

## **Responsabilidades en las Relaciones de Trabajo**

### **"Responsabilidades por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales"**

**Daniel Horacio Brain  
Argentina  
Córdoba**

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Normas Internacionales de aplicación obligatoria en Argentina. III. La Constitución Nacional. IV. La noción de Responsabilidad y su evolución. V. El Sistema de Responsabilidad Individual del empleador en la Ley de Riesgos del Trabajo. VI. Cuestionamientos Constitucionales a la Ley de Riesgos del Trabajo: 1) Competencia. 2) Pago de la indemnización en cuotas. 3) Impedimento de la opción para demandar por la vía del Código Civil. 4) Prohibición de reclamar enfermedades no incluidas en el listado. 5) Monto de las indemnizaciones. VII. Conclusión. Esquema de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

#### **I.- Introducción.**

El contrato de trabajo genera responsabilidades para las partes contratantes, que obviamente deben ser cumplidas con el objetivo de evitar consecuencias jurídicas disvaliosas y perjuicios que pudiera ocasionar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de cada parte contratante. Así, en esas relaciones de trabajo el empleador estará obligado a dar ocupación efectiva al trabajador para el cumplimiento de sus labores cotidianas; el trabajador a su vez estará obligado a prestar el servicio en condiciones de eficiencia, habitualidad, normalidad y conforme las directivas emanadas del empleador; como consecuencia de ello el empleador estará obligado también a abonar el salario de su dependiente conforme lo establece la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad. Todo ello porque el contrato de trabajo y la relación de trabajo poseen la característica de ser sinalagmático, generando obligaciones recíprocas para ambas partes.

Sin embargo, una de las obligaciones principales del empleador es la de preservar la integridad psico-física del trabajador, ya que este solamente tiene su capacidad de trabajo a disposición del empleador por medio de su cuerpo y mente. Es por ello que tanto normas internacionales como diversas Constituciones políticas y normas internas de cada país han establecido una serie de condiciones para el desarrollo del contrato de trabajo, es decir, la forma y condiciones en que debe cumplirse la tarea con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades del trabajo.

En la presente ponencia se abordará el análisis de esas normas, en especial de la República Argentina, realizando un comentario crítico y actual de las diversas posiciones jurídicas y doctrinarias que el tema merece, haciendo la salvedad que a la fecha de esta ponencia, se encuentra en discusión y análisis en el Congreso de la Nación, un nuevo proyecto para modificar la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 que regula todo el régimen de prevención y reparación de los infortunios laborales.

Para ello se analizarán las normas internacionales, la Constitución Nacional, las normas que regulan específicamente la responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la tendencia doctrinaria y jurisprudencial sobre esta materia.

## II.- Normas Internacionales de aplicación obligatoria en Argentina.

En virtud de la reforma introducida en la Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, inc. 23, etc., algunas normas internacionales tales como Tratados, Pactos Internacionales, en especial de Derechos Humanos y Convenios Internacionales, poseen jerarquía constitucional y por ende son superiores a las leyes internas. Como consecuencia de ello, son de aplicación obligatoria para la Argentina, implicando que toda norma inferior o interna debe seguir los mismos lineamientos que las internacionales y obligatorias, ya que la Argentina posee un sistema monista, a diferencia de otros países que tienen un sistema dualista.

No es ajeno a estas normas las referidas a la salud del trabajador o la prevención y reparación de daños por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Como lo ha sostenido reiteradamente la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>1</sup>, estas normas son de aplicación obligatoria y expresamente ha citado como tales al Preámbulo del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que considera de manera explícita la interdependencia e indivisibilidad que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto todos éstos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana (párrs. 2 y 3; asimismo: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Preámbulo, párrs. 2 y 3).

Por dicha razón, el mencionado conjunto de derechos exige una tutela y promoción permanentes con el objeto de lograr su plena vigencia. En línea con tales afirmaciones, el art. 7 del instrumento internacional nombrado en primer término, al reconocer el "derecho al trabajo", dispone que éste comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida, lo cual se completa con el artículo siguiente en el que los Estados reconocen que tal derecho supone que toda persona goce del mismo en condiciones equitativas y satisfactorias, que le aseguren condiciones de existencia dignas para el trabajador y para su familia, mencionando al respecto, de manera particular, la seguridad y la higiene en el trabajo, entre otras materias que —según lo allí previsto— deben ser garantizadas por los estados en sus legislaciones.

A ello se suma el art. 12, relativo al derecho de toda persona al "disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental", cuando en su inc. 2 dispone: "Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para [...] b. **El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo** [...]; c. **La prevención y el tratamiento de las enfermedades [...] profesionales**". El citado art. 7.b, corresponde subrayarlo, implica que, una vez establecida por los Estados la legislación apropiada en materia de seguridad e higiene en el trabajo, uno de los más cruciales aspectos sea la reparación a que tengan derecho los dañados

---

<sup>1</sup> Véase Fallos "Aquino"; "Milone" citados en esta ponencia.

(Craven, Matthew, The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Oxford, Clarendon, 1998, pág. 242).

A conclusiones sustancialmente análogas conduce el **Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador**, aprobado por la ley 24.658, en especial en los arts. 6 y 7, concernientes al derecho al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, respectivamente.

Por su parte, el art. 75, inc. 23, de la Constitución Nacional, al establecer como atribuciones del Congreso de la Nación las de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, pone énfasis en determinados grupos tradicionalmente postergados, dentro de los cuales se menciona en forma expresa a las personas con discapacidad. Por tal razón, una interpretación conforme con el texto constitucional indica que la efectiva protección al trabajo dispuesta en el art. 14 bis se encuentra alcanzada y complementada, por el mandato del art. 75, inc. 23, norma que, paralelamente, asienta el principio de "*no regresión*" en materia de derechos fundamentales. Así lo preceptúa también el "*principio de progresividad*" asentado en el art. 2.1 del citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en concordancia con su art. 11, inc. 1, por el que los estados han reconocido el derecho de toda persona "a una mejora continua de las condiciones de existencia".

### **III.- La Constitución Nacional.**

Como se señaló anteriormente, la Constitución Nacional vigente en la Argentina luego de su reforma en el año 1994, estableció en el art. 75 inc. 22 que los Tratados con potencias extranjeras, en especial los referidos a los Derechos Humanos poseen jerarquía constitucional y son superiores a las leyes. Entre ellos expresamente se han incluido la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Americana de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; entre otros.

A su vez, referido también a la protección de los trabajadores en todos sus derechos, al que obviamente se incluye la protección para prevenir y eventualmente reparar los infortunios, el inciso 23 de la C.N. refiere que el Congreso de la Nación debe legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Esto último adquiere una dimensión muy importante para analizar y valorar el régimen actual de responsabilidades por los infortunios laborales, ya que, como se verá mas adelante, la legislación vigente en la Argentina, presenta obstáculos insoslayables para llegar a esos objetivos y la única forma posible de removerlos es a través de la declaración de inconstitucionalidad de algunas de sus normas, como lo viene resolviendo la Corte Suprema de Justicia de la Nación,

garante absoluta de la vigencia de esos derechos, hasta tanto exista una nueva norma que respete esas condiciones.

En el análisis normativo de la C.N. el artículo 14 bis señala, referido específicamente a la salud de los trabajadores, que **“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados...”**.

Y es que las condiciones dignas y equitativas de labor guardan íntima relación con la forma en que debe desarrollarse el trabajo para evitar infortunios laborales, pues el empleador, como dador del trabajo, debe velar por la seguridad psico-física del trabajador en el cumplimiento de su contrato.

#### **IV.- La noción de Responsabilidad y su evolución.**

Para comenzar a analizar el tópico de “la responsabilidad” frente a los infortunios laborales, precisamos el concepto señalando que **responsabilidad** es definida por la Real Academia Española <sup>2</sup> como: *“deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal”*.

Como señala GARCIA RAPP<sup>3</sup> en ámbito del derecho civil, se considera que la **responsabilidad es contractual**, si está originada en un incumplimiento de un contrato, y se considera **extracontractual**, cuando deriva de un daño ajeno a toda vinculación convencional, por culpa o dolo. En el derecho positivo argentino, el Código Civil se ocupa de la responsabilidad civil, como fuente de las obligaciones en el caso de los actos ilícitos (arts. 1066 y sgtes.), y como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones, en el caso de la responsabilidad contractual (arts. 505 y sgtes. y arts. 519 y sgtes.).

El citado autor realiza un análisis de los diferentes tipos de responsabilidad en el tiempo, partiendo de la **responsabilidad extracontractual o aquiliana** por daño y culpa extracontractual, que puede ser ocasionada no solo por hechos u omisiones propios sino en hechos ajenos, todos típicos casos de responsabilidad que quedan dentro de la teoría de la **responsabilidad subjetiva**.

Por su parte GÜITRÓN FUENTEVILLA<sup>4</sup>, señala que la responsabilidad civil subjetiva es una carga impuesta unilateralmente por la ley a quien, con o sin su voluntad, causa un daño a otro y está obligado a repararlo en los términos previstos por la ley, debiendo existir una relación causal entre la conducta y el daño o perjuicio.

En el Código Civil Argentino, la responsabilidad subjetiva se encuentra prescripta en el art. 1.109 en cuanto señala: *“Todo el que ejecuta un hecho que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del*

---

<sup>2</sup> Diccionario de la Real Academia Española, vigésima segunda edición.

<sup>3</sup> GARCIA RAPP, Jorge: Responsabilidad Individual o Seguridad Social. Riesgos del Trabajo. Directores Jorge Rodríguez Mancini – Ricardo Foglia. Ed. La Ley, pág. 284, Bs. As. Argentina, Julio 2008.

<sup>4</sup> GÜITRÓN FUENTEVILLA, Julián: “Cuál es la naturaleza jurídica de la responsabilidad Civil? Directora Aída Kemelmajer de Carlucci: Responsabilidad Civil. Págs. 109 y ss. Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fe 2007.

*perjuicio. Esta misma obligación es regida por las mismas disposiciones relativas a los delitos del derecho civil”.*

Recuerda GARCIA RAPP, que recién en la segunda mitad del siglo XIX, es cuando aparece la **teoría de la responsabilidad objetiva o responsabilidad sin culpa**, que produce un profundo cambio, y cuyas primeras manifestaciones legislativas fueron en el campo de la reparación de los accidentes laborales. Estas leyes especiales establecieron la responsabilidad del patrono por los daños físicos que sufrieran los trabajadores, con independencia de que hubiera mediado culpa o negligencia, y aún en el supuesto de culpa no grave o imprudencia de la víctima, siendo conocida esta forma de responsabilidad como **responsabilidad por el riesgo creado**.

Como variante de la responsabilidad objetiva y propia del Derecho del Trabajo, GARCIA RAPP señala que se encuentra la del **riesgo profesional**, que a diferencia de las anteriores no impone una reparación integral del daño ocasionado, sino que establece una reparación parcial, tarifada, transaccional y fija, suprimiendo a la decisión final su monto.

La responsabilidad civil objetiva entonces, es propia de los riesgos profesionales donde no se consideran los elementos subjetivos de la culpa o el dolo, sino sólo la comisión del daño al emplear las cosas peligrosas.

Así, este tipo de responsabilidad se encuentra previsto en el art. 1.113 del Código Civil Argentino en cuanto señala: *“La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado. En los supuestos de daños causados con las cosas, el dueño o guardián, para eximirse de responsabilidad, deberá demostrar que de su parte no hubo culpa; pero si el daño hubiere sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, sólo se eximirá total o parcialmente de responsabilidad acreditando la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder. Si la cosa hubiera sido usada contra la voluntad expresa o presunta del dueño o guardián, no será responsable”.*

En el campo del derecho del trabajo, cuando se amplía el ámbito de responsabilidad del empleador a actividades que no son de carácter industrial, el argumento del riesgo que provocaba la máquina no operaba y entonces se elabora la **teoría del riesgo-autoridad**, por la cual la obligación de reparar pesa sobre el empresario por haber emprendido una actividad y beneficiarse de la misma, respecto de los daños que se deriven de ella.

Agrega GARCIA RAPP en la obra citada que, finalmente, en esta evolución de la noción de responsabilidad en los accidentes de trabajo, con el desarrollo y complementación aportada por la actividad aseguradora, y por la dinámica que le imprimió la búsqueda de una cobertura garantizada de los accidentes de trabajo, que rompiera con los límites del lugar y horario de trabajo, renovó el fundamento mismo de la atribución de la **responsabilidad individual del empleador**.

## **V.- El Sistema de Responsabilidad Individual del empleador en la Ley de Riesgos del Trabajo.**

Desde el dictado de la Ley de Accidentes de Trabajo N° 9688 en el año 1915, la República Argentina adoptó el sistema de responsabilidad individual del

empleador frente a los infortunios laborales por accidentes de trabajo o enfermedades atribuibles a él, con algunos matices, pero siempre manteniendo el eje en la responsabilidad del empleador, aunque podía contratar un seguro, optativo al principio, obligatorio actualmente, para la cobertura de esos siniestros.

Sin perjuicio de ello, se puede sintetizar que la citada ley establecía la responsabilidad de reparar los daños en cabeza del empleador, pudiendo el damnificado iniciar una acción judicial reclamando la indemnización tarifada prevista en la ley o bien, “optar” por iniciar una reclamación judicial basada o fundamentada en el derecho común, con el objeto de obtener una “reparación integral”, en el marco de la responsabilidad subjetiva u objetiva del empleador (arts. 1.109 y 1.113 del Código Civil).

Esto se mantuvo en la Ley 9688 y posteriormente en la Ley 24.028 que reformó la anterior, circunstancias que fueron debidamente resaltadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación<sup>5</sup>.

Este esquema de responsabilidad respondía precisamente a que el empleador era el responsable por los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo a su vez, optar por contratar un seguro que cubriera esa contingencia, pero sin obligación de hacerlo. Es decir que el sistema establecía la responsabilidad directa del que provee el trabajo, pero independientemente de la culpa del empleador, el sistema lo obligaba a cubrir esos daños, pudiendo contratar un seguro para que la Compañía de Seguros se subrogue en esa responsabilidad. Se destaca que en estos supuestos, el demandado principal y directo ante una eventual contienda judicial era el empleador, quien podía citar como tercero obligado a la aseguradora a ese proceso judicial para que eventualmente la sentencia o la cosa juzgada le alcanzaran también.

Pero a partir del dictado de la Ley 24.557, si bien se mantiene un sistema de reparación de daños, existe una controversia en la doctrina sobre si este sistema implementado es un sistema de responsabilidad individual del empleador con seguro obligatorio o bien, es un sistema de la seguridad social.

Ello por cuanto básicamente el esquema de responsabilidad en la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 está centrado en la obligatoriedad por parte del empleador de contratar un seguro ante una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) que cubra las prestaciones dinerarias y en especie previstas en el sistema o bien, el empleador, mediante un procedimiento específico, autoasegurarse para cubrir esa contingencia.

En función de ello, nos preguntamos: cómo se encuentra estructurado el sistema de responsabilidad en la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557? Para responder a este interrogante hay que efectuar un esquema que explicita el funcionamiento del sistema y quiénes son los sujetos que intervienen en el mismo.

Como la intención del Estado y de los legisladores que aprobaron la Ley 24.557 fue considerar que el sistema de reparación por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no ingresaba en el campo de la responsabilidad individual del empleador básicamente, sino en un sub-sistema de la Seguridad Social, instrumentaron mecanismos y organismos tendientes a esa idea. En efecto, se creó por ley la **Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)** que es un organismo que depende del Estado Nacional y se amplió la actuación de las

---

<sup>5</sup> C.S.J.N. Fallo “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688. Sentencia del 21 de setiembre de 2004.

llamadas “**Comisiones Médicas Jurisdiccional**” o local y “**Comisión Médica Central**”, que ya se encontraban en funcionamiento y que habían sido creadas por la Ley N° 24.241 de Jubilaciones y Pensiones, encargadas de dictaminar sobre el otorgamiento de jubilaciones o retiros por invalidez.

En consecuencia estas Comisiones Médicas, ya en el marco de la Ley 24.557 tienen actualmente como funciones o son las encargadas de determinar: a) la naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad; b) el carácter y grado de la incapacidad; c) el contenido y alcances de las prestaciones en especie. Asimismo están autorizadas para revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad y en la medida de su competencia, resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y el damnificado o sus derechohabientes (artículo 21).

Es decir que, aún manteniendo el sistema de responsabilidad individual del empleador por las contingencias que pudieran provocar un daño en el cuerpo o la salud del trabajador, el Estado Argentino elaboró un sistema que pretendió introducirlo en el marco de la Seguridad Social, el que tiene las siguientes características:

- 1) Contratación de un **Seguro Obligatorio** ante una ART o eventualmente autoseguro.
- 2) Creación de un Organismo dependiente del Estado Nacional para regular y Supervisar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, llamado **Superintendencia de Riesgos del Trabajo** (SRT) dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, cuyos gastos son financiados con aportes de las ART y de los empleadores autoasegurados.
- 3) Creación de las **Comisiones Médicas Jurisdiccionales** o locales y de una **Comisión Médica Central** encargadas de resolver cualquier controversia entre la ART y los damnificados, de determinar la naturaleza laboral del accidente o de la enfermedad profesional, el carácter y grado de incapacidad, etc.
- 4) Creación de un Órgano Tripartito llamado **Comité Consultivo Permanente** integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la Confederación General del Trabajo, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, que entre sus funciones principales se encuentra la de elaborar el Listado de Enfermedades Profesionales, previo Dictamen de la Comisión Médica Central.
- 5) Un esquema de **Competencia “central”**, propio de la Seguridad Social para recurrir las resoluciones de las comisiones médicas provinciales ante la Comisión Médica Central o ante la Justicia Federal, es decir ante el Juez Federal o Cámara Federal de la Seguridad Social.

6) La elaboración de un **listado “cerrado” de enfermedades profesionales** que son las únicas que pueden obtener reparación, salvo que se articule un mecanismo ante la Comisión Médica Provincial y luego la Comisión Médica Central la determine, por el cual se incluyan otras enfermedades, en el caso concreto, que hayan sido ocasionadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

7) **Limitación de la responsabilidad civil del empleador** solamente en los casos previstos en el art. 1072 del Código Civil, esto es, los supuestos en que el empleador ha tenido intención de dañar al trabajador y ha provocado ese daño<sup>6</sup>, excluyendo los supuestos de responsabilidad subjetiva (art. 1.109 C.C) o responsabilidad objetiva (Art. 1.113 C.C.).

8) **Prestaciones dinerarias** a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo por Accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocasionen Incapacidad Laboral Temporal, Incapacidad Laboral Permanente, Muerte o Gran Invalidez.

9) **Prestaciones en especie** a cargo de prestadores contratados por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, consistentes en Asistencia médica y farmacéutica, aparatos de prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación y servicio funerario.

Ahora bien, analizada en su contexto y en la realidad el sistema instrumentado por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 cuyos objetivos principales son la prevención de los infortunios laborales, básicamente mediante el control y cumplimiento de la normativa sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley 19.587), la reparación del daño producido, la rehabilitación y la recalificación del damnificado, podemos afirmar sin equívoco que el sistema no ha podido cumplir con dichos objetivos en todo el tiempo de su vigencia, ya que ha merecido muchos reparos constitucionales por los tribunales de todo el país y, en especial por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que ha ido marcando con absoluta claridad cuáles son las normas inconstitucionales que deben ser corregidas.

Y ello por cuanto pretender sacar de la órbita de la responsabilidad individual del empleador un sistema de daños y trasladarlo al campo de la Seguridad Social es un error no solamente en el campo de la ciencia jurídica que ha basado la responsabilidad individual en teorías tales como la teoría del riesgo creado o la del riesgo profesional, que además de ser objetiva es propia del campo el derecho del trabajo, sino también por la realidad imperante en el mercado de trabajo donde el Estado ha pretendido introducir mecanismos e institutos propios de la seguridad social en terreno privado, confundiendo los roles y competencias, los objetivos en la prevención y en la reparación, los mecanismos constitucionales, etc., que indudablemente la debilitan como norma protectora.

## **VI.- Cuestionamientos Constitucionales a la Ley de Riesgos del Trabajo.**

---

<sup>6</sup> Art. 1072 Código Civil: El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro, se llama en este Código delito”.



Previo al análisis de los principales cuestionamientos constitucionales que posee actualmente la Ley de Riesgos del Trabajo, hay que destacar que, con motivo de ellos, existen en el Congreso de la Nación diversos proyectos de reforma tendiente a corregir los desajustes provocados por la ley desde su vigencia, lo cual no implica que necesariamente el mismo pueda ser convertido en ley a la brevedad, teniendo en cuenta que aunque existe casi un consenso entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empleadores, aún resta limar algunas asperezas en diversos artículos de la proyectada ley. No obstante hacemos votos para que ello suceda a la brevedad.

La Ley de Riesgos del Trabajo ha tenido básicamente duros cuestionamientos constitucionales por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por los tribunales inferiores de todo el país, en los siguientes puntos que actualmente forman parte de la reforma de la ley, a saber:

### **1) Competencia.**

La C.S.J.N. en el caso “Castillo”<sup>7</sup> declaró la Inconstitucionalidad del art. 46, apartado 1 referido a la competencia judicial que establece: *“Las resoluciones de las comisiones médicas provinciales serán recurribles y se sustanciarán ante el juez federal con competencia en cada provincia ante el cual en su caso se formulará la correspondiente expresión de agravios, o ante la Comisión Médica Central a opción de cada trabajador. La Comisión Médica Central sustanciará los recursos por el procedimiento que establezca la reglamentación. Las resoluciones que dicte el juez federal con competencia en cada provincia y las que dicte la Comisión Médica Central serán recurribles ante la Cámara Federal de la Seguridad Social. Todas las medidas de prueba, producidas en cualquier instancia, tramitarán en la jurisdicción y competencia donde tenga domicilio el trabajador y serán gratuitas para éste...”*

Básicamente el Máximo Tribunal centró la inconstitucionalidad argumentando que la competencia federal viola la garantía del juez natural (art. 18 Constitución Nacional Argentina) ya que la cuestión planteada entre el trabajador y la ART o el empleador autoasegurado respecto del carácter laboral o no de la incapacidad sufrida, de la existencia de esta última, del grado de la misma, es un tema de derecho común, cuyo conocimiento le compete al juez federal o provincial “según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones” (art. 75 inc. 12 C.N.) y porque tampoco se da ninguno de los supuestos de excepción que justifiquen la intervención de la justicia federal.

A raíz de este reproche constitucional en la actualidad todas las causas judiciales se tramitan ante el juez laboral de la justicia ordinaria, mediante una demanda ordinaria donde el trabajador plantea la inconstitucionalidad del art. 46.1 de la ley 24.557, y hasta tanto sea reformada la ley, habiéndose previsto de manera expresa y concluyente en el nuevo proyecto, que la competencia es ordinaria y no federal.

### **2) Pago de la indemnización en cuotas.**

---

<sup>7</sup> C.S.J.N. “Castillo, Angel Santos c/ Cerámica Alberdi S.A.”, Sentencia del 7 de setiembre de 2004.

El art. 14, apartado 2, inciso b) de la Ley 24.557 establece que el damnificado percibirá una Renta Periódica “cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad...”

La Corte, en la causa “*Milone*”<sup>8</sup> sentó el primer precedente en contra de esta norma, declarando la Inconstitucionalidad de ella, argumentando que viola disposiciones internacionales tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, viola el principio de progresividad y los propios objetivos de la LRT, al establecer un sistema de pago de la indemnización en forma de Renta que le impide al trabajador damnificado encarar su proyecto de vida frente a esa contingencia.

Siguiendo esa misma línea argumental, al que se le suma también la obligación del Estado de legislar y dictar normas que protejan especialmente al discapacitado, numerosos tribunales del país han declarado la inconstitucionalidad del sistema de “renta”, ya que además atenta contra el derecho de propiedad protegido por el artículo 17 de la Constitución Nacional, al impedir que el resarcimiento económico obtenido por el trabajador damnificado por un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sea administrado por una Compañía de Seguros de Retiros y no por el titular de esa acreencia.

### **3) Impedimento de la opción para demandar por la vía del Código Civil.**

Este impedimento se encuentra establecido en el art. 39 apartado 1 de la LRT que señala: “*Las prestaciones de esa 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*”.

Como se señaló anteriormente, el trabajador que sufrió un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y que fuera provocado por algunos de los supuestos de responsabilidad civil objetiva o subjetiva, no puede optar por iniciar una acción judicial con fundamento en los arts.1.109 y 1.113 y sus normas complementarias y concordantes del Código Civil Argentino, como sí lo podía hacer con las anteriores leyes 9688 y 24.028, implicando con ello una verdadera *regresión*, a decir de la C.S.J.N. en la causa “*Aquino*”<sup>9</sup>.

Y ello porque la anterior Ley 24.028, en su artículo 16 preveía esta opción, la que a su vez tenía su predecesora ley 9688 en el artículo 17, pudiendo optar por una remisión genérica al sistema de responsabilidad civil, que la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 impide. Recordemos que el primer párrafo del artículo 16 de la Ley 24.028 establecía: “*El trabajador o sus causahabientes, según el caso, podrán optar entre los derechos e indemnizaciones que le corresponden según el sistema de responsabilidad especial que se establece en esta ley o los que pudieran corresponderle según el Derecho Civil*”.

---

<sup>8</sup> C.S.J.N. “*Milone*, Juan A. c/Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/accidente - ley 9688”.

<sup>9</sup> C.S.J.N. “*Aquino*...” (op. citada)

Como señala VAZQUEZ VIALARD<sup>10</sup>, en 1991, la Ley 24.028 receptó la posibilidad de hacer la opción, sin que la misma estuviera sujeta a una situación especial (dolo, negligencia del empleador, riesgo o vicio de la cosa), por cuanto la remisión que efectuó dicha norma al sistema civil fue genérica, de modo tal que debía aplicarse el mismo en todos los aspectos, requisitos y condiciones.

El citado artículo 39 de la Ley 24.557 limita el ejercicio de esta opción al caso en que el empleador hubiere actuado con dolo – situación que, según algunos podría alcanzar al de carácter eventual – por lo que excluye la posibilidad de invocar el riesgo o vicio de la cosa, si no se ha dado esa previa conducta. Ésta se requiere como condición para recurrir a la vía civil, a fin de de una relación contractual.

A raíz de esta limitación que puede entenderse en realidad como un impedimento a la opción de la vía civil, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa “Aquino” citada, invocando normas internacionales y la propia Constitución Nacional, declaró la inconstitucionalidad del citado artículo 39.1.-

Esta postura se mantuvo también en la causa “Llosco”<sup>11</sup>, que a mi criterio, penetra aún más en la inconstitucionalidad de la norma que prohíbe la opción, permitiendo la llamada “teoría del cúmulo”, es decir, que el trabajador damnificado pueda percibir las prestaciones dinerarias y en especie previstas en la Ley Especial y a su vez, reclamar la diferencia por la reparación integral, pudiendo darse el supuesto que la ART responda por las prestaciones del sistema especial y el empleador – o también la ART en caso de culpa o negligencia en el cumplimiento de las obligaciones a su cargo que genere la enfermedad o el accidente – responda por su responsabilidad conforme el Derecho Civil (responsabilidad subjetiva u objetiva).

Entre sus argumentos la C.S.J.N. en la causa “Llosco” sostuvo: *“...”Es doctrina permanente de esta Corte, que el voluntario sometimiento, sin reserva expresa, a un régimen jurídico, a una decisión judicial o a una determinada jurisdicción, comporta un inequívoco acatamiento que fija la improcedencia de impugnación posterior con base constitucional (Fallos: 316:1802, 1804, considerando 7° y sus citas, entre otros). Empero, no es menos cierto que la aplicación de este enunciado, por su carácter general, no puede soslayar las precisiones o matices. Al respecto, dada su vinculación en lo esencial con la problemática sub discussio, es de cita oportuna el caso Cubas. En efecto, en esa oportunidad el Tribunal advirtió, después de reiterar el principio general antedicho, que éste no era aplicable en el caso, puesto que el actor “al invocar determinados preceptos no renuncia tácitamente al derecho de impugnar aquellos otros que se le opongan y que conceptúe contrarios a la Constitución o leyes nacionales o tratados con las naciones extranjeras. Un código, una ley o un reglamento [-agregó-] pueden contener preceptos nulos que no invalidan el resto del estatuto ni inhabilitan a los interesados para amparar en éstos sus pretensiones salvo que entre unos y otros exista interdependencia o solidaridad inexcusable” (Fallos: 175:262, 267)...*”

*“...El ahora reclamante, al seguir el trámite previsto por la LRT para obtener la indemnización por incapacidad permanente que ésta le reconoce y, aun, al percibir el importe correspondiente, no hizo otra cosa que ejercer el derecho que*

<sup>10</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio: Análisis de la LRT a los cinco años de su vigencia. Revista de Derecho Laboral, 2001-2, Ley de Riesgos del Trabajo – I, Editorial Rubinzal Culzoni, págs. 27 y 28.

<sup>11</sup> C.S.J.N. “Llosco, Raúl c/ Irmí S.A.” - 12/06/2007.

*le asistía en el mencionado marco legal y frente a la responsable de la prestación, esto es, la aseguradora de riesgos del trabajo. En términos generales y para lo que es necesario tratar a fin de resolver el tema en disputa, dichos actos importaron para la víctima el sometimiento a las normas con base en las cuales alcanzó el resultado indicado, pero no a toda otra contenida en la LRT, salvo que, como se puntualizó en "Cubas" (Fallos: 175:262), entre unas y otras medie interdependencia o solidaridad inexcusable..."*

*"...Ninguna interdependencia o solidaridad del tipo mencionado existe entre los preceptos de los que se valió el actor para obtener de la aseguradora lo que le era debido por ésta, y el art. 39.1 que exime de responsabilidad civil al empleador. La LRT afirma la responsabilidad de la aseguradora de riesgos por una reparación tarifada de la incapacidad permanente, y niega la civil del empleador (con la salvedad de su art. 39, inc. 2, inaplicable en esta causa). En suma, impone un régimen indemnizatorio particular, que vincula al damnificado sólo con la aseguradora de riesgos, con arreglo a una regulación legal que resulta ajena al régimen civil, y el cual relaciona a aquél pero con el empleador. **Nada impide, por ende, que la víctima logre de uno de los sujetos lo concedido y, para lo que interesa, pretenda, seguidamente, del otro lo negado, objetando constitucionalmente esto último. Las normas que rigen lo primero obran con independencia de las que regulan lo segundo; también ello ocurre en sentido inverso..."***

*"...Esto explica, cabe subrayarlo, que en el caso "Aquino" Fallos: 327:3753, esta Corte haya resuelto que, aun cuando recayera la declaración de invalidez del citado art. 39, inc. 1, de la LRT, ello no acarrearía la frustración de los elevados propósitos de automaticidad y celeridad de las prestaciones perseguidos por la LRT, por cuanto esa circunstancia no obsta a que las aseguradoras de riesgos del trabajo deban cumplir con las obligaciones que han contraído en el marco de aquélla (voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni -considerando 14-, Belluscio y Maqueda -considerando 11- y Boggiano Considerando 4°)."*

Uno de los mayores inconvenientes que presenta actualmente la discusión en el Congreso de la Nación, es precisamente sobre este punto, o sea, la opción del trabajador de reclamar la reparación tarifada prevista en la ley especial o pretender la reparación integral y, a su vez, si se aplica la teoría del cúmulo, siguiendo el precedente de la Corte o no.

#### **4) Prohibición de reclamar por alguna enfermedad no incluida en el listado de Enfermedades aprobado por el Poder Ejecutivo Nacional**

La norma cuestionada tiene su origen en el artículo 6.2 que establecía que las enfermedades profesionales que no se hallan incluidas en la lista que elabora y revisa el Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.) anualmente, así "como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles".

Como se advierte, se trataba de un listado “cerrado” que no permitía el resarcimiento de otras enfermedades que, aunque hubiesen sido originadas, agravadas, exacerbadas o puestas de manifiesto durante la relación laboral, si no se encontraban en el listado de triple columna elaborado por el P.E.N. por la actividad, agente de riesgo y enfermedad.

Siendo evidente la inconstitucionalidad de la norma, el decreto 1278/00 del P.E.N. (art. 2º) modificó la norma originaria disponiendo que: “Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán resarcibles con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes” y allí se admite que el trabajador pueda recurrir a la Comisión Médica local, mediante petición fundada, a fin de demostrar que esa enfermedad no incluida en el listado, concurre con el agente de riesgo, exposición, cuadro clínico y actividades, con eficiencia causal directa respecto de esas dolencias para que se la incluya en el caso concreto.

Igualmente se cuestiona a la norma por cuanto deja librado que sea una Comisión Médica Central, quien determine la existencia de una patología vinculada al trabajo y por ende la responsabilidad del empleador autoasegurado o de la ART para las prestaciones del sistema.

Ahora bien, como la Corte declaró la inconstitucionalidad de la competencia de la Justicia Federal, hay quienes sostienen que esta declaración alcanza además a la inaplicabilidad de las normas reglamentarias que prevén el paso obligatorio para las Comisiones Médicas y por ende, el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria, ante el juez laboral competente, sin necesidad de solicitar el dictamen de la Comisión Médica Local y solicitar que sea el juez laboral quien, basándose en una pericia médica judicial, con exámenes científicos de rigor, determine si esa dolencia no incluida en el listado puede ser considerada como enfermedad profesional y por ende resarcible conforme a las prestaciones que prevé el propio sistema. Para lograr tal objetivo deberá plantear la Inconstitucionalidad del art. 6.2 de la Ley 24.557.

Resulta necesario destacar que si el trabajador funda su acción en las disposiciones del Código Civil, no es necesario plantear la inconstitucionalidad de esta norma sino la del art. 39.1 de la Ley de Riesgos del Trabajo ya que el fundamento jurídico en que se basa su petición es distinto.

## **5. Monto de las Indemnizaciones.**

La Ley 24.557 ha elaborado un sistema reparatorio que fue absolutamente “mezquino” e insuficiente, al principio, ya que atentaba con el propio objetivo del sistema que es la “reparación” y en definitiva diluía la responsabilidad a una mínima expresión.

Ello por cuanto, además del sistema de Renta ya expuesto, se suma que la LRT no ha previsto un sistema de actualización de las prestaciones cuando estas deben liquidarse bajo esta forma de renta periódica o renta vitalicia y porque ha incluido un sistema de “reparación tarifada” que si bien podría ser considerado constitucional, atento a que la ley es especial y presume la responsabilidad, teniendo que probar solamente el trabajador la existencia del daño en el accidente o en la enfermedad para que sea resarcible, se podría señalar que es insuficiente, no obstante las mejoras que ha recibido.

Es por ello que desde el dictado de la ley, se ha tenido que modificar y actualizar los "topes" que prevé el sistema de reparación e incluir el pago adicional de una suma de pago único, según el tipo de incapacidad que posee el trabajador, o en caso de muerte (\$ 30.000; \$ 40.000; ó \$ 50.000, según los casos (art. 11, 4, ley introducido por el art. 3° del decreto 1278/00 ya citado) y estableciendo topes mínimos, como los fijados por el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 1.694/09, pero que en definitiva, con el transcurso del tiempo también quedarán desactualizados.

Originariamente la Ley 24.557 preveía prestaciones dinerarias equivalentes a un valor mensual de ingreso base (V.M.I.B.) que se obtenía con la sumatoria de todas las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año anterior al infortunio (sin actualización alguna), la que se dividía por el número de días de ese periodo y a ese resultado se lo multiplicaba por un coeficiente de 30.4, que es el promedio que tienen los días del mes en todo un año.

Con el dictado de la Ley 24.557 cuando esa incapacidad era temporaria el trabajador sufría una reducción del valor mensual del ingreso base del setenta por ciento (70%), circunstancia que actualmente ha sido modificada por el Decreto del poder Ejecutivo Nacional N° 1.694/09 que establece la percepción del ciento por ciento del salario del trabajador mientras dure la Incapacidad Laboral Temporaria (máximo un año) o la Incapacidad Laboral Permanente Provisoria.

La crítica aún está centrada en el cálculo para obtener el valor mensual del ingreso base, que no prevé un sistema de actualización, sobre todo en un periodo de tiempo que puede ser de un año, pudiendo el trabajador verse afectado en la pérdida del poder adquisitivo de ese salario en un veinte o veinticinco por ciento anual, dada la inflación existente en Argentina; o sea que su valor mensual de ingreso base (V.M.I.B.) sería desactualizado, para el cálculo de las prestaciones dinerarias definitivas. Se mejoró la Incapacidad Temporaria y Provisional, pero no en los casos de la Incapacidad Definitiva, que si bien posee un tope mínimo, la falta de mecanismos de actualización puede perjudicar el sistema reparador.

## **CONCLUSION.**

En base a lo reseñado precedentemente, si bien la responsabilidad de reparar los daños producidos al trabajador por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional será del empleador o de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo - según se ha señalado - esta responsabilidad debe surgir de normas claras, precisas que respondan a los lineamientos establecidos en las normas internacionales que poseen jerarquía constitucional y en la propia Constitución Nacional.

Es decir entonces que la responsabilidad del Estado es la de dictar normas que protejan al trabajador, previniendo los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con las siguientes características:

- 1) Que tiendan a establecer condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo,
- 2) Que garanticen la igualdad real de oportunidades y trato,
- 3) Que otorguen el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los tratados internacionales vigentes sobre Derechos Humanos, en especial los referidos a la discapacidad, todo ello

sobre la base el “*principio de no regresión*” en materia de derechos fundamentales, como lo es el “*principio de progresividad*” asentado en el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en concordancia con su art. 11 inc. 1, por el que los Estados han reconocido el derecho de toda persona “a una mejora continua de las condiciones de existencia.

4) Que tiendan a reparar íntegramente el daño para que el trabajador damnificado pueda reelaborar su proyecto de vida, sobre la base de la discapacidad que presenta, sin menoscabo a su patrimonio y sin violentar su derecho de propiedad.

## **ESQUEMA ACTUAL DE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO NRO. 24.557 DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

(Con reformas introducidas por Dec. 1278/00 del P.E.N. – B.O. 3/1/01 y Dec. 1694/09, B.O. 06/11/09)

### **OBJETIVOS DE LA LEY**

**Son Objetivos de la ley sobre Riesgos del Trabajo:**

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

### **PERSONAS INCLUIDAS EN EL SISTEMA**

#### **OBLIGATORIAMENTE:**

- a) Empleados Públicos Nacionales, Provinciales y Municipales.
- b) Trabajadores privados en relación de dependencia.
- c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

### **A INCLUIR POR EL P.E.N.:**

- a) Los trabajadores domésticos.
- b) Los trabajadores autónomos.
- c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales.
- d) Los bomberos voluntarios.

### **REGIMEN DE SEGUROS OBLIGATORIO**

#### **A.R.T.                    AUTOSEGURO**

Es obligatorio que el Empleador cubra las posibles contingencias mediante la contratación de un Seguro ante una **Aseguradora de Riesgos del Trabajo** o bien que se incluya en el régimen de **Autoseguro** si posee solvencia económica financiera suficiente para cubrir las prestaciones dinerarias y en especie previstas en la ley. Caso contrario el empleador estará en la situación de **No Seguro** y deberá responder directamente ante el trabajador por los daños sufridos, además de las sanciones previstas en la Ley.

### **CONTINGENCIAS CUBIERTAS**

#### **1.        ACCIDENTE DE TRABAJO:**

- a) Por el hecho o en ocasión del trabajo.
- b) In itinere.

#### **2. ENFERMEDADES PROFESIONALES:**

Son las incluidas en un listado elaborado por el P.E.N. el que identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional. Este listado será revisado anualmente por el P.E.N. Actualmente se encuentra aprobado por Resolución Nro. 213/96 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. Laudo 156/96.

También serán consideradas enfermedades profesionales aquéllas otras que, en cada caso concreto, la **Comisión Médica Central** determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo (agregado por Dec. 1278/00



– B.O. 3/1/01).-

El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite, mediante petición fundada, ante la Comisión Médica local o jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.-

### **EXCLUSIONES:**

- 1.- Los accidentes y enfermedades causadas por dolo del trabajador o fuerza mayor extraña al trabajo.
  
- 2.- Incapacidades preexistentes a la relación laboral comprobadas por examen médico pre-ocupacional y las que sean consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.-

### **PRESTACIONES DINERARIAS**

Todas las prestaciones dinerarias previstas en el sistema se abonarán al trabajador damnificado teniendo en cuenta **el Valor Mensual del Ingreso Base (V.M.I.B.)**

### **CALCULO DEL V.M.I.B.**

Para obtener el V.M.I.B. se debe efectuar la suma total de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, devengadas en los doce meses anteriores (incluye Sueldo Anual Complementario) a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicios, si es menor a un año, DIVIDIDO POR Los números de días corridos del periodo MULTIPLICADO POR 30.4

$$\text{Ej.: } \frac{\$ 5.800,00 \times 13}{365} = \$ 206,57 \times 30.4 = \$ 6.279,89$$

### **INCAPACIDADES LABORALES**

**a) INCAPACIDAD LABORAL TEMPORARIA**

**b) INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE**

**c) GRAN INVALIDEZ**

**\*La Incapacidad Laboral Temporaria** se produce cuando el trabajador se

encuentra afectado de una dolencia física o síquica, por un accidente de trabajo o enfermedad profesional que le impide temporariamente asistir a su empleo.

Cesa por: a) alta médica; b) declaración de Incapacidad Laboral Permanente; c) el transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante; d) por muerte del damnificado.-

\* **La Incapacidad Laboral Permanente**: Existe situación de Incapacidad Laboral Permanente cuando el daño sufrido por el trabajador ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa. Este grado de Incapacidad lo fija la Comisión Médica.-

Esta será total, cuando la disminución de la capacidad laborativa permanente fuere igual o superior al 66%, y parcial, cuando fuere inferior a ese porcentaje. A su vez tendrá el carácter de provisoria durante los 36 meses siguientes a su declaración. Este plazo podrá ser extendido por las Comisiones Médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.-

Vencidos los plazos anteriores, la Incapacidad Laboral Permanente tendrá carácter definitivo.-

\* **Gran Invalidez**: Existe situación de gran invalidez cuando el trabajador en situación de Incapacidad Laboral Permanente Total necesite la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.-

### **REGIMEN DE SANCIONES** **PARA A.R.T.; EMPLEADORES Y CIAS. DE SEGUROS DE RETIRO**

- **Incumplimiento de las obligaciones**: Multa de 20 a 2.000 MOPRE (Módulo Previsional).-
- **Incumplimiento de prestaciones por Asistencia Médica y Farmacéutica**: Art. 106 del C. Penal (Delito por Abandono de Personas).-
- **Omisión de abonar cuotas o declarar su pago**: Prisión de 6 meses a 4 años.
- **Incumplimiento de prestaciones dinerarias o de aportes a Fondo de Garantía y/o de Reserva**: Prisión de 2 a 6 años.-

### **PERSONAS JURIDICAS**

La pena de prisión se aplicará a Directores, Gerentes, Síndicos, Miembros del Consejo de Vigilancia, Administradores, Mandatarios o Representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible.-

## **PRESTACIONES DINERARIAS**

### **1) Incapacidad Laboral Temporaria**

-10 primeros días a cargo del empleador

**Prestación de pago mensual de salarios = art.. 208 LCT (conf. Dec. 1694/09)**

Es decir, que se abonará la misma suma que el trabajador debía percibir si continuaba prestando servicios, con más los incrementos que pudieren producirse, por acuerdo individual, plurindividual o colectivo.

### **2) Incapacidad Laboral Permanente**

#### **a) Parcial Provisional:**

**Prestación de pago mensual de salarios = art.. 208 LCT (conf. Dec. 1694/09)**

NO TIENE DERECHO A PRESTACIONES DEL SISTEMA PREVISIONAL.

#### **b) Parcial Definitiva inferior al 50%**

Prestación de **PAGO UNICO** equivalente a:

53 veces el V.M.I.B. multiplicado por el porcentaje de Incapacidad y por el coeficiente de edad, que resultará de dividir el Nro. 65 por la edad del damnificado a la fecha de la 1era. manifestación invalidante.-

TOPE MINIMO: \$ 180.000 X % I (Dec 1694/09)  
SIN TOPE MAXIMO

#### **c) Parcial Definitiva superior al 50% hasta 66%**

**RENTA PERIODICA: V.M.I.B. x % I.**

Con retenciones de Aportes hasta que el trabajador acceda a la jubilación por cualquier causa.-

SIN TOPE MAXIMO

Además una suma única como prestación complementaria de \$ 80.000 (conf. Dec 1694/09)

**d) Total Provisional:**

**Prestación de pago mensual de salarios = art.. 208 LCT (conf. Dec. 1694/09)**

**e) Total Definitiva:**

Prestaciones por retiro por invalidez SIPA.

+

**Renta Vitalicia: 53 V.M.I.B. x 65**  
**Edad**

TOPE MINIMO: \$ 180.000 X % I (Dec 1694/09)

SIN TOPE MAXIMO

Además: suma única prestación complementaria de \$ 100.000 (Dec 1694/09)

**f) Gran Invalidez**

Prestaciones por retiro por invalidez SIPA.

+

**Renta Vitalicia: 53 V.M.I.B. x 65**  
**Edad**

TOPE MINIMO: \$ 180.000 (Dec 1694/09)

SIN TOPE MAXIMO

Además: suma única prestación complementaria de \$ 100.000 (Dec 1694/09)

+

1 prestación de pago mensual de \$ 2000 (conf. Dec. 1694/09)

Se extingue con la muerte.

**g) Muerte**

Los derechohabientes del trabajador accederán a:

\* Pensión por fallecimiento s/ SIPA

**\* Prestación de pago mensual cuyo capital total**  
**equivaldrá a 53 x V.M.I.B. x 65**  
**edad**

TOPE MINIMO: \$ 180.000 (Dec 1694/09)

SIN TOPE MAXIMO

Además: suma única prestación complementaria de \$ 120.000 (Dec 1694/09)

Por Abogado Daniel Horacio Brain  
Profesor Cátedra Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de La Universidad Nacional de Córdoba,  
República Argentina  
Vocal de la Sala Décima de la Cámara del Trabajo  
de la Ciudad de Córdoba.