

JUNTA MÉDICA LABORAL PARA ACCIDENTES Y ENFERMEDADES
INCULPABLES

LILIANA CUBINO

ABSTRACT

El objeto del presente trabajo es analizar los antecedentes de las Juntas Médicas Laborales para enfermedades y accidentes inculpables las cuales se hallan previstas en los arts. 208 a 213 de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir aquellas enfermedades que no tienen origen en el trabajo y en especial la Junta Médica Laboral creada en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, alcance y objetivos, como así también el procedimiento y los logros obtenidos desde su inicio a la fecha y las experiencias recogidas en este periodo.

ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL

Suele ocurrir con bastante frecuencia que el trabajador invoque un enfermedad y lo acredite con certificado médico del facultativo que lo asiste pero que no sea reconocida por el médico de contralor de trabajo o del empleador surgiendo una discrepancia.

O dicho de otro modo cuando la prestación de las tareas es interrumpida o suspendida por la invocación de una enfermedad y no hay acuerdo entre los médicos que han revisado y diagnosticado se genera así, el disenso o discrepancia.

Con anterioridad a la LCT de 1974, la jurisprudencia de nuestros Tribunales había reconocido la facultad del empleador de verificar el estado de enfermedad y situación de incapacidad denunciada por el trabajador (conforme CNAC Sala II 25/02/1945 en DT IX-203, id.30-06-1948 en CNAC Sala III DT IX-155, id CNAC Sala II, 14/10/1949 en DT X-286)

Pero quedaba subsistente la cuestión de la discrepancia que se presenta entre las distintas certificaciones medicas y ratificación de la enfermedad por el trabajador a través de su propio certificado médico, cuando el contralor del médico del empleador no aceptaba o no establecía la existencia de una enfermedad.

RESOLUCIÓN 19.530/49 DEL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

Cabe mencionar ya en el ámbito del Ministerio de Salud Pública de la Nación, por la Resolución 19530 del 5/3/1949, se estableció un procedimiento arbitral para dirimir discrepancias.

Ello así, ya que como consecuencia de la proliferación de casos de ausentismos injustificados por presentar enfermedad, aún con certificado médico obtenido por medios oblicuos, habría alcanzado suficiente gravedad como para que se intentara encarrilar el tema.

En efecto el día 5 de septiembre de 1949, se dictó la citada Resolución donde se fijó un sistema que se denominaba JUNTA MEDICA, en donde según el art. 1 se determinó que la Dirección de Medicina Tecnológica de dicho Ministerio organizaría un régimen de consultas y de lucha contra el ausentismo obrero por "manierismos", disponiendo que cuando el médico del empleador comprobare o presumiere una ausencia injustificada o una simulación podría requerir del Ministerio de Salud Pública la intervención de un Médico Oficial.

En ese procedimiento se citaba al médico de cabecera del trabajador que hubiere extendido el certificado y al trabajador mismo. Reuniéndose los facultativos y extendiendo sus conclusiones en un Acta que se elevaba al Ministerio como antecedentes de trabajadores reincidentes, disponiéndose que se comprobare la emisión de un certificado médico falso, por negligencia, complacencia y otras causas, se labraba una acta y se procedía hacer un SUMARIO POR FALTA PROFESIONAL al médico en el mismo ministerio.

La referida Resolución apuntaba más que nada a reprimir la falta profesional, pero no contenía disposición alguna sobre la suerte de la ausencia del trabajador y que medidas podría tomar el dador de trabajo de la comprobada false enfermedad o inexistente.

La Jurisprudencia no era uniforme.

Por un lado, la jurisprudencia consideraba que en caso de discrepancias entre lo dictaminado por el servicio médico de la empresa y el médico del trabajador

acerca de la enfermedad denunciada , no se podría pretender que el trabajador fuese el que concurriera a la Junta Médica (la creada por la Res. 19530) , sino que era el empleador el que tenía la facultad o el deber de hacerlo cuando esta negase la existencia de tal enfermedad (CNAT SALA II 29/12/1967 en DT XXVIII-492, id SLA I 29/10/1965 en DT XXVI-375)

Por su parte, otros fallos decidieron que la obligación de reclamar la intervención de las Juntas Médicas era deber del trabajador cuando estuviera en desacuerdo con la opinión del médico de la empresa (conf. CNAT Sala II 06/03/1970 en LL 141-669 id Sala III 17/04/1970 en LL 139-695)

LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. TEXTO ORIGINARIO

La LCT en su art. 227, disponía que le correspondía al trabajador, la libre elección de su médico pero estaba obligado a someterse a los controles médicos de los facultativos designados por el empleador.

En caso de discrepancias, entre la opinión del médico y la parte trabajadora debería solicitarse a la Autoridad de Aplicación la designación de un médico oficial que se expidiera al respecto.

Para el caso que el empleador no concurriera a la audiencia se estaría a lo presentado por el trabajador, con ello se cesaba con lo establecido en la Resolución del 19530/49.

De manera que si el trabajador presentaba un certificado médico y el empleador no estaba de acuerdo tenía que pedir la intervención de un médico oficial del Ministerio de Trabajo.

Pero sucedía que, para el momento en que el Ministerio de Trabajo llevaba a cabo la Junta Médica, la enfermedad había pasado, a un grado tal que se había hecho clásico el texto en tales actas:

“A la fecha no presenta signos ni síntomas “ o “ bien no puede determinarse la existencia de la enfermedad investigada “ o similares.

Frente a tales circunstancias, los empleadores abonaban la asignación por enfermedad permitiendo comportamientos inequívocos y otras veces pagaban el salario pero buscaban despedir al trabajador.

En la práctica, se tradujo, en excesos por parte de los trabajadores que usufructuaban una protección que no había sido establecida para facilitar excesos sino para evitar o paliar injusticias.

Ello originó la necesidad de modificar la situación que generaba la discrepancia de los certificados médicos, tratándose evitar excesos de cualquiera de sus partes vinculadas al contrato de trabajo.

Durante la vigencia de los Tribunales Médicos del Ministerio de Trabajo y cuyas facultades estaban regulados por el Decreto 825/74 a los mismos le correspondía determinar el grado de incapacidad o condiciones de salud, cuando hubiera discrepancias con el empleador.

Estos Tribunales provocaron más dificultades que soluciones por las demoras en la celebración.

LEY 21.297 (MODIFICATORIA DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO)

En 1977 con la modificación de la LCT a través de la Ley 21297 se estableció que el trabajador enfermo debía someterse al contralor del facultativo dispuesto por el empleador y punto, con la reforma introducida, el remedio intentado fue peor que la enfermedad.

No aclaraba nada de lo que eventualmente podría suceder en caso de discrepancia de certificaciones médicas o estructuraba algún sistema para dirimir las, con lo cual la reforma retornó al punto de partida y hasta viabilizó algunos excesos por parte de algunos empleadores, que otorgándole primacía al certificado médico del empleador, optaba por extinguir la relación laboral contractual en base a dicha circunstancia. De manera tal, que se caracterizaba el inexorable movimiento pendular de los últimos ochenta años de la política argentina.

No obstante, el problema se agravó, ya que el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Trabajo, donde existía un departamento de reconocimientos médicos, que determinaba el grado de incapacidad en casos de discrepancias, concluyeron que no les correspondería atender los pedidos de la Junta Médica o Médico Oficial que pudiera realizarla algún empleador o trabajador .

En el art. 210 de la LCT, no se dejaron sin efecto los Tribunales, sino que la resolución de estos conflictos ante la Autoridad de Aplicación no resultaban obligatorios.

Con la reforma de la Ley 21297, que suprimió el control de las inasistencias por enfermedades por los médicos oficiales, algunos autores y fallos jurisprudenciales consideraron que las citadas discrepancias debían ser dirimidas en Sede Judicial.

Sin embargo, existen antecedentes más recientes, que conforme el deber de diligencia del art. 79 de la LCT, ante la falta de dichos organismos es deber del empleador quien debe arbitrar una prudente solución para determinar la situación del empleado, por ejemplo designar una Junta Médica con participación de ambos médicos y la participación de un tercer profesional de algún organismo público.

En definitiva, la reforma dejó sin efecto la obligatoriedad patronal de solicitar a la Autoridad de Aplicación la designación de un médico oficial, pero si el empleador voluntariamente solicitara la Junta Médica, el Ministerio de Trabajo estaba habilitado para hacerlo.

Las discrepancias debían ser realizadas por un médico oficial y no judicializarse.

ACTUALIDAD

Actualmente en la Provincia de Buenos Aires, el Ministerio de Trabajo, tiene establecido que para el caso de discrepancias tanto el trabajador, el representante sindical y/o el empleador pueden solicitar la Junta estableciéndose el siguiente procedimiento: por escrito solicitando la formación de una JML, que contenga el detalle circunstanciado de los temas controvertidos, datos de la empleadora, que permitan su individualización a fin de efectuar notificaciones y datos del trabajador, certificados médicos y/o estudios que tuviere. La Junta Médica se fija dentro de los 15 días de presentada la solicitud. Finalizada la Junta Médica se expide el servicio médico y se entrega copia a las partes. Si bien este dictamen no resulta vinculante, es habitual que las partes lo acepten.

JURISPRUDENCIA.

A. Que las cuestiones debían dirimirse a través de una tercera opinión, llegándose en algunos casos a poner en cabeza del empleador la obligación de buscar la tercera opinión. (POR EJ. CNAT SALA I TOMASINI ALEJANDRA/ EMPRESA GRAL URQUIZA SRL 28-11-2017, SALA IV CACACCIO GRACIELA C TRANSPORTE AUTOMOTOR PLAZA SA 3-2-2009).

B. Pero también han habido sentencias en forma disímil , por ejemplo en caso de discrepancias entre los certificados del trabajador y del empleador, no cabe otorgar preeminencia formal ni a uno ni a otros sino que corresponde que los jueces resuelvan por las pruebas producidas (SALA X CASACCIO GRACIELA C/ TRANSPORTE AUTOMOTOR PLAZA SA S/ ACCI 12-07-2006).

C. La SALA VII tiene dicho que es el empleador por encontrarse en una situación fáctica mejor, quien debe arbitrar una solución para determinar la situación del dependiente (por ej. designar un JML), (CNAT SALA VII , BARBE C METROVIAS SA (17-09-2003) , SALA X COLOMBO LILIANA C/BANCO MACRO SA S / DESPIDO 30/09/2013)

D. Así también, la Sala VIII , dio preeminencia al médico de cabecera del trabajador, en caso de no existir un método arbitral o jurisdiccional para resolver estas discrepancias por ser el profesional a cargo del tratamiento (CNAT SALA VIII , FARIAS HECTOR C/ COTO CICSA S/ DESPIDO 22/08/2008)

E. En la SALA II, las opiniones están divididas, para una parte (frente a las discrepancias sobre la capacidad de reintegrarse de un trabajador a su puesto de trabajo, es la empleadora la que debió acudir a una JML y la búsqueda de una decisión administrativa fin de agotar todas las medidas a fin de mantener el vínculo antes de decidirse por la posición extrema tal como el despido. Mientras otra parte sostiene que es facultad del empleador decidir en base a los fundamentos de cada dictamen o según la naturaleza de la documentación presentada si se justifica o no las ausencias del trabajador, haciéndose cargo de su decisión que finalmente podrá ser revisada por los jueces si el trabajador cuestiona. Romero c/ Analia c/ Colorit SA s/ despido 15-12-2008 CNAR SALA II.

F. La jurisprudencia tiene resuelto que "si bien el empleador está provisoriamente eximido de pagar los salarios por los días de inasistencia que su médico no justifique, luego de efectuar el control (art. 210 de la LCT) ello no implica que ante una opinión divergente con el médico del trabajador pueda despedir sin más trámite , es decir que se debe distinguir entre una falta de justificación de la ausencia

y la configuración de la injuria laboral en los términos del art. 242 de la LCT - Lo contrario convertiría al médico de la empresa en arbitro único de la situación de discrepancia en lo que , además es parte cuando en esa situación debe apelarse a la justicia de acuerdo a la actual redacción del art 210 LCT, donde se evaluarán las certificaciones de cada uno de los profesionales “ CAM DE APEL. CIVIL COM LAB DE GAULEGUAYCHU, ENTRE RIOS “GARUTI EDUARDO C FRIGORIFICA DE AVES SOYCHU SA “ 11-62013 RUBINZAL CULZONI PAG WEB. RC J 14929-13 Rúbinzal – Culzoni, pág web RC J 14929,13.

En cambio la negativa del trabajador a concurrir a la Junta Médica, evidencia la inequívoca e irreflexiva voluntad de no retomar tareas en los términos exigidos por el 244 LCT. (STJ ENTRE RIOS SALA LABORAL MARATONE ALICIA C/CLINICA MODELO SA S/ COBRO DE PESOS 7-4-2009 RUBINZAL - CULZIONE RCJ 14L953-13 S

SOLUCIONES A TRAVES DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Algunos convenios colocan la decisión en manos de una JUNTA MÉDICA ante la autoridad administrativa laboral o de un médico oficial designado por la autoridad de aplicación.

Otros tocan de manera tangencial al regular el pago de salarios por enfermedad tras diferendos que las partes hayan sometidos a resolución de una JUNTA MEDICA OFICIAL, o de las autoridades de aplicación mediante Junta Medica (conforme dice Nancy Rivelli R- “Discrepancias entre certificaciones médicas” en Andrea Garcia Vior (coord..) Colección Temas de Derecho Laboral Nro 15 Enfermedades y accidentes inculpables errepar pag. 146).

A continuación se mencionan los CONVENIOS COLECTIVOS que más se han destacado en el tema.

1- SMATA CCT 27/1988 DE TRABAJADORES MECANICOS DE TALLERES DE AUTOMOTOR : Art. 23 “ JUNTA MEDICA PARITARIA : cuando existan discrepancias entre el diagnostico del medico del trabajador y el del *médico* de la

empresa, con referencia a la licencia por enfermedad, y siempre que la misma supere el termino de los 5 días de duración del reposo, la empresa podrá someter el caso a la junta *médica* paritaria, creada por este CCT.

Dicha JUNTA MEDICA PARITARIA, está integrada por un medico que designe SMATA, un medico que designe la patronal, y un tercer medico que sera designado por la autoridad sanitaria competente y/u otra que la paritaria determine de la zona que se trate. -esta composición deberá reunirse y dar un dictamen en el menor tiempo posible, expidiéndose sobre:

1. Enfermedad del paciente.
2. Naturaleza de la dolencia.
3. Imposibilidad temporal para desempeñar su trabajo por parte del trabajador.

Durante este tiempo se le deberá pagar al trabajador el salario. El término para expedirse es de diez días corridos desde el pedido de la intervención. Si el pronunciamiento fuera desfavorable al trabajador, el empleador podrá descontarle de sus haberes, los días y horas que no hubieran sido justificados.

2.-CCT 379-04 ENTRE SMATA Y ACARA

ART. 26: JUNTA MEDICA PARITARIA cuando existan discrepancias entre el diagnostico del médico del trabajador y el médico de la empresa cualquiera sea el tiempo de duración de la prescripción médica. Si la empresa no pide la intervención de la junta médica paritaria, se entenderá que acepta el criterio del médico del trabajador. La composición y el tema a tratar es igual que en el anterior C.C.T. mencionado.

3.-CCT 296/97 SUSCRIPTO ENTRE FECOTEL (FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS) Y FOESITRE (FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIAS DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REP. ARGENTINA)

ART. 95 : A requerimiento de los sindicatos y a efectos de resolver incapacidades transitorias o permanentes por enfermo o accidentes inculpables, se constituirán JML, integradas por un profesional médico por cada una de las partes.

- A) Determinan si existe y subsiste la incapacidad.

B) Si existe incapacidad permanente o transitoria.

C) De existir incapacidad total y permanente, giraran las actuaciones para tramitar el beneficio previsional que corresponda.

D) Evaluaran las enfermedades prolongadas.-

Y por último, para resolver las discrepancias podría acudir a la JUSTICIA mediante una ACCIÓN DECLARATIVA , sobre este tema el caso EMPRESA TANDILENSE SA C/ REYES GABRIEL S/ JUICIO SUMARISIMO 6-10-2010 SALA II DE LA CNAT .

JUNTA MÉDICA LABORAL EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Observamos la falta de una regulación clara y concreta respecto del contralor médico del que refiere el art. 210 de la LCT y la necesidad del trabajador de definir su situación laboral, de preservar su fuente laboral, de evitar sanciones disciplinarias y las extremas medidas que pudiere adoptar el empleador.

Asimismo el empleador en dichas circunstancias requiere conocer:

- La dolencia y el grado de afección que padece el empleado.
- la organización y reorganización de tareas en base a la duración de la dolencia y su naturaleza.
- La necesidad de conocer la veracidad de la causa invocada, la naturaleza inculpable de la dolencia y origen de la misma.
- si se trata de una incapacidad temporaria o definitiva, o bien la obligación de tutela de la integridad física del Art. 75 de la LCT.

Se advirtió que se podría dar respuesta a través de la creación de la Junta Medica Laboral, hasta ahora casi inexistente en el ámbito nacional, a excepción de las provincias de Córdoba y Buenos Aires, para discernir discrepancias relacionadas a las enfermedades y/o accidentes inculpables.

Es por ello que ante la poca regulación en la solución de conflictos relacionados con los controles médicos y las discrepancias entre los médicos

consultados por cada parte de la relación laboral, se hizo necesaria la creación de un Organismo Oficial, para dirimirlos.

Atento lo cual la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se sumó a las jurisdicciones que cuentan con ella; creándose de esta forma una Junta Médica Laboral para enfermedades o accidentes que no tuvieran origen laboral en cuanto existan diferencias en los diagnósticos realizados entre los médicos de ambas partes.

Hoy en el ámbito de la SUBSECRETARIA DE TRABAJO INDUSTRIA Y COMERCIO DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES se creó la JUNTA MEDICA LABORAL, en la órbita de la Dirección General de Negociaciones Laborales, mediante RESOLUCION NRO 3397/2018 SSTIYC, REGLAMENTADA POR LA DISPOSICION NRO 25293977/2018 y su MODIFICATORIA, LA DISPOSICION 843/2019 GCABA –DGNLABA, cuya función teleológica es intervenir en los conflictos que se susciten con motivo de las discrepancias médicas referidas a la aptitud física y/o psiquiátricas de un trabajador en relación a enfermedades y accidentes laborales inculpables durante la relación laboral. Todo ello, por supuesto, que se desarrollen en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para cumplir con tal fin, se cuenta con un equipo multidisciplinario e interdisciplinario integrado por especialistas en medicina legal, en ortopedia y traumatológica, y en psiquiatría.

FUNCION

- Evaluar patologías denunciadas, valorando antecedentes médicos.
- Constatar y realizar el seguimiento médico de enfermedades inculpables preexistentes en los exámenes ocupacionales y post ocupacionales, y en las enfermedades de largo tratamiento.
- Contralor de prescripciones médicas, de cambio de funciones o tareas livianas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El mismo se ciñe a trabajadores y empleadores del ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo y actúa solo a

pedido del interesado o de un familiar directo trabajador o de la empresa. El dictamen emitido por la Junta Médica Laboral no es vinculante.

OBJETIVO

- Celebración de Juntas Médicas Administrativas en caso de discrepancias referidas a la aptitud física y/o psíquica de un trabajador para la prestación de tareas siempre que se trate de accidentes y/o enfermedades inculpables.
- Participar en forma activa en asesoramiento y en la realización de convenios y acuerdos en materia de salud ocupacional con Autoridades Nacionales, Municipales, Sindicales y Empresariales.
- Capacitación continua de los administrativos, profesionales intervinientes en el área para una mejor y eficaz prestación de funciones
- Evacuar consultas que se formulen en la temática de su competencia por las áreas autorizadas a tal efecto
- Ejecutar las incumbencias que en materia médico legal pudiera asumir la Autoridad Administrativa Municipal en relación a las contingencias laborales y/o ocupaciones derivadas de convenios específicos
- Disminución de los despidos originados en desinteligencias en la calificación de la enfermedad e incapacidad inculpable caso delegación expresa de normativa d orden nacional.

El equipo está integrado en forma especial por un Tribunal tripartito interdisciplinario, compuesto por tres médicas, una médica clínica legal, una médica traumatóloga y una médica psiquiatra. Asimismo, la Junta cuenta con el apoyo y participación de una psicóloga que colabora en los casos que requieren una evaluación psicodiagnóstica, elaborando un informe que complementa el dictamen final de la Junta Médica Laboral.

Además, asesora y capacita a profesionales y administrativos para el cumplimiento del procedimiento.

PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA MEDICA LABORAL.

El procedimiento se encuentra descrito en el Anexo I de la Disposición 3396/2018 y modificatoria Disposición 843/2019.

1) La Junta Médica es una Instancia Administrativa para las divergencias médicas de carácter inculpable, lo que implica un espacio de análisis en relación al diagnóstico y a la conducta a seguir. Solo se expedirá en el sentido si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse al trabajo o no, de realizar tareas habituales, a través de un dictamen técnico jurídico con sustento médico no vinculante.

El procedimiento se inicia presentado una solicitud requiriendo la intervención de la JUNTA MEDICA LABORAL, completándose : un formulario de inicio y otro que debe ser rellenado por el médico del peticionante, con la descripción de la enfermedad y/ o la sintomatología que presenta el trabajador como consecuencia de un accidente y/o enfermedad, con indicación del tratamiento seguido y/o la historia clínica y diagnóstico y en esta oportunidad debe acompañar toda la documentación y estudios de que se disponga en original y copia.

2.- Se evalúa si la enfermedad o accidente es inculpable o no y se procede a la caratulación del expediente administrativo.

Si faltase alguna documentación no se podrá dar trámite al Expediente hasta que este todo complementado, intimándose por el término de cinco días, caso contrario se archivan las actuaciones.

3.- Interpuesto el reclamo se da traslado a la otra parte por el termino de cinco días, notificándosele, la fecha hora y lugar de la audiencia, para que acompañe antes de la celebración de la audiencia y/o en el mismo acto de llevarse a cabo esta última, toda la documentación que posea. Como así también, el Formulario Anexo II firmado por el profesional que efectuó el contralor. En dicha oportunidad, también se le informa que podrán ser acompañadas por su médico y asistidas por su letrado patrocinante. También se le remite a la parte que inició el tramite se le notifica fecha, hora y lugar de la JML informándole que podrá concurrir con su letrado y/o representante legal y medico si lo hubiera.

4 .- En caso de incomparecencia injustificada del trabajador se podrá fijar una nueva audiencia, y si nuevamente incomparece injustificadamente se concluye el trámite, procediéndose al archivo de las actuaciones, sin perjuicio de las presunciones legales que genere su conducta reticente.

En caso de que el incompareciente injustificado fuese el empleador y/o los médicos de este, se podrá llevar a cabo la audiencia con las constancias obrantes en el expediente.

En caso de incomparecencia de ambos se procede al cierre del expediente.

5.- Resultado de la Junta Médica .A la Junta concurre el trabajador por si o asistido por un abogado o asesor gremial y su médico si lo tuviere.

El empleador, con asistencia letrada y médico de parte con los documentos que aún no hubieran sido agregados.

Se toma la audiencia por la Junta Tripartita y se expide un dictamen no vinculante dentro del término de los 10 días hábiles de realizado dicho acto, el cual es notificado a las partes por cédula o personalmente.

Las partes puede adherir o impugnar en el término de cinco días hábiles de notificados, en forma escrita y fundada.

En el caso de que el dictamen fuere impugnado por alguna o ambas partes, la Junta Medica se expedirá nuevamente en el término de cinco días y este ultimo será definitivo, no sujeto a impugnación alguna.

6 .- Notificadas las partes de este último dictamen si lo hubiera, se da por terminado el trámite, y si continuara el conflicto entre ambas partes cualquiera de ellas puede solicitar audiencia de conciliación que se llevará a cabo dentro del término de los tres días de requerida.

Las partes deberán concurrir acompañadas por sus respectivos letrados y una vez celebrada se procede al cierre con o sin acuerdo de partes.

Finalmente se giran las actuaciones para su archivo.

CONCLUSIÓN

Sin bien las Juntas Médicas Laborales son bastantes incipientes, la cantidad de casos ingresados, el incremento del caudal en los que se requiere su actuación, y el avance en la celeridad en los tiempos de duración del procedimiento; permiten predecir que la Junta Médica Laboral podrán ofrecer a las partes un espacio imparcial para solucionar las discrepancias entre las mismas, como así también, como efecto secundario, disminuir la conflictividad en el ámbito de la Justicia, siendo beneficiadas ambas partes.

BIBLIOGRAFIA

- Ley de Contrato de Trabajo. Comentado y concordante de Antonio Vazquez Vialard. Tomo III Titulo X. De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. Capítulo 1º de los accidentes e enfermedades inculpables Art 210 LCT. Edición 2005.
- Ley de Contrato de Trabajo. Comentada por Mario E. Ackerman. Director y María Isabel Sforsini. Coordinadora. Tomo II Página 745/753.
- Ley de Contrato de Trabajo. Comentada por el Dr. Julio Armando Grisolia y Ernesto Ahuad. 8va edición 2019. Pagina 298/298
- Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada: Tomo II De Raúl Altamirano Gigena y Tomas Enrique Sueldo
- Enfermedades y Accidentes Inculpables. Osvaldo Adolfo Magdalone. Capitulo II Artículos 209/210 de la ley de contrato de trabajo 51/98.
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Doctrina legislación de Julio Armando Grisolia con prologo del Dr. Pedro Fernando Nuñez. Tomo II

