

EL PLURIEMPLEO EN LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO: CONSIDERACIONES JURÍDICAS, PRÁCTICAS Y PROBLEMÁTICAS EN SU APLICACIÓN

Edder Hernán Piazza¹

Sumario: I. Introducción. II. La importancia del instituto de pluriempleo en la LRT. III. La importancia del instituto de pluriempleo en la LRT. IV. Tipos de contingencias que pueden ser susceptibles de pluriempleo. V. El pluriempleo y el procedimiento ante las Comisiones. VI. Trámite ante la Comisiones Médicas Jurisdiccionales y su conexión con la etapa judicial. VII. Consideraciones sobre el pluriempleo y la instancia judicial. VIII. A modo de conclusión

Palabras clave: Pluriempleo. Comisiones Médicas Jurisdiccionales. Trámite. Instancia judicial.

I.- Introducción

La Ley de Riesgos del Trabajo (en adelante LRT), ley 24.557, estableció dentro de su articulado una serie de situaciones especiales que podrían darse durante el periplo de una contingencia aceptada por el sistema. Estas situaciones no fueron reguladas de forma integral por la propia LRT sino que se encomendó su reglamentación al Poder Ejecutivo. De esta manera el art. 45, LRT, calificó como estas situaciones especiales a las siguientes: 1. Pluriempleo; 2. Relaciones laborales de duración determinada y a tiempo parcial; 3. Sucesión de siniestros y 4. Trabajador jubilado o con jubilación postergada.

Lo cierto es que dichas hipótesis son pasadas por alto por la mayoría de los autores y, si son encaradas, sólo lo realizan de manera superficial.

Dos de las hipótesis se encuentran reguladas por el decreto 491/97 (B.O., 4/6/97). El art. 3 se refiere al pluriempleo y el art. 14 prescribe sobre sucesión de siniestros.

En lo que respecta a los supuestos del trabajador jubilado y a tiempo parcial no encuentran reglamentación específica.

¹ Abogado (UNC), Especialista en Derecho Laboral (Convenio UNC-UNL y UCC), profesor Adjunto de grado de D'YSS de la UCC, publicista, Secretario de la Sala de Derecho Laboral y Procesal Laboral del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Blas Pascal e investigador de dicha universidad, Secretario Letrado de la Comisión Médica N°5, Córdoba, profesor de posgrado.

En las próximas líneas estudiaremos la importancia del instituto del pluriempleo en las contingencias cubiertas por la LRT, las hipótesis que prevé la normativa y su solución. También los problemas que presente su aplicación práctica tanto en el procedimiento administrativo ante las comisiones médicas como en la instancia judicial.

II. La importancia del instituto de pluriempleo en la LRT

Todo el sistema de la ley 24.557 fue diseñado en base de una relación laboral con un empleador y una aseguradora de riesgo de trabajo (en adelante ART). Casi la totalidad de la normativa establece ese principio general que se tramite a la denuncia y el procedimiento ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales (en adelante CMJ).

No obstante ello, el legislador estableció algunas excepciones como el supuesto del accidente *in itinere* entre dos trabajos y el supuesto de pluriempleo. Verificaremos más abajo si es posible en el caso del accidente *in itinere* pueden o no aplicarse las reglas del pluriempleo.

En estos dos supuestos se superponen o actúan en un plano de proximidad dos o más relaciones laborales, por ende, dos o más aseguradoras de riesgos del trabajo.

Puntualmente el supuesto de pluriempleo trae aparejado la incidencia de dos o más empleos en la consideración de la contingencia, sobre todo en lo referido al responsable del pago y la cuantificación de la indemnización.

Pero la problemática no sólo se limita a la relación de obligaciones entre el trabajador y las aseguradoras de riesgos del trabajo, sino que se proyecta fuera de dicho vínculo y alcanza la relación laboral propiamente dicha.

Pensemos el supuesto de una contingencia en donde se encuentren involucrados dos o más empleos: ¿Qué sucede con el empleo en que la ART no se hizo cargo de la contingencia? ¿Qué régimen jurídico se aplica en consonancia con el régimen jurídico de las licencias y en la relación laboral del empleo que la ART no se hizo cargo de la contingencia? Estas preguntas exceden el objeto del presente trabajo, pero quedan planteadas para un estudio más profundo del instituto.

Ahora nos centraremos en los problemas de la aplicación práctica del pluriempleo en el procedimiento administrativo y en el proceso judicial como se adelantó en la introducción. En estas breves líneas trataremos de plantear los problemas y esbozar algunas propuestas de solución sin pretensión de agotar el debate.

III. Los supuestos previstos por la norma

En primer lugar debemos observar los supuestos establecidos por el decreto 491/97 y su alcance. El art.13 de dicha normativa establece algunas reglas de aplicación que resulta pertinente repasar.

a. Regla general

El inciso a) del art. 13 refiere que en el caso de pluriempleo *“las prestaciones serán abonadas, otorgadas o contratadas por la Aseguradora del empleador cuya actividad implique la presencia del agente de riesgo para el cual hubiera estado trabajando al momento de producirse la contingencia”*.

Conforme el modo como se encuentra redactado este primer inciso, podemos derivar sin esfuerzo que se está refiriendo a casos de accidente de trabajo (aunque aquí no existen “agentes de riesgos”) o enfermedades profesionales que son producidos por el hecho u ocasión del trabajo ocurridos para un empleador o cuyo agente de riesgo es exclusivo de uno de los empleos- en el caso de enfermedad profesional-. No está de más aclarar que cuando la norma hace referencia a aseguradora de riesgos del trabajo debemos ampliarlo a los supuestos de empleador sin ART y a los empleadores autoasegurados.

b. La regulación propiamente dicha del pluriempleo

Vemos los supuestos que establece el inciso b) del art.13:

- La circunstancia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional el hecho hubiese sido atribuible a más de un empleo.
- Las prestaciones, cuando acontezca la hipótesis anterior, deberán ser abonadas, otorgadas, o contratadas a favor del damnificado o sus derechohabientes por la ART respecto al cual el damnificado haya devengado mayor remuneración sujeta a cotización en el mes anterior a la primera manifestación invalidante.

Aquí se desprenden interrogantes como qué tipos de accidentes podrían configurar hipótesis de pluriempleo y si también debe incluirse el supuesto del accidente *in itinere* que ocurre en el trayecto de dos empleos. No obstante, no son los únicos cuestionamientos que despierta esta temática lo veremos a continuación.

c. La determinación del monto de las prestaciones en dinerarias

Según el inciso c) del art. 13, las cuantías de las prestaciones dinerarias, en el pluriempleo, se determinarán en relación con los ingresos base del trabajador en las actividades que impliquen la presencia del agente de riesgo, o respecto de los empleos para los cuales se hubiera encontrado trabajando en el momento de producirse el accidente.

En este punto encontramos uno de los efectos fundamentales del instituto del pluriempleo para el damnificado trabajador, es decir, su incidencia en el pago de las prestaciones dinerarias previstas por la LRT. Adelantamos que la referencia que se hace allí sería sólo de la indemnización y no la sustitución de salario. También aclararemos este punto.

d. Las relaciones internas entre el responsable del pago y el resto de los sujetos aseguradores intervinientes

La obligada al pago podrá repetir de las restantes aseguradoras los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas en la proporción en que cada una de ella sea responsable. Quizás este punto sea el menos relevante para los trabajadores y sus letrados, pero no deja de ser un punto importante para los letrados de la parte deudora que puede ser una ART o un empleador sin seguro o con autoseguro.

IV. Tipos de contingencias que pueden ser susceptibles de pluriempleo

No cabe duda que para que exista técnicamente pluriempleo deben existir por lo menos dos relaciones laborales que confluyen en la producción de la contingencia.

Veamos a continuación los tipos de contingencia en los que se podría configurar y aplicar el instituto del pluriempleo:

a. Accidente de trabajo

Aquí nos referiremos a los accidentes de trabajo por el hecho y en ocasión del tra-

bajo. Debemos imaginar supuestos en donde dos o más empleos son desarrollados de forma conjunta para que el accidente de trabajo pueda ser atribuibles a los dos empleos. No son muchos los ejemplos que podemos citar para estos casos.

Pensemos una hipótesis de un trabajador con un contrato de trabajo con la modalidad a tiempo parcial (art.92 ter, LCT). El inc. a) del art. 13, del decreto 491/97 indica que si accidente (la norma refiere a agente de riesgo) se produce en la oportunidad de desempeñar la tarea para un empleador deberá la ART de este empleador cubrir la contingencia. Esto es en lo que ocurre en todos los supuestos de accidente de trabajo. Esto es, que por más que la modalidad del contrato de trabajo permita la prestación sucesiva de más de una relación de trabajo el instituto no sería de aplicación.

Las consecuencias de esta interpretación sería que el empleador del trabajo en donde ocurrió la contingencia debería denunciarla a su ART quedando para con él en periodo de incapacidad laboral temporaria (art.7°, LRT) y para los otros empleos, bajo el régimen de accidente inculpable previsto por el art. 208 y siguientes de la LCT.

Por lo tanto, debemos descartar toda argumentación que pueda considerar supuestos de pluriempleo cuando no exista ninguna conexión entre los dos o más empleos, ya sea por accidente de trabajo o enfermedades profesionales. Dicha interpretación va en total contramano con el fundamento del instituto del pluriempleo que es, justamente, la conexión inmediata y directa (o indirecta como el accidente *in itinere*) de dos o más empleos en la ocurrencia de la contingencia. Esta hipótesis queda totalmente aclarada en el art.13, a), de decreto 491/97 refiere, recordemos, que cuando el “agente de riesgo” (aquí la utiliza extensivo para accidente y enfermedades, aunque técnicamente ese vocablo solo se refiere a las enfermedades profesionales) sólo es imputable a dicho empleo por ende solo será la ART de ese empleador la que deba afrontar las prestaciones.

Podríamos pensar en la hipótesis de un trabajador regido por el estatuto especial de viajantes de comercio (ley 14.546) que existe una modalidad contractual por el cual un trabajador puede ser autorizado a concretar negocios por cuenta de varios comerciantes, siempre que ellos no comprendan mercaderías de idéntica calidad y características. Puede suceder que un trabajador cuando se encuentre trabajando en su jornada de trabajo, para dos o más empleadores, sufra un accidente de trabajo por el hecho u ocasión de su trabajo. Haciendo un esfuerzo interpretativo podríamos ingresar dentro este supuesto la hipótesis de pluriempleo.

Otro supuesto podría ser el trabajador que teletrabaja para varios empleadores de forma no exclusiva. La ley 27.555 estableció la modalidad del teletrabajo en nuestro país. Atento la flexibilidad en las prestaciones de servicios y siempre que las condiciones contractuales lo permitan (no exclusividad y incompatibilidad horaria) un trabajador podría teletrabajar para dos o más empleadores dentro de la misma jornada laboral.

Fuera de estas hipótesis, de suma excepción en la práctica, es muy difícil imaginar otros supuestos de accidente de trabajo dentro de la hipótesis de pluriempleo.

b. Accidente *in itinere*

Como regla general el accidente *in itinere* se produce cuando el hecho súbito y violento acontece en el trayecto entre el domicilio real del trabajador y el domicilio laboral

o donde el trabajador realiza la prestación de servicio para la cual fue contratada.

La norma, dentro de las excepciones a las interrupciones permitidas en el trayecto, establece la situación en el que el dependiente- finalizada la jornada laboral- se dirige a otro empleo de forma inmediata. Justamente en ese trayecto a donde el trabajador es donde padece un hecho súbito y violento.

La normativa, art. 4, b) del decreto 491/97, establece que el responsable de la contingencia será la ART del empleador de destino, es decir, a donde se dirigía una vez terminada la jornada laboral del primer empleo.

Aquí la cuestión a considerar es si al momento de determinar las prestaciones dinerarias deben integrarse los ingresos-base mensuales como si fuese un supuesto de pluriempleo.

Existen argumentos para considerarlo así, pero también existen argumentos para no considerarlo como un supuesto de pluriempleo. Recorramos a continuación las posturas.

Veamos los fundamentos por los cuales se podría considerar al accidente *in itinere* entre dos trabajos como un supuesto de pluriempleo:

1. Como lo hemos expuesto más arriba es uno de los supuestos en donde dos empleos tienen incidencia indirecta en la ocurrencia de la contingencia. Primero por dejar un empleo y luego el otro por dirigirse a éste.
2. El hecho de no considerarlo un supuesto de pluriempleo dejaría al trabajador en empleo cuya ART no se hizo cargo de la contingencia en desventaja con relación a las prestaciones dinerarias y el régimen de licencia por accidente a aplicar.
3. En los dos supuestos, tanto el regulado por el art.4° como el art. 13 del decreto 491/97 hacen alusión a la posibilidad de repetir una ART de la otra de forma proporcional. Se podría inferir que de ello deriva la integración de los IBM para el pago de la indemnización.
4. Si el intérprete se encuentra ante una duda insuperable en la decisión deberá estar a las previsiones establecidas por el art.9°, de la ley 20.744. Esta norma establece que si la duda recayere sobre la interpretación o el alcance de la ley los encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Analicemos los fundamentos para rechazar la posibilidad del que este tipo de accidente *in itinere* sea considerado como un supuesto de pluriempleo:

1. El art. 13, inc. b), del decreto 491/97 expresamente refiere a "*accidente de trabajo o de la enfermedad profesional*". Aquí no se hace ninguna mención de accidente ocurrido en el trayecto de dos empleos.
2. El art. 4° del decreto 491/97 cuando reguló sobre el accidente *in itinere* no hizo ninguna remisión o referencia a lo prescripto por el art.13 de esa misma normativa.
3. No hay ninguna referencia en las normas estudiadas que el caso del accidente *in itinere*, entre dos empleos, el ingreso base mensual debería estar integrado por los dos empleos. Si hubiese sido la así la intención legislativa debería haber quedado plasmado en la norma.

c. Enfermedad profesional

Las consideraciones sobre este tipo de contingencia las estudiaremos en el punto referido a la denuncia.

V. El pluriempleo y el procedimiento ante las Comisiones Médicas

Una de las problemáticas centrales del instituto bajo estudio es cómo es su tratamiento ante el procedimiento de Comisión Médica Jurisdiccional (CMJ). Ello tiene incidencia directa en la denuncia de la contingencia, el eventual trámite a seguir ante la CMJ y posteriormente la determinación del ingreso base mensual.

V.1 La denuncia de la contingencia

El régimen de la denuncia se encuentra regulado por el decreto 717/96 (B.O., 12/7/96) y la resolución SRT 525/15 (B.O., 27/2/15). Como lo dijimos al inicio todo el régimen de riesgos del trabajo se encuentra centrado en la intervención de una ART. Por ende, todo el régimen de denuncias y trámite ante la CMJ sigue la misma lógica. Veamos a continuación las consideraciones que deberían tenerse en cuenta según el tipo de contingencia que se trate.

V.2 La denuncia de accidente de trabajo y accidente in itinere

Resulta de fundamental importancia el instituto de la denuncia en el pluriempleo. Lo importante es la ART de cada empleador involucrado debe recibir la denuncia de la contingencia. No podría alegarse este instituto tanto el procedimiento administrativo, y mucho menos en el judicial, cuando no se realizó la denuncia en tiempo oportuno a todas las ARTs de los empleadores que tiene incidencia con la ocurrencia de la contingencia.

La pregunta sería:¿ cuándo debe realizarse la denuncia, de qué forma y a quién debería ir dirigida?

La respuesta de cuándo debe realizarse la denuncia se encuentra en la resolución SRT 525/15 dónde el trabajador o sus derechohabientes deben efectuar la denuncia de la contingencia ante los empleadores que intervienen en la contingencia. En el supuesto del accidente por el hecho o en ocasión del trabajo serán dos o más empleadores involucrados. En el caso de los accidentes in itinere (en la medida que se comparta la postura que entiende que puede ingresar como un supuesto de pluriempleo) será tanto al empleador del trabajo de donde partió como el empleador del empleo a donde se dirigía.

Esto resulta independiente a la ART del empleador que en definitiva tome a cargo la contingencia y es los fines de garantizar el derecho de defensa de las aseguradoras intervinientes. No debemos olvidar que, según la normativa vigente, las ARTs involucradas tienen responsabilidad en el pago de las prestaciones dinerarias. En consecuencia si una de las ART no fue anoticiada de la contingencia y no ha podido hacer valer su derecho de defensa, no podría tampoco imponérsele la obligación de pago ni administrativa ni judicialmente.

V.2.1 Las actitudes que pueden asumir las ARTs una vez recibida la denuncia son las siguientes:

1. Las ARTs pueden aceptar la contingencia. Pero una de ellas puede indicar que será otra ART la que deba cubrir la contingencia ya sea porque es ese empleo con mayor salario sujeto a aporte o, en el caso del accidente in itinere, el que deba cubrir las prestaciones será la ART del empleador de destino (siempre haciendo la salvedad si se aceptare esta postura que no es la postura mayoritaria);
2. Las ARTs rechazan la contingencia. En ese caso deberá iniciarse los trámites de rechazo de la contingencia por cada uno de los empleos;

3. Sólo una ART acepta la contingencia. En este caso si se quiere hacer valer como un supuesto de pluriempleo deberá iniciarse el trámite de rechazo de la contingencia con la ART que rechazó la cobertura y lograr revertir el rechazo en la CMJ;

4. Que alguna de las ARTs guarde silencio. En este caso quedarán bajo las previsiones del art.6° del decreto 717/96.

V.3 La denuncia de la enfermedad profesional

Creemos que el supuesto por antonomasia en la aplicación del pluriempleo es la enfermedad profesional. Este tipo de contingencia es donde más claro se puede observar el funcionamiento del instituto.

Para la configuración de pluriempleo en la enfermedad profesional es necesario que el agente de riesgo se encuentre presente en dos o más empleos.

La pregunta que debemos responder es si es necesario que las dos relaciones laborales se encuentren vigentes a la fecha de la primera manifestación invalidante. Más adelante daremos nuestra posición al respecto.

Existen muchos trabajadores que tienen más de un empleo, que se encuentran expuestos al mismo agente de riesgo atento que su profesión u oficio implican la realización de la misma tarea para cada uno de los empleadores que se desempeñan.

Pensemos en caso de trabajadores docentes públicos o privados de cualquier nivel y la sobrecarga en el uso de la voz como agente de riesgo. O trabajadores de casas particulares en relación con gestos repetitivos o la utilización de determinado diluyente abrasivo. O cualquier otro empleo que implique la exposición de un agente de riesgo similar en más de un empleo, como puede ser un trabajador que preste tareas 4 horas en un corralón de materiales de la construcción y 4 horas en otro corralón en donde se encuentre presente por ejemplo el agente de riesgos carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos. En relación con la denuncia y las respuestas que puede realizar la aseguradora remitimos a lo dicho en el caso de los accidentes de trabajo.

Pensamos que la primera manifestación invalidante podría darse una vez terminada la relación laboral, dentro del dos años del cese- art. 44.1, LRT- (siempre que la exposición se hubiese dado en forma conjunta en algún periodo en los empleos) y aun así configurar un supuesto de pluriempleo. Aquí lo importante es la exposición haya tenido un periodo de conexión entre los dos o más empleos.

Por el contrario, entendemos que si la exposición se produce sin que exista otro empleo en donde acontezca una exposición simultánea, bajo el mismo agente de riesgos, estaríamos presente en la hipótesis del apartado a), art. 13, del decreto 491/97 y no configuraría un supuesto de pluriempleo.

VI. Trámite ante la Comisiones Médicas Jurisdiccionales y su conexión con la etapa judicial

Estudiaremos a continuación los casos en donde un supuesto de pluriempleo puede tener incidencia en el trámite ante CMJ, como lo es el caso de rechazo de la contingencia y la divergencia o determinación de la incapacidad.

VI.1 Trámite de rechazo de la contingencia

Cuando hicimos referencia a la denuncia advertimos que existía la posibilidad que una de las ART o las dos rechacen la contingencia. Analicemos las hipótesis que pueden darse en el trámite ante la CMJ:

a. Las ARTs rechazan la contingencia por los motivos que prevé la resolución SRT 179/15. En este caso debe iniciarse el trámite del rechazo de la contingencia para los rechazos que hayan realizados las ARTs intervinientes. Deberá aclararse en cada uno de los trámites iniciados que se trata de un supuesto de pluriempleo que se encuentra relacionado con el resto de los reclamos. Ello debe ser así atento que no pueden iniciarse todos los rechazos en un mismo expediente ya que se tratan de diferentes empleadores en donde se realizó la exposición del agente de riesgo, aunque las patologías que se reclaman sean las mismas.

b. Puede suceder que la CMJ revierta todos los rechazos, que sería la mejor situación para el trabajador. En este caso será la ART del empleador con mayor aporte sujeto a cotización el que deba dar las prestaciones debidas al trabajador.

Dentro de este supuesto se debe aclarar lo siguiente: las prestaciones en especie son únicas y deberán ser soportadas por la ART del empleador con mayor salario sujeta a cotización. Pero en cambio las prestaciones dinerarias de sustitución de salario, por el periodo de incapacidad laboral temporaria, deberán ser soportadas por cada una de las ARTs que aceptaron la contingencia con agente de riesgo común. Ahora la prestación dineraria vinculada a la indemnización también deberá ser afrontada por la ART del empleador con mayor salario sujeto a aporte, sin perjuicio el derecho a repetición. Otra interpretación importaría un enriquecimiento sin causa de las aseguradoras con respecto a la ART encargada de las prestaciones en especie y pago de las prestaciones dinerarias por el periodo de ILT (art. 13, punto 1. de la LRT).

c. También puede darse que, en la sede administrativa, se ratifiquen todos los rechazos. En este caso el trabajador habrá agotado la vía administrativa y deberá solicitar en la Justicia el reconocimiento como laborales de las enfermedades reclamadas, como así también, deberá plantearse el supuesto de pluriempleo.

d. En el supuesto que alguna de la contingencia contra alguna de las ARTs intervinientes sea ratificado el rechazo por la CMJ y otras revertidas no podrá plantearse el supuesto de pluriempleo dentro de trámite de CMJ. Eventualmente deberá instarse, una vez agotada la vía en las enfermedades reconocidas como laborales, sumado a los que fueron ratificados los rechazos en la vía judicial.

VI.2 Trámite de determinación de la incapacidad

Cuando se hace mención a la determinación de incapacidad hacemos referencia al trámite de determinación de incapacidad, divergencia en la determinación de la incapacidad, caso mortal e informe de valoración del daño (resoluciones SRT 298/17 -BO 24/7/17- y resolución 20/21 -BO 14/5/21- y sus modificatorias).

Para que pueda iniciarse algún trámite relativo a la determinación de incapacidad es necesario que se hayan dado los siguientes requisitos:

1. Denuncia a las ARTs intervinientes
2. Aceptación por parte de las ARTs
3. En el caso de rechazo de todas las ARTs o algunas de ellas debe haberse iniciado el trámite de rechazo de la contingencia.
4. El eventual trámite de rechazo de la contingencia se haya revertido el rechazo de todas o algunas de las ARTs.
5. Que la ART que haya quedado como obligada a otorgar las prestaciones haya efec-

tuado el alta médica en caso de incapacidad parcial o total. Luego el trámite de determinación de incapacidad, en todas sus posibilidades, se iniciará sólo con la ART que haya tomado a cargo la contingencia. Entendemos que los fines de garantizar el derecho de defensa de la otra u otras ARTs, previo a la firma de un posible acuerdo conciliatorio ante el Servicio de Homologación, debería correrse vista de todo lo actuado a los fines que manifieste su posición y haga valer sus posibles defensas.

VI.3. La integración de los ingresos base mensuales

El art.13, inc. c), del decreto 491/97 establece que deberán considerar los ingresos base de los empleos en donde se encuentre presente el agente de riesgo o los empleos en los cuales se haya encontrado trabajando al momento de producirse el accidente.

Es por lo que, previo a la determinación del monto indemnizatorio por parte de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, es necesario que se acompañen los recibos de haberes de los empleos a considerar por el periodo de tiempo que establece el art.12. 1, de la LRT. Esto podrá ser suplido si los empleadores han denunciado correctamente dicho haberes al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).

Una vez calculado el ingreso base mensual integrado por los diferentes salarios de los diferentes empleos se podrá determinar el monto de la indemnización. Determinada la indemnización se pondrá a consideración dichos cálculos y montos tanto a la ART como a la parte trabajadora. Oportunidad que entendemos que debería correrse vista a la ARTs no intervinientes en el procedimiento administrativo.

Luego seguirán las reglas de aceptación o no del acuerdo propuesto por las partes conforme lo establece la resolución SRT 298/17.

VII. Consideraciones sobre el pluriempleo y la instancia judicial

Entendemos que para que un expediente judicial pueda plantearse el pluriempleo debería darse los siguientes requisitos:

1. Que se haya denunciado la contingencia a las ARTs intervinientes.
2. En caso de rechazo de algunas o todas las ARTs deberá acreditarse haberse tramitado el procedimiento de rechazo de la contingencia ante la CMJ. En el caso de reversión de todos los rechazos por parte de la CMJ la instancia administrativa no se encontraría expedita. "En el supuesto de reversión parcial, cuando la Comisión Médica ha revertido el rechazo sólo contra alguna ART y no contra otras, se podría iniciar la demanda judicial una vez agotada la vía administrativa en las contingencias aceptadas o aceptada."
3. En los supuestos de aceptación de todas las ARTs intervinientes o producida todas las reversiones de rechazo se deberá iniciar el trámite de determinación de incapacidad que corresponda. Aquí para que se tenga expedita la vía administrativa la CMJ no debería fijar porcentaje de incapacidad alguno o algunas de las partes no acordar en el Servicio de Homologación. De esta forma se podrá iniciar la demanda por el trámite provincial que corresponda.

VII.1. A qué ART demandar

Recordemos que en el trámite de determinación de incapacidad sólo va a participar la ART del empleo con mayor salario sujeto a cotización (sin perjuicio de las consideraciones hechas en relación con el derecho de defensa de la otra u otras ARTs).

Creemos que una alternativa válida, según las posibilidades de cada uno de los códigos procesales, sería demandar a la ART interviniente en el trámite ante CMJ y citar como tercera interesada al resto de la o las ARTs con derecho de ser repetidas.

De esta forma entendemos que se garantizan los derechos de defensa de las partes y la posibilidad que el trabajador perciba la prestación dineraria conforma la normativa vigente.

VIII. A modo de conclusión

Estamos en presencia de un instituto de suma excepción que presenta múltiples aristas y que no ha sido regulado de manera exhaustiva. Esta falta de regulación genera dudas e incompatibilidades con el resto del sistema.

Una de las principales incompatibilidades se encuentra en el instituto de la denuncia de la contingencia ya que no existe un procedimiento específico de anoticiamiento a las aseguradoras. Ello lleva, en la práctica, que sólo se denuncie a una de las ART intervinientes, para luego hacer valer el instituto del pluriempleo en la instancia administrativa o judicial.

En relación con este punto hemos desarrollado brevemente las previsiones que debería tener el requirente un caso del pluriempleo al momento de realizar la denuncia, para que luego no tenga un desenlace negativo en su pretensión de acumulación en las prestaciones en dinerarias indemnizaciones.

Con relación al procedimiento ante Comisiones Médicas, atento que el sistema diseñado no permite la tramitación simultánea con la intervención de dos ARTs, ello podría ser salvado, como lo indicamos, con el anoticiamiento a la o las ARTs no intervinientes. De esta forma quedaría a salvo el derecho de defensa de dichas aseguradoras.

Hemos hecho referencia de todos los supuestos relativos al rechazo de la contingencia y las actitudes que debería tomar el interesado en el reconocimiento de su derecho. Nos referimos al supuesto los supuestos de determinación de incapacidad.

También hicimos hincapié en la necesidad de la correcta tramitación de la instancia administrativa y su incidencia en el proceso judicial.

Esperamos que este pequeño aporte sea una gota de agua en el desierto doctrinario de este instituto y aclare ciertos puntos problemáticos.

