

PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA

Fundación Nuevas Generaciones

en cooperación internacional con

Fundación Hanns Seidel¹

Revisión Médica Obligatoria: un derecho para todos.

Resumen ejecutivo

El presente trabajo se propone la creación de un marco normativo que resguarde y brinde una protección jurídica más amplia a los intereses de las partes que intervienen en la celebración de acuerdos judiciales o extrajudiciales, en el marco de los accidentes o enfermedades de trabajo, con la intención de evitar reclamos judiciales que de estos acuerdos deriven posteriormente.

I) Introducción

Entre los extraordinarios fallos de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, cabe destacar el dictado en los autos "Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales SA y otro s/ Accidente de Trabajo"². En esa oportunidad el tribunal supremo se refirió al tema que analizaremos en el presente trabajo ya que en dicha sentencia se confirmó lo resuelto por la sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo, en la cual se había declarado la inconstitucionalidad del inciso 1º del artículo 39 de la ley 24.557³ de Riesgos del Trabajo (en adelante LRT)⁴. Posteriormente, el artículo 17 de la Ley 26.776 derogó los incisos 1,2 y 3⁵ de la LRT.

¹ La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

² CSJN, 21/9/2004, "Aquino, Isacio v. Cargo Servicios Eficientes SA s/ Accidente –Ley 9688"

³ Ley 24.557. ARTICULO 39. — Responsabilidad civil.

1. Las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y. a los derechohabientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil.

2. En este caso, el damnificado o sus derechohabientes podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios, de acuerdo a las normas del Código Civil.

En efecto, se resalta la plena vigencia de la Constitución Nacional cuando indica: "...que esta norma se aparta de la concepción reparadora integral y no se adecua a los lineamientos constitucionales que el artículo 14 bis tuvo como finalidad hacer que todo hombre y mujer trabajadores fueran sujetos de preferente tutela constitucional que, para el constituyente que elaboró y sancionó la citada norma, entrañaba una aspiración: "derrotar al hombre tuerca y soliviantar al hombre criatura que agrupado en su pueblo, en el estilo de la libertad y en nombre de su humana condición realiza, soñador y doliente, agredido y esperanzado, con perspectiva de eternidad, su quehacer perecedero..."

II) El sistema conciliatorio laboral argentino: ¿cómo funciona en la actualidad?

Para litigar actualmente en el ámbito laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resulta obligatorio haber comparecido previamente a una audiencia de instancia administrativa celebrada ante un componedor designado por el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO).

3. Sin perjuicio de la acción civil del párrafo anterior el damnificado tendrá derecho a las prestaciones de esta ley a cargo de las ART o de los autoasegurados.

4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6. de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil. de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado.

⁴ La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI), modificó parcialmente la decisión de primera instancia - que declaró la invalidez constitucional del artículo 39, primer párrafo, de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT n° 24.557), y admitió el reclamo de indemnización por minusvalía laboral con fundamento en normas de derecho común - elevando el monto de condena. Entendió que resulta incompatible con las garantías previstas, entre otras normas, en los artículos 14 bis, 16, 17, 19, 23, 43 y 75, inciso 22, de la Ley Fundamental, que una persona incapacitada por la culpa de otra o por la cosa viciosa o peligrosa bajo la guarda de un tercero no pueda ser indemnizada en plenitud por el sólo hecho de ser un trabajador.

⁵ Ley 26.776. ARTICULO 17. 1. Deróganse los artículos 19, 24 y los incisos 1, 2 y 3 del artículo 39 de la ley 24.557 y sus modificatorias. Las prestaciones indemnizatorias dinerarias de renta periódica, previstas en la citada norma, quedan transformadas en prestaciones indemnizatorias dinerarias de pago único, con excepción de las prestaciones en ejecución.

En dichas audiencias se dirimen con carácter obligatorio, y previo al inicio de la demanda judicial, todos los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Esta instancia es de carácter gratuito para el trabajador y sus derecho-habientes, y de bajo costo para el empleador. En septiembre de 1997 se puso en funcionamiento la conciliación laboral obligatoria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en virtud de las Resoluciones MTSS N° 444/97 y MJ N° 51/97 firmadas conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia respectivamente.

El componedor, en los casos referidos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debe ser designado por sorteo y estar previamente inscripto en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales, dependiente del Ministerio de Justicia. A cada conciliación deben concurrir las partes involucradas en la relación laboral (empleado-empleador) y la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) correspondiente, con el objeto de "negociar y acordar" una solución a los conflictos suscitados en torno a la salud y la vida de los trabajadores. Lo curioso es que para dichas audiencias no es necesaria, en la actualidad, la intervención de ningún perito médico capaz de establecer, en forma fehaciente, el grado de incapacidad del que supuestamente adolece el trabajador. Hay salvedades, no obstante, que se dan en los casos en que la opinión médica es aportada por la propia ART, situación que pone a estas últimas en una posición *sui generis* al constituir las en parte del conflicto al tiempo que fuente probatoria para la dilucidación del mismo.

La revisión médica previa constituye un elemento de prueba indiscutible en los casos de accidentes o de enfermedades de trabajo, y tiene lugar una vez que el empleador o el trabajador han denunciado la ocurrencia de un siniestro ante la ART. No obstante ello, en el ámbito judicial, la opinión médica recién es requerida luego de la apertura a prueba del expediente, lo que implica que con anterioridad se haya interpuesto la demanda y la consecuente contestación de la misma por la contraparte. De esta manera, la maquinaria judicial muchas veces es utilizada al solo efecto de lograr una presión extra sobre el empleador para conseguir una mejor oferta indemnizatoria, algo que no ocurre en los acuerdos extrajudiciales.

En la actualidad existen algunos conciliadores extrajudiciales que en la Provincia de Buenos Aires, toman el recaudo de exigir a la parte trabajadora presentar una revisión médica "de parte", es

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

decir, un informe médico efectuado por un profesional elegido por él para que brinde una opinión profesional objetiva respecto al accidente o enfermedad de trabajo en cuestión.

En la esfera judicial, en cambio, son muy pocos los juzgados laborales, de la Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que requieren el informe médico previo a la celebración del acuerdo conciliatorio pero que exigen la presentación de dicha revisión médica para la homologación del convenio. Desafortunadamente, una vez que estamos en la instancia judicial, ya se tuvo que haber iniciado el proceso, con los consecuentes gastos que ello ocasiona al Estado y la pérdida de tiempo y esfuerzos para las partes.

Resulta importante destacar que la mayoría de los reclamos que se efectúan tanto en sede judicial como extrajudicial, revisten cierto grado de incertidumbre y desproporcionalidad, por cuanto las partes interesadas desconocen realmente el grado de incapacidad ocasionado por un accidente laboral o por una enfermedad de trabajo. El motivo de ello radica en que la revisión médica previa no es considerada indispensable para llevar adelante a un acuerdo. Esto refleja claramente que no existe igualdad de condiciones entre las partes al momento de negociar ya que el empleador demandado no puede contar con la información completa para poder tomar una decisión correcta al momento de resarcir las pretensiones del trabajador.

Quienes optan por acordar ante un reclamo judicial o extrajudicial derivado de un accidente o enfermedad de trabajo, lo hacen en cierta manera desprotegidos, especialmente el empleador. No obstante ello, el trabajador también se encuentra corriendo esta suerte de “desventaja” ya que el futuro acuerdo se celebrará en la ignorancia acerca del cierto y efectivo grado de incapacidad que presenta ese trabajador en particular y luego de transcurrido mucho tiempo.

En el presente trabajo se plantean las ventajas que brindaría esta nueva herramienta, cuya utilización en la actualidad solo es de carácter opcional.

VI) Normativa marco

La Constitución de la Nación Argentina al referirse en su Capítulo Primero a los derechos, declaraciones y garantías, consagra en el Artículo 14° bis segundo párrafo, el derecho de “recurrir a la conciliación”.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° depto “C” (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

El decreto 470/93 (23/03/1993), modificatorio del decreto 199/88 sobre convenciones colectivas de trabajo, dispone en su art. 1º que: *" Las partes signatarias del convenio de trabajo podrán modificar el nivel de negociación a petición individual de cualquiera de ellas, o de cualquier empleador o grupo de empleadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo respectivo...El contenido de los convenios podrá comprender tanto las condiciones generales de trabajo, como la escala de salarios"*.

La Ley 24635 que regula el procedimiento que se debe cumplir para llevar adelante una conciliación obligatoria ante el SECCLO.

El decreto 1169/96 (reglamentario de la Ley 24.635), Capítulo IV, puntualiza en su artículo 34º: *" Las convenciones colectivas de trabajo podrán crear un servicio de conciliación laboral optativo para los reclamantes comprendidos en sus ámbitos de aplicación personal, con la finalidad de su utilización en los conflictos previstos por el art. 1º de la ley 24635..."*.

En septiembre de 1997 se homologó el acuerdo celebrado entre la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, representando a la parte trabajadora, y la Cámara Argentina de Comercio, La Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias y la Unión de Entidades Comerciales Argentinas por la parte empleadora, y crearon el Servicio de Conciliación Laboral para Comercio y Servicios (SECCLO) en el marco del convenio colectivo de trabajo 130/75, con una vigencia de dos años, y la posibilidad de extenderlo y ampliarlo en un todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 6º, de la ley 14.250 que regula las convenciones colectivas de trabajo.

VII) Conclusiones

No pretendemos con el presente trabajo contraponer las bondades de nuestra actual de Ley de Riesgos del Trabajo, sino por el contrario, indicar un camino a seguir con el fin de lograr un acuerdo ajustado a la realidad de cada caso en particular, lo cual resultará más justo para todas las partes intervinientes en un reclamo derivado de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

A mayor abundamiento, podríamos destacar que este sistema brindaría la posibilidad de evitar un alto porcentaje de los juicios que se inician con miras a lograr un reconocimiento formal de aquellas lesiones y dolencias que con posterioridad al acuerdo se manifiesten en la salud del trabajador.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4º depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

Es dable destacar que, pese a la creación de un marco normativo para la incorporación obligatoria de la revisión médica previo a arribar a un acuerdo de esta índole, se seguiría utilizando la infraestructura judicial o extrajudicial que actualmente funciona; pero ello influiría favorablemente descongestionando los estrados judiciales.

Resulta bondadosa la implementación de la revisión médica obligatoria previa, por cuanto brindaría una mayor tranquilidad tanto al empleador como al trabajador.

Es oportuno destacar que la revisión médica previa a la celebración de acuerdos judiciales o extrajudiciales que deriven de un accidente o enfermedad de trabajo, debería llevarse a cabo en cualquier hospital público, lo cual daría garantía suficiente de credibilidad e imparcialidad al momento de emitir su diagnóstico, situación que en la actualidad puede ser fácilmente “manipulable” ya que el médico que revisa al trabajador, es siempre un profesional al servicio de las ART, partes involucradas en el reclamo del trabajador lesionado o enfermo.

Cabe mencionar que la implementación de la revisión médica obligatoria previa a la celebración de un acuerdo conciliatorio en el marco de los accidentes y las enfermedades de trabajo, tiene un mayor sentido si la relacionamos con la obligatoriedad que tiene el trabajador a realizarse los exámenes anteriores a dar inicio a un contrato laboral (examen pre-ocupacional).

Dicho examen le otorga certeza y respaldo jurídico al empleador al momento de contratar (ya que permite conocer cuáles son las enfermedades o discapacidades padece el trabajador) y lo mismo debería suceder en estos casos. No debe entenderse con esto que proponemos la posibilidad de eliminar la denuncia frente a la ART ni tampoco restarle importancia a la misma, sino que además de ello, se buscaría velar por la mayor protección de los intereses del trabajador y del empleador.

Si bien cuando el trabajador o el empleador realizan la denuncia frente a la ART, ésta obliga al trabajador a realizarse una serie de estudios para conocer la procedencia del accidente o enfermedad de trabajo, y poder así fijar su porcentaje de incapacidad, también resultaría válido que el propio trabajador solicite la realización de los mismos estudios en un hospital público o privado si cuenta con la cobertura de alguna obra social, donde pueda solicitar la opinión profesional al respecto y le extienda un informe fundamentado, respecto a la procedencia de dicho accidente o enfermedad.

En conclusión, reiteramos, no proponemos que la revisión médica obligatoria previa a la celebración de cualquier acuerdo judicial o extra judicial en el marco de un accidente o enfermedad de trabajo, desplace o sustituya la aplicación del actual sistema de conciliación, sino que proponemos que sea una complementación al mismo y simplemente elegimos mostrar una solución de fácil implementación y totalmente compatible con la modalidad que se utiliza en la práctica actualmente.

VIII) Texto normativo propuesto

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 21 de la Ley Ley 24.635: Procedimiento laboral. Conciliación obligatoria previa; el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 21.- El acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes.

- a) Los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial.
- b) En caso de accidente o enfermedad de trabajo, previo al acuerdo conciliatorio, se deberá acreditar la revisión médica obligatoria efectuada por cualquier médico en un hospital público, que certifique el origen y causa del accidente o enfermedad, como así también el porcentaje de incapacidad que presente el trabajador y si dicha incapacidad es permanente o transitoria, y en tal caso el plazo que dicha incapacidad persistirá.

Artículo 2°.- Designase como autoridad de aplicación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o cualquier organismo que éste considere pertinente y a los que cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires designen.

Artículo 3°: Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 4°.- De forma.

Artículo 5°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.