figura, nace como una solución doctrinaria en el campo de las responsabilidades objetivas de los infortunios laborales. *“El concepto enfermedad-accidente, ingresó a texto de derecho positivo sólo con la Ley N° 12.631”* del año 1940, como una tercera fuente a la conceptualización de los infortunios laborales⁶⁷.

Es preciso señalar que, solo se admitían dos situaciones, como lo reseña el autor Pose⁶⁸, el accidente laboral, considerado como un hecho súbito y violento y, la enfermedad profesional, entendida como una la dolencia que tipificada así por la ley o

⁶⁴ Ibídem.

⁶⁵ Ibídem.

⁶⁶ Pose, C. Op. Cit., p. 48.

⁶⁷ Cornaglia, R. Op. Cit., p. 45.

⁶⁸ Pose, C. Op. Cit., p. 52.

por el Poder Ejecutivo (dolencias definidas taxativamente). Así que, en el campo de los siniestros laborales, se dio lugar a una triple clasificación: 1. Accidente, 2. Enfermedad profesional y 3. Enfermedad-accidente. La enfermedad-accidente implica, aquellas situaciones, en las que están comprendidas enfermedades, que no son consecuencia o efecto exclusivo del trabajo; pero han sido influenciadas por el trabajo para el desarrollo o evolución de esa patología.

El autor Pose definió a las enfermedades-accidentes como:

*Aquellas que, por relación directa e innegable con la naturaleza y condiciones de la tarea realizada, no dejan lugar a dudas de que el trabajo ha constituido el agente original de la lesión, o simplemente mediado como factor desencadenante, acelerante o agravante del infortunio*⁶⁹.

Esto generó que, además de los reclamos por reparación de lesiones causadas por enfermedades profesionales en sentido estricto, surgieran reclamos sustentados en incapacidades derivadas de otras dolencias de carácter común que, si bien podían tener su origen en factores fisiológicos de la propia víctima, se habían agravado, acelerado o exteriorizado por acción de los microtraumatismos laborales impuestos por la prestación de servicios.

Así fue como, tanto la enfermedad-accidente como la enfermedad profesional resultaron indemnizables dentro del campo de las leyes de accidentes de trabajo. Por ello, a través de la reforma impuesta por ley 23.643 se consagró que:

*...cuando un trabajador sufra un daño permanente en su salud, o fallezca, como consecuencia de una enfermedad contraída por el hecho o en ocasión del trabajo desempeñado, se generará derecho a las indemnizaciones y a reclamar el cumplimiento de las obligaciones que esta ley pone a cargo del empleador a condición de que la enfermedad sea considerada como un efecto causado por el tipo de tareas desempeñadas o por las condiciones en que las tareas se realizaron, o por la conjunción de ambos factores, determinados por pericia médica.*⁷⁰

Se trataba de dolencias comunes incapacitantes, en las que el trabajo o el ambiente laboral actuaban como un elemento desencadenante o agravante de esa afectación a la salud. Siendo así, debía resarcirse al trabajador (víctima), siempre que acreditara que el

⁶⁹ Ibídem.

⁷⁰ Ley 23.643. Boletín Oficial número 26502. 1988.

trabajo, en cierta forma, cooperaba con la aparición, desarrollo o agravación de esa dolencia⁷¹.

Esto dio cabida a la teoría de la indiferencia de la concausa. Esta teoría prevé, la imposibilidad de *“efectuar cualquier tipo de discriminación entre las lesiones producidas por las enfermedades o accidentes de que se trate y los factores agregados involuntariamente preexistentes (labilidad, factores congénitos, anterior enfermedad) o sobrevinientes (operación defectuosa)”*⁷².

Tanto es así que, prosperaría la recepción de cualquier reclamo en materia indemnizatoria por infortunio laboral, en caso de determinarse que había concausa en la lesión. En otras palabras, que el trabajo, como lo expresó Pose⁷³, *“había obrado contribuyendo, coadyuvando o colaborando”* a la evolución de la dolencia.

En virtud de esto, nace para el trabajador el derecho a la protección legal y la obligación de obtener la indemnización correspondiente, por parte del patrono. Debiéndose verificar que, el trabajo contribuyó de manera significativa en el padecimiento a la salud del trabajador, bien sea *“estimulando, excitando o agudizando el proceso patológico”*⁷⁴.

A pesar de esto, con la ley N° 24.028 quedó suprimida en el ordenamiento jurídico positivo, la teoría de la indiferencia de la concausa. Así fue como el artículo 2° de la mencionada ley dispuso que: *“en caso de concurrencia de factores causales atribuibles al trabajador y factores causales atribuibles al trabajo, sólo se indemnizaría la incidencia de estos últimos, la que será determinada por la autoridad administrativa o judicial, según correspondiere”*⁷⁵.

De la lectura de esa norma, se concuerda con lo expresado por Pose⁷⁶; pues la figura de la enfermedad-accidente es preservada en el contexto de ley. No obstante, solo el patrono responderá e indemnizará al trabajador, cuando resulte responsable de las enfermedades cuyo origen o agravamiento se imputen al trabajo.

Luego, emergió la Ley N° 24.557 (Ley sobre riesgos del trabajo) como una suerte de salvavidas, a fin de rectificar la normativa en materia de infortunios; específicamente

⁷¹ Ramírez, L. Op. Cit., p. 46.

⁷² Pose, C. Op. Cit., p. 76.

⁷³ Ibídem.

⁷⁴ Ramírez, L. Op. Cit., p. 89.

⁷⁵ Ibídem.

⁷⁶ Pose, C. Op. Cit., p. 87.

el sistema de protección en asuntos sobre los riesgos laborales. Esta ley, en siniestros laborales, endosa la carga patrimonial del empleador en las aseguradoras sobre riesgos laborales.

Y aquí, destacamos que la ley “*sólo contempla como contingencias cubiertas al accidente de trabajo y a la enfermedad profesional*”⁷⁷; quedando excluidas las enfermedades-accidentes. En definitiva, solo se comprende en esa ley, el hecho accidental ocurrido por o con ocasión del trabajo y las enfermedades incluidas únicamente en un listado de enfermedades elaborado por la Ley y el Poder Ejecutivo.

Por tal motivo, las enfermedades profesionales se encuentran en una situación de oposición y se distinguen, sustancialmente de las enfermedades-accidentes. Las primeras de las mencionadas, son aquellas debidamente tipificadas y listadas; mientras que las últimas de las expresadas, no están listadas y son “*causadas, concausadas o agravadas por el trabajo*”⁷⁸.

Quedando descartado del sistema de seguridad social, las enfermedades-accidentes. En resumen, su gran distinción con las enfermedades profesionales propiamente dichas, se ubica de acuerdo a lo previsto en el artículo 6º inc. 2º “*in fine*” de la mencionada ley. Esa norma dispone: “*las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles*”⁷⁹.

Los entes judiciales en varias decisiones desaplicaron, incluso por inconstitucional (control difuso), lo previsto en el artículo 6º de la Ley N° 24.557, ya que consagraba un “*sistema cerrado (llamado de numerus clausus)*” para la reparación por concepto de enfermedades-accidentes. De forma que, consideran procedente las acciones de reclamaciones de responsabilidad civil ejercida por trabajadores-víctimas en caso de enfermedades-accidentes, según el art. 1740 y 1746 del C.C. y C.N..

Otras sentencias, han señalado en el caso de enfermedades-accidentes, que el trabajador también está habilitado para ejercer acciones de responsabilidad contractual (art. 76 de la Ley 20.744) y extracontractual laboral (art. 75 Ley 20.744, Ley de Seguridad e Higiene 19.387). Y, como consecuencia de lo expresado, al tratarse de normas de orden público, que son de forzosa aplicación; no deberá limitarse al reclamante a intentar

⁷⁷ Ibídem.

⁷⁸ Cornaglia, R. Op. Cit., p. 47.

⁷⁹ Ramírez, L. Op. Cit., p. 97.

acciones únicamente en base a los arts. 1740, 1746 del nuevo C.C. y C.N., (antes arts. 1109 y 1113 del Código Civil)⁸⁰.

⁸⁰ Cornaglia, R. Op. Cit., p. 48.

Capítulo 2: La profesión policial en la provincia de Buenos Aires

2.1. La profesión policial: ¿vocación de servicio o empleo?

La profesión policial implica un constante peligro para su personal. La muerte siempre es un elemento que toma en cuenta en el imaginario policial⁸¹, puesto que está presente en algunos himnos, placas, oraciones y demás enseñanzas dentro de las escuelas de cadetes. La muerte es también conmemorada en efemérides y diferentes tipos de actos conmemorativos, ya que se entiende que la tarea policial represente grandes retos, riesgos y valores, por lo que deben ser honrados aquellos que han “caído” en el ejercicio de sus funciones de resguardo y protección pública.

Es por ello que es prudente cuestionar, entonces, si la decisión de ejercer la profesión policial -al contar con tantos riesgos relacionados con la integridad física y psicológica responde a una vocación de servicio o a la mera necesidad de un empleo (entendido como un trabajo del mismo rango e importancia que el resto). Se trata de una profesión que insta a arriesgar la vida, mantener el orden público, preservar la seguridad pública e implica familiarizarse con el fallecimiento de terceros (compañeros o víctimas de actividades delictivas), pero también supone la posibilidad de darle la muerte a otro ser humano, ya que se encuentran facultados para ejercer la fuerza letal de forma legítima.

La profesión policial, de igual manera, es de carácter permanente. El personal policial debe contar con una disponibilidad de 24 horas, los 365 días del año, para cumplir con todas las disposiciones y órdenes emanadas desde la institución en la cual prestan servicio, como también por parte del poder judicial de los cuales se cumple la función de auxiliares de la justicia. Se entiende que es un trabajo vitalicio, puesto que ni aún cuando los policías se retiran se extinguen sus funciones, ya que se impone como obligación legal la actividad del servicio, tal como se explicará más adelante. Al respecto, la doctrina ha diferenciado esta profesión de la mayoría, ya que se trata de un servicio o un estado⁸² que no termina en ningún momento, por lo que en muchas ocasiones se compara el ejercicio de esta profesión con la práctica de la medicina, en donde el deber de servicio no se interrumpe ni termina.

⁸¹ Lorenz, M. Definiendo la profesión policial. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas. La Ley. 2018.

⁸² Frederic, S. Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en las ciencias sociales de la democracia. Buenos Aires: Los Polvorines. 2020.

Se trata de una profesión que "trabaja sobre otros" o su relación con la muerte; sino porque quienes ejercen la medicina realizan un "juramento hipocrático" de carácter ético que los obliga a intervenir siempre que se presente una situación de su competencia⁸³.

El mencionado “estado” policial es una de las características principales que distinguen y diferencian a esta profesión de las demás, ya que supone una serie de derechos, restricciones y obligaciones que sólo se aplican a las personas que la ejercen y no a cualquier otro. Por ejemplo, los policías no pueden *“integrar, participar o adherir al accionar de entidades políticas, culturales o religiosas que atenten contra la tradición, la Institución, la Patria y sus símbolos⁸⁴”*, al igual que tampoco pueden formar parte de organizaciones sindicales o semejantes. Esta limitación a cierto tipo de derechos civiles, sociales y políticos, son una de las características propias de esta profesión, lo que permite afirmar que no se trata de un trabajo común. Se trata de una profesión que se sustenta en respetar y defender los derechos de todos los ciudadanos⁸⁵.

La permanencia de su trabajo y el no regirse por ningún tipo de horario, implica que los policías deban realizar cierto tipo de sacrificios en su vida personal o privada, ya que siempre deben estar disponibles para atender una emergencia, incluso cuando no se encuentren propiamente de servicio. La familia siempre constituye el tema recurrente cuando se trata de lamentos, arrepentimientos o problemas, puesto que las horas de servicio pueden llegar a representar una carga laboral muy importante, por lo que los horarios en que los policías comparten con su entorno familiar son muy reducidos o escasos si se compara con el tiempo que destinan a trabajar. Adicionalmente, al ser una profesión de alto riesgo, también se generan preocupaciones para el grupo familiar o cercano de sus funcionarios; y en algunas ocasiones, dicho tiempo de servicio no se encuentra debidamente pagado.

El círculo más cercano al policía no solo se ve afectado por el poco tiempo que deja el trabajo para dedicarles atención. También dicen convivir con la incertidumbre de si sus familiares regresarán al hogar producto de los riesgos que consideran trae aparejada la tarea.

⁸³ Lorenz, M. Op. Cit., p. 42.

⁸⁴ Ley 21.965. Boletín Oficial Número 24.137. 1979.

⁸⁵ Galvani, M. Fuerzas de Seguridad en la Argentina: un análisis sociológico y comunicacional de la construcción de identidad de/en la Policía Federal Argentina. Tesis Doctoral: Facultad de Ciencias Sociales – UBA. 2009.

(...)

Pero qué motivaciones dan los funcionarios para destinarle tanto tiempo a su vida laboral descuidando la esfera privada aún a pesar de los inconvenientes que, como hemos visto, esto les genera. Según explican, el sueldo que reciben a cambio de su servicio ordinario no les resulta suficiente, por lo que deben trabajar más horas para alcanzar un ingreso que satisfaga sus necesidades. Entonces realizan los denominados servicio adicional o preventivo⁸⁶.

Tal como se ha podido apreciar, entonces, es indiscutible afirmar que la profesión policial se trata de una profesión que responde al servicio vocacional de cada persona y que, debido a sus características propias de riesgo, permanencia, disponibilidad y limitación de cierto tipo de derechos civiles sociales y políticos, se trata de una profesión diferente al resto. De acuerdo los testimonios recopilados por Mariana Lorenz en su artículo titulado “*Definiendo la Profesión Policial*”⁸⁷ se puede aseverar que lo que motiva a los policías a sobrellevar todos los riesgos y sacrificios que suponen sus tareas es la vocación de servir a los demás, a la sociedad.

Debería llegar a ser una labor ampliamente reconocida y respetada por la sociedad, ya que gracias a su existencia, se cumplen con los mínimos de seguridad, orden y protección. Sin embargo, el mayor agradecimiento lo reciben internamente, es decir, desde la propia Institución y los agentes que allí trabajan. No se trata de una profesión más al requerir una apropiación total del tiempo del trabajador, además que ser donantes de su integridad física e incluso, su vida, para poder cubrir con los quehaceres de su oficio⁸⁸ que representa un bien invaluable para la sociedad: su protección y salvaguarda.

Finalmente, se puede concluir que la profesión policial corresponde a un servicio de vocación. Las motivaciones para ingresar a la Institución son muy variadas y comprenden, por ejemplo: a) la vocación existente en su psique desde la niñez; b) transmisión generacional del servicio, es decir, la existencia de miembros familiares partes de la fuerza; c) fe inquebrantable en el bien; d) nobleza de la profesión; entre otros. ¿Qué se podría llegar a entender, entonces, como vocación?: “*es eso que resulta difícil de explicar, o, mejor dicho, no hace falta explicar, ya que se lleva en la sangre. Es*

⁸⁶ Lorenz, M. Op. Cit., p. 42.

⁸⁷ Ibídem.

⁸⁸ Garriga, J. Por el pancho y la coca. Apuntes sobre las representaciones del trabajo entre los policías de la provincia de Buenos Aires. Papeles de Trabajo. 2014.

entendida como una especie de esencia o propiedad trascendental que justifica y garantiza el ingreso a la policía⁸⁹”.

2.2. Breve historia de la policía de la Provincia de Buenos Aires

La Policía de la Provincia de Buenos Aires tiene su origen el 13 de diciembre de 1880, dirigida por el Coronel de Ejército Julio Dantas, el cual se encargó de ejecutar sus lineamientos y políticas de acuerdo con el modelo continental europeo, el cual fue estructurado por su parte con características propias del régimen castrense. De hecho, en las siguientes tres décadas, la mayoría de los jefes de policía fueron militares activos o retirados, los cuales mantuvieron ese modelo fundacional sin ningún tipo de variación sustancial o de fondo⁹⁰.

En 1917 ocurrió la intervención federal de la provincia, mientras que en el año 1934 surgió la necesidad de adquirir gases lacrimógenos para luchar contra la delincuencia, lo que conllevó a la creación de la Sección de Patrulleros y Lanza-gases. Por su parte, en 1936, la policía quedó bajo el control del dirigente conservador Ganduglia, quien implementó numerosas medidas drásticas al modelo que se estaba ejecutando hasta entonces, entre las que se encontraron: a) personal policial puesto “en comisión”, es decir, su permanencia dentro de la institución dependería de una evaluación; b) prohibición de acercamiento entre los miembros policiales y los funcionarios públicos para evitar favores, sobornos o cualquier tipo de actividad corruptiva; c) inspectores realizarían controles a las Comisarias; entre otros.

Las disputas entre facciones y las proscripciones, y persecuciones políticas implementadas por este régimen requerían de un aparato de control que tenía en la policía a uno de sus pilares. Este control era articulado y ejercido territorialmente, por lo que la policía tenía una gran autonomía y protección política de los caudillos conservadores locales⁹¹.

La fuerza policial, al ser empleada por parte del régimen gobernante como un instrumento para ejecutar sus políticas de represión, generaron desprestigio y una respuesta de resentimiento por parte de la sociedad. La policía fue la encargada de llevar

⁸⁹ Melotto, M. Aprender a Desear lo Posible: la construcción de la vocación y el espíritu de cuerpo en las escuelas de formación básica policial. De armas llevar. La Ley. 2013.

⁹⁰ Sarçal, G.; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. La nueva policía y los derechos del trabajador. Serie de Estudios. Astrea. 2019.

⁹¹ Barreneche, O. La reorganización en las Policías en las Provincias de Buenos Aires y Córdoba, 1936-1940. Procesos amplios, experiencia y construcción de las identidades seriales. La Ley. 2008.

a cabo las diligencias ordenadas por el gobernador Manuel Fresco, incluyendo: infiltración a organizaciones políticas, sociales y culturales, registro de reuniones públicas, vigilancia especial de actividades juveniles para evitar a toda costa cualquier tipo de propaganda comunista, etc. Es por ello que se sitúa en esta época la fundación o el inicio de las labores de inteligencia articulada, es decir, a través de organismos o departamentos especialmente creados para ello, como lo fue la oficina de movimiento político.

Posteriormente, en el año 1938, se promulga la Ley Provincial Número 4.646, la cual instituye la autonomía de la División Judicial de la Policía, se elimina la distinción de jerarquías y se procuró “*sustraer de la órbita de la policía de seguridad (y por ende de la gran influencia de las autoridades locales) la instrucción de los sumarios*”⁹², lo cual había sido la gran herramienta de poder que se encontraba en cabeza de los comisarios desde la fundación misma de la institución policial en Buenos Aires.

Durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón, los más altos cargos jerárquicos de la policía estuvieron ocupados por militares; sin embargo, se siguió utilizando a la fuerza policial como un instrumento de vigilancia y control de los sectores populares, de manera que los funcionarios o agentes policiales pudieran ejecutar labores de inteligencia para la recopilación sistemática de información sobre actividades políticas, sociales, culturales o religiosas adversarias al gobierno de turno. Producto de ello, fueron los ficheros regionales, los cuales representaron una especie de registros histórico de cada uno de los obreros de la jurisdicción territorial correspondiente, lo que se utilizó como una herramienta no sólo de control y orden burocrático, sino como una medida intimidatoria a la población.

A partir de 1958 hasta 1980, la policía continuó siendo un instrumento por parte de los gobiernos de facto, siendo los ejecutores de numerosos actos de terrorismo de estado. Sin embargo, a partir de 1980, surge cierta normativa de transición desde un modelo autoritario a uno democrático por lo que se vuelve a considerar “una estructura piramidal, militarizada y funcional al modelo continental europeo”⁹³. Algunas de las medidas tomadas fueron: jubilación anticipada de los miembros más antiguos de la fuerza, descender a aquellos cuya preparación no comulgaba con el nuevo modelo a instaurar, homogeneización de uniformes, etc. Sin embargo, a pesar de ser éstas las intenciones de cambio, todavía existía una fuerte relación entre la policía y el Estado representado por

⁹² Ibídem.

⁹³ Sarçabal, G; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. Op. Cit., p. 26.

el partido único socialista, fuertemente orientado a la instrucción militar y supeditado a las órdenes del partido de Gobierno⁹⁴.

A partir del año 1997, de nuevo en la vida democrática, el Poder Ejecutivo ordena la intervención de la Policía de la Provincia de Buenos Aires por noventa días, con el propósito de reorganizarla y reestructurarla durante ese tiempo. La primera medida llevada a cabo con motivo de dicho cambio, fue la prescindibilidad del servicio de más de trescientos oficiales, jefes y superiores. Asimismo, siguiendo la línea de cambios sustanciales y profundos dentro del sistema, se crea el Ministerio de Justicia y Seguridad y la sanción leyes de Seguridad Pública, Organización de Policía, etc., en donde se incorpora la noción de seguridad pública como una acción que debe ser garantizada tanto por la policía como por la seguridad privada y la participación ciudadana.

En el 2004 se promulga la Ley Provincial Número 13.210⁹⁵, introduciendo un modelo descentralizando y creando la Policía de Seguridad Comunal. En el 2006, surge la Ley Provincial Número 13.482, la cual unifica todas las normas de organización, composición y organización de las policías, incluyendo los principios y procedimientos básicos que rigen y dictan sus actividades. La mencionada ley se encarga de organizar las actividades policiales (instituciones civiles armadas, jerarquizadas y de carácter profesional) en cinco áreas: Seguridad, Investigaciones, Información, Comunicaciones y Emergencias, Formación y Capacitación Policial⁹⁶. Finalmente, y también en el año 2006, se crea el primer “Nomenclador de Funciones de las Policías de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires”, como instrumento rector de los cargos, jerarquía y funciones de la fuerza policial. Dicho instrumento rige los departamentos, direcciones y jefaturas, al igual que las personas que actuarán bajo la responsabilidad de cada uno de ellos.

2.3. La ley 13.982

El Senado y la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, sancionaron en el año 2009 la Ley 13.982, la cual -según su artículo primero- tiene como ámbito de aplicación el personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires, en todos sus Sub-escalafones. El mencionado instrumento normativo se encarga de regular aquello referente a: A). el ingreso a la carrera policial; B) la estabilidad en el empleo del personal; C) derechos, deberes y prohibiciones del personal policial; D) situación de revista; E)

⁹⁴ Jar Couselo, G. El papel de la policía en una sociedad democrática. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 1999.

⁹⁵ Ley Provincial 13.210. Boletín Oficial Número: 24.956. 2004.

⁹⁶ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Número 25.439. 2006.

carreras y sus subescalafones; F) categorías de los distintos subescalafones y personal de alumnos; G) grados; H) superioridad; I) promociones; J) licencias y permisos; K) retribuciones, compensaciones e indemnizaciones; L) subsidio por accidente; M) régimen disciplinario; N) retiro del servicio, baja del servicio, convocatoria y reincorporación.⁹⁷

Los aspectos más relevantes que se establecen en dicha ley corresponden a lo relacionado con el sueldo y jornada laboral, régimen disciplinario y carrera policial.

2.3.1. Sueldo y Jornada Laboral

El artículo 45 de la Ley 13.982 define “sueldo” de la siguiente manera:

Artículo 45. El personal en actividad, comprendido en las disposiciones de la presente Ley, tendrá derecho a las siguientes retribuciones, en las condiciones que se determinan en esta y en su reglamentación:

- a) Sueldo: Se entenderá por tal a todos los emolumentos con aportes previsionales que integran la retribución del personal en forma habitual y permanente.*
- b) Sueldo Básico: El que determine, para cada grado o cargo, la Ley que rige la materia salarial.*

Como se puede observar, sueldo será todo aquello que reciba un trabajador por motivo de las labores realizadas. Forma parte de un todo mayor, conformado por las retribuciones, compensaciones e indemnizaciones. Los otros elementos que forman parte de dicho cúmulo son los suplementos, asignaciones familiares, retribución especial por cese, compensaciones (ej.: distancia, traslado, gastos de pasajes, gastos extraordinarios, viáticos, etc.) e indemnizaciones (ej.: licencia anual, asistencias, lesiones con ocasión del servicio, etc.).

A pesar de que el concepto de “suplementos” no se encuentra expresamente definido en la ley ni su Decreto Reglamentario 1.050 del 2009⁹⁸, se entiende que son aquellas “sumas de dinero sujetas a aportes previsionales, acordadas al personal como retribución adicional, motivadas en diferentes supuestos relacionados con la carrera o el nivel de estudios, o al desempeño de funciones especialmente riesgosas⁹⁹”. Esto representó un avance importante incorporado en esta ley, al igual que los gastos que en los que incluya el personal policial por concepto de órdenes del servicio (compensación).

⁹⁷ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

⁹⁸ Decreto Reglamentario 1050/09 de la Ley 13.982. Boletín Oficial Número: 26.171. 2009.

⁹⁹ Sarçabal, G; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. Op. Cit., p. 29.

De igual manera, contempla los subsidios por fallecimiento o incapacidad física total o permanente, los cuales requieren para ser procedentes, una resolución ministerial que concluya que dicho fallecimiento o incapacidad se derivó de un acto de servicio. “Acto de servicio” se entenderá, entonces, como cualquier actividad que se realice para cumplir con los deberes descritos igualmente en la misma ley, algunos de los cuales son: defender a las personas, preservar y mantener el orden público, intervenir para evitar la comisión de delitos y detener a los autores materiales o ideológicos, etc. Los beneficiarios de los subsidios serán el policía afectado o su cónyuge, hijos menores o impedidos, padres, hermanos menores o impedidos, de los que éste/a estuviera a cargo.

Finalmente, se entenderá que la prestación del servicio público correspondiente a las actividades del personal policial será de 24 horas, los 365 días del año. Ahora bien, el trabajo de dicho personal puede ser de servicio ordinario, servicio extraordinario o recargo de servicio:

(...) “servicio ordinario”: se realiza en un “turno mañana”, de ocho de la mañana a seis de la tarde, seis días por semana, con un día de descanso rotativo; y un “turno tarde”, desde las dieciséis horas hasta las ocho horas del día siguiente, es decir, dieciséis horas de trabajo continuo y treinta y dos horas de descanso; “servicio extraordinario”: que se realiza inmediatamente a continuación del “servicio ordinario”, con una duración de cuatro horas; “recargo de servicio”: que se realiza al finalizar la jornada laboral, sea de “servicio ordinario” o “extraordinario”¹⁰⁰.

Como se puede observar, existe un horario limitado legalmente para poder ejecutar la jornada laboral, sobre lo cual dependerá asimismo el sueldo efectivamente cobrado al final del mes. Sin embargo, es un hecho que en la actualidad los servicios extraordinarios han perdido dicho carácter, es decir, se han convertido en una obligación en vez de en una excepción, por lo que se han producido ciertos casos de sanciones al personal policial que se niegue a prestarlos.

2.3.2. Régimen disciplinario

La Ley 13.982 y su Decreto Reglamentario 1.050 de 2009, establecen cuáles son aquellos valores sobre los cuales se cimienta la Institución policial y que deben ser respetados en los actos de servicio ejecutados por cada uno de sus miembros. Dichos valores son: disciplina; operatividad; imagen pública; ética y honestidad del funcionario;

¹⁰⁰ Ibídem.

y la racionalidad y legalidad de sus actuaciones. Respecto de ello, se ha establecido una clasificación de lo que constituiría una falta por parte del personal policial: faltas graves, leves y simples. El artículo 55 de la Ley indica que será facultad del poder Ejecutivo reglamentar las conductas específicas que constituyan o configuren dichas faltas. Es por ello que el Decreto 1.050 del 2009 establece que las faltas que afectan la disciplina son las siguientes:

Por faltas simples, según su artículo 191, serán: a) omitir el saludo formal o no guardar el debido comportamiento ante un superior; b) no respetar el luto policial; c) desatender la vía jerárquica; d) e indebido comportamiento relacionado con un igual o subalterno, puntualidad, o desatención en la instrucción. Las faltas leves, por su parte, serán: a) practicar juegos de azar en las dependencias policiales; b) falta de respeto a un superior; c) términos irrespetuosos o descortesés a un superior; d) infundir desaliento o manifestar disconformidad con las órdenes de servicio; etc. Finalmente, las faltas graves son: a) agredir física o verbalmente a un igual o subalterno; b) incumplir con sus obligaciones de mantener la disciplina; c) producir una falsa alarma; d) cometer algún acto en contravía con los deberes legalmente impuestos; entre otros¹⁰¹.

2.4. La carrera policial

La carrera policial se encuentra regida por una serie de derechos, deberes y prohibiciones legalmente establecidos en la Ley 13.982. Los artículos 10, 11 y 12 de la mencionada ley se encargan de establecerlos, respectivamente. Asimismo, La Ley 13.982 contempla lo referente al ingreso, estabilidad, retiro y baja del personal policial.

2.4.1. Derechos, deberes y prohibiciones

Algunos de los derechos contemplados en la Ley 13.982 son: a) portar arma reglamentaria; b) estabilidad en el empleo y grado una vez cumplidos los requisitos legales; c) asistencia médica integral y provisión de los medicamentos necesarios; d) asistencia psicológica permanente y gratuita; e) provisión de vestimenta, equipamiento y útiles de trabajo; f) honores policiales para cada grado; entre otros¹⁰².

En cuanto a los deberes del personal policial, se encuentran: a) desempeñar su función de acuerdo a la normativa vigente; b) guardar secreto, aún después del retiro, de todo asunto relacionado con su servicio; c) ejercer las facultades de mando y disciplinarias de acuerdo a su grado; d) asistir a actividades de capacitación y cursos obligatorios; e)

¹⁰¹ Decreto Reglamentario 1050/09 de la Ley 13.982. Boletín Oficial Número: 26.171. 2009.

¹⁰² Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

presentar y actualizar la declaración jurada de sus bienes; f) someterse a la realización de estudios psicofísicos cada vez que estos sean requeridos; g) mantener en la vida pública y privada el decoro que corresponda al estado policial; etc.¹⁰³

Finalmente, las prohibiciones que contempla el artículo 12 de la ley son las siguientes: a) arrogarse atribuciones que no le correspondan de conformidad a la normativa vigente; b) ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Pública; c) desarrollar actividades lucrativas incompatibles con el desempeño de las funciones policiales; d) desempeñar otros cargos o funciones dentro de la Administración Pública; etc.¹⁰⁴

Como se puede observar, la Ley 13.982 incorpora detalladamente cuáles son todos aquellos deberes que se adquieren por el simple hecho de entrar a la carrera policial. Dichos deberes son de carácter obligatorio, por lo que su incumplimiento puede llegar a acarrear algún tipo de falta (simple, leve o grave) y, por ende, a la sanción disciplinaria pertinente. De igual manera, se puede apreciar que tanto los deberes como las prohibiciones no se limitan solamente a la ejecución eficaz de los actos de servicio policial, sino que también abarca la vida privada del personal, incluso aún después de haber cesado la prestación de sus labores dentro de la fuerza, como es el caso de guardar secreto de lo relacionado al servicio. Asimismo, se ofrece una favorable cantidad de beneficios en el ámbito médico y psicológico al personal policial, siendo éstos de carácter permanente y gratuito, respondiendo a las dificultades y riesgos que conlleva el ejercicio de tal profesión.

2.4.2. Ingreso, estabilidad, retiro y baja

La Ley 13.982 también se encarga de regular todo lo relacionado con el ingreso a la carrera policial, su estadía en la misma y el cese de funciones.

La forma de ingresar a la policía depende de la carrera seleccionada; si la persona desea ingresar como Oficial de los Sub-escalafones Comando o General, lo hará a través de los Institutos oficiales de formación policial de la Provincia de Buenos Aires; si opta por ingresar como oficial de los Sub-escalafones Profesional, Técnico o Administrativo, deberá aprobar los cursos o concursos que determine el Ministerio de Seguridad¹⁰⁵.

¹⁰³ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

¹⁰⁴ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

¹⁰⁵ Sarçabal, G; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. Op. Cit., p. 36.

Asimismo, las personas habilitadas o facultadas para poder optar por el ingreso deben cumplir con ciertos requisitos, establecidos en el artículo 5 de la mencionada ley: a) ser argentino nativo, naturalizado o por opción; b) tener entre 18 y 25 años de edad; c) moralidad y buenas costumbres; d) haber finalizado el nivel secundario o equivalente; e) responder a las aptitudes psicofísicas requeridas; f) suscribir el compromiso de prestar servicios en la Institución por un periodo de tres años.

Una vez admitido dentro de la fuerza policial, el personal adquirirá estabilidad en el empleo transcurridos doce meses de servicio efectivo, de acuerdo con el artículo 7 de la Ley. La pérdida de dicha estabilidad dependerá de la ocurrencia de una sentencia judicial en firma, la cual imponga en su resolutoria la imposición de una pena privativa de libertad o inhabilitación absoluta o parcial para el ejercicio de funciones públicas, basada en la comisión de algún delito doloso¹⁰⁶. Dicha estabilidad también puede perderse por resolución administrativa firme que imponga cesantía o exoneración, por la comprobación de disminución de aptitudes físicas o mentales, cuando se hubiere dispuesto la baja, etc.

Por otra parte, las causales que configurarán la posibilidad de decretar el retiro de un miembro del personal policial, se encuentran descritas en el artículo 58 de la Ley. Algunas de ellas son: a) cuando el personal alcance la edad de sesenta y cinco años; b) incapacidad física para el servicio activo; c) cuando las evaluaciones anuales del agente hayan sido deficientes o regulares de forma consecutiva; entre otros. El retiro, finalmente, será activo hasta que se cumpla la edad de setenta años, momento a partir del cual pasar a adquirir el carácter absoluto y permanente, de acuerdo con el artículo 59, lo cual supone que un miembro que se encuentre en retiro activo, tendrá los mismos deberes y derechos del personal que se encuentre en actividad regular¹⁰⁷.

Para concluir, la baja del servicio puede ser voluntaria u obligatoria, pero en todo caso producirá la exclusión definitiva del agente de los subescalafones de la policía y la pérdida del estado policial. La baja voluntaria podrá ser solicitada por razones particulares, las cuales podrán ser aceptadas plenamente o ser sometidas a la satisfacción de labores de servicio debidamente fundadas o alguna carga pendiente de la Institución. La baja obligatoria, por su parte, supone el acaecimiento de alguna de las siguientes causales: a) fallecimiento; b) cesantía o exoneración; c) enfermedad o lesión no causada

¹⁰⁶ Ossorio, M. Acto material que configura un delito más la intención de la gente en producir el resultado dañoso. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatamala: Datascan. 1991.

¹⁰⁷ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

por actos de servicio; d) disminución grave de aptitudes profesionales y personales que impidan el normal ejercicio de sus funciones; etc.¹⁰⁸

2.5. El policía como trabajador

Existen numerosos elementos o factores que determinan la ejecución de las funciones o de los actos de servicio por parte del personal policial. De ellas dependerán un correcto funcionamiento del sistema y de la Institución, a pesar de que el nivel normativo y/o reglamentario sea robusto y proponga un mínimo de condiciones y consecuencias legales aptas para ello.

2.5.1. Las condiciones laborales del personal policial

La primera de las condiciones mínimas que se pautan, radica en las necesidades económicas del personal policial, ya que los salarios básicos que perciben son muy bajos en comparación con los riesgos que conlleva el ejercicio de la profesión. Esto ha generado como consecuencia que la ejecución de los servicios extraordinarios se haya convertido en una regla, más que una excepción.

Así, los efectivos parecen ser rehenes de este sistema, y trabajan la mayor cantidad de horas posible, sin pensar en las consecuencias nocivas que tal administración del tiempo conlleva en su salud, en sus relaciones sociales, etc. Un horizonte más próspero a futuro, que legitimara este esfuerzo en el día de hoy, tampoco es plausible, ya que los agentes no perciben suplementos ni asignaciones familiares por dichas retribuciones especiales, y tampoco se le realizan aportes para su futuro previsional, ni pueden oficiar como garantía para contratar préstamos de dinero, locaciones de inmuebles, etc., porque constituyen un ingreso que es, por definición, variable, aunque en la vida cotidiana del policía la necesidad de cumplir esas horas sea una constante¹⁰⁹.

El déficit presupuestario de las dependencias policiales también representa un problema al que se tienen que enfrentar diariamente todos los miembros de la fuerza policial, ya que existe una gran cantidad de necesidad básicas que no pueden ser satisfechas por la falta de presupuesto interno. Los problemas con la flota automovilística, por ejemplo, es un problema recurrente, ya que normalmente se tratan de modelos

¹⁰⁸ Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.

¹⁰⁹ Ugolini, A. La policía no es una fábrica. Usos y representaciones del tiempo en la configuración del oficio policial. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. 2009..

vehiculares antiguos, los cuales suponen cambios constates de repuestos, mantenimiento y mayores gastos de combustible¹¹⁰.

El personal policial también tiene que lidiar constantemente con la poca organización de la rutina laboral existente a nivel administrativo, puesto que la misma se caracteriza por ser imprevisible, lo que supone la imposibilidad de que el personal pueda organizar su jornada laboral para responder correctamente a las necesidades de su vida privada y recreativa. Las recurrentes extensiones de la jornada laboral, mediante la ejecución de servicios extraordinarios, pueden llegar a desencadenar en una afectación importante a la eficacia de los servicios prestados, puesto que hay una sobrecarga laboral y desgaste físico y/o psicológico producto de ello.

La falta de presupuesto interno, asimismo, se manifiesta también en otro tipo de deficiencias diarias, como por ejemplo:

En el total de 56 encuestas anónimas, prácticamente todos los encuestados marcaron deficiencias en uniformes, chalecos antibalas y patrulleros, y en menor medida, en esposas. Entre otras insuficiencias, la mitad hizo referencia a la falta de equipamiento para lluvia. En relación a la higiene, la mayor parte mencionó la falta de vestuarios y duchas diferenciadas por sexo y baño exclusivo para el personal. En lo concerniente a seguridad, expresaron que en la mayoría de los lugares de trabajo no existe salida de emergencia y que los matafuegos estarían descargados. Más del 90% de los encuestados trabaja en lugares sin plan de evacuación y casi todos desconocen su rol en la emergencia¹¹¹.

Asimismo, las dependencias físicas de trabajo se encuentran con altos niveles de deterioro, ya que el poco presupuesto existente no puede ser destinado a la remodelación de construcciones más dignas. Dichas carencias tienen que ser suplidas por el mismo personal, bien sea proveyéndose a sí mismo con los elementos o instrumentos que necesitan, o bien creando un fondo común con aportes colectivos destinado para ello.

2.5.2. La reparación de los accidentes sufridos por el personal de la policía

Los accidentes laborales o de trabajo tienen un alto porcentaje de ocurrencia en las profesiones de alto riesgo, como lo puede ser para los miembros de las fuerzas policiales como para los miembros de las Fuerzas Armadas. La Corte Suprema de Justicia

¹¹⁰ Ibídem.

¹¹¹ Sarçabal, G; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. Op. Cit., p. 43.

de la República de Argentina se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre los accidentes laborales que configuran la posibilidad de indemnización, reparación o resarcimiento. Los últimos pronunciamientos del Alto Tribunal han sostenido lo siguiente:

De tal modo, se indica allí en primer lugar, que la llave de acceso para resolver los planteos de aquellos agentes que padezcan daños, como consecuencia del desempeño de sus tareas consiste en analizar si aquellos reconocen origen «accidental» o son la «mera consecuencia del cumplimiento de misiones específicas de las fuerzas armadas o de seguridad»¹¹².

Respecto de dicha postura, la Corte Suprema de Justicia¹¹³ se ha pronunciado posteriormente para aclarar la interpretación de la misma, cuando los daños reclamados provienen de acciones bélicas o enfrentamientos armados, no habrá lugar a la indemnización solicitada. Dichas categorías no se equiparán, según la postura de la Corte, a lo que se conoce como actos de servicio, por lo que se excluyen de la posibilidad de reparación.

En tal sentido, los accidentes que sí son resarcibles son aquellos meramente accidentales que no deriven de una misión específica, en particular los enfrentamientos armados (para las fuerzas policiales de seguridad). Para solicitar su reparación, existen dos tipos de acciones destinadas para ello: la acción sistémica y la acción civil.

La ley 24.557¹¹⁴ de Riesgos de Trabajo, establece que se encuentran incluidos bajo su ámbito los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincias y sus municipios. Dicha ley se aplicaría, en principio, a todos aquellos accidentes acaecidos por el hecho y ocasión de trabajo, eximiendo los casos mencionados anteriormente. Es por ello que, para la interposición y eficacia de la acción sistémica, se requiere que el hecho se enmarque en el artículo número 6 de la mencionada ley, y se pueda acreditar debidamente los supuestos de procedencia. El fin último de la acción sistémica es poder obtener un resarcimiento tarifado de los daños sufridos por el agente, y para ello se toma en consideración las características subjetivas del mismo, tales como edad, ingresos, porcentaje de la incapacidad padecida, etc.

¹¹² Loredo, S. Los accidentes de trabajo sufridos por los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad y la responsabilidad del Estado. Microjuris. Inteligencia Jurídica. 2019.

¹¹³ Corte Suprema de Justicia. Fallo: «Aragón» (Fallos: 330: 5205). 2017.

¹¹⁴ Ley 24.557. Boletín Oficial Número: 28.242. 1995.

En tal sentido, cabe señalar que de acuerdo con el sistema delineado en la ley 24.557, el empleador debe asegurarse obligatoriamente con una ART para hacer frente a las contingencias que puedan sucederles a sus dependientes. Sobre este tema es necesario recalcar que el contrato de seguro es, por naturaleza, aleatorio y por ello, sin perjuicio de reconocer que es un hecho de público y notorio que la actividad llevada a cabo por las fuerzas de seguridad es intrínsecamente riesgosa y que, por ello, los sujetos se encuentran expuestos con mayor intensidad que otros trabajadores a situaciones que pueden derivar en un daño -y grave- para su salud, en verdad ello no implica que, pese a la inherente posibilidad de su acaecimiento, el desempeño de las tareas legalmente encomendadas a dichos agentes derive necesariamente en un daño hacia la persona, de allí que los accidentes de trabajo se denominen «contingencia» (45) en la norma en análisis¹¹⁵.

Ello conlleva, entonces, a una realidad que representa un gran problema en la práctica: la paradoja de que aquellos agentes policiales encargados de realizar alguna misión específica o que se vean envueltos en una situación de enfrenamiento armado, y que producto de ello ocurra algún tipo de accidente, no podrán solicitar la indemnización o reparación de los daños padecidos; mientras que otro agente ajeno a tales circunstancias sí pueda solicitar la acción sistémica para la reparación tarifada de los daños sin ningún tipo de inconveniente.

Finalmente, en la acción civil, la reparación integral de los daños ocurridos debe ser analizadas y resueltas conforme el derecho público y no mediante las reglas establecidas en el Código Civil y Comercial, sino a la normativa establecida en la legislación especial regulatoria de la materia, es decir, la Ley 26.944¹¹⁶, ante la ausencia de una ley que regule integralmente la responsabilidad estatal en su carácter de empleador.

¹¹⁵ Loredo, S. Op. Cit., p. 78.

¹¹⁶ Ley 26.944. Boletín Oficial Número: 32.943. 2014.

Capítulo 3: La crisis sanitaria y el orden público

3.1. ¿Qué es el Covid-19?

El Covid-19 es un virus de data reciente, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), esta enfermedad pertenece a la extensa familia de los coronavirus que causan enfermedades tanto a humanos como animales. En los seres humanos este tipo de contagio produce infección respiratoria, que en algunos casos resulta mortal. De acuerdo al portal de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) el Covid-19, conocido como coronavirus pertenece a:

Una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades tanto en animales como en humanos. En los humanos, se sabe que varios coronavirus causan infecciones respiratorias que pueden ir desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como el síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y el síndrome respiratorio agudo severo (SRAS).

El coronavirus que se ha descubierto más recientemente causa la enfermedad de COVID-19.¹¹⁷

El primer brote de Covid-19 se produjo en la provincia de Wuhan, China en diciembre de 2019 y debido a su alto grado de peligrosidad y contagio fue declarado por Tedros Adhanom, director de la O.M.S., el 11 de marzo del 2020 como Pandemia. Al momento que el organismo de salud mundial decretó pandemia se tomaron en consideración una serie de medidas preventivas para evitar la cadena de contagio.

De acuerdo a datos aportados por dicha organización por cada infectado existe el riesgo de que se contagien 3 personas. Para evitar que esto suceda los países han tomado una serie de medidas como cierre de fronteras, cierre de aeropuertos, la actividad laboral se redujo en un 80% al igual que la actividad académica.

3.2. La respuesta de la República Argentina ante la pandemia

Los eventos relacionados con la salud y sobre todo los virus son situaciones en que los países no se encuentran preparados para afrontar escenarios de tal magnitud. En el caso de la República Argentina ante la pandemia se han tomado una serie de medidas legales y gubernamentales que han sido establecidas en los D.N.U. 260 y D.N.U. 297/2020. Los Decreto de Necesidad y Urgencia (en adelante D.N.U.), son decretos

¹¹⁷ Peñasco, P. Coronavirus (COVID-19). Cuestiones penales y procesales. La Ley. 2020.

generales que cada administración de las provincias ha adaptado para detener la cadena de contagio en sus regiones.

El D.N.U. N° 297/2020 es uno de los principales documentos legales. En él se establece una serie de pautas que el Poder Ejecutivo ha emitido para mantener a los habitantes a salvo y detener la cadena de contagios. Estas medidas aquí puntualizadas hacen énfasis al “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, en adelante (A.S.L.O.)”, como requisito principal para todos los ciudadanos residentes y temporales. Aquellos individuos que incumplan con estas medidas serán sancionados de acuerdo a lo normado en los artículos 205 del Código Penal Nacional, con injerencia por ante el Juzgado Federal.

El D.N.U. 297/2020 tuvo como objeto principal la de proteger la salud pública, siendo la única “vacuna” efectiva hasta ese momento el aislamiento social. Por tal motivo, se estableció el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, por un plazo determinado, el que fue prorrogado sucesivamente hasta el momento, durante el cual todas las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en el lugar en que se encuentren y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo¹¹⁸.

El Estado Nacional como garante de la salud pública ha restringido al sector laboral priorizando solo aquellas áreas cuya práctica son fundamentales para el desarrollo del país, tal es el caso del sector salud, militar, combustible, bancario, alimentación, transporte, medicina, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo, personas que deban asistir a otras con discapacidad, familiares que necesiten asistencia (personas mayores, niños y adolescentes), o aquellas personas que deban atender situaciones de fuerza mayor, personal del sector funerarios, entierros y cremaciones, entre otros.

En este D.N.U. se establece que “solo podrán salir de casa aquellos individuos que por su rango y ejercicio profesional se encuentren contemplados o se encuentre en una situación excepcional que deberá ser autorizada por un delegado”, aquellos que no se encuentren mencionados y decidan incumplir con la normativa serán sancionados.

Las personas que trabajan en estos sectores podrán transitar libremente, siempre y cuando cumplan con normativa de seguridad (uso de mascarillas, tapabocas, guantes).

¹¹⁸ Aguirre, M. Estado de Emergencia Sanitaria (COVID-19). DNU N° 297/2020. Argentina: IJ Editores. 2020.

Los individuos que no se encuentren aquí contemplados, solo podrán desplazarse para proveerse de artículos de primera necesidad como limpieza, medicamentos y alimentos.¹¹⁹

El mismo D.N.U. establece que no están permitidas las actividades grupales, esto es reuniones sociales, celebraciones, los funerales estarán restringidos solo al núcleo familiar. Es decir, las aglomeraciones de toda índole se encuentran prohibidas. Cualquier incumplimiento a esta normativa atenta contra la salud pública.

Ante el alto índice de contagios registrados se han tomado otra serie de medidas por parte de los entes gubernamentales para que los habitantes se queden en casa y disminuya las cifras y las cadenas de transmisión, para que de esta manera no colapse el sistema sanitario. Este decreto comenzó a regir el 20 hasta el 31 de marzo, prorrogable hasta que pase la emergencia sanitaria.

La República de Argentina a través de su administración ha ido estableciendo en todas sus regiones y provincias todas aquellas medidas necesarias para ejecutar y poner en marcha la implementación de medidas de aislamiento. Los delegados del Gobierno Federal son encargados que estas medidas establecidas en el D.N.U. 297/2020.

El Poder Ejecutivo de la Nación emitió el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020, donde se ordenó el aislamiento social preventivo y obligatorio ante la situación epidemiológica a nivel internacional causada por el Covid-19, con la finalidad de mitigar su propagación y el impacto en el sistema sanitario nacional¹²⁰.

Además de este decreto, se han dictaminado otra serie de normativas que atañen directamente a las provincias, acatando elementos más específicos. En los 14 artículos generales que establece el D.N.U. 297/2020 se establecen las restricciones que implica el libre transitar de las personas y aquellas que deben acudir a los trabajos, excepto aquellas que debido a su rango y posición, deben hacerlo, allí en una serie de incisos y normativa se explica quiénes pueden salir libremente.

El Poder Ejecutivo Nacional de la República Argentina ante la problemática del Covid-19, reconoce que es un virus de fácil propagación y que las consecuencias serían

¹¹⁹ Garrido, L. Aproximaciones a las cuestiones de Responsabilidad por Contagio en la época del COVID-19. Argentina. 2020.

¹²⁰ Aguirre, María. Op. Cit., p. 42.

catastróficas para la Nación, por lo que ha estado tomando una serie de medidas jurídicas en todo su territorio para proteger la vida de sus habitantes.

Esta herramienta legal en un principio no fue considerada, puesto que se ha abusado de su implementación en situaciones que no lo ameritaban. Esto es, debido a que una de sus medidas atenta contra el libre tránsito de los individuos que resulta ser un derecho universal y fundamental, por lo que, los habitantes estaban renuentes a acatarla. Pero, es el libre tránsito lo que eleva la cadena de contagio y esto a su vez, atenta contra la salud pública.

En tal sentido la reconocida Dra. Adelina Loianno, profesora titular de derechos humanos y miembro del Comité de Ética de la Universidad Abierta Interamericana, con fecha 11 de marzo del 2020 mediante entrevista telefónica con el mediodifusivo de “La Nacion”, explica que los derechos son reglamentados, que no son absolutos, y en este contexto que estamos viviendo, la reglamentación de los D.N.U. surge de una situación de importancia y trascendencia muy grande, y el riesgo es enorme por lo desconocido. El artículo 14 de nuestra constitución, es la esencia de los derechos fundamentales de un ciudadano argentino. En una situación en donde la O.M.S. declaro como grave la situación, existiendo directrices para viajeros, para el comportamiento tanto de la O.M.S. como de la organización panamericana. Mas allá que es inconstitucional, los derechos son reglamentados. En nuestro código penal existe el artículo 205 que estipula que será reprimido de 6 meses a 02 años, el que violare las medidas adoptadas por las autoridades competentes para impedir la introducción o propagación de un virus. Cuando hay una restricción de derechos tiene que estar regulada bajo los límites constitucionales.¹²¹

Por otro lado, la Dra. Loianno Adelina, manifiesta que la sociedad no siempre se comporta de acuerdo a lo establecido en la norma escrita, ya que esta responde a los mandatos normativos de distintas maneras según las épocas, los tiempos y las crisis. Lo cual también significa que la constitución, que como texto parece claro para ser aplicado a la realidad, no es así. Puesto que la realidad se compone de seres humanos que son diferentes entre sí, el hecho social es un hecho inmanejable desde la norma jurídica.¹²²

¹²¹ Entrevista a Adelina Loianno, abogada constitucionalista. Suscribite a LA NACION: <https://bit.ly/2GU7jVv> Mirá más contenidos en: <https://www.lanacion.com.ar/ln-t58215>

¹²² “Comprender el Derecho en el Ciclo de Conferencias Online de Derecho Constitucional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la U.A.I.”, con fecha 15 de diciembre del 2014.

3.3. El orden público y la responsabilidad colectiva

En la Pandemia, el orden público ejercido por el Estado y el compromiso que recae en los ciudadanos resultan esenciales para asegurar la salud y la vida de los individuos. El derecho a la vida y la salud conforman derechos universales que están presentes en nuestra Carta Magna. Con el acompañamiento de Tratados Internacionales se unifican criterios para asegurar el derecho a la salud pública e individual.

Los individuos y la sociedad al reconocer las posibles consecuencias particulares y colectivas, así como los riesgos y altos niveles de contagios que presenta este virus, enfrentan elecciones personales en temas de salud. Uno de ellos es el acatamiento de las disposiciones en los mencionados decretos (D.N.U. 206-267/2020) y la toma de consciencia del valor que tiene cada integrante de la sociedad se combinan para que cada sujeto pueda tomar las decisiones que crea convenientes respecto de su salud individual y grupal.

Es muy propicio este tema para abordar los dilemas desde la bioética, pero principalmente sobre las consecuencias que tiene en otros individuos nuestro comportamiento social, y sobre todo en las generaciones futuras. En este sentido, el Covid-19 obliga a pensar en un nuevo orden, una nueva manera de ver la vida y los riesgos que se enfrenta, ya que:

*La evidentemente elevada contagiosidad del COVID-19, origen de la aceleración de su propagación, en conjunto con la rapidez de los medios de transporte internacional, la ausencia —hasta la actualidad— de medidas terapéuticas efectivas, la reconocida presencia de grupos específicos de alta vulnerabilidad y de individuos portadores sanos pero con alta capacidad de transmisión y el elevado riesgo de secuelas graves y potencialmente mortales, colocaron a esta enfermedad hoy en el tope de las prioridades sanitarias y forzaron a la implementación de medidas preventivas que se presumen efectivas a fin de lograr el corte de la cadena de contagios*¹²³

Esto quiere decir que el Covid-19 ha llevado a replantearse la vida desde otra óptica, eso incluye el actuar de los individuos y la sociedad, puesto que, orienta sobre la fragilidad de la vida y cómo de alguna manera estamos interconectados. El Covid-19

¹²³ Pinchetti, R. Principio preventivo en la pandemia COVID-19. En Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Privado - Derecho de Daños. La Ley. 2020.

conlleve:

Fundamentalmente, la higiene personal, el distanciamiento social, el diagnóstico temprano y el aislamiento de pacientes y de los sospechosos de serlo, así como de sus contactos cercanos. El objeto de todas esas medidas, con independencia del esperable dinamismo del contexto en el cual se aplican, puede reducirse conceptualmente en la descriptiva expresión epidemiológica de “aplanamiento de la curva” de contagios, cuya finalidad es fundamentalmente prolongar en el tiempo lo máximo posible la necesidad de utilización de recursos sanitarios críticos por parte de pacientes con formas graves de la enfermedad¹²⁴.

Ante este contexto las medidas aplicadas por el Estado y acatadas por los habitantes buscan un “aplanamiento de la curva” de contagios. En ese mismo contexto se justifica la aplicación de cierta normativa que parece arbitraria por parte del Ejecutivo, pero que es básica para que el virus no se propague de manera extraordinaria y termine colapsando al sistema sanitario.

La gravedad de la pandemia del Covid-19 y la magnitud de su alcance asciende al nivel de amenaza a la salud pública, es por ello que se justifican las restricciones de ciertos derechos universales como lo es el libre tránsito. La exigencia de una cuarentena, el distanciamiento social y las limitaciones al libre movimiento en este momento no actúan como discriminación o segregación social, sino que estos mecanismos actúan por el respeto a la vida humana. La implementación de estos mecanismos fomenta una respuesta efectiva en medio del caos que se vive debido a la pandemia.

Ante tal coyuntura nuestro país elaboro diferentes estrategias y políticas epidemiológicas con el fin de minimizar el contagio y fortalecer la capacidad de respuesta del sistema sanitario. En ese marco se declaró la emergencia sanitaria mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020, y luego se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 por el que se resolvió el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”; ambas normas forman parte de un paquete de disposiciones a los fines de proteger a la población y prevenir el contagio¹²⁵.

¹²⁴ Pinchetti, R. Op. Cit., p. 31.

¹²⁵ Bustos, C. I. Responsabilidad Civil por contagio masivo del COVID-19. En Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Privado - Derecho de Daños. Argentina: IJ Editores. 2020.

Esta serie de restricciones no busca crear discriminación o sectorización de la sociedad, sino que en vista del evento mundial que afecta se le reconoce, al Covid-19, como una seria amenaza a la salud pública y se deben poner en ejecución todas las acciones que protejan la salud de los integrantes de la sociedad. Por ello se justifica la implementación de este tipo de medidas. Siempre y cuando no sean arbitrarias, discriminatorias, de duración limitada, se respete la dignidad humana y estén sujetas a revisión constante y sean proporcionales para lograr su objetivo.

Estas instituciones o medidas que ha propuesto el Estado requieren de un aislamiento social, debido a la necesidad de reducir o descender los escenarios de contagio. Esto implica que el Estado debe velar no solo con el cumplimiento del “*Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio*”, sino que debe existir un buen servicio sanitario tanto privado como público que permita garantizar la asistencia durante el tiempo de convalecencia.

En este punto se entrelazan varios elementos que incluyen las materias médicas, técnicas, sociales y jurídicas. Se ha sostenido que los perjuicios son particulares, pero tendrán la posibilidad de ser masivos o colectivos cuando se perjudique a la sociedad, en especial a una población vulnerable como los niños y las personas mayores de 60 o aquellos que presentan una patología preexistente.

Es claro que el incumplimiento por parte del ciudadano de estas medidas preventivas puede implicar un contagio múltiple y propagación de la enfermedad, lo que generaría serios daños individuales y colectivos. Es por ello por lo que, ya en tono resarcitorio, pensamos en la seriedad de la conducta exigida por la norma (deber de prevención) y buscamos las posibles respuestas que puede darnos el derecho de daños ante su incumplimiento¹²⁶.

Para tratar de crear una vacuna y así contribuir con el bien común, se les está pidiendo a los que hayan sanado de Covid-19 que donen sangre, para lograr así conseguir antígenos e intentar encontrar un tratamiento que beneficie a la sociedad. Los científicos y laboratorios trabajan arduamente para conseguir una vacuna efectiva o por lo menos que reduzca los síntomas.

El riesgo que se enfrenta actualmente es la velocidad de propagación y de

¹²⁶ Bustos, C. Op. Cit., p. 34.

reproducción que está adquiriendo el virus, sobre todo en aquellas personas contagiadas y que resultan asintomáticas, quintuplicando el peligro de propagación. Esto pone a la colectividad, y sobre todo al individuo, en una disyuntiva moral, puesto que recae en ellos la posibilidad de propagación del virus.

De lo anterior se desprende que la defensa de la Salud Pública recae en el papel que juega el Estado en temas de Prevención de Perjuicios, en virtud del Poder de Policía dictando los Decretos de Necesidad para hacer frente a la crisis sanitaria en el país. He allí el porqué de las restricciones al libre tránsito y al aislamiento social y por qué todos los integrantes de la sociedad son copartícipes del cumplimiento de esta normativa, así como recae en ellos el compromiso de velar por la salud pública e individual.

El tener un pensamiento sanitario hace entender a la población que existen desigualdades en la salud y que otros seres tienen patologías que los hacen vulnerables ante este virus, además que existen factores ambientales, económicos, regulaciones y otros que el Estado debe ver y tomar las acciones correspondientes en su país para mantener a salvo su población. Asimismo, existen acciones coordinadas y de cooperación que deben tomarse en las regiones, con los países vecinos, para plantearse una estrategia que defina los lineamientos a seguir.

El Covid-19 es una enfermedad, derivada del virus Sars-Covid-2 y mientras no haya un huésped en el que habitar, no podrá contagiar a otros. Es por ello que las políticas y las medidas que se han tomado hasta ahora han puesto la población como uno de los principales agentes responsables. Si no hay movilidad de grupo, el virus al no encontrar un organismo donde desarrollarse, muere. Esto es lo que se pretende con las medidas establecidas en los D.N.U..

La población al hacerse consciente y tener un pensamiento sanitario, se considera responsable, ya que es su derecho a la salud lo que se encuentra en juego. Aunque el Estado debe respetar y asegurar a su población salud, también es un hecho que la misma población debe ayudar al Estado a permanecer sanos. Al tomar estas medidas, el Estado debe garantizar a sus habitantes los medios de prevención necesaria, como la alimentación y vigilar el orden público¹²⁷.

Lo anterior se logra mediante la inversión en salud. En estos momentos es vital para todos los Estados del mundo garantizar los implementos básicos para su sobrevivencia, eso es alimentación, seguridad personal, seguridad laboral, seguridad

¹²⁷ Aguirre, M. Op. Cit., p. 43.

física y mental. Muchos países se han visto en la necesidad de buscar préstamos a organismos internacionales o pedir un presupuesto adicional a sus congresos para combatir contra el Covid-19.

En Argentina, como en otras partes del mundo, se han creado fondos y se le ha estado otorgando a la población una serie de bonos y ayudas. La emergencia sanitaria no solo es el Covid-19 y la necesidad de una vacuna, sino todo lo que implica que un evento de esta magnitud irrumpa en una realidad como la de Argentina. La gran mayoría de los países no se encontraban preparados para una crisis de estas magnitudes¹²⁸.

3.4. La emergencia sanitaria

La emergencia sanitaria que ha sido elevada a nivel mundial por el Covid-19 ha llevado a que los países hayan dictaminado leyes y creado entes que permitan garantizar el derecho a la salud pública e individual, así como a proteger y salvaguardar la vida humana. Argentina no ha escapado a este hecho. El Congreso ha sancionado la Ley N° 27.541 que constituye la “*Emergencia Pública*” y el P.E.N. ha dictado el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 260 del 12 de marzo de 2020, allí se dispuso a la ampliación en el país de la emergencia en materia sanitaria por el plazo de un (1) año debido a la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud, el 20 de marzo de 2020 por su director Tedros Adhanom.

El Poder Ejecutivo de la Nación además emitió el D.N.U. N° 297/2020 el cual ordena el aislamiento social preventivo y obligatorio de la sociedad, debido al evento epidemiológico a nivel internacional que se ha producido a causa del Covid-19. En un intento por cortar las cadenas de contagio el Estado emitió esta serie de medidas que evitarían altos índices de personas contagiadas y el impacto que una proliferación de individuos enfermos: colapsen el sistema sanitario nacional.

Con el Decreto de emergencia sanitaria se tuvo como objetivo principal proteger la salud pública, ya que actualmente la única forma de prevenir el virus es manteniendo el distanciamiento social y la utilización de los elementos de bioseguridad recomendados. Es por ello, que el Estado en aras de mantener una sociedad sana estableció el “*aislamiento social, preventivo y obligatorio*”, en un principio por un plazo determinado, pero en vista del aumento de casos y de que aún no se consigue la cura, este ha sido prorrogado en sucesivas ocasiones.

Los habitantes de las diferentes provincias deben permanecer en sus residencias o

¹²⁸ Aguirre, M. Op. Cit., p. 44.

en el lugar en el que se encuentran para evitar el contagio. Asimismo, de conformidad con estos Decretos los habitantes deben evitar concurrir a sus lugares de trabajo, por lo que se restringió el sector laboral solo aquellas áreas prioritarias¹²⁹.

En medio de esta emergencia sanitaria se ha debatido que estos Decretos restrinjan el derecho al libre tránsito de manera temporaria, obedece esto a que en otras ocasiones cuando se ha implementado estos D.N.U. la situación no lo ameritaba, pero en vista de la situación nacional y mundial la limitación está plenamente justificada, debido a que se trata de proteger la Salud pública.

El D.N.U. N° 297/2020, restringió el ejercicio de derechos, pero actualmente y según la evolución de la curva de contagio en algunas provincias, el P.E.N. morigeró su aplicación permitiendo la reactivación de ciertas actividades. Si bien el ejercicio del Poder de Policía debe surgir del Congreso de la Nación, la C.S.J.N. ha convalidado su ejercicio por parte del P.E.N. (caso “Peralta”).

El ejercicio de este poder de policía por el P.E.N. se encuentra convalidado por la Ley N° 27.541 de Emergencia Publica, y el D.N.U. N° 260 el 12 de marzo de 2020 se amplía dicha emergencia por un año¹³⁰.

Existen detractores que han cuestionado la implementación de estos decretos por el alcance y el medio que se ha utilizado para su aplicación. Pero, la necesidad y urgencia de este evento mundial hace necesaria la implementación de medidas y decretos excepcionales, todo enfocado en solventar una situación, en este caso en el campo de la salud.

La emisión de estos D.N.U. por parte del Estado se justifica, ya que el Covid-19 como una enfermedad pandémica así lo amerita. Por arbitrario que se considere, el Estado con el fin de garantizar la salud pública e individual en sus habitantes, tiene el deber y el derecho de emitir estas medidas:

Ante tal coyuntura nuestro país elaboro diferentes estrategias y políticas epidemiológicas con el fin de minimizar el contagio y fortalecer la capacidad de respuesta del sistema sanitario. En ese marco se declaró la emergencia sanitaria mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020, y luego se dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 por el que se resolvió el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”; ambas normas forman parte

¹²⁹ Aguirre, M. Op. Cit., p. 45.

¹³⁰ Aguirre, M. Op. Cit., p. 46.

*de un paquete de disposiciones a los fines de proteger a la población y prevenir el contagio*¹³¹.

De lo anterior se desprende que, los D.N.U. 260/2020 y 297/2020 son producto de una situación atípica que se relaciona con un suceso temporal. Estas leyes no fueron concertadas siguiendo los canales regulares para su formulación y sanción, sino que debieron formularse de manera expedita, en sesiones del Congreso en línea.

Luego de un intenso debate sobre si sesionar virtualmente o no para tomar decisiones referidas a estos planteamientos, se llegó a un consenso, en el que se involucró la Corte Suprema, y el 29 de abril de 2020 vía *online* la comisión Bicameral Permanente de Trámite Legislativo votó a favor de la aprobación y ejecución del D.N.U. 297/2020. Además, de este se sancionaron otros decretos que luego fueron firmados por el jefe del Estado, Alberto Fernández, todo esto en el marco de la emergencia sanitaria que ha causado el Covid-19.

Entre lo más relevante de estos decretos se encuentra el cierre de fronteras, congelamiento de préstamos hipotecarios y alquileres, congelamiento de servicios básicos (luz, gas, telefonía e internet) por saldos deudores, inamovilidad laboral, entre otros. Se está enfrentando una situación extraordinaria, que amerita se tomen las medidas necesarias.

La respuesta ante esta situación debe colocar al Estado en presencia y actuación oportuna de todos aquellos mecanismos de implantación y herramientas que se encuentren a su alcance y permitan que la población corra el menor riesgo posible para la evolución y propagación del virus en la Nación.

3.5. El derecho a la salud y la pandemia

La aparición de un virus con altos índices de contagio y de fácil propagación ha puesto sobre la mesa un tema que atañe a la población mundial y es el derecho a la salud. Todos tenemos derecho a sentirnos seguros y a tener un excelente sistema sanitario (público o privado). El Covid-19 en nuestra realidad ha sembrado pánico, ya que los habitantes no se sienten seguros.

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) al declarar este virus como pandemia ha señalado su letalidad, sobre todo en individuos vulnerables, asimismo, esta

¹³¹ Bustos, C. Op. Cit., p. 56.

organización ha emitido declaraciones en las que indica que no existe un tratamiento efectivo contra el virus, y se ha tratado a los pacientes contagiados con diversos medicamentos de otras patologías, en especial aquellos que se indican para enfermedades respiratorias.

Los científicos de todos los países en vista de dar con una vacuna trabajaron arduamente, siendo noticia Rusia, donde se logro combinar los componentes necesarios para generar inmunidad en los humanos, anunciando el 11 de Agosto del 2020 la noticia de ser el primer país en aprobar una vacuna contra el SARS-CoV-2, basándose en dos vectores de adenovirus, desarrollada por el Centro Nacional de Microbiología de Gamaleya (Moscú), que la anuncio el presidente Vladimir Putin, aunque con preocupaciones por parte de distintos infectólogos de varios países, a raíz de que la vacuna no había comenzado los ensayos de la fase 3, ni se había publicado resultado de los ensayos anteriores. Hallándose en la lista de la O.M.S. entre las 10 principales vacunas candidatas que se acercan al final de los ensayos clínicos. Anunciándose ensayos de la vacuna en los Emiratos Árabes Unidos, India, Venezuela y Bielorrusia.

El 24 de diciembre del 2020 anuncio el presidente Alberto Fernandez la compra de las vacunas rusas, en donde la secretaria de salud Carla Vizzotti y un equipo técnico de la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología (A.N.M.A.T.), se habían dirigido al país ruso en donde se encargaron de controlar las plantas del Centro Nacional de Gamaleya. Teniendo el objetivo Argentina de la distribución de manera proporcional y equitativa, desarrollándose programas de vacunación, con el anhelo de que eficacia de la vacuna aprobada, teniéndose en cuenta que las noticias del COVID-19 continúan alertando a la población ya que constantemente se encuentra en estado de mutación, cambiando la cepa del virus, sin darle tregua a los habitantes.

Se ha insistido por los expertos y muchas organizaciones, también la O.M.S., que la única forma de prevención con 100% de efectividad consiste en el distanciamiento social y el aislamiento. Es por ello, que las naciones a nivel mundial en todos sus decretos y medidas han colocado estos elementos como principios elementales de la nueva dinámica social. Inclusive algunos países han colocado multas para los ciudadanos que incumplan estas medidas de seguridad. Se establece que:

La emergencia sanitaria generada por el COVID-19 reaviva las discusiones en torno al alcance de la autonomía del paciente y posibles tensiones con

*normas de orden público, vale decir, aquellas excluidas del ámbito de la autonomía personal y asociada a valores de incidencia colectiva*¹³².

Es por ello que:

*En ese contexto, con el objetivo de evitar la propagación del virus y favorecer la integridad física y la vida de las personas, algunos países han limitado la circulación de la ciudadanía, incluso llegando al cierre de las fronteras, a la cancelación del transporte de pasajeros y de la emisión de visas. En Argentina, entre otras medidas, recientemente el Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) dispuso a través del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 el aislamiento social, preventivo y obligatorio*¹³³.

Por lo que:

*Así las cosas, la salvaguarda de la vida y la salud de la ciudadanía parece oponerse a la libertad de circulación, dando cuenta de un límite de una autonomía que en otros ámbitos de análisis bioético parece ganar terreno a gran velocidad*¹³⁴.

Ante este hecho el Estado argentino mediante los D.N.U. han establecido unas normativas preventivas y obligatorias, todos los integrantes de la sociedad deben cumplirlas, puesto que garantiza el orden, disminuye los contagios y aplana la curva.

El distanciamiento social no es la única medida que se ha estipulado, también se advierte el uso guantes, mascarillas y gafas de seguridad para que el ciudadano transite al momento de hacer sus compras. Los centros de distribución y atención al público también deben seguir el protocolo establecido. Los D.N.U. establecen que se debe evitar todo tipo de aglomeración.

Las medidas nacionales mencionadas provienen de autoridad competente. En el caso, el Poder Ejecutivo Nacional en uso de las facultades constitucionales de dictar Decretos de Necesidad y Urgencia, que luego son remitidos a los organismos autorizados del Congreso Nacional para su ratificación. Sin embargo, como la República Argentina en la C.N. ha establecido el sistema representativo, republicano y federal de gobierno, la emergencia sanitaria

¹³² Pucheta, L. COVID-19: una aproximación desde la bioética. El Derecho - Diario - Tomo 286. Argentina. 2020.

¹³³ Pucheta, L. Op. Cit., p. 54.

¹³⁴ Pucheta, L. Op. Cit., p. 61.

*abre la puerta de situaciones muy características o propias de cada región y provincias, lo que autoriza a cada Gobierno local a dictar leyes, decretos, resoluciones que también impongan medidas que establezcan prohibiciones o mandatos que pueden tener consecuencias penales conforme art. 205 y 239 del C.P.*¹³⁵

El incumplimiento por parte de los ciudadanos de estas medidas preventivas puede implicar contagios múltiples y la propagación acelerada de la enfermedad, esto generaría serios daños individuales y colectivos. Es por ello, que se exige a la población una conducta acorde al evento que estamos viviendo.

En el país ya se han observado varios casos en los que los habitantes han actuado de manera inconsciente como lo fue al comienzo de la pandemia en donde los jóvenes se aglomeraban en sus casa, el joven que regresó y contagió a varios integrantes de la familia y por ende de la localidad, por no cumplir el aislamiento sanitario correspondiente hasta el día 20 de diciembre del 2020, trayendo como consecuencia la flexibilización de las medidas un incremento desmedido sobre la cantidad de contagios y rebrotes. En estos casos el Estado ha procedido a privar de libertad legalmente, ya que se considera un atentado contra el bien común, en este caso la salud¹³⁶.

3.6. Los derechos laborales en la pandemia

El Covid-19 actúa a manera de efecto dominó, es decir que las repercusiones tocan toda la fibra del ser humano, esto quiere decir que debido a esta enfermedad se han tenido que cambiar todos los esquemas sociales y sanitarios que se venían tomando hasta hora. El mantenerse aislado ha cobrado un coste social, al igual que la inactividad física ha traído graves lesiones al organismo, más allá de las consecuencias espirituales y mentales. Asimismo, el virus ha afectado los derechos laborales.

El hecho de permanecer en casa ha dejado a muchas empresas al borde de la quiebra. Los bajos niveles de producción han llevado a las organizaciones a despedir gran parte de su plantilla, ya que no pueden asumir un coste tan alto.

Datos de empresas que se encargan de analizar el mercado laboral han arrojado que la tasa de desempleo es muy alta y que seguirá subiendo, sino se reactivan los comercios. El gran problema es cómo hacerlo si las condiciones sanitarias no están dadas.

¹³⁵ Peñasco, P. Op. Cit., p. 46.

¹³⁶ Bustos, C. Op. Cit., p. 59.

La O.M.S. ha señalado que se debe pensar en asumir la realidad con una “*nueva normalidad*” en la que el virus es parte de nuestro día a día. Pero, en trabajos en los que el riesgo de exposición al contagio es más elevado.

Los ciudadanos tienen el deber de trabajar, pues esto garantiza su calidad de vida, en estos momentos en Argentina mediante la disposición de la resolución 219/2020 M.T.E.y S.S. (B.O. 20/03/2020) y el D.N.U. 297/2020, se ha establecido en el ámbito laboral que todos aquellos trabajadores que no se encuentren en las áreas prioritarias y/o esenciales quedan dispensados de asistir a sus puestos de trabajo. Es decir, que durante el periodo que estuvieron vigentes dichos D.N.U., existía un grupo laboral que residía en sus casas y percibían su salario¹³⁷.

Estas normativas de prevención llamaron a todos los trabajadores a permanecer en aislamiento social, preventivo y obligatorio, los eximían de asistir a su puesto de trabajo dada la emergencia sanitaria pública que vive el país actualmente. En estos artículos

*Se suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de 14 días, con goce íntegro de sus remuneraciones. Salvo el caso de que estos trabajadores pudieran efectuar sus labores desde su lugar de residencia, para lo cual deberán acordar las condiciones con el empleador (art. 2, Res. 207/2020)*¹³⁸.

Lo anterior quiere decir que los trabajadores recibirán su salario, aunque no asistan a sus lugares de trabajo, debido a la emergencia sanitaria que se atraviesa. En estas mismas líneas también se observa que a:

*A días de ello, se resolvió dictar la Res. 219/2020 M.T.E. y S.S. (B.O. 20/03/2020), la cual dispuso que todos los trabajadores en aislamiento social, preventivo y obligatorio por aplicación del art. 1 D.N.U. 297/2020, quedan dispensados (suspensión) de asistir a su lugar de trabajo. Ello en función de la emergencia pública en materia sanitaria (D.N.U. 260/2020)*¹³⁹.

De esta manera se protege al trabajador de que se le despidan de manera injustificada. Se protege además de que se contagie en los lugares de trabajo. Sin

¹³⁷ Pulvirenti, O. y Malavolta, V. Pandemia Covid-19: Derecho a la salud y su tutela estatal. La Ley. 2020.

¹³⁸ Fretes, L. COVID-19 y la regulación de los derechos laborales durante la pandemia. En: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 8 - abril 2020. Argentina: IJ Editores. 2020.

¹³⁹ Fretes, L. Op. Cit., p. 32.

embargo,

*Empero, cuando el trabajador en aislamiento pueda cumplir sus tareas, o análogas, desde su lugar de residencia, deberán establecer con el empleador las condiciones en que las mismas se llevarán a cabo, percibiendo su remuneración habitual (art. 1, Res. 219/2020 M.T.E. y S.S.)*¹⁴⁰.

Es por ello, que se ha establecido que cualquier despido no justificado lleva una sanción a la empresa y una indemnización al trabajador por los daños causados. En el boletín D.N.U. 329/2020 se ha prorrogado la situación de emergencia y se ha ratificado la prohibición de los despidos sin causa justificada o por no asistir al lugar de trabajo.

Este mismo D.N.U. 329/2020 se estableció un régimen por 60 días de estabilidad laboral, lo que constituye una posibilidad de convertirse en uno de los artículos de la Constitución Nacional. Si ocurriese algún despido sin una causa grave, en el periodo establecido de la inamovilidad, el trabajador podrá apelar las causas del despido y por ende conseguir el reenganche.

¹⁴⁰ Fretes, L. Op. Cit., p. 39.

Capítulo 4: Situación jurídica de los trabajadores durante la pandemia

4.1. Los trabajadores esenciales y el Covid-19

La emergencia sanitaria como consecuencia del Covid-19, en todos los países durante el presente año, es un acontecimiento que ha alcanzado proporciones insospechadas. Los cambios y repercusiones en la vida pública, en tanto abruptos e inhabituales, han generado una serie de medidas que, si bien intentan dar respuestas apropiadas y eficientes a la problemática, también propician la emergencia de condiciones y situaciones sobre las que es necesario reflexionar para tratar de manera adecuada. Entre estas situaciones se incluye el ejercicio profesional de cientos de miles de trabajadores, entre ellos, los miembros de los cuerpos de seguridad de la Provincia de Buenos Aires, quienes ante la actual pandemia se encuentran bajo condiciones de riesgo, a raíz del contacto constante con los ciudadanos por distintos tipos de problemáticas, como así también con habitantes detenidos en las comisarías y en nosocomios donde los uniformados cumplen con custodias fijas exponiéndose al virus.

El aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 297/2020 ha sido determinante para la vida y la salud de la población. Para ello se establecieron criterios que, partiendo de las particularidades y condiciones propias a distintas actividades, determinaron la distribución de la fuerza laboral nacional en dos grandes grupos: trabajadores esenciales y no esenciales, otorgando ciertas excepciones para algunas actividades no esenciales. Esta necesaria categorización se fundamenta en la necesidad de exceptuar del aislamiento a algunos sectores laborales cuyas actividades son imprescindibles mantener durante la emergencia, permitiendo el traslado del trabajador entre su hogar y puesto de trabajo, y restringiendo la movilidad poblacional a través de límites en el uso del transporte público *“en los lugares del país donde rige el aislamiento social preventivo y obligatorio hasta el 17 de julio”*¹⁴¹.

Desde su publicación en marzo de 2020, los listados iniciales de actividades esenciales han recibido algunas modificaciones, siendo ampliado en un primer momento por la Decisión Administrativa 492/20 del Jefe de Gabinete de Ministros, del 20 de marzo de 2020 y, luego, por la Decisión Administrativa 462/20. En ambos casos las

¹⁴¹ Torres, F. La importancia de la prevención de los riesgos del trabajo frente al COVID-19. Argentina: IJ Editores. 2020.

disposiciones apuntaron a incorporar nuevos sectores cuyas actividades se consideran indispensables durante el aislamiento social¹⁴².

Podría decirse que, en líneas generales, las distintas áreas de servicio y producción esenciales apuntan a los siguientes ámbitos: salud, comercialización y producción de alimentos, seguridad, asistencia, información y comunicación, transporte, higiene, actividades bancarias, entre otros; con excepción del personal que se halle dentro de los grupos de riesgo. Mientras dentro de los denominados grupos de riesgo están los trabajadores mayores de 60 años; mujeres embarazadas; personas con enfermedades respiratorias crónicas, cardíacas, diabéticas, con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses, con inmunodeficiencias, con medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis, oncológicos y trasplantados, con certificado único de discapacidad y aquellas personas que deben quedarse en el hogar para cuidar niños, niñas o adolescentes.

Las fuerzas de seguridad nacionales y locales, en tanto garantes de la protección y control ciudadano, no han cesado en el desarrollo de funciones, sometiéndose para ello a diversos controles y medidas sanitarias. Sin embargo, pese a todas las normas adoptadas para el resguardo de estos grupos, existen factores de riesgo constante que pueden determinar el contagio del Covid-19. Especialmente en aquellos trabajadores que por la naturaleza de sus funciones se encuentran en contacto directo y frecuente con posibles portadores, sintomáticos o no.

El sector sanitario ha sido uno de los más afectados por la pandemia, motivo por el cual gran parte de los lineamientos en torno a la protección laboral han sido orientados a atender las vulnerabilidades y riesgos de médicos, enfermeras y personal administrativo de clínicas y hospitales. La Asociación de Abogados Laboristas se ha manifestado al respecto, afirmando:

*La gravísima crisis mundial, regional y nacional provocada por la pandemia del COVID- 19, ha puesto de manifiesto el rol insustituible del sistema público de salud y la necesidad de proteger a las personas y a la sociedad por sobre el interés del mercado, cumpliendo con la manda constitucional del Art. 14 bis C.N. y el seguro social obligatorio en materia de salud, que incluye, sin lugar a dudas, el subsistema de riesgos del trabajo.*¹⁴³

¹⁴² Ibídem.

¹⁴³ Torres, F. Op. Cit., p. 44.

No obstante, la letalidad y los problemas para la salud que acarrea el virus se manifiestan en cada uno de los diferentes grupos considerados esenciales, por lo que es imperativo establecer mecanismos y procedimientos que contribuyan al bienestar y el resguardo de la vida de todos los trabajadores. La prevención de riesgos en el ámbito laboral y la protección social han sido materia de consideración en múltiples documentos legales a fin de disminuir la siniestralidad laboral y sus consecuencias. En este sentido, se han manejado distintos aspectos relacionados con la salud y resguardo del trabajador esencial¹⁴⁴.

Si bien se han exceptuado a los trabajadores esenciales del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio, también se han restringido las actividades que comportan ese carácter excepcional al limitarlo solo a las actividades estrictamente relacionadas con su prestación de servicio. Por otra parte, se ha ampliado la responsabilidad de los empleadores al demandar que provean a los trabajadores bajo su tutela de equipos, información y material sanitario acorde a las necesidades de protección que exige el Covid -19.

La seguridad social del trabajador ha sido otro aspecto ampliamente tratado, en lo cual se ha resaltado no solo la responsabilidad del empleador, sino la respuesta de las aseguradoras de riesgo laboral frente a las denuncias de contagio. En este orden de ideas, la categorización del Covid-19 como enfermedad profesional ha sido un asunto frecuentemente debatido, puesto que ha determinado la actuación de los entes responsables de la seguridad social de los trabajadores.

4.1.1. Las fuerzas de seguridad: La exposición del personal de la policía bonaerense

Los casos de contagio por Covid-19 demuestran el constante avance del virus quedando claro que la amenaza no es un asunto de fácil y quizá tampoco pronta resolución. En medio de esos numerosos reportes no han escaseado aquellos que dan cuenta de su transmisión entre diversos profesionales adscritos al cuerpo policial de la Provincia de Buenos Aires.

El primer caso local de muerte por Covid-19 en trascender a la esfera pública es el del oficial Eduardo Maximiliano Benítez, de 31 años de edad y con 5 años en la fuerza. A este trágico evento ocurrido el 24 de junio de 2020, le antecede a nivel nacional el

¹⁴⁴ Cfr. Torres, F. Op. Cit., p. 45.

fallecimiento en Chaco del Subcomisario René Pogonza, de 47 años¹⁴⁵. Además, el día 8 de julio se reportó el contagio de diez (10) efectivos, entre un total de veintitrés (23) miembros del personal policial que trabajan en la comisaría 4ta. de San Fernando, con jurisdicción en la localidad bonaerense de Virreyes Oeste, y así fue desencadenándose en varios puntos de la provincia en donde los uniformados han llegado a contraer hasta dos veces la enfermedad¹⁴⁶. Como así también se realizaron encuestas anónimas en donde aquellos que contrajeron la enfermedad, actualmente fueron dados de alta por a la aseguradora de riesgo de trabajo de la provincia de buenos aires, realizándose estudios en clínicas privadas (Fundación Científica del Sur), en donde mediante estudios clínicos se diagnosticó en varios de los casos, secuelas de Biapicales, Ligera acentuación del intersticio, signos de enfisema pulmonar, quistes en el sector posterior del riñón. Otros anuncios similares han ocurrido en relación a efectivos en Saavedra y Puan¹⁴⁷.

En todo caso, la gravedad de los contagios que han sido documentados por los medios no se circunscribe únicamente a la esfera de lo individual, los altos niveles de transmisibilidad representan un riesgo tanto para los oficiales y sus compañeros de trabajo como para el resto de la población, incluidas sus familias.

Las tareas de los oficiales les demandan involucrarse en situaciones de alto riesgo de contagio, por lo que es evidente que el Covid-19 es una amenaza latente que involucra a otros miembros de la sociedad. Considerando que es competencia de la policía bonaerense asegurar el cumplimiento de las restricciones previstas en los diferentes dictámenes, como las limitaciones para circular y realizar reuniones, su personal se encuentra evidentemente expuesto a circunstancias y condiciones que le colocan en riesgo. Como reconoce el jurista Eduardo Mezio:

*La emergencia nacional dictadas por distintos Decretos de Necesidad y Urgencia y complementados por Resoluciones nacionales y provinciales, implica que numerosos empleados de las administraciones públicas y de empresas privadas, se encuentren, por imposición legal específica, en posibilidad cierta de ser infectados por el virus, enfermos y eventualmente, fallezcan.*¹⁴⁸

¹⁴⁵ Torti, P. ¿Se puede clasificar el COVID-19 como una enfermedad profesional? La respuesta del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 367/2020. Argentina: IJ Editores. 2020.

¹⁴⁶ Torti, P. Op. Cit., p. 41.

¹⁴⁷ Ibídem.

¹⁴⁸ Mezio, E. El Covid19 y las enfermedades del trabajo. En: Raffaghelli, L., coordinador. El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina - Primera Parte. Argentina: IJ Editores. 2020.

La afirmación expresa en justa medida la gravedad de la situación que diariamente enfrentan los policías bonaerenses, por lo que, urge que otros elementos como los factores de riesgo sean continuamente revisados y ponderados; como es propio, tomando como referencia la información científica y las recomendaciones de los organismos expertos.

Dado su carácter de sector excepcional, los policías no pueden sustraerse de prestar el servicio, salvo aquel personal que se encuentre entre los grupos de riesgo. Por lo tanto, es el Estado, como empleador, el responsable directo de la protección de la integridad física de los oficiales y suboficiales. Esto se ha hecho patente en el preámbulo del D.N.U. 367/2020 donde se expone, entre otros motivos, la necesidad de implementar políticas laborales y de seguridad para tutelar la salud del empleado bajo riesgo de exposición al virus, al igual que poner en marcha medidas para preservar la vida y el trabajo de estos trabajadores, ya que merecen atención prioritaria¹⁴⁹. Más aun cuando dentro de la variedad de tareas que deben llevar adelante los efectivos policiales, se encuentra la de concurrir a hospitales públicos o clínicas privadas, ya sea en el primer caso, para cumplir con el rol de custodia de detenidos que no suelen ser menos de 16 horas corridas, lo que resulta ser una tarea frecuente, como así en el segundo caso, con el objeto de retirar historias clínicas o cualquier tipo de documentación requerida por la justicia que resulte de carácter urgente para las causas judiciales, resultando ser espacios físicos donde existe concentración del virus..

Cabe destacar que, más allá de las normas dispuestas para el personal esencial, no ha habido resoluciones dirigidas específicamente al cuerpo policial. Con ello, los policías bonaerenses han quedado sujetos a las disposiciones generales emanadas por el Ejecutivo y las dependencias públicas. De esta forma se ha obviado que, con independencia de que se trate de un mismo agente de contagio, las actividades de los distintos empleados generan condiciones de riesgo particulares y, por lo tanto, deben ser consideradas de forma independiente para generar medidas que den respuesta apropiada a cada sector según sus riesgos de exposición.

4.2. El Covid-19: ¿Enfermedad Profesional?

La Constitución Nacional y Provincial Argentina, y distintos tratados internacionales promulgan el derecho a la vida, haciendo de los individuos y de su seguridad un asunto que debe ser protegido y garantizado en todos los ámbitos, incluido

¹⁴⁹ Ibídem.

el laboral. Luego de su declaratoria en enero del presente año, la pandemia originada por el Covid-19 ha movilizó al Poder Ejecutivo hacia la adopción de las más diversas medidas de seguridad, todas ellas con el único propósito de proteger ese derecho.

En el marco de lo legal, las determinaciones alrededor del virus como una enfermedad profesional no han estado exentas de discusiones y redefiniciones. El propósito esencial ha sido siempre ajustar las leyes y normativas a esta nueva realidad, sin generar circunstancias que puedan colidir con los principios y tratados adoptados, a la vez que se privilegie el derecho a la vida por encima de cualquier otro interés.

Uno de los primeros asuntos de discusión, aún vigente, es la definición del Covid-19 como una enfermedad profesional. La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) define las enfermedades profesionales en el artículo 1, inciso b), del Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores N° 155, al afirmar: “*A los efectos del presente Protocolo: b) el término enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral*”¹⁵⁰.

La definición de la O.I.T., según lo expresado en el preámbulo, se origina de la necesidad de ofrecer procedimientos más idóneos para la notificación y el registro de los accidentes y enfermedades profesionales. En tal sentido, la revisión y actualización de los posibles factores de riesgo profesional debe considerar una multiplicidad de factores de distinta naturaleza (físicos, biológicos, químicos, organizativos, entre otros). En relación a los factores de riesgo biológicos y las disposiciones de la O.I.T., el abogado Horacio Schick señala:

*Se debería reconocer a determinados agentes biológicos como la causa de enfermedades profesionales provocadas por la exposición a tales agentes que resulte de las actividades laborales. Cuando se haya establecido, por medios científicos (o de conformidad con otros métodos nacionales) la existencia de un vínculo directo entre la exposición a agentes biológicos que resulte de las actividades laborales y una enfermedad contraída por los trabajadores, se recomienda reconocer esa enfermedad como enfermedad profesional a los efectos de la prevención, el registro, la notificación y la indemnización.*¹⁵¹

¹⁵⁰ Mezio, R. Op. Cit., p. 16.

¹⁵¹ Schick, H. Análisis de las Resoluciones: SRT 38 y 40/ 2020 reglamentarias del DNU 367/20. Microjuris. 2020.

El reconocimiento de la O.I.T. constituye un enorme logro en términos del derecho a la vida y a la salud de los trabajadores porque enmarca dos aspectos muy significativos: la posibilidad de establecer las causas y asignar responsabilidades, en el caso de ocurrir un evento que socave la salud del trabajador, y establece deberes al empleador en este mismo orden. El mencionado convenio tiene vigencia y rige actualmente en Argentina, con jerarquía superior a otras leyes según lo dispuesto en el art. 75, inciso 22, de la Constitución Argentina.

La legislación nacional reconoce como enfermedades profesionales aquellas incluidas en los Decretos 658/96, 659/96 y 49/14, emanados por el Poder Ejecutivo. Según la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.), las enfermedades profesionales son aquellas que se encuentran incluidas en el listado conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley¹⁵² y determina con ello que la responsabilidad de incorporar al Covid-19 como enfermedad profesional recae sobre el ejecutivo. Sin embargo, y aun cuando no haya dudas del riesgo potencial de contagio en el ámbito laboral, el Covid-19 no ha sido incluido en el referido listado. Esto conlleva una serie de inconvenientes y obstáculos para el trabajador, por cuanto solo aquellas incluidas gozan del derecho a ser resarcidas por las aseguradoras de riesgo laboral, según lo dispone la ley¹⁵³.

Se exceptúan de las disposiciones, en todo caso, las patologías que fuesen admitidas por la Comisión Médica Central (C.M.C.) como enfermedad laboral. En este orden de ideas el D.N.U. 367/2020, difundido el 20 de abril del presente año, estableció el carácter del Covid-19 como una enfermedad presuntivamente de carácter profesional no listada y delega en la C.M.C. la potestad de determinarlo. Se exceptúa de la acción probatoria al personal de salud por considerar que, de acuerdo a su ejercicio, la causalidad ya se presume. Este principio no queda establecido de igual forma para el resto de los empleados agrupados en otros sectores esenciales, quienes, en caso de contagio, deberán proveer pruebas que acrediten su transmisión en el ámbito laboral o durante el trayecto al trabajo¹⁵⁴.

Las resoluciones referidas marcan distancia con las recomendaciones de los organismos internacionales. Para la O.I.T., el establecimiento de la presencia y exposición de agentes biológicos en el ámbito laboral debería resultar en el

¹⁵² Massa, R. El COVID-19 como "enfermedad profesional" ¿Una ficción legal con límite temporal?: Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Laboral. Argentina: IJ Editores. 2020.

¹⁵³ Mezio, R. Op. Cit., p. 18.

¹⁵⁴ *Ibídem*.

reconocimiento de tal agente como causa de enfermedades entre los trabajadores. Este mismo organismo ha cuestionado el sistema de lista cerrado, puesto que considera que no permite demostrar al trabajador que padece una enfermedad relacionada con su desempeño laboral. Sin embargo, la O.I.T. acota que dicha relación causal debe apoyarse en medios científicos, de manera que debe ser probada. Si bien la transmisibilidad y contagio del Covid-19 en diferentes ambientes laborales ha sido comprobada, sigue siendo tarea del trabajador demostrar el vínculo directo entre el contagio y el ejercicio profesional.

Otras iniciativas y medidas que han surgido en el ámbito nacional, motivadas por la necesidad de brindar resguardo y amparo a los trabajadores esenciales que hoy se encuentran expuestos al virus, son la Disposición 5/2020 emanada por la S.R.T. el 27 de marzo, aprobando una serie de documentos con recomendaciones sanitarias, y el proyecto de ley de la Senadora Nacional, María de los Ángeles Sacnun, presentado el 7 de abril, en el que propone incluir al Covid-19 en el listado de las enfermedades profesionales, simplificando de esta manera los trámites ante las aseguradoras de riesgo¹⁵⁵.

La revisión de las normas y los procedimientos asociados a esta amenaza es hasta hoy un trabajo continuo, por cuanto se ha demostrado que el conocimiento que se tiene sobre la materia puede ser errático y, dado su novedad, está sujeto a comprobación continua. En todo caso, en cada uno de las disposiciones y decretos que se ha declarado prima el derecho a proteger la salud pública, lo que hace de la salud de las fuerzas laborales y productivas del país un asunto de primer orden. El Covid-19 ha demostrado ser un agente presente en ambientes de trabajo, con alta transmisibilidad y contagio, de manera que es un riesgo para los trabajadores, resultando en algunos casos que han contraído la enfermedad en más de una oportunidad.

4.3. La prevención de los riesgos del trabajo ante el COVID-19

Las formas de transmisión y los altos niveles de contagio del Covid-19, sumado a las gravísimas repercusiones para la población mundial, han hecho de esta pandemia un complejo problema en cuyo centro se sitúa toda la sociedad. Sin embargo, lo que el Covid-

¹⁵⁵ Barbier, N. Coronavirus COVID-19: ¿Enfermedad profesional? Argentina: SAIJ. 2020.

19 ha representado específicamente para la economía y los sistemas sanitarios, rebasa cualquier otra crisis que las sociedades modernas hayan experimentado¹⁵⁶.

La capacidad del virus para extenderse en forma progresiva y acelerada en todos los espacios de las ciudades y pueblos donde ha penetrado es indiscutible, pero su transmisión ha sido especialmente exponencial en aquellos lugares públicos que presentan concurrencia de un mayor número de personas. Los espacios educativos, recreativos y laborales han estado particularmente bajo la mirada y seguimiento de los especialistas, ya que estos se convirtieron en focos de diseminación y contagio del virus. De allí las severas limitaciones para el uso de estos lugares y la indicación de restricciones para el tránsito y permanencia en estos espacios.

En el país, conscientes de los riesgos que representan estos ambientes, no solo se han impuesto reglas para la realización de actividades fuera del domicilio o residencia de los miembros de la ciudadanía, sino que se ha restringido el uso del transporte público. Según lo expresa el D.N.U. 297/2020, *"dado que el uso del transporte público de pasajeros facilita la transmisión del coronavirus, el uso del servicio del transporte público de pasajeros interurbano e interjurisdiccional queda reservado para las personas que deben desplazarse para realizar actividades esenciales"*¹⁵⁷.

Inicialmente, la propiedad del Covid-19 de propagarse por el contacto directo fue puesta en cuestión por la O.M.S., mas, la experiencia posterior refutaría esta percepción y las características del nuevo coronavirus lo colocarían en la categoría de virus transmisible. Con ello se puso en evidencia que la pandemia es un factor de riesgo en todos los ambientes. Como asevera el Dr. Facundo Villegas:

*El agente causal Covid-19 reúne las condiciones de enfermedad transmisible, porque tiene características de: contagiosidad, infectividad, patogenicidad y virulencia (...) Se dan los parámetros epidemiológicos para considerarla sin ninguna duda enfermedad transmisible, puesto que el agente necesario está largamente demostrado, según la información disponible*¹⁵⁸.

En Argentina, la seguridad de la fuerza laboral es un derecho consagrado en la Constitución Nacional, bajo los lineamientos establecidos en el artículo 14, de manera

¹⁵⁶ Fretes, L. COVID-19 su prevención y reparación como riesgo profesional. El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina - Primera Parte. Argentina: IJ Editores. 2020.

¹⁵⁷ Ibídem.

¹⁵⁸ Villegas, F. La enfermedad COVID-19 y su repercusión en el ámbito de la medicina laboral. Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Laboral. Argentina: IJ Editores. 2020.

que la prevención de riesgos y enfermedades es un derecho fundamental de todos los trabajadores. De igual forma, las obligaciones del empleador sobre la seguridad de los trabajadores bajo su tutela se hallan descritas en inc. b) art. 2 y art. 3 de la Ley de Riesgos del Trabajo.

La normativa nacional establece el deber del empleador de proveer condiciones que procuren la integridad física de su empleado durante sus labores. Entre estas obligaciones figura el contratar un seguro en los casos de accidente "*in itinere*" y enfermedades profesionales¹⁵⁹. Bajo el amparo de este mandato, a partir de las evidencias iniciales de propagación del Covid-19 entre la población, el Gobierno Nacional dispone el aislamiento como medida inicial de contención.

El aislamiento social, preventivo y obligatorio junto con la adopción de medidas sanitarias han demostrado ser una estrategia eficaz para minimizar la transmisión del virus en los ambientes de trabajo, evitando mayores tasas de contagio y mortalidad, pero la imposibilidad de resguardar a todos los trabajadores ha requerido decisiones extraordinarias, especialmente en materia de higiene laboral.

La implementación de los testeos masivos, la obligatoriedad en el uso de mascarillas, las recomendaciones en torno al distanciamiento social, las restricciones para la movilidad, entre otras muchas recomendaciones de prevención, no han impedido el contagio de un gran número de trabajadores esenciales, lo que demuestra que el coronavirus ha llegado a constituir un verdadero riesgo para quienes han debido permanecer en sus labores¹⁶⁰.

Además de todas las disposiciones de los tratados internacionales suscritos, la norma legal que regula la prevención en relación a la siniestralidad laboral en el país es la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.). Este instrumento, en su artículo 75, ordena a trabajadores, empleadores y las A.R.T. adoptar medidas para prevenir los riesgos de trabajo y asumir compromisos en torno a la higiene y seguridad laboral¹⁶¹. En razón de ello se redactan la disposición 5/2020 de la Gerencia de S.R.T., de fecha 27 de marzo de 2020, y la resolución 29/2020 que reúnen recomendaciones especiales y medidas de prevención sobre el Covid-19 en el ámbito laboral y durante el desplazamiento entre el lugar de prestación de servicio y la residencia del trabajador.

¹⁵⁹ Barbier, F. Op. Cit., p. 26.

¹⁶⁰ Fretes, L. Op. Cit., p. 67.

¹⁶¹ Cfr. Barbier, F. Op. Cit., p. 59.

Como se observa, el manejo y la prevención de los riesgos del trabajo frente al Covid-19 son temas constantemente abordados en diferentes leyes y reglamentos. Sin embargo, se ha tenido algunos tropiezos al momento de amparar algunas acciones legales bajo los lineamientos de la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.), ya que este instrumento solo reconoce las enfermedades profesionales incluidas en el listado que apruebe el Ejecutivo¹⁶². Esta situación no hace más que reafirmar la posición de la O.I.T., replicada también en diversos fallos judiciales, de que estas listas constituyen un obstáculo para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores. Por otra parte, impiden la adopción de mecanismos como las iniciativas para la instalación de mesas de negociación colectiva. Sobre este tema afirma el Dr. Ariel Curone que:

Este resulta ser un mecanismo eficaz para la prevención de los riesgos del trabajo, puesto que, la negociación colectiva presupone la intervención de los sectores que mejor conocen la actividad sobre la cual conciertan acuerdos o convenios de alcance colectivo (Ley N° 14.250)¹⁶³.

La participación de los diferentes sectores involucrados supone una mejor y más amplia comprensión de la realidad. Al igual que aportaría enormes beneficios en términos de prevención de riesgo laboral al permitir desarrollar políticas más efectivas y coordinar acciones frente al Covid-19. A la propuesta de analizar la situación del sujeto ante la emergencia pública, que defienden múltiples analistas, se incorporaría la intención de propiciar espacios para que sea el mismo individuo afectado quien proponga alternativas y respuestas a la emergencia.

Es posible afirmar que las ideas de Curone están en correspondencia con esta última idea cuando agrega que la negociación colectiva permitiría diseñar mecanismos unificados y homogéneos de capacitación para la prevención del Covid-19; presentar planes y protocolos unificados para la prevención de riesgos, especialmente dirigidos hacia los trabajadores de los sectores esenciales; llevar un mejor y más efectivo registro de la información relacionada con la patología, negociar mejores condiciones y soluciones conjuntas para los problemas, entre otros¹⁶⁴.

La percepción de un trabajo coordinado para generar e implementar políticas laborales no está reñida con los principios que sustentan el D.N.U. 367/2020. La norma favorece esta idea al considerarla beneficiosa en el marco de las consecuencias

¹⁶² Barbier, F. Op. Cit., p. 62.

¹⁶³ Torres, F. Op. Cit., p. 29.

¹⁶⁴ Ibidem

socioeconómicas originadas por la propagación del Covid-19 en la población¹⁶⁵. Más allá de la inflexibilidad de las normas legales, ante la grave crisis sanitaria que afecta al país, la prevención de riesgos se impone como primera y más importante acción de defensa para la salud y la vida. He allí la relevancia de asumir las decisiones que se adecuen a la crítica situación que se experimenta.

4.4. El D.N.U. 367/2020

A partir de la declaración del Covid-19 como una emergencia de salud pública, el día 30 de enero de 2020, se emitieron diversos instrumentos legales destinados a limitar el impacto y la propagación del virus en la población. Algunos de ellos orientados específicamente a resguardar la salud de trabajadores cuya actividad se incluía entre los sectores catalogados como esenciales.

El decreto 367/2020 surge como necesidad de dar estatus al Covid-19 como una enfermedad profesional, atendiendo no solo a la demanda de proteger a los trabajadores sino para ofrecer lineamientos y procedimientos administrativos más precisos para hacer cumplir sus derechos laborales. Son múltiples los argumentos considerados al presentar el decreto, entre ellos se destaca la declaratoria de pandemia por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) ordenando se tomen las previsiones para enfrentarla y la constatación de la presencia del virus en el territorio nacional. Incluyendo, además, el análisis de esta organización publicado el día 27 de Marzo donde afirman que, dada la presencia del virus en lugares de trabajo, este podría ser considerado una enfermedad profesional¹⁶⁶.

Las consideraciones del D.N.U. 367/20 incorporan la decisión de exceptuar del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio a parte de la fuerza laboral, con las limitaciones de movilidad determinadas en la normativa vigente. Este último asunto les lleva afirmar la imperiosa necesidad de:

Formular e implementar de inmediato políticas laborales y de seguridad social coordinadas para tutelar la salud de los trabajadores y las trabajadoras con riesgo de exposición al virus SARS-CoV-2, por el hecho o

¹⁶⁵ Schick, H. Op. Cit., p. 26.

¹⁶⁶ Ibídem.

*en ocasión de su desempeño laboral, realizado en ejercicio de la dispensa de aislamiento precedentemente aludida*¹⁶⁷.

Estos considerandos (los relacionados con la O.M.S. y con las circunstancias de prestación de servicio de los trabajadores esenciales), constituyen elementos importantes para la comprensión del decreto. Declaran el compromiso del Ejecutivo con la aplicación de las normas y recomendaciones internacionales en materia de Covid-19 y reconocen su responsabilidad para con los trabajadores en situación de riesgo laboral como producto de la pandemia.

Como medida inicial, en el art. 1 del D.N.U. 367/2020 el Ejecutivo declara el Covid-19 presuntivamente como una enfermedad profesional no listada, respecto de los trabajadores esenciales¹⁶⁸, y obliga a las aseguradoras de riesgo de trabajo a procesar las denuncias interpuestas por los trabajadores, para lo cual la Superintendencia de Riesgos del Trabajo tomará las decisiones relacionadas con la presentación de recaudos a fin de obtener las prestaciones correspondientes.

En tanto el estatus de la enfermedad solo conlleva su presunción inicial, el D.N.U. 367/2020 delega en la C.M.C. la potestad de resolver en cada caso si, efectivamente, deberá ser considerada una enfermedad profesional. Se exceptúa de este último requisito al personal de salud, entre quienes, por la naturaleza de sus funciones, se admite una causalidad directa. Además, se dispone el financiamiento de las prestaciones para parte del Fondo Fiduciario de Enfermedades profesionales y se faculta a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo para dictar normas relacionadas con el accionar de la C.M.C., entre otras disposiciones finales de orden administrativo.

4.4.1. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las resoluciones reglamentarias del D.N.U. 367/2020

La declaración del Covid-19 como una enfermedad profesional no listada mediante el D.N.U. 367/20 supuso también la implementación de ajustes y modificaciones a los procedimientos regulares. En este sentido y dada la necesidad de esclarecer los procesos administrativos y legales que rodeaban el decreto, la S.R.T. se

¹⁶⁷ Ibídem.

¹⁶⁸ Ibídem.

pronuncia a través de resoluciones destinadas a disipar las interrogantes surgidas alrededor del tema.

Además de reafirmar la condición del Covid-19 como enfermedad profesional no listada y como respuesta a las disposiciones del D.N.U. 367/2020, la resolución S.R.T. 38/20 contempla los requisitos que el trabajador afectado deberá acreditar ante la A.R.T. o el empleador autoasegurado, según corresponda; establece el procedimiento para la resolución de las controversias sobre las acciones administrativas, las cuales deberán ser solventadas con intervención de la S.R.T.; así como precisa cada uno de los procedimientos y trámites en caso de que el trabajador afectado requiera de la determinación del Covid-19 como enfermedad profesional¹⁶⁹.

Si bien la resolución presenta algunos beneficios omitidos en el D.N.U. 367/2020, como la incorporación de posibles reclamantes, también precisa condiciones que podrían entorpecer los trámites administrativos, como la obligatoriedad, por parte del trabajador, de realizar algunos trámites ante organismos sin oficinas en su localidad. Aun cuando el artículo 17 de la resolución, en atención a las medidas de restricción a nivel nacional impuestas desde el 12 de marzo a través del D.N.U. 297/2020, dispone la tramitación de esos procedimientos a través de medios virtuales.

Otra de las normas surgidas con motivo de las disposiciones del D.N.U. 367/2020 son la S.R.T. 40/20 y la Ley 27548, promulgada por el Senado y Cámara de Diputados de la Nación. La S.R.T. 40/20 viene a completar las disposiciones anteriores en relación a la Mesa de Entradas Virtual de la S.R.T., dispuesta en el artículo 17 de Resolución S.R.T. 38/20. Para ello, ordena medidas provisorias relacionadas con el manejo y gestión de audiencias, consultas y reclamos relacionados con casos de contagio ante la C.M.C. y las Comisiones Médicas.

La Ley 27.548 declara asunto de interés nacional la protección de la vida y la salud del personal del sistema de salud durante la emergencia sanitaria y crea el Programa de Protección al Personal de Salud, cuyo propósito principal será la protección ante el posible contagio del Covid-19. Ahora bien, aun cuando concentra su atención en el personal sanitario, el documento fomenta la elaboración de protocolos de protección destinados a trabajadores y voluntarios que no están incluidos en el sector de la salud pero que podrían estar en riesgo al cumplir con actividades y servicios esenciales.

¹⁶⁹ Cfr. Schick, H. Op. Cit., p. 41.

La proliferación de normas y disposiciones, contrario a lo previsto ha generado complejos entramados administrativos difíciles de sortear. Esto conlleva situaciones poco favorables a los derechos de los trabajadores. Como denuncia el abogado Horacio Schick:

Los trabajadores se ven obligados a aceptar las ínfimas indemnizaciones ofrecidas por las Aseguradoras, convalidadas por las CCMM. Concurrir ante un órgano centralizado como es la C.M.C. abarrotado de causas, acentuará esta mutilación de derechos y posibilidades de los trabajadores expuestos al Covid-19¹⁷⁰.

4.5. Cuestiones probatorias. ¿Contagio en acto de servicio?

Desde el inicio de la pandemia la determinación del origen o foco de cada contagio ha sido una de las primeras y más importantes labores para poder contrarrestar el avance de la patología. Desde los registros iniciales, que vincularon el virus al tránsito de viajeros, ha ocurrido una amplia diseminación entre distintos entornos sociales que complejizan esta tarea.

En la gran mayoría de los casos la implementación de pruebas de diagnóstico y control sobre la enfermedad han ofrecido excelentes resultados al ser capaces de presentar no solo los posibles focos de contagio, sino el estadio y condición de las personas que han estado en riesgo. Otros estudios, realizados en ambientes públicos cerrados o confinados, aportan igualmente datos irrefutables sobre los riesgos de infección que exhiben espacios que no se inscriben en el contexto sanitario (clínicas u hospitales). Entre los más recientes destacan las investigaciones llevadas a cabo por científicos chinos en restaurantes y trenes, donde se confirma la posibilidad de transmisión del coronavirus entre los sujetos en un espacio cerrado y el grado de exposición al que se someten los usuarios del transporte según su ubicación ante un posible portador del virus.

Una situación ampliamente conocida es que, pese a la incalculable inversión en recursos humanos y científicos, la naturaleza del coronavirus ha impedido esclarecer el origen del contagio en innumerables casos. Incluso la información que se posee sobre su génesis resulta insuficiente o poco concluyente como para esclarecer las formas de contagio entre los primeros pacientes infectados. La multiplicidad de factores, el surgimiento de información contradictoria y las características epidemiológicas del virus

¹⁷⁰ Schick, H. Op. Cit., p. 59.

son obstáculos, científicamente documentados, que en ocasiones imposibilitan la determinación de un foco de contaminación. De manera que delegar en la C.M.C. esa tarea podría devenir en múltiples fallos en perjuicio de los trabajadores.

Mientras el personal sanitario en caso de contagio cuenta con la acreditación por causalidad directa reconocida en el D.N.U. 367/2020, el resto de los trabajadores esenciales se hallan sometidos a numerosos procedimientos que obstaculizan acceder al cumplimiento de sus derechos. El decreto impone al agente policial, al igual que a otros trabajadores esenciales, cumplir con los procedimientos para obtener la certificación de enfermedad profesional que determine la C.M.C., con lo que les somete a las decisiones de un organismo que ha sido constantemente cuestionado por la dilatación y resultados de sus experticias. Lo que permite presuponer la presencia de posibles limitaciones y obstáculos, tanto técnicos como administrativos, para emitir un fallo favorable para el empleado en servicio¹⁷¹.

En cualquier caso, el contagio por Covid-19 en el ambiente de trabajo obliga al trabajador a demostrar la presencia de factores de riesgo durante el servicio, es decir, deberá proporcionar evidencia de que hubo estrecho y frecuente contacto con sujetos contagiados o exposición al virus durante el cumplimiento del deber, probar que las tareas a cumplir le hicieron permanecer en un medioambiente que resultó en su contagio o que estuvo expuesto al virus durante su traslado al espacio donde presta servicio, según lo establecido en las disposiciones legales que rigen el aislamiento social, preventivo y obligatorio¹⁷².

Tales exigencias resultan incompatibles con gran parte de las afirmaciones científicas relacionadas con los parámetros epidemiológicos observados en la patología. El comportamiento que ha manifestado el Covid-19 no admite o se ajusta a las condiciones hasta ahora observables en otras enfermedades, por lo que requeriría de un tratamiento adecuado a sus características.

Valga mencionar, a modo de ejemplo, que en todos los países alcanzados por la pandemia existen reportes de rebrotes que determinan su origen en breves encuentros, incluso sin mediación del contacto físico, con portadores asintomáticos durante la prestación de servicio. La transmisión del virus por vía aérea, inicialmente descartada pero luego reconsiderada como un factor de riesgo, representa también un reto en

¹⁷¹ Mac Donald, A. El coronavirus como enfermedad profesional en el Decreto de Necesidad y Urgencia 367/20. Argentina: SAIJ. 2020.

¹⁷² *Ibíd.*

términos de probabilidad como factor de riesgo laboral. Indudablemente, la evidencia científica actualizada sobre la enfermedad deberá ser considerada en relación al tema¹⁷³.

¹⁷³ Mac Donald, A. Op. Cit., p. 56.

Conclusiones finales:

De acuerdo a lo expresado a lo largo del trabajo, quedó suficientemente entendido el concepto de Enfermedades Profesionales. Además, que éstas se encuentran comprendidas dentro del campo de los infortunios laborales; constituyendo dolencias o padecimientos a la salud del subordinado, generadas con ocasión al trabajo.

La condición de enfermedad profesional, será tipificada como “*tal por la ley o, en su caso, por el Poder Ejecutivo*”. Asimismo, aunque no hay una definición expresa en la legislación sobre las enfermedades profesionales, ésta ha sido desarrollada por efecto de la doctrina y la labor jurisprudencial.

Se hizo mención a la normativa relacionada con los siniestros laborales. Específicamente la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, que prevé las herramientas para la prevención de los riesgos y reparación de los daños derivados del trabajo. Así como también, la Ley 26.773 referente al régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, se destacó aspectos sobre la similitud entre enfermedad-accidente y enfermedad profesional. Delimitándose que, en el campo de las responsabilidades objetivas de los infortunios laborales, la enfermedad-accidente, ingresó a texto de derecho positivo, como una tercera fuente a la conceptualización de los infortunios laborales.

Por tal motivo, las enfermedades profesionales se encuentran en una situación de oposición y se distinguen, sustancialmente de las enfermedades-accidentes. Las primeras de las señaladas, son aquellas debidamente tipificadas y listadas; mientras que las últimas de las expresadas, no están listadas y son causadas, concausadas o agravadas por el trabajo.

Durante la pandemia del Covid-19, el personal de seguridad, es un área que ha debido seguir trabajando a los fines de mantener el orden público, sin embargo, no se les ha garantizado la implementación de los equipos y materiales de seguridad requeridos, y en el peor de los casos, no se toma en cuenta ni siquiera, las circunstancias que puedan estar afrontando las personas, lo que puede generar un daño psicológico y ansiolítico que no puede ser compensado con ninguna indemnización o resarcimiento. Esto es el caso de los trabajadores policiales que tienen familiares enfermos o que han fallecido, algo muy probable debido a la pandemia del Covid-19.

Se puede apreciar que los policías enfrentan numerosos desafíos diariamente, puesto que padecen carencias tanto fuera como dentro de las dependencias policiales. Ya

que, o la flota automovilista no les permite realizar un trabajo eficiente y eficaz, o dentro de las oficinas administrativas donde no se pueden cumplir siquiera con los mínimos de higiene y seguridad. Esto sólo contribuye a un incremento de los riesgos laborales, los cuales ya son lo suficientemente altos por la naturaleza misma de la profesión.

Es por ello que, las posibilidades de contagio del Covid-19 para el personal policial son elevadas, puesto que no se les dota de los insumos necesarios para que se tomen las medidas de prevención. El Estado debe crear instituciones, disponer de leyes, decretos y una contraloría social en la que participen el Estado y sociedad por igual, siempre con un fin común: salvaguardar y proteger la vida, evitar el riesgo de contagios y padecimientos a generaciones futuras.

Finalmente, se destaca la dificultad de comprobar que el contagio de Covid-19 por parte del personal policial, fue en ocasión de la prestación de su servicio, puesto que, en ocasiones la determinación del origen del contagio puede ser una tarea infructuosa, ya que los medios y recursos actuales, sujetos a avances científicos sobre una materia relativamente nueva, como es el Covid-19, resultan limitados o poco concluyentes. En el caso de los trabajadores policiales que se desempeñan en ambientes cerrados, la determinación del contagio durante el servicio es presumiblemente viable, ya que muchos de los servicios se desarrollan en hospitales públicos donde se custodian detenidos, lo que resulta ser una tarea diaria, como así también en las comisarías en donde siempre hay un fluido tránsito de detenidos. No obstante, si el infortunio laboral se efectúa durante el traslado del oficial entre la residencia y el lugar donde presta servicio, la investigación del origen del contagio podría devenir en un entramado de factores que impedirían establecer responsabilidades. Pero el panorama resulta aún más denso en aquellos casos en los que el oficial desempeña sus labores en espacios públicos o residenciales abiertos, donde pudiese estar en contacto con el virus, como es durante la época de verano que se implementan servicios especiales en los balnearios de la costa Atlántica, donde la exposición es aún más frecuente por la cantidad de personas que vacacionan en estas zonas. En conclusión, se considera menester que el Covid-19 se incluya como una enfermedad profesional listada, por todos los motivos expresados en el presente trabajo.

Bibliografía

Doctrina

- Ahuad, E. “Las enfermedades profesionales y la nueva tabla de evaluación de incapacidades en el dec. 49/2014”. Astrea. 2014.
- Barbier, N. Coronavirus COVID-19: ¿Enfermedad profesional? Argentina: SAIJ. 2020.
- Barbieri, P. “Análisis de los cambios introducidos al Régimen de Riesgos del Trabajo”. La Ley. 2012.
- Barreneche, O. La reorganización en las Policías en las Provincias de Buenos Aires y Córdoba, 1936-1940. Procesos amplios, experiencia y construcción de las identidades seriales. La Ley. 2008. Aguirre, M. Estado de Emergencia Sanitaria (COVID-19). DNU N° 297/2020. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Bustos, C. Responsabilidad Civil por contagio masivo del COVID-19. En Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Privado - Derecho de Daños. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Carambia, G. “¿Cuándo tiene carácter laboral la enfermedad o accidente?”. Astrea. 2003.
- Cornaglia, R. “La Enfermedad-accidente (mal llamada Extrasistémica)”. La Ley. 2009.
- De Diego, J. “La responsabilidad del asegurador frente a la enfermedad-accidente de evolución prolongada”. La Ley 2005.
- Frederic, S. Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en las ciencias sociales de la democracia. Buenos Aires: Los Polvorines. 2020.
- Fretes, L. COVID-19 y la regulación de los derechos laborales durante la pandemia. En: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 8 - Abril 2020. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Fretes, L. COVID-19 su prevención y reparación como riesgo profesional. El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina - Primera Parte. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Galvani, M. Fuerzas de Seguridad en la Argentina: un análisis sociológico y comunicacional de la construcción de identidad de/en la Policía Federal Argentina. Tesis Doctoral: Facultad de Ciencias Sociales – UBA. 2009.

- García, O. “La gestión de las enfermedades profesionales en el marco de las Nuevas Tecnologías”. Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social. 2013.
- Garrido, L. Aproximaciones a las cuestiones de Responsabilidad por Contagio en la época del COVID-19. Argentina. 2020.
- Garriga, J. Por el pancho y la coca. Apuntes sobre las representaciones del trabajo entre los policías de la provincia de Buenos Aires. Papeles de Trabajo. 2014.
- González, R. “Nueva posibilidad de resarcimiento de enfermedades del trabajo no contempladas en el listado previsto en el artículo 6º de la ley 24.557”. La Ley. 2001.
- Jar Couselo, G. El papel de la policía en una sociedad democrática. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. 1999.
- Loredó, S. Los accidentes de trabajo sufridos por los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad y la responsabilidad del Estado. Microjuris. Inteligencia Jurídica. 2019.
- Lorenz, M. Definiendo la profesión policial. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas. La Ley. 2018.
- Mac Donald, A. El coronavirus como enfermedad profesional en el Decreto de Necesidad y Urgencia 367/20. Argentina: SAIJ. 2020.
- Marqués, G. “Control del empleador ante la denuncia de enfermedad del trabajador”. La Ley. 2010.
- Massa, R. El COVID-19 como "enfermedad profesional" ¿Una ficción legal con límite temporal?: Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Laboral. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Mezio, E. El Covid19 y las enfermedades del trabajo. En: Raffaghelli, L., coordinador. El COVID-19 y su impacto en las Relaciones Laborales en Argentina - Primera Parte. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Melotto, M. Aprender a Desear lo Posible: la construcción de la *vocación* y el *espíritu de cuerpo* en las escuelas de formación básica policial. De armas llevar. La Ley. 2013.
- Ossorio, M. Acto material que configura un delito más la intención de la gente en producir el resultado dañoso. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Guatamala: Datascan. 1991.

- Pawlowski, A. “Seguimiento y auditoría de personas con dolencias incapacitantes crónicas - Resolución 180/2015 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación”. Astrea. 2015.
- Peñasco, P. Coronavirus (COVID-19). Cuestiones penales y procesales. La Ley. 2020.
- Pinchetti, R. Principio preventivo en la pandemia COVID-19. En Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Privado - Derecho de Daños. La Ley. 2020.
- Pose, C. “Réquiem para la figura de la enfermedad-accidente”. La Ley. 2003.
- Pucheta, L. COVID-19: una aproximación desde la bioética. El Derecho - Diario - Tomo 286. Argentina. 2020.
- Pulvirenti, O. y Malavolta, V. Pandemia Covid-19: Derecho a la salud y su tutela estatal. La Ley. 2020.
- Ramírez, L. “Los riesgos del trabajo como contingencias de la seguridad social. La importancia práctica del tema”. La Ley. 2007.
- Ramírez, L. “La LRT, la ley 26.773 y la Seguridad Social”. La Ley. 2014.
- Ramírez, L. “Nuevas” enfermedades profesionales (Decreto 49/2014)”. Ley. 2014.
- Schick, H. Análisis de las Resoluciones: SRT 38 y 40/ 2020 reglamentarias del DNU 367/20. Microjuris. 2020.
- Sarçal, G.; Andreoli, A.; Armendariz, R.; Saib, J. y Gutiérrez, E. La nueva policía y los derechos del trabajador. Serie de Estudios. Astrea. 2019.
- Schick, H. “Las enfermedades laborales y la reparación extrasistémica”. La Ley. 2014.
- Sierra, L y Bonnin, H. “La importancia de la pericia médica en los juicios por infortunios laborales”. La Ley. 2016.
- Somaré, J. “Historia de la indiferencia de la concausa y las enfermedades accidentes – su nacimiento y muerte”. La Ley. 2003.
- Entrevista a Adelina Loianno, abogada constitucionalista. Suscribite a LA NACION: <https://bit.ly/2GU7jVv> Mirá más contenidos en: <https://www.lanacion.com.ar/ln-t58215>

- “Comprender el Derecho en el Ciclo de Conferencias Online de Derecho Constitucional de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la U.A.I.”, con fecha 15 de diciembre del 2014.
- Torres, F. La importancia de la prevención de los riesgos del trabajo frente al COVID-19. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Torti, P. ¿Se puede clasificar el COVID-19 como una enfermedad profesional? La respuesta del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 367/2020. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Toselli, C. “Enfermedades no listadas y la incidencia del caso “Rivadero”. La Ley. 2015.
- Tosto, G. “Acción, omisión, daño y responsabilidad. A propósito de la cobertura y reparación por accidentes y enfermedades laborales”. La Ley. 2010.
- Vázquez, L; Martín, N.; Romero, A.; González, F. “Enfermedades profesionales incluidas en el Decreto 49/2014”. La Ley. 2015.
- Villegas, F. La enfermedad COVID-19 y su repercusión en el ámbito de la medicina laboral. En: Altavilla C, Villegas C, directores. Los desafíos del Derecho frente a la Pandemia COVID-19 - Derecho Laboral. Argentina: IJ Editores. 2020.
- Ugolini, A. La policía no es una fábrica. Usos y representaciones del tiempo en la configuración del oficio policial. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. 2009.

Legislación

- Decreto Nacional de Urgencia 206/2020. Boletín Oficial del 17/03/2020. 2020.
- Decreto Nacional de Urgencia 207/2020. Boletín Oficial del 02/03/2020. 2020.
- Decreto Nacional de Urgencia 260/2020. Boletín Oficial 34327. 2020.
- Decreto Nacional de Urgencia 297/2020. Boletín Oficial del 26/04/2020. 2020.
- Decreto Nacional de Urgencia 329/2020. Boletín Oficial del 31/03/2020. 2020.
- Decreto Nacional de Urgencia 367/2020. Boletín Oficial número 34.355. 2020.
- Decreto Reglamentario 1050/09 de la Ley 13.982. Boletín Oficial Número: 26.171. 2009.
- Ley 21.965. Boletín Oficial Número 24.137. 1979.

- Ley 23.643. Boletín Oficial número 26502. 1988.
- Ley 24.557. Boletín Oficial Número: 28.242. 1995.
- Ley 26.944. Boletín Oficial Número: 32.943. 2014.
- Ley 27541. Boletín Oficial número 34268. 2020.
- Ley 27548. Boletín Oficial número 34399. 2020.
- Ley Provincial 13.201. Boletín Oficial Número: 24.956. 2004.
- Ley Provincial 13.482. Boletín Oficial Numero 25.439. 2006.
- Resolución 219/2020. Boletín Oficial número 34334. 2020.

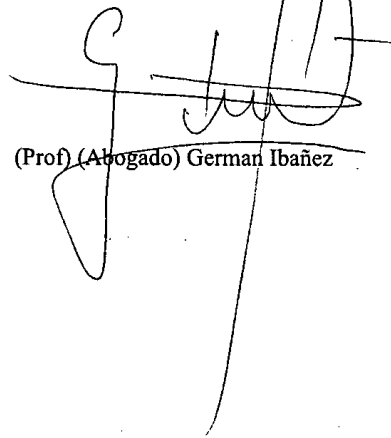
Jurisprudencia

- Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 10 (DT 1999: 2181). 2018.
- Corte Suprema de Justicia. Fallo: «Aragón» (Fallos: 330: 5205). 2017.
- Juzgado N° 15 en Contencioso Administrativo y Tributario. Caso: Cáceres, C. y otros (Fallo 298/2020). 2020.

Berazategui 12 de Enero del 2021

A quien corresponda

Por medio de la presente, dejo constancia que el presente trabajo final realizado por el alumno Hernan Gerardo Parizzia, fue realizado bajo mi supervisión.-

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'German Ibañez', written over a horizontal line. The signature is stylized with a large 'G' and a long vertical stroke extending downwards.

(Prof) (Abogado) German Ibañez