

## **EL IMPACTO DE LA MODERNIZACION EN EL PROCEDIMIENTO DE LA JUNTA MEDICA LABORAL PARA ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES LABORALES**

**LILIANA CUBINO**

La Ley de Contrato de Trabajo establece obligaciones y derechos para las partes integrantes de una relación laboral con referencia a las enfermedades y/o accidentes inculpables.

Por un lado, las obligaciones del empleador de pagar los salarios durante la enfermedad y/o accidente inculpable del trabajador y de reincorporarlo a su puesto de trabajo cuando obtiene el Alta Médica y por otro lado el derecho a efectuar control médico a sus empleados. (1)

Por otro lado, al trabajador le compete la obligación de permitir el mencionado control y el derecho de concurrir a prestar tareas cuando cese la enfermedad inculpable.

Resulta bastante frecuente que el trabajador invoque una enfermedad y lo acredite con certificados médicos del facultativo que lo asiste, pero que no son reconocidos por el galeno de la empresa, surgiendo de esta forma una discrepancia.

Es decir, que aparece un conflicto cuando el empleador pretende desconocer la idoneidad del diagnóstico del médico ofrecido por el trabajador, que declara que este no se encuentra apto para retomar tareas ante la opinión contraria del médico del empleador.

No existiendo un procedimiento regulado para resolver el tema, fue la jurisprudencia la que se ocupó.

Si bien aquí, estamos ante dos profesionales independientes a pesar que uno es del trabajador y otro del empleador, que se manifiestan en forma diferente, la jurisprudencia se expresó al respecto.

a) Frente a la discrepancia, los magistrados han entendido que es razonable privilegiar la opinión del médico de cabecera del trabajador por cuanto es el profesional a cargo del tratamiento y el que mejor conoce el estado y aptitud del trabajador (2)

b) Se ha señalado, que la diversidad de opiniones no autoriza al empleador a otorgar preeminencia a su servicio médico ni a “insistir y/o a emplazar al empleado

a presentarse bajo apercibimiento de despido, pues en el marco de los principios de buena fe, colaboración y solidaridad, así como de continuidad de la relación laboral ( art. 10 LCT) peso sobre él la carga de actuar prudentemente, realizando las diligencias necesarias para determinar la real situación del dependiente como -por ejemplo- disponer la celebración de una Junta o efectuar otras consultas médicas ". (4)

En concordancia con ello, la jurisprudencia tiene dicho conforme el deber de diligencia que el art 79 de la LCT le impone al empleador, que es este quién debe arbitrar por la menos la realización de una tercera consulta y si continuara la discrepancia designar una Junta Médica con participación de profesionales de ambas partes o requerir la opinión de médicos de algún organismo publico. (5)

Si no es posible responder esta duda en torno a la salud del trabajador, resulta aconsejable que la empleadora afronte el pago de los salarios por enfermedad, pues de lo contrario podría aquel colocarse en situación de despido indirecto. (6)

Frente a la falta de una regulación clara y concreta respecto del contralor médico al que se refiere el art. 210 de la LCT, y la necesidad del trabajador de definir su situación de preservar su fuente laboral, evitar sanciones disciplinarias y las extremas medidas que pudiere adoptar el empleador permitiría organizar o reorganizar tareas en base a la duración de la dolencia del empleado. También la necesidad de conocer la veracidad de la causal invocado, la naturaleza inculpable y el origen de esta y por ultimo de saber si se trata de un incapacidad temporaria o definitiva, o de la tutela prevista por el art 75 de la LCT, se crean en la jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la JUNTA MEDICA LABORAL para Enfermedades y/o Accidentes Inculpables, con funciones específicas dentro del marco de la LCT. (7)

Es decir, que cubrió un espacio vacío, atento a la inexistencia de Junta Médicas Laborales en el ámbito Nacional, (a excepción de la provincia de Buenos Aires y Córdoba), para discernir discrepancias relacionadas con enfermedades y accidentes laborales previstos en los arts. 208 y ss de la Ley de Contrato de Trabajo.-

En el Año 2018, se crea en el ámbito de la Subsecretaria de Trabajo , Industria y Comercio del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires , la Junta Medica Laboral en la órbita de la hoy Dirección General de Trabajo Decente y Relaciones Laborales, mediante la RESOLUCION SSTIYC Nro. 3397/2018, reglamentada por Resolución 3396/2018 y modificada por la disposición GCABA -DGNLAB - 843/2019, cuya función es intervenir en las discrepancias médicas referidas a

la aptitud física y/o psiquiátricas de un trabajador en relación a enfermedades y/o accidentes inculpables durante la relación laboral . Siendo su ámbito de aplicación los trabajadores y empleadores del ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires e incluidos en el régimen de la LCT.

Para cumplir con tal fin la JML cuenta con un equipo interdisciplinario integrado por especialistas en medicina legal, ortopedia y traumatología y psiquiatría que conforman el Tribunal, que cuentan con el apoyo de una psicóloga que colabora con los casos que necesitan una evaluación psicodiagnóstica, elaborando un informe que complementa el dictamen final de la JML.

Entonces la JUNTA MEDICA LABORAL tiene por objetivo intervenir en los conflictos que se suscitan con motivo de las discrepancias médicas referidas a la aptitud física y/o psiquiátrica del trabajador en la relación a enfermedades y/o accidentes inculpables durante la vigencia de la relación laboral.

## **PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA MÉDICA LABORAL Y SU ADECUACION A LOS NUEVOS TIEMPOS.**

El procedimiento ante la JML es totalmente gratuito para ambas partes, pudiendo ser iniciado tanto por el empleador como el trabajador, se encuentra descripto en el Anexo 1 de la Disposición 3396 /2018 y modificada por la disposición 843/ 2019.

La JUNTA MEDICA LABORAL es una instancia administrativa neutral para tratar de resolver las discrepancias medicas de carácter inculpable, que implica un espacio de análisis en relación con el diagnóstico y la conducta a seguir.

Solo se expide respecto de si el trabajador se encuentra en condiciones de reintegrarse a trabajar o no y si está en condiciones de realizar sus tareas habituales y/o necesita cambio de funciones o tareas livianas. En ningún caso determina incapacidades o porcentaje de incapacidad.

1. El procedimiento se iniciaba presentando una solicitud requiriendo la intervención de la JML debiéndose completar dos formularios:

**FORMULARIO DE INICIO**, que debe contar con los datos del trabajador, y de la relación laboral con fecha de ingreso, categoría laboral, si tiene personal a cargo, cargas de familia, remuneración, jornada laboral y el diagnóstico de la enfermedad y/o incapacidad, datos de su letrado patrocinante si lo hubiera, y los datos del **empleador**.

**FORMULARIO MEDICO** que deberá ser llenado por el médico tratante del peticionante si es el trabajador o por el médico o entidad médica interviniente si se trata del empleador, con la descripción de la enfermedad, las sintomatologías que presenta el trabajador como consecuencia de la enfermedad o accidente, con indicación del tratamiento seguido, historia clínica si los hubiere y diagnóstico firmado por el profesional, que tiene carácter de declaración jurada. A su vez, debe acompañarse toda la documentación y estudios que tuviere en su poder relativo a la dolencia e inasistencias.

En cuanto al formulario de contralor medico existen dos tipos de formularios: uno referido Enfermedades Psíquicas y otro para Enfermedades Físicas.

2.- Se evalúa si la enfermedad u accidente es inculpable, es decir si se origina por causas ajenas a la relación laboral o por el contrario tiene origen en la relación laboral habida entre las partes, no siendo competente la Juntas en este caso, y además si la documentación acompañada es suficiente para determinar la existencia de discrepancias entre las partes.

Si la documentación no estuviese completa, se intima a la parte que presento el pedido de Junta Médica para que en el plazo de 5 días acompañe la misma, caso contrario se archivan las actuaciones.

3.- Una vez acreditados estos requisitos se caratula el Expte. Administrativo, presentado por el trabajador o el empleador, teniendo a partir de ese momento Nro. de Expte y se le da traslado a la otra parte con la documentación que se hubiere acompañado por el peticionante y de la fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia de JML, solicitándole que adjunte toda documentación que tenga en su poder, también presente el **FORMULARIO DE CONTRALOR MEDICO**, debidamente firmado por el médico que efectuó los estudios que adjunta y se le informa que podrá asistir a la audiencia acompañado por su letrado y/o el médico laboral.

También se le notifica a la parte que inicio el reclamo la fecha y hora de la audiencia de JML informándole que podrá concurrir a con abogado y/o medico si lo tuviera.

4 En caso de incomparecencia del trabajador a la audiencia de la JML se podrá fijar una nueva y si nuevamente no comparece injustificadamente se concluye el trámite procediéndose al archivo de las actuaciones, sin perjuicio de las presunciones legales que ello pudiera generar con su conducta reticente.

Para el caso que el incompareciente injustificado fuera el empleador y/o los médicos de este, se llevara a cabo la audiencia con las constancias obrantes en el expediente.

Si la incomparecencia injustificada fuere de ambos se procede al cierre del procedimiento.

5. A la JUNTA MEDICA concurre el trabajador asistido por su letrado y /o asesor gremial y su médico si los tuviera y el empleador, también con su letrado y médico si los tuvieran.

Es aconsejable la asistencia de los médicos de ambas partes a la audiencia ya que a los abogados no se le permite la intervención y los médicos pueden intercambiar opiniones con los facultativos de la JML.

Durante la audiencia, la JUNTA MEDICA LABORAL puede considerar necesario recabar más información y/o estudios complementarios si los que hubiere no fueran suficientes, los cuales le serán requeridos por escrito en la misma acta de audiencia a la parte que corresponda.

En el caso, que se trate de una enfermedad psiquiátrica o psicológica, si la Junta lo considerare pertinente podrá solicitar la realización de estudios neurocognitivos, que estarán a cargo de la licenciada en psicología, integrante del equipo, quien emitirá un informe, que luego será tenido en cuenta por la Junta para elaborar su dictamen.

Una vez realizada la Audiencia de Junta Médica, esta última emitirá un DICTAMEN NO VINCULANTE en el término de 10 días hábiles de realizada esta última y /o de entregado el informe de neurocognitivo el cual se notificará a las partes.

Las partes podrán adherir o impugnar el dictamen en el termino de 5 días de notificado este último en forma escrita y fundada su disidencia o solicitar aclaraciones del Dictamen.

En el caso que alguna de las partes impugnara el DICTAMEN, la JML tiene 5 días hábiles para expedirse a través de un nuevo dictamen médico y este será definitivo, no sujeto a impugnación alguna.

6) Notificadas las partes de este último dictamen, si lo hubiera, se da por terminado el trámite. De continuar el conflicto cualquiera de las partes podrá solicitar una audiencia de conciliación que se llevará a cabo dentro del término de 3 días de requerida la misma.

A dicha audiencia, las partes deberán estar acompañadas de sus respectivos letrados patrocinantes, una vez celebrada se cierra ya sea sin o con acuerdo.

Finalmente, las actuaciones son giradas para su archivo.

Ahora bien, este es el procedimiento que se llevó a cabo hasta al 30 de marzo de 2020, es decir hasta que se producen las circunstancias de emergencia y aislamiento social como resultado de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud en relación al Coronavirus COVID-19, a través de los decretos 260/2020, 297/2020 y sucesivas prórrogas. Esto provocó la adopción de medidas para la prosecución de los tramites en curso y a iniciarse por ante el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

En tal sentido, se dictó la Resolución 732 /2020 en el ámbito de la Subsecretaria de Trabajo Industria y Comercio por la cual se habilitaron canales remotos para la atención a distancia a través de plataformas virtuales en uso y autorizadas por la Autoridad Administrativa; a fin de la sustanciación de audiencias y procedimientos que se llevaban antes en forma presencial entre las que se incluyó la JML.

En dichas circunstancias, los letrados y las partes que iniciaban las actuaciones por ante la Junta debían constituir un domicilio electrónico y denunciar su número de teléfono celular, a fin de efectuar todas las notificaciones)

Por lo expuesto, la JML se desarrolló bajo la modalidad virtual mediante plataforma Zoom desarrollándose con total normalidad.

La aplicación de este sistema, permitió la continuidad de las Juntas y frente a las graves situaciones que todos pasamos y en especial los trabajadores, tuvieron la posibilidad de resolver sus problemas en este ámbito a pesar del aislamiento social; circunstancias que no se dieron ni en la Junta Médica de Córdoba, ni en la provincia de Buenos Aires. Ergo, el procedimiento de la Junta Médica pudo adaptarse a los tiempos de Covid-19.

Tal es así, que el trabajador y/o empleador debían iniciar el procedimiento mediante la presentación virtual de los formularios antes mencionados con todos los requisitos exigidos por la Res. 843/2019 Anexo 1, a través de la casilla de correo [relaciones.laborales@buenosaires.gob.ar](mailto:relaciones.laborales@buenosaires.gob.ar), a partir de la cual se cursaban todas las notificaciones y presentaciones.

2 Recibidos los formularios y la documentación, eran analizados por la Autoridad Administrativa, la cual debía verificar si se trataba de un enfermedad o accidente inculpable, existía discrepancia entre las partes, competencia, y que la documentación fuere suficiente para llevar a cabo el procedimiento. Una vez

verificado, se caratulaban las actuaciones fijándose la fecha de la Audiencia de la Junta Medica llevándose cabo en forma virtual por zoom, notificándose la caratula del expediente y la fecha de audiencia a los domicilios electrónicos denunciados por las partes.

4 Una vez aceptado el procedimiento virtual por las partes y de informada la disponibilidad tecnológica de los intervinientes, se procedía a incorporarlo en el expediente electrónico.

5 La audiencia se llevaba a cabo a través de los medios virtuales solo para los reclamos psicológicos, ya que en los supuestos de dolencias físicas debía ser presencial. Esto se llevó a cabo aplicando los protocolos las autorizaciones especiales necesarias para su traslado, garantizando la seguridad de los trabajadores y el aislamiento social, físico y ambiental.

6 La audiencia se desarrollaba en forma virtual, por zoom, finalizada la misma se labraba el acta la cual era remitida a las partes debidamente firmada por las integrantes de la Junta a los respectivos domicilios electrónicos constituidos en esta última debiendo mandar un e-mail confirmando la recepción.

7 En el supuesto que la Junta consideraba que fuera necesario la realización de una evaluación neurocognitiva, se realizaban en forma presencial por ante la Licenciada en Psicología en una sola audiencia, atento a la complejidad, cantidad y tipo de estudios a realizar. Por lo que, se notificaba al trabajador fecha y hora de la audiencia al domicilio electrónico y llevándose a cabo con los recaudos necesarios en el ámbito de la Subsecretaria de Trabajo, Industria y Comercio.

8.- Finalizada la audiencia la JML, en el término de 10 días hábiles debe expedirse contados a partir del día siguiente de haberse llevado a cabo la audiencia o de la presentación de la documentación que se le hubiere solicitado a las partes o la entrega del informe neurocognitivo por la licenciada interviniente notificándose a los domicilios electrónico constituidos por las partes en el acta de audiencia.

9 Luego de notificado el dictamen las partes podrán impugnar dentro de los 5 días hábiles de notificado, presentándolo al mail institucional de la JUNTA.

10 Por último, para el caso que las partes impugnaran el dictamen de la Junta, esta dictaba un nuevo dictamen dentro de los cinco días de recibida la impugnación, dándose por concluido el procedimiento.

La virtualidad del procedimiento solo continuo hasta septiembre del 2021, y a partir de allí se vuelve a la presencialidad desarrollándose de la misma manera que antes de la pandemia.

Con el desarrollo de la tecnología la JUNTA MEDICA LABORAL se adaptó a los nuevos tiempos adecuándose a la política de Modernización de la Administración Pública a través de la interacción entre el ciudadano y la Administración.

Actualmente, se ha cambiado la forma en que se solicita la intervención de la JUNTA MEDICA LABORAL, ya no se hace en forma presencial por las partes, ni por mail y/o a la casilla institucional, sino a través del SISTEMA TAD, es decir a través de la implementación del Decreto 429/13 y Decreto 1063/2015, los letrados, el trabajador y la empresa pueden ingresar al TAD por medio del portal de AGIP de la Ciudad de Buenos Aires.

Como la JUNTA MEDICA LABORAL pertenece al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se deben registrar en AGIP, y luego iniciar el trámite por TAD. La plataforma pone a disposición de quien inicia el trámite, todos los formularios requeridos por la Junta y como subir toda la documentación necesaria para el desarrollo de la Audiencia de la Junta Médica y su posterior dictamen para dirimir discrepancias.

La Plataforma le brinda a la parte que inicia el trámite la posibilidad del seguimiento del estado del mismo en cualquiera de las instancias en que se encontrare, y acceso a la documentación presentada. Esto impacta positivamente en la transparencia del procedimiento y la posibilidad instar el mismo para darle mayor celeridad, circunstancia muy importante atento a la celeridad de la respuesta que se busca conforme la temática de la Junta Médica Laboral

En cuanto al resto del desarrollo del trámite que se encuentra descrito en la resolución 845-2019 el mismo sigue igual y con los mismos plazos, dejando constancia que las notificaciones de cada uno de las etapa pertinentes se efectuará en el domicilio electrónico informados ante AGIP y para el caso del trabajador sino tuviere patrocinio legal al domicilio electrónico constituido en la audiencia de la Junta Medica Laboral.

Por otra parte esta nueva metodología del expediente electrónico reemplaza a la utilización del papel y evita que las partes deban trasladarse y /o transportar todo tipo de documentación incluso estudios médicos, todo se hace de una manera virtual, lo que se traduce en una Junta más eficiente que responde a las nuevas modalidades de trabajo.

Estas nuevas políticas implementadas basadas en la sustentabilidad no solo agilizan el trámite sino que brindan una herramienta eficaz para la resolución de los temas planteados tanto por el trabajador como por el empleador.



## NOTAS JURISPRUDENCIALES

- 1) CNAT SALA V, EXPTE 40418/2012 30/09/2013 "Barrios Alberto Ramón c Prosegur SA
- 2) CNAT SALA VI, EXPTE 13262/2010 27-10-2015 " Di Giocco Olivera, María Carmen c/ Inc SA / Despido". En igual sentido CNAT SALA IV EXPTE 7768?2012 25/02/2016 "Martínez Néstor Alberto c/Línea 17 SA S/Despido.-
- 3)CNAT SALA IX, EXPTE CNT 48033/2012 11/02/2016 "Greppi, Estefanía Andrea c Fressini Instalaciones Sociedad Colectiva s /Despido ".
- 5) CNAT SALA VIII, Res.Nro. 026474/2016/ CA 001 ( 27-08-2021) "Torres Ema M c/ Sulimp SA s Despido " 27/08/2016 IJ-MDCCCSSSVI-479 CNAT SAKA VII EXPTE 13563 , 17/09/2003 "Barbé José María c Metrovías SA s/Despido" CNAT SALA IV 6678/2012 , 25/02/2016 "Martínez Néstor Alberto c Línea 17 SA S/ Despido .-
- 6) CNAT SALA X, EXPTE 11880/2012 , 10/02/2015 "Comesana Silvina Gabriela c Casino de Buenos Aires Compañía de Inversión en Entretenimientos SA UTE.-
- 7) JN TRABAJO NRO 52 "Botta Christian Santos C Telecom Argentina SA y otro S/Despido" Sentencia Definitiva 7203 Ex 52906 18/10/2018
- 8) CNAT SALA VIII, "Rabosto Mariela B. c Convenio Marco MJYFDH Acara Automotor Ley 23283 y 23412 s/Acción de Amparo IJ-DCCLIII-452

