Enfermedades en el trabajo: “Claves para entender las afecciones vinculantes y no vinculantes de la Reforma Laboral”

Boletín N°:

Mar 03, 2026 ARGENTINA

En medio del dinámico debate sobre la reforma laboral en Argentina, uno de los temas que genera mayor interés y, a menudo, confusión, es el tratamiento de las enfermedades que afectan a los trabajadores. Comprender la distinción fundamental entre enfermedades vinculantes (o profesionales) y no vinculantes (o inculpables) es crucial no solo para los empleados que buscan proteger sus derechos, sino también para las empresas que aspiran a gestionar su capital humano de manera responsable y eficiente. Este artículo se propone educar sobre estas categorías, su marco legal y las mejores prácticas para su abordaje, en el contexto de las transformaciones legislativas actuales.

La principal distinción entre un tipo de enfermedad y otra radica en su origen. Mientras que una es consecuencia directa de las tareas desempeñadas, la otra surge por factores ajenos al entorno laboral.

Enfermedades vinculantes o profesionales

Una enfermedad profesional o vinculante es aquella que se origina como resultado directo de la exposición a factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo. Estas patologías están contempladas en la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) N° 24.557, que busca prevenir los riesgos laborales y reparar los daños ocasionados.

La cobertura de estas enfermedades corre por cuenta de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), a las que las empresas deben estar afiliadas. Existe un listado oficial, aprobado por el Decreto 658/96 y sus modificatorias, que detalla las enfermedades reconocidas para distintas actividades, los agentes de riesgo asociados y el tiempo de exposición necesario para su reconocimiento.

Un desafío particular lo presentan las enfermedades «no listadas». Estas son dolencias que, si bien no figuran en el listado oficial, pueden ser reconocidas como profesionales si el trabajador demuestra ante una Comisión Médica que la patología fue provocada por «causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo». Este procedimiento, introducido por el Decreto 1278/2000, abrió una vía para el reconocimiento de enfermedades que el sistema originalmente no contemplaba.

«La reforma laboral, más allá de los artículos que finalmente se aprueben, instala una conversación necesaria sobre la sostenibilidad del sistema de salud laboral en

Argentina», afirma Federico Martín, director médico (Matrícula nacional 105.536 y médico del trabajo inscripción N 6674) de Praevida, empresa especializada en medicina laboral. «El debate sobre las licencias por enfermedad no debe ser visto como un enfrentamiento entre derechos del trabajador y costos empresariales, sino como una oportunidad para fortalecer la prevención y optimizar los mecanismos de control».

Enfermedades no vinculantes o inculpables

Por otro lado, las enfermedades no vinculantes o inculpables son aquellas que no guardan relación causal con las tareas laborales. Un resfriado común, una enfermedad preexistente que se manifiesta durante la relación laboral o una lesión sufrida fuera del horario de trabajo son ejemplos claros. Estas situaciones están reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, que en su artículo 208 establece que estos padecimientos «no afectarán el derecho del trabajador a percibir su remuneración» durante los períodos de licencia correspondientes, que varían según su antigüedad.

Recientemente, este punto ha estado en el centro de la escena política debido a la reforma laboral. Una propuesta inicial buscaba modificar el esquema de pago durante estas licencias, pero fue retirada del proyecto de ley, manteniendo, por ahora, el esquema de protección actual.

Según el experto: «Una empresa que invierte en identificar y mitigar riesgos no solo reduce el ausentismo y los costos asociados a las licencias, sino que también construye una cultura organizacional sólida, donde el empleado se siente cuidado y valorado. Esto, a largo plazo, se traduce en mayor productividad y retención de talento».

Martín también destaca la importancia de un sistema de juntas médicas eficiente y transparente. «La reforma propone reforzar el derecho del empleador al control médico, lo cual es positivo para evitar abusos. Sin embargo, es fundamental que estos controles se realicen con rigor científico y ético, garantizando un diagnóstico justo y evitando la estigmatización del trabajador».

Desde Praevida, ofrecen las siguientes recomendaciones prácticas para que las empresas naveguen el escenario actual y futuro de la salud laboral:

1.Auditoría integral de riesgos: «No se puede gestionar lo que no se mide». Recomiendan realizar una auditoría completa de riesgos laborales, incluyendo no solo los factores físicos evidentes, sino también los riesgos psicosociales como el estrés, el burnout y el acoso laboral, que son causas crecientes de ausentismo.

2.Inversión en programas de bienestar: Ir más allá del cumplimiento legal. Implementar programas de bienestar que promuevan la salud física y mental, como pausas activas, talleres de manejo del estrés, nutrición y actividad física. «Un empleado sano y motivado es el activo más valioso de una compañía».

3.Protocolos de actuación claros y comunicados: Desarrollar y comunicar protocolos claros para la denuncia de accidentes y enfermedades, así como para el procedimiento de licencias y reincorporación. Esto brinda seguridad jurídica tanto al empleado como al empleador.

4.Asesoramiento especializado y personalizado: Contar con un servicio de medicina laboral que no se limite a realizar exámenes de rutina, sino que ofrezca un asesoramiento estratégico y personalizado. «Un buen socio en salud laboral ayuda a la

empresa a anticiparse a los problemas, a gestionar los casos complejos y a diseñar un plan de prevención a medida»,

En definitiva, el contexto de la reforma laboral invita a las empresas a adoptar un rol protagónico en la salud de sus trabajadores. La clave, según los expertos, no está en reducir derechos, sino en invertir inteligentemente en prevención, gestión y bienestar, transformando un desafío en una oportunidad de crecimiento y sostenibilidad.

Fuente

Fuente: Sin Filtro

Enlace:
https://sinfiltro.ar/enfermedades-en-el-trabajo-claves-para-entender-las-afecciones-vinculantes-y-no-vinculantes-de-la-reforma-laboral/