

## ACTUACION ADMINISTRATIVA VOLUNTARIA

ARTICULO 15. ....	133
1. Revalorización de las actuaciones administrativas .....	134
2. Vigencia de normas anteriores .....	134
3. Daños que dan lugar a la denuncia .....	134
4. Autoridad administrativa del trabajo .....	135
5. Plazo para la denuncia. Trabajador. Empleador. Naturaleza .....	135
6. Trámite .....	136
7. Homologación. Cosa juzgada .....	137
8. Falta de pago .....	137

## ACTUACION ADMINISTRATIVA VOLUNTARIA

**Art. 15** El trabajador que sufra un daño psicofísico por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo que estuviere a disposición del empleador, podrá denunciarlo ante la autoridad administrativa del trabajo.

Recibida la denuncia se dará traslado de ella al empleador por el término de cinco (5) días hábiles a fin de que éste reconozca o desconozca las circunstancias de hecho denunciadas por el trabajador.

Si transcurrido el plazo indicado, el empleador guardara silencio o, en término, negara que el daño se produjo en las circunstancias denunciadas por el trabajador o, reconociéndolas invocara las causales de eximición total de responsabilidad previstas en el artículo 7º, se archivarán las actuaciones.

Si la discrepancia girara en torno de la existencia o grado de la incapacidad o del grado de eximición parcial de responsabilidad, las partes podrán designar un médico en el plazo de tres (3) días que, juntamente con un tercer facultativo designado por la autoridad administrativa competente, producirá un dictamen sobre las cuestiones controvertidas.

Dentro de los cinco (5) días hábiles de notificadas las partes del dictamen médico se fijará una audiencia a los efectos de intentar un acuerdo conciliatorio.

Será condición esencial para que la autoridad administrativa del trabajo homologue el acuerdo al que arriben las partes en tales circunstancias que el trabajador haya actuado con patrocinio letrado o con asistencia sindical. Si luego de la homologación el empleador abonara la to-

**talidad de la suma convenida en el plazo pactado, el acuerdo tendrá los efectos de la cosa juzgada.**

**La falta de pago en el plazo convenido dará derecho al trabajador a optar entre reclamar judicialmente la suma pactada o considerar caduco el acuerdo, en cuyo caso las actuaciones administrativas carecerán de todo efecto. La reclamación judicial, en el primer caso, tramitará por la vía ejecutiva, sirviendo el acuerdo certificado por la autoridad laboral interviniente como título suficiente.**

### **1. Revalorización de las actuaciones administrativas**

Se dedica ahora en la ley una especial atención a la reglamentación de la actuación administrativa, estableciéndose las pautas necesarias para la sustanciación de la denuncia del daño psicofísico sufrido por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del empleador. Se pretende que por esta vía no sólo se establezca y defina la incapacidad, sino que efectivamente se facilite la solución del reclamo indemnizatorio sin necesidad de recurrir a la vía judicial.

### **2. Vigencia de normas anteriores**

La actual reglamentación del procedimiento contradice y se superpone al decreto 1005/49 que establecía la obligatoriedad de la denuncia, la presunción de conocimiento del infortunio, otras normas de procedimiento para la autoridad que recibiera la denuncia, obligatoriedad de denunciar el accidente todo funcionario público que tuviera conocimiento del mismo a raíz de su cargo, etc. La denuncia, a partir de la ley en análisis, es optativa, y no se regirá por ese decreto que queda por lo tanto fuera de la reserva de vigencia a la que se refiere el artículo 18, ya que no resulta compatible.

### **3. Daños que dan lugar a la denuncia**

Son los mismos referidos por el artículo 2º (ver comentario), aun cuando en el presente no se haga referencia a los que ocurrieran a los trabajadores a disposición del empleador para la ejecución del objeto del contrato de trabajo.

El supuesto sin embargo es el mismo, puesto que la actuación administrativa tiende a asegurar y preparar el ejercicio de la acción respecto de los daños a los que se refiere la ley en forma general. En consecuencia, los daños a que da lugar la acción administrativa son los que darán lugar a la acción judicial si ésta se entabla.

#### **4. Autoridad administrativa del trabajo**

En la ley anterior, se hacía referencia a autoridades de aplicación y autoridades laborales (art. 25, ley 9688) ahora se menciona a la autoridad administrativa del trabajo, lo que significa el uso de una terminología más precisa.

En cuanto a la determinación y conceptualización de lo que debe entenderse por la autoridad administrativa del trabajo, hacemos referencia a lo dicho en el comentario al artículo 12 de esta ley.

En el sistema de la ley anterior se preveía la posibilidad de iniciar el trámite de denuncia ante la autoridad policial más próxima, la que debía girarlo prontamente a la autoridad laboral. Este mecanismo ha sido dejado sin efecto, lo cual se lamentará en el interior del país, donde no siempre es accesible la autoridad laboral y sí lo es con mayor posibilidad la policial, que permitiría (y seguramente seguirá permitiendo), un más rápido acceso a las vías de solución ofrecidas por la vía administrativa.

#### **5. Plazo para la denuncia. Trabajador. Empleador. Naturaleza**

La cuestión referida en el párrafo anterior está emparentada con el plazo que pueda preverse para la denuncia.

Cierto es que ya no es obligatoria. Cuando lo era, la víctima debía denunciar el hecho dañoso apenas el estado de salud se lo permitía (art. 25, ley 9688). La autoridad policial prestaba en las circunstancias una invalorable ayuda al recibir y remitir la denuncia desde parajes alejados en los que podía encontrarse inmovilizada la víctima.

Conforme el nuevo texto, habrá que admitir que la denuncia sea formalizada cuando el estado del accidentado lo permita en relación a su posibilidad de presentarla ante la autoridad laboral.

El empleador, a diferencia del texto anterior, no tiene a su cargo obligación de formular denuncia alguna, lo que deviene sin duda de

una diferente concepción de lo que debe importar la intervención de la autoridad administrativa.

Esta era vista en la ley anterior con un espíritu fiscalista y controlador del infortunio laboral, por el cual debía practicar oficiosamente determinadas diligencias dirigidas a establecer si se habían proporcionado las prestaciones debidas, o si se habían instaurado medios adecuados de investigación del hecho o tomado medidas para averiguar si la víctima había iniciado acción judicial. Se propiciaban reconocimientos médicos oficiales, etc.

La situación actual es diferente, y debe tomarse como un primer acercamiento a lo que debería ser un verdadero sistema de solución de conflictos. Se instaura un trámite contradictorio y voluntario, que a la luz de la experiencia recogida acerca de los resultados obtenidos con el sistema anterior resulta razonable.

Es evidente el cambio de objetivo. Si antes lo era la determinación de la incapacidad, hoy lo es más la facilitación de la solución del reclamo indemnizatorio, evitando la proliferación de reclamaciones judiciales, que muchas veces serían innecesarias si existiera el canal apropiado y más económico para evitarlas.

## **6. Trámite**

La denuncia y su recepción carecen de formalidades. Podrá hacerla aun verbalmente, de lo que se tomará constancia.

De la misma se correrá traslado, para el que se requerirá una cierta fehaciencia para dar comienzo al término respectivo.

El traslado sólo se refiere a circunstancias de hecho que pueden o no ser admitidas. El silencio es asimilado a la negativa, respecto a la idoneidad de las circunstancias aducidas por el trabajador, por las que se produjo el daño. Lo mismo ocurre con la invocación de causales de eximición de responsabilidad.

En tales casos se archivarán las actuaciones.

Si en cambio, los hechos y circunstancias fueran admitidos pero se discrepara acerca de existencia o grado de incapacidad o grado de eximición parcial de responsabilidad, la tramitación habrá de continuar.

En consecuencia, en sede administrativa no se discute la exis-

tencia del hecho ni las causas de eximición total de responsabilidad a las que se refiere el artículo 7º (ver comentario). Pero sí, la incapacidad y la posibilidad de eximición parcial de responsabilidad, distinción cuya razón no resulta clara.

El legislador ha reservado la acreditación de las causales del artículo 7º a la sede judicial, dado que se trata de cuestiones a veces de difícil prueba. Sin embargo, también lo es la cuestión de la eximición parcial de responsabilidad, si ésta deriva de la concurrencia de factores causales atribuibles al trabajador y factores causales atribuibles al trabajo. La acreditación de ello, sin el debido control judicial, puede distorsionar el instituto, puesto que el dictamen médico que habrá de producirse no siempre podrá ser revestido de las garantías de apreciación de su valor probatorio, como para resolver sobre su base, con un aceptable grado de certeza.

Con lo dictaminado, se llamará a audiencia de conciliación, a la que el trabajador —como condición de la eventual homologación del acuerdo— deberá asistir con patrocinio letrado o con asistencia sindical, la que en la práctica podrá traducirse también en asistencia letrada. La innovación es correcta y le otorga al sindicato funciones que ya le asignaba la ley 23.551 (arts. 23, inc. a y 31, inc. a).

#### **7. Homologación. Cosa juzgada**

La homologación, más el cumplimiento del acuerdo (pago por empleador o por el asegurador) importan la imposibilidad de volver sobre la cuestión. El acuerdo adquiere entonces efectos de cosa juzgada.

La homologación estará sometida a las limitaciones y a los recaudos del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que deberá importar una resolución fundada por la que se haga mérito de que mediante ese acto, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. De no ser así el acuerdo no será válido y es susceptible de la sanción del artículo 44 de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### **8. Falta de pago**

En cambio, la falta de pago impide la homologación. La suma

pactada, empero, sirve de base para reclamar judicialmente, mediante vía ejecutiva, cuyo título será la certificación que expida la autoridad administrativa laboral.

Al reclamante puede no conformarlo la suma pactada. Esta circunstancia puede considerar caduco el acuerdo y reclamar por la vía que considere más conveniente, según la opción que le otorga el artículo 16 (ver comentario) o el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo.