



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DE MAESTRÍA

**ANÁLISIS DE LA INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE EN LA LEY DE  
RIESGOS DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA CON EL ART. 212 DE LA LEY DE  
CONTRATO DE TRABAJO, EN LA REPUBLICA ARGENTINA.**

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Tesista: María Elina Fernandez.

Director: Julio Gómez Orellano.

Mendoza, 01 de agosto de 2022.





**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TESIS DE MAESTRÍA

**ANÁLISIS DE LA INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE EN LA LEY DE  
RIESGOS DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA CON EL ART. 212 DE LA LEY DE  
CONTRATO DE TRABAJO, EN LA REPUBLICA ARGENTINA.**

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Tesista: María Elina Fernandez.

Director: Julio Gómez Orellano.

Agradecimientos.

A mi director por el constante apoyo, disposición y sinceridad en esta tarea, a mi familia y socios, y a mis compañeros de maestría y profesores.

## ÍNDICE

Título.....	1
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	9
Palabras claves.....	9

## INTRODUCCIÓN

Introducción.....	11
1. Antecedentes .....	12
1. 1. Históricos-legislativos .....	12
2. Formulación del problema y fundamentación de su relevancia.....	14
3. Objetivos: general y específicos.....	16
3. 1. Objetivo general.....	16
3. 2. Objetivos específicos.....	17
4. Adelanto del planteo metodológico.....	17

## CAPÍTULO 1.

### DESARROLLO CRONOLÓGICO DE LA LEGISLACIÓN ESPECIAL SOBRE EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO.

#### 1. TÍTULO 1 Devenir histórico y categorías conceptuales. Origen de la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557.

1.1 Consideraciones generales. Antecedentes. Objetivos y ámbito de aplicación.....	19
1.2 Contingencias cubiertas por el Régimen de Riesgos de Trabajo.....	21
1.3 La reparación de daños ocasionados por infortunios laborales.....	25
a) Prestaciones en especie.....	25

b) Prestaciones dinerarias .....	26
• Incapacidad laboral temporal.....	31
• Incapacidad laboral permanente.....	31
• Incapacidad laboral provisoria.....	33

## **2. TÍTULO 2. Modificaciones a la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557.**

2.1 Decreto de Necesidad y Urgencia 1.278/00.....	35
2.2 Primavera del Derecho Laboral.....	38
2.3 Decreto 1.694/2009.....	39
2.4 Ley 26.773.....	41
a) Pago único .....	41
b) Incremento de una indemnización adicional.....	43
c) La opción excluyente y la acción civil .....	43
d) Ajuste periódico de las prestaciones dinerarias.....	45
2.5 Decreto Reglamentario 472/2014 .....	49
Anexo del decreto reglamentario .....	50

## **TÍTULO 3 Ley 27.348**

3.1 Algunas reflexiones sobre la situación actual.....	57
3.2 La reparación de daños ocasionados por infortunios laborales.....	59
a) Prestaciones en especie.....	59
b) Prestaciones dinerarias.....	60
• Incapacidad laboral temporal.....	60
• Incapacidad laboral permanente.....	62
3.3 Mora en el pago.....	65
3.4 Decreto de necesidad y urgencia 669/19.....	67
3.5 Financiamiento del Sistema .....	68

3.6 Adhesión de las provincias a las disposiciones contenidas en el Título 1 de la Ley 27.348...	69
--	----

## **CAPÍTULO 2.**

### **ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES. EL TRABAJADOR ENFERMO FRENTE AL DÉBITO LABORAL. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES.**

1. Introducción. Aproximación al tema. Antecedentes legislativos.....	73
2. Plazos. Liquidación de salarios por enfermedad.....	78
3. Aspecto procedimental. Aviso .....	81
4. Control del empleador .....	82
5. Recidiva y Suspensión disciplinaria y económica.....	87
6. Reserva del puesto laboral .....	88
7. Incapacitación permanente del trabajador derivada de un accidente o enfermedad inculpable.....	90
a) Incapacidad parcial .....	91
b) Incapacidad absoluta .....	93
8. Situación de despido del trabajador.....	98

## **CAPÍTULO 3.**

### **RELACIÓN ENTRE LA LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO Y EL ART. 212 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.**

1. Introducción. Análisis de los resultados obtenidos.....	101
2. Desvinculación o de coexistencia desvinculada.....	103
3. Complementación entre las normas sobre accidentes y enfermedades profesionales y Régimen de la Ley de Contrato de trabajo en la actualidad.....	104
a) Incapacidad temporaria.....	104

b) Reserva de puesto .....	108
c) Incapacidad permanente .....	109
• Incapacidad parcial.....	110
• Incapacidad absoluta.....	110
4. Legislación Chilena.....	111

#### **CAPÍTULO 4.**

##### CONCLUSIONES.

Conclusiones.....	117
Bibliografía consultada.....	121

## **Resumen.**

Examinaremos la protección de la parte trabajadora afectada por un accidente laboral o enfermedad profesional que continúa impedido de retornar a una actividad productiva, vencidos los años de incapacidad laboral temporal, motivo por el cual peligran la continuidad del vínculo laboral y tienen pocas posibilidades de acceder a algún beneficio o pensión no contributiva del régimen de Seguridad Social. A este respecto, es menester resaltar, la interconexión que se produce entre la Ley de Riesgos del Trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo, especialmente para los sectores con mayor necesidad pretendemos propender un mejoramiento de las normativas implicadas.

**Palabras claves:** accidente de trabajo, enfermedad profesional, prestaciones médicas, prestaciones dinerarias, incapacidad laboral temporal y permanente, parte trabajadora impedida, fórmula indemnizatoria, enfermedad inculpable, empleador, derechos y obligaciones.

**Abstract:**

We will examine the protection of the working party affected by an occupational accident or occupational disease that continues to be prevented from returning to a productive activity, after the years of temporary incapacity for work have expired, which is why the continuity of the employment relationship is in danger and they have few possibilities of accessing any benefit or non-contributory pension from the Social Security system. In this regard, it is necessary to highlight the interconnection that occurs between the Labor Risk Law and the Labor Contract Law, especially for the sectors with the greatest need, we intend to promote an improvement of the regulations involved.

**Key words:** work accident, occupational disease, medical benefits, monetary benefits, temporary and permanent work incapacity, disabled worker, compensation formula, inculpable illness, employer, rights and obligations.

## INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación, analizaremos la situación jurídica de la incapacidad laboral permanente en el Derecho Laboral Argentino desde 2012 hasta la actualidad desde el punto de vista teórico y empírico.

Un indicio preocupante fue la desigualdad en la reparación de los daños sufridos por el trabajador causados por siniestros laborales que presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación de incapacidad laboral permanente, que disminuyan o anulen su capacidad laboral o donde las consecuencias de un accidente o una enfermedad profesional pueden atentar profundamente al proyecto de vida del damnificado.

Sin dudas, para facilitar la adecuada reincorporación al trabajo se genera un gran impacto social, económico y humano ya que, después de un episodio de incapacidad laboral temporal o incapacidad laboral permanente, que es un proceso complejo, en donde influyen ciertos factores de edad, sexo, formación intelectual y actividad, que tiene alta incidencia en el vínculo contractual pudiendo llegar a su extinción.

Esta temática plantea numerosos problemas que analizaremos a lo largo de este trabajo con el fin de clarificar el punto de conexión entre la Ley de Riesgos de Trabajo y de la Ley de Contrato de Trabajo, específicamente la incidencia con el Art. 212. Dilucidando la resistencia que se genera entre los derechos y obligaciones de parte trabajadora y empleadora.

Asimismo, por la profundidad propositiva del presente trabajo, se pretende contribuir a la exposición de las transiciones que ha sufrido la temática dentro del ordenamiento jurídico, al ser notoria la necesidad que equilibre la desprotección de los derechos básicos de los trabajadores y reforzar el reconocimiento de los derechos que confieren protección a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad.

## **1. Antecedentes.**

### **1.1 Históricos-legislativos.**

Lo cierto es que la regulación del ámbito de Riesgos del Trabajo, es uno de los apartados más antiguos del Derecho Laboral.

En los primeros tiempos, nuestro sistema reglamentaba la materia de cobertura de riesgos del trabajo conforme las disposiciones del Código Civil, en donde la responsabilidad contractual del empleador, estaba limitada a la reparación de los daños producto o con motivo de la ejecución de tareas de la relación de dependencia siempre que sean causados por la acción antijurídica de la patronal. Esta conceptualización resultaba arbitraria para las víctimas que persiguen el cobro de una indemnización cuando sufrían daños causados por la alta exposición a los riesgos de actividades habituales, lícitas, promovidas por la industria.

Tal insuficiencia provocó que en 1915 se sancionara la Ley 9.688, que rigió hasta 1991, cuya principal característica era la responsabilidad objetiva e individual del empleador, bajo la teoría de la indiferencia de la concausa, que extendía la responsabilidad a las consecuencias inmediatas y mediatas derivadas de accidentes ocurridos durante el hecho o en ocasión del trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo, o cuando ocurra en el trayecto entre su lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o por cualquiera razón extraña al trabajo (Art. 1). En tanto, para las enfermedades profesionales se exigía la relación de causalidad y además era necesario que estuvieran enumeradas taxativamente por el Poder Ejecutivo. El monto indemnizatorio, que debía pagar el empleador se calculaba de acuerdo al salario declarado y no a la gravedad de la peripecia sufrida ni de sus consecuencias, es decir el número cien (100) se dividirá por el número de años de edad del trabajador al momento del accidente y el coeficiente resultante se multiplicará por el equivalente a mil salarios diarios (Art. 8).

Luego, el 14 de noviembre de 1991 fue sancionada la Ley 24.028, con similar redacción, que en términos generales continúa con el sistema de responsabilidad objetiva para la cobertura de los daños a la salud sufridos por trabajadores como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, basado exclusivamente en la reparación.

No abundaremos más sobre ellas, ya que no es objetivo principal de esta investigación, sino simplemente ilustrar el modelo tradicional argentino de las Leyes 9.688 y 24.028, caracterizadas por reparación de los daños sufridos a la persona del trabajador causados por siniestros laborales y el deber del empleador de repararlos bajo el criterio de la responsabilidad objetiva individual. Dentro de este marco el mantenimiento del esquema reparatorio e indemnizatorio del daño producido, se efectuaba mediante pago único; los trabajadores estaban legitimados a recurrir por la vía civil de opción excluyente a fin de obtener un resarcimiento integral en caso de dolo o culpa de la patronal (Art.17) y los empleadores tenían la opción de contratar un seguro de accidentes.

Pues bien, en 1995, al cambiar totalmente el enfoque jurídico e incluir en el Derecho de la Seguridad Social el ámbito de Riesgos de Trabajo, se sancionó la Ley 24.557, promulgada el 3 de octubre de aquel año, superando las críticas del modelo anterior. Se trazó un novedoso régimen normativo con una visión orientada a la prevención de la siniestralidad y reparación de los daños derivados del trabajo. Uno de los aspectos más relevantes fue incorporar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo como principal responsable del otorgamiento de prestaciones dinerarias y en especie; y como colaboradoras en la fiscalización del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo y asignar a las Comisiones Médicas, que ya habían sido creadas por la Ley 24.241 de Jubilaciones y Pensiones, la facultad determinar la naturaleza laboral del accidente o enfermedad profesional, el carácter y grado de incapacidad, el contenido y alcance de las prestaciones.

Asimismo, desde la sanción de la ley hasta el presente se han dictado cerca de un centenar de normas complementarias, reglamentarias, aclaratorias y modificatorias (decreto de necesidad y urgencia 1.278/00, decretos, resoluciones, disposiciones, etc.), que forman un conjunto de dificultoso estudio y seguimiento, al que se le suman, las Leyes 26.773, que aprueba el denominado “Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” y 27.348, llamada “Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo”, que introduce modificaciones parciales al régimen de riesgos de trabajo, en otras palabras, no deroga sino complementa a las anteriores.

De acuerdo a la regulación legal actual de la Ley de Riesgos del Trabajo, en el supuesto que analizamos, es decir un trabajador que es dado de alta médica, y que padece más del cincuenta por ciento (50%) de incapacidad laboral de la total obrera, y habiéndose agotado el plazo de dos (2) años, estipulado para la incapacidad laboral

temporal, y que lamentablemente por el daño sufrido está impedido de continuar con sus tareas habituales, y sin suficiente certeza sobre el grado de disminución de su capacidad laborativa y que por su delicada situación de salud, espera alguna mejoría o empeoramiento definitivo de su grado de minusvalía.

Por consiguiente, agotada la prolongación de incapacidad laboral temporaria, y ante la irreversibilidad de la dolencia, o cuando no existan razonables posibilidades clínicas y científicas de que el trabajador recupere su capacidad laborativa, se produce de este modo una dificultad o impedimento, en la reinserción en su puesto laboral, hipótesis que impacta con la posición sostenida a favor de la teoría del proyecto de vida y que a su vez que pone en peligro la continuidad de la relación laboral que puede provocar la baja laboral.

Comúnmente finalizado el trámite administrativo obligatorio ante la Comisión Médica Jurisdiccional, y ante manifestación de disconformidad con el porcentaje de incapacidad laboral o monto indemnizatorio, mientras se halla bajo tratamiento médico en búsqueda de alguna evolución, a partir de la modificación introducida por el decreto 472/2014 en la reglamentación del Art. 2 de la Ley 26.773 el trabajador deja de percibir la prestación dineraria mensual, que le permitía subsistir durante el trámite del proceso laboral, creando una laguna o vacío legal que esta tesis intenta subsanar.

Escenario donde los trabajadores se encuentran en la peor situación o atravesando la vida que les queda por delante deben preocuparse en obtener ingresos personales por cuenta y riesgo propio, bajo síntomas incapacitantes, y además tiene dificultad de poder reinsertarse en el mercado laboral.

En efecto, estamos en presencia de una situación que debe ser analizada a luz de los preceptos constitucionales.

## **2. Formulación del problema y fundamentación de su relevancia.**

La realidad demuestra que, con frecuencia, en los múltiples casos de accidentes o enfermedades graves y bajo tratamientos prolongados, que ocasionan una disminución de las aptitudes del trabajador, sucede que, a los pocos días o meses de retomar su puesto laboral, reaparecen nuevamente los síntomas de la enfermedad o se produce un agravamiento de la patología.

Desde esta perspectiva, proponemos visualizar la tensión que se genera entre los derechos y obligaciones del trabajador y del empleador, que puede provocar el interés en extinguir la relación laboral.

La insuficiencia en la tutela del supuesto fáctico, refleja una de las preocupaciones que motiva a realizar la presente investigación, ya que en la actualidad, existen trabajadores-siniestrados con indicación de recalificación, y/ o por motivo de los problemas de salud son despedidos injustificadamente en un transcurso de tiempo muy próximo a la primera manifestación invalidante de su enfermedad profesional y/o a la determinación de incapacidad laboral, en cuyas condiciones carecen de previsiones legales concretas y se encuentran en estado de desprotección contractual, liberando de obligaciones a las aseguradoras en menoscabo al derecho a trabajar desde la óptica de la dogmática del Derecho Laboral y la Seguridad Social.

Al prescindir de la etapa de transitoriedad, a la cual se la conoce, como aquel período, en el cual las ARTs realizan un seguimiento más estricto en la rehabilitación, evalúa las aptitudes y conocimientos del trabajador a fin de verificar si son las demandadas para el puesto de trabajo, genera que las víctimas de los infortunios laborales que se encuentren bajo una lesión orgánica que le produzca una perturbación funcional que forjan un cambio en la vida de la persona para su ocupación habitual o para cualquier actividad profesional, tengan que iniciar acciones judiciales.

No obstante lo expuesto, la alteración del estado de salud y la pérdida temporal de ingresos son las eventualidades que debe enfrentar el trabajador siniestrado, puesto que, en cualquier momento se puede producir la extinción del contrato laboral por un hecho ajeno a la voluntad de las partes.

En dicho marco, el distracto podría consolidar la inclusión de esta causa discriminatoria por razones de enfermedad.

En este contexto, han surgido situaciones poco claras y cabe preguntarse:

- ¿Existe verdaderamente un Sistema de Seguridad Social tendiente a cubrir contingencias?
- ¿La incapacidad laboral permanente cumple con las ordenanzas constitucionales?

- ¿Cuáles son los puntos de conexión entre la Ley de Riesgos del Trabajo y de la Ley de Contrato de Trabajo? (específicamente la incidencia con el Art 212 Ley de Contrato de Trabajo)
- ¿El régimen actual atenta al proyecto de vida del damnificado?
- ¿Se refuerzan las normas de recalificación de las enfermedades y accidentes de trabajo?
- ¿Es posible incorporar contractualmente una norma que refuerce la protección para las incapacidades permanentes parciales?

Ante la constatación de dicha problemática, creemos que es perfectamente admisible que frente a estas circunstancias, tal como se explica en los objetivos generales proponer una solución diferente, con normas mínimas dentro del régimen de las prestaciones que deben otorgarse, haciendo hincapié en el acceso e igualdad de oportunidades ante la desigualdad económica y contractual para el trabajador que padece incapacidad laboral superior al cincuenta (50) % y menor a sesenta y seis (66) %, en correspondencia con el resto de los trabajadores siniestrados.

Solo una nueva revisión puede garantizar los derechos humanos fundamentales y reforzar la promoción y el mantenimiento de las capacidades y posibilidades físicas, mentales, sociales y profesionales de los trabajadores accidentados en todas las ocupaciones, legítimos destinatarios de la declaración de incapacidad laboral permanente, a fin de recuperar su capacidad de ganancia.

### **3. Objetivos: general y específicos.**

Los objetivos del presente proyecto de tesis son los siguientes:

Generales.

- El presente trabajo de investigación busca: Describir la situación jurídica de la incapacidad laboral permanente por la Ley de Riesgos del Trabajo, N 24.557, y sus modificatorias, Ley 26.773 con el respectivo decreto reglamentario 472/2014 y Ley 27.348 junto con la Resolución E 899/2017 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Proponer lineamientos para situaciones en las cuales, el trabajador, después de cumplir con el tratamiento prescrito y dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación de incapacidad laboral permanente, que disminuyan o anulen su capacidad

laboral o donde las consecuencias de un accidente o una enfermedad profesional atenten profundamente al proyecto de vida del damnificado.

Específicos.

- Analizar la Ley de Riesgos de Trabajo con sus modificatorias, según la normativa aplicable en el Derecho Argentino. A tal fin se procurará profundizar en la incapacidad laboral permanente y su incidencia con la Ley de Contrato de Trabajo.
- Verificar si verdaderamente se protege el bien jurídico tutelado, que es, nada más, ni nada menos, que la salud e integridad psicofísica del trabajador.
- Comprobar si las prestaciones médicas, dinerarias y la indemnización alcanzan una justa composición de derechos e intereses.
- Relevar los criterios sobre la temática, en el Derecho Comparado, particularmente con el Derecho Laboral de nuestro país vecino, Chile.
- Sugerir soluciones novedosas a los problemas que plantea nuestra legislación.

#### **4. Adelanto del planteo metodológico.**

El método por aplicar, será de característica preponderantemente cualitativa, en tanto se empleará el análisis de documentos normativos y recopilación de fallos jurisprudenciales nacionales y puntualmente de la Provincia de Mendoza, y de artículos de revistas especializadas en derecho laboral sobre el tema.

Se desarrollará con una finalidad aplicada, con el doble propósito de describir la situación jurídica de la incapacidad laboral temporal y permanente prevista por la Ley de Riesgos del Trabajo, sus modificatorias y decretos reglamentarios circunscriptos al territorio de la República Argentina y proponer nuevos lineamientos a la situación jurídica planteada.

El estudio se define desde una doble profundidad, analítico-descriptivo y propositivo, ya que en una primera instancia se examinarán los antecedentes normativos doctrinarios y jurisprudenciales nacionales y provinciales en la materia. En una segunda instancia se buscará formular un avance hacia el tópico. Las fuentes serán mixtas, dado que se consultarán tanto los textos de las leyes, doctrina y jurisprudencia al respecto.

En cuanto a su extensión o amplitud se llevará a cabo una investigación de alcance macro, ya que se estudiará la evolución de la incapacidad laboral permanente en la República Argentina desde 2012, y las consecuencias que genera. Se realizará un análisis del tópico, en todas las áreas, identificando las más frecuentes, su evolución y en particular la vinculación con la Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país.

Finalmente, respecto del aspecto temporal, si bien resulta necesario efectuar una revisión histórica del tema por abordar, la investigación se efectúa con un carácter sincrónico, de fuente secundaria, partiendo de las diversas teorías que existen al respecto, de autores destacados del Derecho Laboral, con proyección a futuro, primordialmente por el hecho de que es el momento histórico vigente el que plantea la necesidad de una revisión de la protección a la persona que trabaja.

## **CAPÍTULO 1**

### **DESARROLLO CRONOLÓGICO DE LA LEGISLACIÓN ESPECIAL SOBRE EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO.**

#### **TÍTULO 1: Devenir histórico y categorías conceptuales. Origen de la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557.**

##### **1.1 Consideraciones generales. Antecedentes. Objetivos y ámbito de aplicación.**

Con el objetivo de simplificar su análisis y comprensión, resulta conveniente explicar desde un punto de vista global, cómo está constituido el Sistema Único de la Seguridad Social:

- Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones
- Sistema Nacional de Seguro de Salud
- Sistema de Riesgos de Trabajo
- Sistema de Asignaciones Familiares
- Sistema Integral de prestaciones por desempleo.

Dentro de este marco, se intenta introducir algunos de los antecedentes históricos relevantes en el tópico de estudio, como planteamos al inicio, a mediados de la década de los noventa con la sanción de la Ley de Riesgos de Trabajo (LRT) 24.557, desde una visión integradora, nos referimos, a lo expuesto hace años por Vázquez Vialard:

“Pero, con motivo de la evolución que ha tenido en el país la legislación de los Riesgos de Trabajo, toda la regulación de los accidentes de trabajo y enfermedades que derivan del trabajo ha sufrido importantes cambios. Principalmente poniendo el foco en que “las relaciones del trabajo, así como

las de la vida socioeconómica, tienen por objeto satisfacer las necesidades del hombre y facilitar su desarrollo como persona”<sup>1</sup>.

En particular observamos la sucesión de un sistema que en años preliminares se encontraba arraigado en el derecho del trabajo por uno incluido en el terreno de la seguridad social. Consecuencia de ello, en el Capítulo I, titulado Objetivos y ámbito de aplicación de la ley, dispuso en el:

Art. 1. Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.
2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):
  - 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<sup>2</sup>.

Al dejar atrás la concepción privatista y adentrándonos en el marco referencial del derecho de la seguridad social, el régimen jurídico en materia de accidentes y enfermedades profesionales se nota influenciado por una cosmovisión humana, que coloca al trabajador como sujeto preferente de tutela y en la proyección social que este tiene.

Esta concepción sobre bases ciertas, demuestra de manera concluyente que ante cualquier riesgo que afecte el derecho a la vida y el pleno goce de la salud, debidamente reconocidos en la Carta Fundamental, requiere una apreciación objetiva en la prevención y en la reparación por las afecciones que sufrió.

A la luz de los objetivos de privilegiar la prevención y en su caso la reparación del daño, dentro de sus perspectivas de acción, implican un progreso significativo no

---

<sup>1</sup>Vázquez Vialard, A. (1999). Derecho del trabajo y la seguridad social Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Editorial Astrea.P.3.

<sup>2</sup> Artículo 1. Ley 24.557 texto original. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>.

solamente desde el punto de vista económico, sino y esencialmente en la perspectiva humana, implícitamente acompañada por la restitución de la salud en el mayor grado posible y por la readaptación que consiste en proporcionar los medios de orientación, formación profesional y reasignación de nuevas tareas compatibles con su capacidad física, intelectual y profesional para que los trabajadores afectados puedan obtener, ejercer y conservar el empleo adecuado a fin de recuperar su capacidad de ganancia.

Resulta fácil advertir que la inclusión de la LRT en el Derecho de la Seguridad Social, hace plenamente aplicables los principios cardinales de aquel, tales como el principio de orden público al ser de obligatorio cumplimiento. El principio de universalidad, al incluir a todos los dependientes, sean privados o públicos, empleados del servicio doméstico Art. 2 de la LRT. El principio de integralidad al asegurar una prestación en especie, equivalente a la remuneración, por estar impedido de ejercer el derecho humano de trabajar. Y el principio de solidaridad al consagrar la responsabilidad en cabeza del empleador por el hecho o en ocasión de trabajo, a partir del momento en que el trabajador se pone a su disposición, la que efectivamente nace desde el momento en que empieza a trasladarse al trabajo y hasta que retorne a su hogar; y subsidiariamente cuando la relación laboral se halla suspendida o terminada aparece la responsabilidad social a través del ejercicio del poder del Estado.

## **1.2 Contingencias cubiertas por el Régimen de Riesgos del Trabajo.**

Uno de los aspectos más relevantes en la construcción de un nuevo escenario de protección social fue incorporar a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y ART Mutual o mediante el régimen de autoseguro como principal responsable del otorgamiento de prestaciones dinerarias y en especie; y como colaboradoras en la fiscalización del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

En el Capítulo III la Ley 24.557, sistematiza las “contingencias y situaciones” que son alcanzadas por la cobertura de riesgo del trabajo. Para tener un hilo conductor de análisis, recurrimos al diccionario de la Real Academia Española, que expresamente expone que se entiende por contingencia aquella: “posibilidad de que algo suceda o no suceda”<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Real Academia Española. Disponible en <https://dle.rae.es/contingencia>.

Por lo tanto, en el Art. 6<sup>4</sup> de la misma, define con precisión los dos supuestos contemplados que gozan de cobertura:

- accidentes de trabajo

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

Básicamente, este enunciado contiene los elementos esenciales de él, es decir, que el trabajador accede a la cobertura especial de riesgos laborales en la medida que el siniestro sea súbito y violento, protección fundada en el simple hecho de que ocurra “por el hecho o en ocasión del trabajo” o “en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo” denominado accidente in itinere.

Al respecto Corte y Machado han dicho que el vocablo trayecto refiere en nuestra lengua "un espacio que se recorre o puede recorrerse desde un punto a otro y a “la acción del recorrerlo”<sup>5</sup>... "

Desde luego, como sostiene el Dr. Cisilotto Barnes, juez de la Sexta Cámara de la Primera Circunscripción Judicial, pero en razón de que el accidente "in-itinere" acontece fuera de las posibilidades del control directo del empleador, la relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, debe apreciarse con criterio estricto y recaer como peso probatorio sobre quien lo invoca como hecho eficiente productor de consecuencias indemnizatorias a través de pruebas concretas y terminantes. Así lo ha sostenido acertada y pacíficamente la doctrina y la jurisprudencia (C.N.A.T. Sala VIII, "D.T." 1.987-A-437; Sala II, "D.T." 1.986-A-425).

---

<sup>4</sup>Artículo 6. Ley 24.557. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

<sup>5</sup> Corte-Machado; Siniestralidad Laboral Ley 24.557. P. 283. Citado por Etala Carlos Alberto. ( 2002=. "El Derecho de la Seguridad Social". Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Cobertura de riesgos del trabajo. Obras Sociales. Asignaciones Familiares. Desempleo. 2 Edición Actualizada y ampliada. Ciudad De Buenos Aires. Ed. Astrea. P. 227.

En virtud de ello, y como ya ha sido manifestado anteriormente por este Tribunal (en autos N 26.958, caratulados: "Villegas Verónica C/ La Segunda ART S.A P/ Accidente" entre otros), debe surgir de la interpretación de los hechos la certeza que se cumplen los siguientes requisitos: a) concordancia cronológica: o sea que el hecho se produce en el recorrido habitual realizado por el trabajador, sin haberlo interrumpido, b) concordancia topográfica: que el recorrido habitual no sea alterado por motivos particulares, respetando el trayecto "normal" y c) elemento etiológico: que la vía elegida no haya sido interrumpida por un interés particular (a excepción de los que recepta la L.R.T. y que se hayan efectuado las comunicaciones exigidas por la norma)<sup>6</sup>.

- enfermedades profesionales

Al regular, las enfermedades profesionales en referencia a lo anteriormente transcrito, la ley no adopta un concepto descriptivo, por el cual pueda identificarse la enfermedad, sino que usa un criterio de enunciación legal, pensamos que se pudo haber seguido la misma línea de protección amplia.

Lo más interesante es que al consagrar un sistema cerrado de enfermedades profesionales, mediante un listado elaborado por el Poder Ejecutivo a través del cual se especifica un proceso de reconocimiento que contiene varias etapas: el agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional dejando al descubierto las que no incluidas en el listado (Art 6 inc. 2). Simultáneamente la litigiosidad sería la única oportunidad de romper con esa estructura discriminatoria.

Dentro estas precisiones conceptuales, cabe agregar las dos contingencias excluidas, que luego de años de su promulgación aún continúan vigentes: las motivadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo y las incapacidades del trabajador preexistentes al comienzo de la relación laboral las que deben estar debidamente acreditadas en el examen preocupacional formalizado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación. (Art.6 inc. 3)

---

<sup>6</sup> Rubina Margarita Elisa c/ Swiss Medical ART S.A. P/ Accidente. Expte.: 154614. Sentencia. 6 Cámara Laboral. Primera Circunscripción. Magistrado/s: Rumbo, Cisilotto Barnes fecha: (25 de setiembre de 2018). Disponible en la oficina de jurisprudencia del poder judicial de la provincia de Mendoza.

Si equiparamos esta noción con la que propone Protocolo del Convenio de la OIT 155<sup>7</sup>, al referirse a las contingencias cubiertas dentro del marco de seguridad y salud de los trabajadores, a nuestra opinión, la normativa nacional mantiene la definición dentro de las recomendaciones expresadas a nivel internacional, por ello nos parece adecuado mencionar el Art.1 para mayor claridad:

- (a) el término "accidente del trabajo" designa los accidentes ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o no mortales;
- (b) el término "enfermedad profesional" designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral;
- (c) el término "suceso peligroso" designa los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general;
- (d) el término "accidente de trayecto" designa los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y:
  - (i) la residencia principal o secundaria del trabajador;
  - (ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o
  - (iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración.

Como lo demuestra el sistema estas pautas pueden considerarse alcanzadas dentro de la normativa supraconstitucional instrumentada, en el Convenio 102 "Norma Mínima de la Seguridad Social en el Trabajo", ratificado por la Ley 26.678 en el año 2011. Por supuesto, como su nombre lo indica, establece pautas mínimas admitidas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, de desempleo, de vejez, de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, familiares, de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes, pero no dispone la forma de lograr estos objetivos, por ende, cada Estado miembro, las implementará.

Queda claro entonces, que ya determinada la órbita de cobertura de la LRT, el resto de los accidentes o enfermedades quedarán cubiertos conforme lo previsto en el Capítulo I, Título X de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): "De los accidentes y

---

<sup>7</sup> Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312338](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338)

enfermedades inculpables” que será analizado en el Capítulo siguiente. Empero aclaramos que al margen del valor que merezca la terminología “enfermedad inculpable”, en la práctica esta calificación es utilizada por las ARTs o por las Comisiones Médicas al momento de eludir su responsabilidad al rechazar una enfermedad por considerar que tiene causa u origen ajeno al ámbito laboral o por estar fuera del listado.

### **1.3 La reparación de daños ocasionados por infortunios laborales.**

#### **a) Prestaciones en especie.**

De este modo, ante la desafortunada ocurrencia de un infortunio laboral producto del ejercicio de su ocupación habitual, el Art. 20 de la LRT enumera las prestaciones en especie que las ARTs o el empleador autoasegurado deberán brindar a los trabajadores, las cuales desarrollaremos a continuación.

Inmediatamente después de recibida la denuncia efectuada por la propia víctima o algún representante de la parte empleadora, el trabajador afectado, sin perjuicio de la aplicación del decreto reglamentario 717/96, recibirá:

1- Asistencia médica y farmacéutica, que consiste en brindarle atención y cobertura médica necesaria, suministro de medicamentos, estudios médicos complementarios conforme al diagnóstico (por ejemplo, radiografías, resonancias magnéticas, electromiogramas etc.) gastos de traslado, internación y cirugía.

2- Prótesis y ortopedia que consiste en proveer aquellos aparatos ortopédicos, por ejemplo, collarín, bota Walker, muletas, cabestrillos, sillas de rueda, o el material de osteosíntesis necesario durante el tratamiento médico etc.

Etala sostuvo que el deber de proveer dichos aparatos proviene del Convenio 17 de la OIT, sobre la indemnización por accidentes del trabajo, de 1925, ratificado por la República Argentina por ley 13.560 de 1949, que en su art. 10 otorga a las víctimas de los accidentes de trabajo el derecho al suministro por el empleador o por el

asegurador de los aparatos de prótesis o de ortopedia cuyo uso se considere necesario <sup>8</sup>.

3- Rehabilitación incluye tratamientos médicos y kinesiológicos de acuerdo a las necesidades fisiológicas del trabajador afectado tendiente al desarrollo de la capacidad funcional y psicológica hasta lograr la recuperación del más alto nivel de potencial físico.

Conforme al plazo determinado por ley, las prestaciones ut supra mencionadas, se otorgarán a los trabajadores incapacitados en forma gratuita hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes.

4- La recalificación profesional está íntimamente vinculada con unos de los interrogantes que esta investigación trata de verificar. Por ello, en concordancia con las premisas que nos orientaron será estudiada conforme a su instrumentación específica.

La resolución 216/2003, modificada por la resolución 1.300/2004 establece las pautas mínimas a seguir en el proceso de recalificación profesional que las ARTs o los empleadores autoasegurados tendrán a su cargo.

Tal es así que en su Art. 1 define a la recalificación profesional como:

Un proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios —especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva— para que los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades profesionales puedan obtener, ejercer y conservar un empleo adecuado. Asimismo, se considera Trabajador Impedido a aquella persona que por causa de accidente de trabajo o por una enfermedad profesional está substancialmente impedida para realizar la tarea que efectuaba previo a dicho acontecimiento en las condiciones en las que la realizaba<sup>9</sup>.

Destacamos que el objetivo de la misma, es “la restitución del trabajador a la vida laboral activa a través de la reinserción en una actividad que resulte adecuada a las

---

<sup>8</sup> Etala Carlos Alberto. (2002). “El Derecho de la Seguridad Social”. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Cobertura de riesgos del trabajo. Obras Sociales. Asignaciones Familiares. Desempleo. 2 Edición Actualizada y ampliada. Ciudad De Buenos Aires. Ed. Astrea P. .260

<sup>9</sup> Resolución 216/2003. Establécense pautas mínimas a seguir en el proceso de Recalificación Profesional que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o Empleadores Autoasegurados tendrán a su

capacidades remanentes del siniestrado, sea aquélla ejercida en relación de dependencia o en forma independiente, y que lo habilite a recibir por esta actividad una remuneración apropiada de acuerdo a la legislación vigente”<sup>10</sup>.

El Art. 7<sup>11</sup> de la misma, establece las etapas del plan de recalificación profesional.

a) Evaluación: Se determinarán las capacidades y posibilidades físicas, mentales, psicosociales y profesionales que posee el afectado, realizando el profesiograma correspondiente. Se evaluará la capacidad funcional residual y las aptitudes del trabajador con el fin de establecer su posible desempeño profesional cuando se encuentre en condiciones efectivas de reiniciar su vida laboral.

b) Orientación: se efectuará un pronóstico con relación a las actividades que el damnificado pueda y quiera desarrollar, de acuerdo a las posibilidades de formación profesional, de empleo existentes o necesidades laborales en la zona donde habita o donde pueda desarrollarlas.

c) Análisis Ocupacional y Adecuación del Medio Laboral: para la reubicación laboral, se relevarán los posibles puestos de trabajo valorando los requerimientos y oportunidades concretas de éstos y su entorno con el objeto de adecuar, en caso necesario, el medio laboral para ser ocupado por el siniestrado. Tal adecuación debe comprender infraestructura técnica que asista o supla movimientos y/o funciones que el trabajador no pueda ejecutar.

d) Capacitación: se aplicarán, siempre que las condiciones físicas y educativas lo permitan, los principios y métodos de formación utilizados para la capacitación de trabajadores no siniestrados. Se adoptará formación personalizada sólo en casos en que el siniestrado no pueda ser capacitado junto a los demás trabajadores no siniestrados. Se implementarán métodos y técnicas adecuadas al tipo de impedimento causado por el accidente o la enfermedad profesional de que se trate. En función de los diferentes grados de impedimento, niveles de formación, instrucción y aptitudes de los trabajadores, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o empleadores

---

cargo. Bs. As., 24/4/2003. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/84507/texact.htm>.

<sup>10</sup> idem

<sup>11</sup> Bi idem.

autoasegurados deberán ofrecer al damnificado un menú de posibilidades para ser capacitados.

El proceso de capacitación estará orientado a que el trabajador siniestrado logre la aptitud que le permita mejorar su oportunidad de reintegrarse a la vida laboral activa, sobre la base de una tarea igual o superior a su nivel de formación previo al del accidente. La capacitación no será inferior a los TRES (3) meses, y su plazo máximo corresponderá a UN (1) año, con una carga horaria no inferior a TREINTA (30) horas mensuales, salvo excepciones que serán evaluadas y autorizadas por el Subgerente de Control de Prestaciones de esta S.R.T.

e) Colocación: Se promoverá la reinserción del trabajador siniestrado al puesto de trabajo que ocupaba en el mismo establecimiento; de no ser posible, se evaluará a través de las habilidades del damnificado la posibilidad de reinserción laboral en otro puesto de trabajo. El responsable de Recalificación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado elevará al empleador o al responsable de recursos humanos de la empresa, en su caso, un informe donde se especificarán los resultados del análisis ocupacional y de puestos de trabajo para los que estaría calificado según lo indicado en el inciso c). La Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado solicitará a la empresa o, en su caso, al responsable de recursos humanos de la misma, que informe dentro de un plazo no superior a los QUINCE (15) días hábiles, si dará curso a la reubicación laboral y, de no ser posible dicha reubicación, indicará los motivos que imposibilitan la misma. Tratándose de este último supuesto, el damnificado será capacitado en un nuevo oficio debiendo recibir las herramientas adecuadas para poner en práctica su nueva instrucción; de verificarse que el trabajador conozca un oficio previo y conserve las capacidades funcionales para ejercerlo, se lo proveerá de las herramientas suficientes para que pueda desempeñarlo. En todo caso la A.R.T. o el Empleador Autoasegurado estará obligado a cubrir el valor de las herramientas hasta la suma equivalente en PESOS de VEINTICINCO (25) MOPRES".

f) Seguimiento: el Área de Recalificación Profesional de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado realizará, por un período de SESENTA (60) días a partir del reingreso laboral del damnificado, el

seguimiento de la reubicación laboral a fin de verificar las condiciones de trabajo, remitiendo informe de esta evaluación a la S.R.T. En aquellos casos en los que el trabajador haya sido capacitado, se remitirá la certificación que acredite la finalización de la misma y, de corresponder, la constancia de la entrega de herramientas.

En sintonía a lo antedicho y ante una posible peligrosidad en la continuidad de la relación laboral que puede provocar la baja laboral y al entrar en el examen de las cuestiones propuestas y en respuesta a nuestro interrogante, advertimos que la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos permite garantizar la continuidad del vínculo con las perspectivas de empleo, en prosperidad con el proyecto de vida, nivelando hacia los parámetros determinados en normas internacionales.

Lo que aquí resulta importante, es destacar que la alteración del estado de salud y la pérdida temporal de ingresos son las consecuencias que la víctima debe enfrentar puesto que, en cualquier momento se puede producir la extinción del contrato laboral por un hecho ajeno a la voluntad de las partes

En este estadio, observamos una desventaja para trabajadores que no padecen la incapacidad laboral necesaria para acceder a este beneficio, pero carecen de medios económicos para enfrentar una capacitación y/o formación.

#### **b) Prestaciones dinerarias.**

Junto con las prestaciones en especie, el trabajador percibe “Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.” consagradas en el Capítulo IV, de la LRT en el Art. 11, apartado 1.

Para la cuantificación del pago de los salarios caídos, se utiliza una fórmula que toma como base el ingreso base mensual del contrato de trabajo al tiempo de ocurrido el siniestro, luego el importe que arroje el promedio mensual de las remuneraciones sujetas a cotización correspondientes a los doce (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante o si tiempo de prestación de servicio fuera menor a un año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado, luego se multiplica la cantidad obtenida por 30,4<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup>Artículo 12. Ingreso base. Ley 24557 (texto original).

1. A los efectos de determinar la cuantía de las prestaciones dinerarias se considera ingreso base la cantidad que resulte de dividir la suma total de las remuneraciones sujetas a cotización

$F$  (fórmula) = IBM = Sumatoria de las remuneraciones / número de días \* 30,4.

Aclarado lo anterior, el Art. 13 de la Ley 24.557, dispone que el pago de esta prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida para el pago de las remuneraciones a los trabajadores, en la Ley 20.744. En todo supuesto debe graduarse considerando la siguiente pauta: estará a cargo del empleador durante los primeros diez (10) días únicamente, y luego de ese plazo se traslada el peso de la obligación sobre la ART, quien además asumirá la obligación de brindar las prestaciones en especie en todos los casos. En su caso el responsable del pago abona las asignaciones familiares y retiene los aportes y efectuará las contribuciones con destino al Sistema de Seguridad Social.

El ajuste de esta compensación económica, metodológicamente, se determinaba por el Aporte Medio Previsional Obligatorio AMPO (MOPRE) en función del ingreso base mensual que percibía el accidentado al momento de la ocurrencia del infortunio laboral.

Como venimos explicitando, se trata de créditos legales de carácter alimentario, que se calculan, liquidan y ajustan de conformidad con las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones y si hacemos aplicación de dicho criterio queda claro que bajo la óptica del principio de integralidad, omite computar otros ingresos no remunerativos del trabajador.

Bajo un contexto inflacionario que repercute no solo en el crédito laboral sino en la economía en general, siendo cada vez más visible la brecha entre el monto que percibía un trabajador que se hallaban en la modalidad de baja laboral, con los que se encontraban en actividad, motivó el reclamo de los padecientes que no solo se vieron afectados física y/o psíquicamente, sino que también trasciende en su vida social, por ejemplo, cuando hablamos de una persona que es único sostén del hogar.

Lamentablemente algunas contingencias pueden dejar secuelas incapacitantes, entendiendo por tales, a las disminuciones de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar. A los efectos de determinar las prestaciones que le corresponden al damnificado la ley distingue dos tipos de incapacidades según el grado y alcance, como expondremos a lo largo trabajo, esta clasificación adquiere

---

correspondientes a los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante o al tiempo de prestación de servicio si fuera menor a un año, por el número de días corridos comprendidos en el período considerado.

2. El valor mensual del ingreso base resulta de multiplicar la cantidad obtenido según el apartado anterior por 30,4. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>

entonces preponderancia por el bien jurídicamente protegido por las normas legales en análisis.

- **Incapacidad laboral temporaria.**

Conceptualmente, Maza la define como el estado de alteraciones de salud que provoca un déficit funcional que impide laborar, pero que, por la naturaleza de la noxa, se espera que evolucione en sentido favorable o negativo, pudiendo curar sin dejar secuelas o consecuencias incapacitantes, definición a la que sólo podría agregarse, aunque parece estar esto implícito, que también podría curar con secuelas o consecuencias incapacitantes permanentes, según contempla el mismo inciso b, del apartado 2 del Art. 6<sup>13</sup>.

De acuerdo con el articulado, que manifiestamente define el supuesto de la incapacidad laboral temporaria, como un impedimento temporal durante el cual, la víctima de un accidente laboral o enfermedad profesional, no puede regresar a sus tareas habituales.

Esta incapacidad nace con la primera manifestación invalidante, momento a partir del cual, el afectado, comienza el periodo de baja laboral y percibe una prestación dineraria equivalente al salario y categóricamente establece las cuatro (4) circunstancias por las cuales finaliza la temporalidad es decir: por:

- a) Alta médica,
- b) Declaración de incapacidad laboral permanente,
- c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante y,
- d) Muerte del damnificado<sup>14</sup>.

- **Incapacidad laboral permanente.**

La incapacidad laboral permanente, será parte de un profundo análisis a lo largo de esta investigación. Pero a modo de introducción al tema, la norma dispone que es

---

<sup>13</sup> Maza. Manual básico.... cit., p. 76 Citado por Ackerman Mario (2017). Ley de Riesgos de Trabajo. Comentada y Concordada. Actualizada con Ley 27.348 y Resolución STR 298/2017. Santa Fe Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 309.

<sup>14</sup> Artículo 7. Incapacidad Laboral Temporaria, Ley 24557 (texto original). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/norma.htm>.

una disminución permanente de capacidad laborativa que padece el damnificado que sufrió una contingencia de naturaleza laboral. En este caso, la reducción anatómica o limitación funcional se determina mediante la tabla de valoración de incapacidades enumeradas en el decreto 659/96 y 658/96 más los factores de ponderación. Específicamente dependiendo de la determinación del grado de incapacidad laboral permanente supone analizar en forma expresa las tres clases:

1. las incapacidades parciales menores o iguales al veinte por ciento (20%), pagaderas mediante prestación dineraria de pago único,
2. las incapacidades parciales mayores al veinte por ciento (20%) y menores al sesenta y seis por ciento (66%), pagaderas en mediante la peculiaridad de renta periódica (Art. 14.2 del LRT)
3. e incapacidades totales mayores o iguales al sesenta y seis por ciento (66%), pagaderas en mediante la peculiaridad de renta periódica (Art. 15.2 de la LRT).

Llegado a este punto, surge la necesidad de aclarar conceptualmente cuando culmina el proceso incapacitante, osea, cuando se declara la definitividad, por las consecuencias jurídicas que ocasiona. Por ello, de una lectura literal del Art. 9 de la LRT, resulta que, vencido los plazos anteriores la incapacidad laboral permanente tendrá carácter definitivo y la parte trabajadora podrá reclamar la prestación dineraria para reparar los daños sufridos y originados por el infortunio laboral.

La definitividad, según la ley (en los Arts. 14 y 15), se producirá cuando se concreten las siguientes hipótesis:

a) La incapacidad que resulta acreditada como derivada del accidente de trabajo sufrido en ocasión de realizar tareas para su empleador. En otras palabras, las derivadas del nexo causal entre el hecho generador (accidente de trabajo) y el daño causado (incapacidad resultante), habilita al damnificado a exigir el pago de las indemnizaciones de pago único cuando la minusvalía es igual o inferior al veinte por ciento (20%) (Art. 14.2.a). La fórmula para determinar la cuantía será igual a cuarenta y tres (43) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultara de dividir el número sesenta y cinco (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

F(fórmula) = Pago único:  $43 \times \text{IBM} \times \text{CE} \times \% \text{ de incapacidad}$ , cuyo monto no puede ser superior al que surja de multiplicar  $(\$55.000) \times \% \text{ de incapacidad}$ .

b) cuando se vence el plazo de la incapacidad laboral provisoria y no hubiera recuperación del trabajador afectado.

En tal sentido, la Comisión Médica Jurisdiccional, se expide sobre la irreparabilidad de daño, determinando el carácter y el grado de la incapacidad (superior al veinte por ciento (20%) pero inferior al sesenta y seis por ciento (66 %), conforme a la tabla de evaluación de incapacidades de la LRT más factores de ponderación. Ante la evidente incapacidad parcial del trabajador, percibirá una indemnización en forma de renta periódica. De este modo, el importe de esta prestación será el equivalente al setenta por ciento (70 %) del ingreso base mensual, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y sujeto a las retenciones por aportes provisionales y del Sistema de Seguridad Social.

F = Renta periódica: 70 % del valor mensual del ingreso base x % de incapacidad.

c) cuando el grado incapacitante del trabajador fuera total (superior al sesenta y seis por ciento 66 %), se requiere la intervención de la Comisión Médica Jurisdiccional a los mismos fines mencionados anteriormente cumpliendo con el procedimiento establecido en el decreto 717/96. Y en este caso, el trabajador recibirá la prestación por invalidez que establezca el régimen previsional y con más una prestación de pago mensual complementaria que se liquida de conformidad a lo dicho anteriormente.

F = las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen provisional al que estuviere afiliado + prestación de pago mensual complementaria: 70 % del valor mensual del ingreso base x % de incapacidad.

En paralelo al escenario reformista, la Ley 24.557 tuvo que enfrentar los reproches que sobrellevan los trabajadores víctimas de infortunios laborales ante la desigualdad que ocasiona someterse al trámite administrativo obligatorio de las Comisiones Médicas de forma previa a la intervención del juez natural, concurriendo en todas sus instancias sin patrocinio letrado afrontando solos la estructura del sistema.

En este punto, resumimos que, dependiendo de la gravedad de la secuela, pueden presentarse diferentes situaciones ante las cuales las ARTs o empleador autoasegurado deberán efectuar el pago de las prestaciones dinerarias.

- **Incapacidad laboral provisoria.**

A lo antes dicho, hay que agregarle, otro instituto que debe tenerse en cuenta, ya que está vinculado con la concepción del trabajo humano con apoyo en principios de cooperación, solidaridad y justicia, también amparados por los arts. 14, 14 bis, 32, 33, y 75 inc. 18 de la Constitución Nacional, concurrente con el desarrollo de los derechos humanos en tanto dispone que los beneficios de la seguridad social tendrán carácter integral e irrenunciable, y es objeto de estudio.

Para abordar la temática, partimos de la definición aceptada por la mayoría de la doctrina, la cual es coincidente en reconocer que la denominada “etapa provisoria”, es una prestación dineraria de carácter provisorio, cuando el daño para su cabal conocimiento de disminución, requiere un tiempo más prolongado para su evolución y consolidación, e incumbe solamente a los damnificados por siniestros laborales que estén padeciendo Incapacidad Laboral Permanente, superior al cincuenta por ciento (50%), con el propósito de dar satisfacción a sus necesidades improrrogables y urgentes.

En lo concerniente a la etapa provisoria, la Ley 24.557, recepta en el Art.9<sup>15</sup> el presupuesto fáctico de una víctima de un accidente y/o enfermedad de trabajo, que por sus condiciones clínicas aún no ha logrado recuperarse, pese a cumplir con el tratamiento médico asistencial durante el tiempo prescrito, se presentan dos opciones: a) cuando existe certeza sobre el carácter definitivo de la incapacidad, el plazo de provisionalidad puede ser reducido; b) y cuando no exista certeza sobre la definitividad del porcentaje de disminución de capacidad laborativa, puede extenderse por un plazo de treinta y seis (36) meses siguientes a su declaración o por veinticuatro (24) meses más, (cinco (5) años en total).

---

<sup>15</sup> Artículo 9. Carácter provisorio y definitivo de la ILP. Ley 24.557.

1. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio 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.

En los casos de Incapacidad Laboral Permanente parcial el plazo de provisionalidad podrá ser reducido si existiera certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa.

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

2. La situación de Incapacidad Laboral Permanente (ILP) que diese derecho al damnificado a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del período de incapacidad temporaria. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

Partiendo de la voluntad del legislador de aquella época, precisamente, frente a estos supuestos, cuando los trabajadores estaban gravemente afectados, y la incapacidad aún no estaba determinada de forma fehaciente tienen derecho a percibir una prestación de pago mensual ajustándose en función del Art. 208 de la LCT, de acuerdo con la norma, esto sería, durante treinta y seis (36) meses o mientras dure la incapacidad laboral provisoria. Lo que sucede en la práctica, y en la generalidad de los casos, estos ingresos, son los que les permitían subsistir mientras enfrentan un juicio laboral que determine bajo criterios objetivos la pérdida de su capacidad para trabajar en su ocupación habitual o para cualquier actividad laboral, en procura de reconocer una mejor protección a la persona que trabaja.

Como señalamos en un principio, con fundamento en los derechos humanos aparece la finalidad de esta figura jurídica. A su vez, constituye rasgo característico de todo régimen de Seguridad Social, como es la protección y la prevención para salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador.

Claramente, estamos frente a una medida preventiva que se complementa con las prestaciones médicas, y por consiguiente no es una indemnización sino una prestación dineraria sustitutiva de ingresos.

En atención a lo mencionado, se intenta dar una solución a los trabajadores que, sufriendo un infortunio en su trabajo de manera repentina, notan como consecuencia una pérdida en su capacidad laboral de manera permanente, compensando esa evidente desventaja mediante una compensación económica de carácter salarial y facilitando una adecuada reincorporación al trabajo.

Notoriamente, hasta entonces, existía a nuestra opinión, una equiparación de la desigualdad o discriminación que transitan los trabajadores que no pueden volver a sus labores habituales. Lo que permitiría alcanzar una tutela efectiva de los derechos e intereses del trabajador accidentado y rehabilitado para alcanzar el valor supremo de todo ordenamiento jurídico que es la justicia, lo que simboliza, poner en escena el humanismo que deben suponer las relaciones laborales.

Situación lamentable que vive un trabajador siniestrado que no percibe el pago de salarios o pensiones y se halla ante la disminución de su calidad de vida, y como se verá posteriormente, hace aplicable la normativa de la LCT respecto al destino del vínculo laboral, obligando al empleador a su conservación durante un determinado plazo. No hay argumento alguno que justifique el desamparo legal.

## **TÍTULO 2: Modificaciones a la Ley 24.557**

### **2.1 Decreto de Necesidad y Urgencia 1.278/00.**

La rigidez del modelo de protección cerrado dejó a la vista sus inconsistencias técnicas, que fue objeto de modificación parcial por el DNU 1.278/00 publicado en el Boletín Oficial para fecha 03 de enero de 2001.

Después de cuatro años de vigencia del aquel régimen, se dictó el DNU 1.278/2000, con el intento de ajustar el monto de las prestaciones dinerarias y mitigar de este modo el creciente efecto negativo por el trato discriminatorio a las víctimas de infortunios y las tachas de inconstitucionalidad que el cuerpo normativo venía gestando en sede judicial.

En estas circunstancias, el decreto, dio respuestas al crecimiento de las acciones judiciales, "indudablemente el objetivo del citado decreto es reducir la presión, que un amplio sector de la doctrina y de la jurisprudencia han ejercido sobre la estructura central del régimen instaurado por la L.R.T. en el año 1995, como consecuencia de considerar que algunos aspectos de la misma vulneran preceptos y principios de la Constitución Nacional, de las constituciones provinciales y de diversos tratados internacionales"<sup>16</sup>.

Con la promulgación del decreto se pone en marcha un progreso importante respecto del régimen originario, en cuanto contempla el aumento de los topes indemnizatorios de cien mil (\$100.000) pasó a ciento ochenta mil (\$180.000), es decir que las prestaciones por incapacidad laboral permanente parcial y definitiva en ningún caso podían superar el monto que resultara de multiplicar ciento ochenta mil (\$180.000) por el porcentaje de incapacidad.

También prevé una mejora en la cuantía de las prestaciones dinerarias que se calculan multiplicando el salario base por cincuenta y tres (53) en vez de cuarenta y tres (43). Para los casos de muerte e incapacidades permanentes definitivas superiores al cincuenta por ciento (50%), a las prestaciones dinerarias se le adiciona una compensación de pago único, complementaria a la percepción de la prestación de pago periódico vigente.

---

<sup>16</sup> FOGLIA, Ricardo Arturo. (2001) "El decreto de necesidad y urgencia 1278/00 sobre la ley de riesgos del trabajo". Disponible en: <https://www.uart.org.ar/foglia-ricardo-arturo-el-decreto-de-necesidad-y-urgencia-127800-sobre-la-ley-de-riesgos-del-trabajo/>.

$F = 53 \times IBM \times CE \times \% \text{ de incapacidad}$ , esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar  $(\$180.000) \times \% \text{ de incapacidad}$  + si correspondiere compensación adicional de pago único.

Para los supuestos de fallecimiento del trabajador añade al listado de beneficiarios a los derechohabientes del trabajador que prueben que dependían de la víctima, y por último brinda un tratamiento especial para enfermedades no incluidas en el listado.

En sus considerandos observamos que este decreto pretende mejorar la protección de las contingencias. A tal efecto, modificó el Art. 6 original e incorpora un tratamiento especial para enfermedades no incluidas en el listado.

Esta disposición precisa el procedimiento que el trabajador debe enfrentar para determinar el carácter profesional de las patologías que sobrevenga por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo. Para ello deben cumplirse ciertas reglas: (Art. 2 b) del DNU 1.278/00).

- 1.- Exponer mediante petición fundada, de modo conducente la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con causa directa respecto de su padecimiento, la que será presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional.
- 2- La Comisión Médica Jurisdiccional se expedirá mediante resolución debidamente fundada en peritaje de rigor científico, previa producción de pruebas necesarias garantizando el debido proceso.
- 3- Es necesario que las patologías de la enfermedad profesional no sean consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores extraños al trabajo o imputables al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

Iniciado el procedimiento en las condiciones estipuladas y para el caso de que la Comisión Médica Jurisdiccional resuelva de manera positiva, es decir que acepte que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo notificará fehacientemente a la ART, quien, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del damnificado, deberá brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. (Art. 2 c) del DNU 1.278/00).

En este caso, la Comisión Médica Jurisdiccional elevará de inmediato su resolutive a la Comisión Médica Central, quien deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento para que convalide o rectifique dicha opinión. Para la primera

situación paralelamente establecerá el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren y con alcance individual puesto que no modifica el listado vigente. Para el caso en que no convalide la decisión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo.

A partir del pronunciamiento de la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza y contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido. (Art. 2 d) del DNU 1.278/00).

Más allá de las críticas, adherimos a la doctrina que comparte que este avance además de la adecuación y fortalecimiento del marco normativo alentaba la integración armónica con respeto a las garantías constitucionales, a fin de evitar situaciones de indefensión de un trabajador, ante una contingencia que altere su integridad laborativa y/o psicofísica.

## **2.2 Primavera del Derecho Laboral.**

Continuamos con el análisis y destacamos que la posibilidad de accionar civilmente ante un infortunio laboral, por lo general, trae consigo indemnizaciones que pueden ser más elevadas que las estimadas en la LRT, ya que al recurrir por vía civil se incluyen rubros como el daño moral, estético, psíquico, a la vida de relación, el derecho a la integridad personal, la protección de la honra y de la dignidad, del nivel de vida adecuado, de la familia y de la propiedad privada, por lo que permite reclamar por la integridad del daño que pueda causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo.

En la llamada “primavera del Derecho Laboral” la Corte Suprema de Justicia de la Nación, fue definiendo algunas cuestiones trascendentales que se venían manifestando. En efecto, en setiembre de 2004, algunas normas de la Ley 24.557 quedaron jurisprudencialmente derogadas.

Con los precedentes: “Castillo”, “Aquino”, “Milone”, la intervención de la Justicia del Trabajo puede producirse cuando haya o no pronunciamiento de la Comisión Médica. Por ello, los trabajadores comenzaron a prescindir el trámite administrativo previo ante las Comisiones Médicas planteando en el fuero laboral la inconstitucionalidad de los Art.8 inc. 3, 21,22 y 46 de la LRT; a solicitar la inconstitucional del Art. 39 cuando impedía obtener una reparación integral por los daños sufridos y a solicitar la

inconstitucionalidad de los Arts. 14 inc. 2 b) y 15 inc. 2, para las indemnizaciones previstas en forma de renta para las incapacidades más graves.

Uno de los núcleos centrales de estos fallos fue el de imponer un límite al ímpetu de legislador de aquella década, que se había permitido sancionar leyes suprimiendo garantías constitucionales bajo el escudo coyuntural de conveniencias económicas y políticas<sup>17</sup>.

Nueve años después, en el camino paralelo a las sentencias emanadas de múltiples tribunales del país, ya sea en primera o segunda instancia y de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, es dictado el decreto reglamentario 1.694/2009 que además de modificar y ajustar el importe de las prestaciones dinerarias, deja sin efecto los topes máximos de responsabilidad establecidos en los artículos 14, 15 y 18 mediante el decreto 1.278/00 y los convirtió en pisos mínimos. En otras palabras, el Poder Ejecutivo, sin invocar la prerrogativa que le otorga el Art. 99, inc. 1 y 3 de la Carta Magna, modifica por vía reglamentaria una ley dictada por el Congreso de la Nación.

Dentro de esa perspectiva cabe señalar algunos de sus aciertos al permitir el aseguramiento empresarial con suficiente solvencia económica y financiera y a la Administración Pública, y al mismo tiempo reconocemos sus atropellos, los que fueron receptados en numerosas sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cambiando el enfoque bajo los nuevos conceptos de la prevención, la reparación del daño y la rehabilitación del damnificado, todo ello abriendo el camino al acceso de la parte trabajadora damnificada a petitionar por sus derechos ante los jueces naturales.

### **2.3 Decreto 1.694/2009.**

El cambio regulatorio que se pone en marcha mediante el decreto 1.694/09, instala el incremento de los montos de las prestaciones dinerarias, y comenzó a partir de su publicación en el Boletín Oficial para fecha 05 de noviembre de 2009.

En sus considerandos, da cuenta que la modificación parcial del decreto 1.278/00, “no fue suficiente para otorgar a ese cuerpo legal un estándar equitativo, jurídico, constitucional y operativamente sostenible”. Reconoce que “a partir de la sentencia dictada por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, en autos "Castillo,

---

<sup>17</sup> "IIIº Congreso Nacional De Derecho Laboral" Panel: Riesgos E Infortunios Del Trabajo. Los Fallos De La Corte, Los Temas En Debate Y La Proyectoada Reforma. Horacio Schick. Disponible en [http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/p\\_16.pdf](http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/p_16.pdf).

Ángel Santos c/Cerámica Alberdi S.A." de fecha 7 de septiembre de 2004, la instancia judicial fue descalificando, en sucesivos fallos, varias de sus disposiciones por considerarlas inconstitucionales. (Milone, Juan Antonio c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/accidente Ley N° 9688, Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidentes Ley N° 9688, entre otros)"<sup>18</sup>.

Al indagar en los considerandos destacamos la mirada desde la concepción de la Teoría del riesgo social, al disponer como prioridad la restitución de la salud y capacidad del trabajador afectado por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, a lograrse con un mayor control de la calidad y cantidad de las prestaciones médicas.

La depreciación monetaria y el desfasaje financiero trae consigo la actualización de las cuantías de las compensaciones adicionales de pago único, previstas en el Art. 11, inciso 4, apartados a), b) y c), de la Ley 24.557 y sus modificaciones, a pesos ochenta mil (\$80.000), pesos cien mil (\$100.000) y pesos ciento veinte mil (\$120.000) respectivamente. (Art. 1 del DNU 1.694/09)

La pretendida mejora de las prestaciones dinerarias en los casos de incapacidad laboral permanente y muerte, se pone en vigor mediante la eliminación de los topes indemnizatorios para todos los casos y estableciendo el piso de ciento ochenta mil (\$ 180.000), importe que nunca será inferior al que resulte de multiplicar por el porcentaje de incapacidad, es decir que por debajo de ciento ochenta mil (\$180.000) no se reconocerá monto indemnizatorio válido; de acuerdo a las previsiones del Art. 11, inciso 3, de la Ley 24.557 y sus modificaciones. (Art 2, 3 y 4 del DNU 1.694/09).

$F = 53 \times IBM \times CE \times \% \text{ de incapacidad}$ . Esta suma nunca será inferior al que resulte de multiplicar  $(\$180.000) \times \% \text{ de incapacidad} +$  si correspondiere compensación adicional de pago único.

En cuanto a las prestaciones dinerarias por incapacidad laboral temporal o permanente provisoria señaladas en el Art. 11, inciso 2, se calcularán, liquidarán y ajustarán de conformidad con lo establecido por el Art. 208 LCT en vez de la variación del AMPO definido en la Ley 24.241 (Art. 6 del DNU 1694/09).

F = Calculadas, liquidadas y ajustadas de acuerdo al Art. 208 LCT.

Del propio texto observamos la modificación que resultó más próspera a largo plazo, la actualización automática de acuerdo con movilidad jubilatoria que fija el Sistema

---

<sup>18</sup> Decreto 1694/2009. Incrementáanse los montos de las Prestaciones Dinerarias. Créase el Registro de Prestadores Médico Asistenciales. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159765/norma.htm>.

Integrado Previsional Argentino conforme la Ley 26.417 para el supuesto previsto en el Art. 17 apartado 2 de la LRT, es decir que la prestación adicional por gran invalidez será aumentada en una suma de pesos dos mil (\$2.000), cuando el trabajador demande asistencia de otra persona para sus tareas cotidianas en vez de una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (Art. 21), que se extinguía a la muerte del trabajador afectado. (Art. 5 y 6 del DNU 1.694/09).

Finalmente, en el Art. 8 regula y autoriza a las ARTs a realizar los pagos de las prestaciones dinerarias a través del pago directo a las cuentas bancarias a nombre de los damnificados a post de la seguridad y agilidad del pago.

#### **2.4 Ley 26.773.**

Históricamente, el proceso para la sanción de la Ley 26.773 tuvo innegables características llamativas, debido a que luego de una única reunión de la comisión de legislación laboral y en una sola sesión, la Cámara de Senadores aprobó a libro cerrado y remitió a Diputados el proyecto de ley el día 4 de octubre de 2012 por la madrugada.

Sin embargo, pese a quien le pese, con la consigna de disminuir la industria del juicio y bajo aquellas circunstancias fue sancionado el Régimen de Ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En materia de “reparación sistémica” la Ley 26.773, trajo consigo muchas modificaciones importantes al régimen de accidentes y enfermedades profesionales las que abordaremos a lo largo del presente apartado.

- Pago único de las prestaciones dinerarias.

El cuarto párrafo del Art. 2 de la ley 26773 establece la regla general indemnizatoria de pago único, sujeto a los ajustes previstos en este régimen. A partir de esta modificación, se ha receptado la doctrina emanada del precedente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictada en el fallo Milone<sup>19</sup>, en donde establece

---

<sup>19</sup>Fallo Milone. Disponible en <http://www.saij.gov.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-milone-juan-asociart-sa-aseguradora-riesgos-trabajo-accidente-fa02040106-2002-07-10/123456789-601-0402-0ots-eupmocsollaf>.

que la modalidad de pago de forma fragmentada utilizada por la LRT conlleva a la desintegración de la reparación por perder ésta su real contenido económico, no se adecua a los objetivos cuya realización procura, y resulta una restricción irrazonable al derecho de propiedad del actor contemplado en el Art.17 de la Constitución Nacional.

Sería lógico y compartimos el criterio que para mantener el Bloque Constitucional Federal que se venía creando y ser coherente con la previsión de los Convenios 17 OIT “Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo”<sup>20</sup> y 102 OIT “Convenio sobre la seguridad social”<sup>21</sup>, que instituyen como principio general el pago en forma de renta y en un solo pago cuando se garantice un empleo razonable del mismo; establecer al principio general una excepción, a opción del beneficiario para los supuestos de cuantía insignificante o cuando ocasione una respuesta inadecuada frente a las insuficiencias de la víctima, que la forma de pago sea a través de una renta vitalicia que le permita en el futuro acceder a las prestaciones por retiro del Sistema Integrado Previsional Argentino.

En la condición antes dicha, la importancia del Art. 9 de la Ley 24.557, objeto de estudio, adquiere relevancia en este apartado, ya que contempla el plazo de la situación de provisionalidad que va de treinta y seis (36) meses pudiendo extenderse a un máximo de sesenta (60) meses, cuestión que tratada en el primer apartado, a fin de aclarar las preguntas que la problemática genera. Pero podemos adelantar, que hay tres argumentos normativos y conceptuales que operan en contra de la subsistencia de la Incapacidad Laboral Permanente provisoria. El primero, si la regla general es el pago único, no podría configurarse el presupuesto de hecho del primer párrafo del apartado 1 del Art. 9 LRT. El segundo a partir de la regla general de pago único hace que se produzca la situación prevista en el apartado 2 del Art. 9 LRT, y al perder vigencia el apartado 1, ésta carece de operatividad. El tercero, la situación de

---

<sup>20</sup> Artículo 5 del Convenio 17 de la OIT. “Las indemnizaciones debidas en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidente que cause una incapacidad permanente, se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo, estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo”.

<sup>21</sup> El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) , es el convenio faro de la OIT sobre este tema, puesto que es el único instrumento internacional, basado en principios fundamentales de seguridad social, que establece normas mínimas aceptadas a nivel mundial para las nueve ramas de la seguridad social. Estas ramas son: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes Disponible en [https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS\\_222058/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm)

provisionalidad no está incluida dentro de las excepciones a la percepción de las prestaciones dinerarias del Art. 5 de la Ley 26.773<sup>22</sup>.

- Incremento de una indemnización adicional.

Para detener el avance de la litigiosidad hacia el sector empresario, el Art. 3 de la Ley 26.773<sup>23</sup>, altera la ecuación resarcitoria adicionando una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de esa suma, bajo los presupuestos de que el daño se produzca en el lugar de trabajo, o mientras se encuentre a disposición del empleador.

$F = 53 \times IBM \times CE \times \% \text{ de incapacidad}$ . Esta suma en ningún caso será inferior a la cantidad que resulte de multiplicar (\$180.000) por % de incapacidad + la compensación adicional de pago único equivalente al veinte por ciento (20%) si el infortunio fuera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, queda excluido el accidente in itinere + si correspondiere compensación adicional de pago único.

- La opción excluyente y la acción civil.

La Ley 26.773 derogó la regla de la doble vía contenida en el Art. 39 inc. 1, 2 y 3 de la Ley 24.557, y trajo consigo el Art. 4 con una opción excluyente y no acumulativa, la cual impide a los trabajadores reclamar por la vía civil la indemnización en caso de sufrir un accidente de trabajo.

Dicho posicionamiento, es contrario a la doctrina elaborada por el máximo tribunal en el fallo plenario "Aquino", que reconoce la protección del trabajador, víctima de un accidente laboral, la posibilidad de recurrir directamente ante los jueces laborales de cada provincia para accionar contra las ARTs, y percibir las indemnizaciones tarifadas de la LRT y, simultáneamente, iniciar una acción civil contra el empleador

---

<sup>22</sup> Ackerman Mario. (2017). Ley de Riesgos de Trabajo. Comentada y Concordada. Actualizada con Ley 27.348 y Resolución STR 298/2017. Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 94.

<sup>23</sup> Artículo 3. Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado (trabajador víctima o sus derechohabientes) percibirá junto a las indemnizaciones dinerarias previstas en este régimen, una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al veinte por ciento (20%) de esa suma. En caso de muerte o incapacidad total, esta indemnización adicional nunca será inferior a pesos setenta mil (\$70.000). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/203798/norma.htm>.

por la reparación integral de los daños sufridos, incluyendo rubros como el daño moral, estético, psíquico, a la vida de relación, el derecho a la integridad personal, la protección de la honra y de la dignidad, del nivel de vida adecuado, de la familia y de la propiedad privada. Puntualmente, se procura reponer las cosas a su estado anterior.

Esta clara tendencia, a la cual adherimos, de concebir en forma expansiva el valor de la vida humana, significa, aceptar que las manifestaciones del espíritu también integran el valor de la vida humana, lo que guarda relación directa con la posibilidad de intentar un reclamo por la totalidad del daño derivado de un accidente o enfermedad laborales.

El “valor de la vida humana no resulta apreciable con criterios exclusivamente económicos. Tal concepción materialista debe ceder frente a una comprensión integral de los valores materiales y espirituales, unidos inescindiblemente en la vida humana y a cuya reparación debe, al menos, tender la justicia. No se trata, pues, de medir en términos monetarios la exclusiva capacidad económica de las víctimas, lo que vendría a instaurar una suerte de justicia distributiva de las indemnizaciones según el capital de aquéllas o según su capacidad de producir bienes económicos con el trabajo. Resulta incuestionable que en tales aspectos no se agota la significación de la vida de las personas, pues las manifestaciones del espíritu insusceptibles de medida económica integran también aquel valor vital de los hombres”. Es, lo transcripto, la ratio decidendi expuesta ya para el 26 de agosto de 1975 (Fallos: 292:428, 435, considerando 16; asimismo: Fallos: 303:820, 822, considerando 2º; 310:2103, 2111, considerando 10, y 312:1597, 1598, entre muchos otros)”<sup>24</sup>.

A su vez, el 3 párrafo del Art. 4, uno de los pilares de la reforma, establece que la acción civil está supeditada a la recepción de la notificación fehaciente del cumplimiento del procedimiento administrativo ante organismos federales, es decir las comisiones médicas creadas por la LRT. Contrario a la valoración normativa de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el célebre fallo “Castillo”, que sostuvo “no es constitucionalmente aceptable que la Nación pueda, al reglamentar materias que son como principio propias del derecho común, ejercer una potestad distinta de

---

<sup>24</sup>Fallo Plenario. Aquino. Disponible en <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-aquino-isacio-cargo-servicios-industriales-sa-accidentes-ley-9688-fa04000197-2004-09-21/123456789-791-0004-0ots-eupmocsollaf>.

la que específicamente le confiere el citado art. 75 inc. 12.<sup>25</sup> , al cual adherimos por considerar que tal impedimento es obstruir el acceso a la justicia ordinaria.

Exactamente, compartimos lo que expresa Rodríguez Mancini que “la opción excluyente no se puede imponer”, toda vez que la Corte declaró inconstitucional la pretensión de que el trabajador víctima deba “dejar de percibir lo menos para demandar lo más”<sup>26</sup>.

Bajo esta modalidad, y ante la ausencia de patrocinio letrado a fin de contar con un debido asesoramiento que le permita comprender la opción sistémica y conocer cuáles son sus derechos, ignorando en la mayoría de los casos, si la incapacidad se corresponde con la lesión incapacitante o si el cálculo indemnizatorio es correcto.

El punto de partida de la polémica que se genera en torno a la renuncia, está dado por la relación triangular entre el derecho a la salud, el derecho a trabajar y factor de riesgo, a la cual, hay que contemplarla con otra arista más protectora, ya que cotidianamente observamos el riesgo en el proyecto de vida, fuera de toda base de reparación integral.

De modo que, es inconcebible que el trabajador accidentado pueda renunciar a derechos protegidos en la Constitución Nacional como bien jurídico de rango superior.

- Ajuste periódico de las prestaciones dinerarias.

Como hemos dicho oportunamente, la economía Argentina, para esa época 2012, enfrentaba un proceso de recesión, la inflación provocaba la pérdida del valor del dinero, las restricciones en el sistema cambiario, caídas en la remuneración total real de los asalariados de la economía, en la producción industrial, construcción, importaciones, inversión, ventas y consumo, empleo privado, incluyendo sector industrial, y los aumentos en el desempleo y subempleo, bajo ese contexto se creó el RIPTE con intento de equiparar los números que arrojaba la inflación.

---

<sup>25</sup> Fallo Plenario Castillo. Disponible en file:///D:/Descargas/04000205.pdf.

<sup>26</sup> Rodríguez Mancini, Jorge, Sobre el proyecto de modificación a la Ley de Riesgos del Trabajo, DT, 10 (2012), P. 2745. Disponible en <https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/02/07/el-nuevo-sistema-de-riesgos-del-trabajo-modificaciones-introducidas-por-la-ley-26-773/>.

Siendo así, se entiende que el RIPTE , consiste en un índice que muestra la remuneración promedio que reciben los trabajadores bajo relación de dependencia y correctamente registrados.

Atendiendo a estas consideraciones, este mecanismo de ajuste semestral, será publicado mediante resolución dictada por la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Esta norma se lee junto con lo dispuesto en el Art. 17 inc. 6, el que para mayor claridad transcribimos:

6. Las prestaciones en dinero por incapacidad permanente, previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias, y su actualización mediante el decreto 1694/09, se ajustarán a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley conforme al índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables), publicado por la Secretaría de Seguridad Social, desde el 1° de enero del año 2010.

La actualización general prevista en el artículo 8° de esta ley se efectuará en los mismos plazos que la dispuesta para el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) por el artículo 32 de la ley 24.241, modificado por su similar 26.417.,

En observancia a la norma, el referido índice RIPTE , trae consigo la automatización en el mejoramiento en las prestaciones dinerarias, el que tendría vigencia a partir del primer día de los meses de marzo y setiembre de cada año, tomando como referencia la variación producida en el índice RIPTE en el semestre calendario anterior, es decir los meses de julio-diciembre y enero-junio.

Cabe objetar, sin embargo, que tanto en el artículo 8 como en el apartado 6 del artículo 17, sólo se hacía mención a las prestaciones dinerarias por incapacidad permanente, con un clamoroso silencio sobre la hipótesis de fallecimiento del trabajador<sup>27</sup>.

Las resoluciones del Sistema de la Seguridad Social 34/2013, 3/2014, 22/2014, 6/2015, 28/2015, 1/2016, 387/2016, hasta la derogación del Art.8 y del apartado 6 del Art.17 de la Ley 26.773, subsanaron aquella omisión y con miras de amparar el valor

---

<sup>27</sup> Ackerman, Mario. (2017). Ley de Riesgos de Trabajo. Comentada y Concordada. Actualizada con Ley 27.348 y Resolución STR 298/2017. Ed. Rubinzal- Culzoni. P.24.

económico de los créditos laborales, actualizaron el monto mínimo de las prestaciones dinerarias por incapacidad laboral permanente.

A tenor de la mala técnica legislativa y la morosidad del Estado en cumplir con su obligación de fijar los nuevos valores y el lapso de vigencia, ha tenido un papel no menor en el desarrollo jurisprudencial que perfilaron en torno a la interpretación de la vigencia temporal.

En función de ello, resulta necesario destacar que en el ámbito local, el primer fallo que hace referencia a la aplicación retroactiva de la ley para las contingencias cuya primera manifestación invalidante originada con anterioridad a la ley 26.773 y la reparación dineraria no estaba cancelada, fue el dictado por la Séptima Cámara del Trabajo en autos 4.235 “Godoy D.M. c/ Mapfre Argentina ART p/ Accidente”, dictada el 12 noviembre de 2012, En su ilustrado voto el Dr. Sergio Simó sostuvo que: “una interpretación armónica, integral y en su conjunto del texto legal conduce a este resultado. En efecto, el art. 17, inc. 5) como lo he manifestado supra, establece el principio general en lo referido a la fecha de su entrada en vigencia (primera manifestación invalidante posterior a su publicación en el B.O.), mientras que el art. 17, inc. 6) consagra expresamente una excepción a dicho principio general y, por ende, se aplica a partir de su publicación en el B.O. (art. 2 C.C.). Caso contrario qué sentido práctico y jurídico tendría el art. 17, inc. 6) si no fuera que el mismo se aplica a las contingencias laborales ocurridas con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 26.773, esto es durante la vigencia de la L.R.T., Decreto 1278/00 y Decreto 1694. En efecto, si el legislador no hubiera querido que la fecha de entrada en vigencia del dispositivo legal del art. 17, inc. 6) fuera diferente a la del principio general establecido en el art. 17, inc. 5), directamente no hubiera sancionado el art. 17, inc. 6) en cuyo caso, también la situación fáctica prevista en el art. 17, inc. 6) (prestaciones dinerarias por incapacidad permanente) hubieran comenzado a regir, al igual que el resto de los artículos de la Ley 26.773, a partir de la “primera manifestación invalidante” posterior a su publicación B.O., tal como lo dice el art. 17, inc. 5)<sup>28</sup>.

Otro fallo que encontramos con una plataforma fáctica similar autos 41.079, “Ocampo, Julia c/ Mapfre ART p/acc.” (19/12/12) dictado por la Segunda Cámara del Trabajo de la Provincia, “La ley 26.773 dispone la recomposición de las "prestaciones

---

<sup>28</sup> Séptima Cámara del Trabajo en autos N°4.235 “Godoy D.M. c/ Mapfre Argentina ART p/ Accidente”, dictada el 12/11/12 (Disponible en Al Día Argentina, Microjuris. Cita: MJ-JU-M-75836-AR | MJJ75836 | MJJ75836).

en dinero por incapacidad permanente" previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias, y su actualización mediante el decreto 1694/09 para que todas las comprendidas en las distintas normas se equipararan a su entrada en vigencia (08/11/2012), debiendo para ello emplearse el índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables), desde el 1° de enero del año 2010, de manera de obtener un panorama uniforme de las prestaciones a abonar a las contingencias aún no cubiertas.... Entre sus fundamentos la mencionada resolución justifica sus disposiciones sosteniendo que "...tales atrasos generan perjuicios para los trabajadores damnificados quienes se ven privados de percibir en tiempo oportuno las prestaciones que les otorga la L.R.T."; lo que debe ser interpretado armónicamente con los criterios de "accesibilidad" y "automaticidad" en las prestaciones perseguidos por la nueva legislación; y ello justifica que la mora detectada en autos, ante la falta de pago de la prestación correspondiente genere la necesidad de su recomposición por el periodo en el que no resulta posible su actualización mediante el RIPTE , por su falta de publicación, esto es desde el 01/08/2012 a la fecha de la presente sentencia, de modo de compensar con los mismos la falta de índice para la actualización por el periodo en cuestión" <sup>29</sup>.

Desde la Ley 26.773 hasta el dictado del Fallo Plenario "Navarro" por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza ya habían pasado varios años, dentro de los cuales se vivía una incertidumbre relativa a las prestaciones dinerarias en curso. Al respecto la cuestión quedó zanjada, a nuestro juicio es una interpretación acertada y coincidimos con el criterio que dijo: "Podemos afirmar que ni la literalidad del artículo 17 inc. 5 de la ley 26773, ni su interpretación finalista, contextual o consecuencialista, habilitan a pronunciar una conclusión en sentido adverso. A mayor abundamiento sopeso que cuando el legislador quiso establecer la retroactividad así lo dispuso, como ocurre con los supuestos previstos en los inc. 1 y 7 de dicha manda, para las hipótesis allí previstas. La opción por la que me inclino, finalmente, se compadece con la regla que sienta el artículo 2 del Código Civil y con la prohibición de aplicación retroactiva, si esa implementación no ha sido dispuesta, expresamente, por el legislador, (Art 3 C.C.). - (voto mayoría)"<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Ocampo Julia c/ Mapfre Aconcagua ART SA p/ enfermedad accidente. expte.: 41079. Sentencia. 2° Cámara Laboral - Primera Circunscripción Magistrados: Gabutti-Llatser-Balducci (19 de diciembre 2012). Disponible en Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>30</sup> Fallo Navarro. Disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=4274422564>.

A nivel nacional, en el fallo "Espósito"<sup>31</sup>, el fundamento de la decisión de nuestro Máximo Tribunal radicó en el hecho de que se trataba de un accidente cuya primera manifestación invalidante se había producido con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 26.773 por lo que la aplicación de dicho ajuste resultaba contraria a Derecho y a las disposiciones del propio texto legal por lo que incurría en el supuesto de arbitrariedad.

Este es, a grandes rasgos el contexto dentro del cual se intentará valorar la trayectoria de la incapacidad laboral permanente teniendo en cuenta los principios constitucionales, la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y de Mendoza, a fin de verificar si el mecanismo de actualización de las prestaciones por incapacidad permanente se ajusta a una correcta composición de derechos e intereses o si constituye un abuso del estado de necesidad de la víctima, seducido por reducción en el plazo de cobro; y en su caso si tales, decisiones que pueden costar o poner en peligro la continuidad del vínculo laboral.

## **2.5 Decreto reglamentario 472/2014.**

El decreto 472/2014, viene a dar los toques finales de aquellos cambios de la reforma, que desde hace años estaban pendientes de reglamentación, y que resultaban necesarios para dar por concluido el propósito del nuevo régimen de reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

En atención a ello, en los considerandos del decreto, se hizo una revisión de la historia de la Ley 26.773 en cuanto a las mejoras introducidas por el decreto 1.694/2009, a nuestro juicio se desaprovechó la oportunidad de proyectar un mecanismo de actualización periódico de los pisos mínimos y de las compensaciones adicionales de pago único, el cual viene a ser mejorado conforme lo dictamina el apartado 6 del Art. 17 de esta última.

Se remarca la protección tuitiva desde la perspectiva de la reparación en forma suficiente, accesible y automática patrocinando el pago único como principio general indemnizatorio.

---

<sup>31</sup>Fallo Espósito. Disponible en <https://www.cij.gov.ar/nota-21858-La-Corte-resolvi--que-el-reajuste-de-indemnizaciones-por-accidentes-de-trabajo-dispuesto-por-la-ley-26.773-en-el-a-o-2012-no-puede-aplicarse-a-los-accidentes-ocurridos-con-anterioridad.html#:~:text=En%20la%20sentencia%20dictada%20hoy,texto%20de%20la%20ley%2026.773.>

El decreto gira en torno a cinco artículos, el primero de los cuales sanciona la reglamentación de la Ley 26.773 en función de las imperfecciones técnicas, contenida en un Anexo. El segundo, faculta la delegación en la SRT, el dictado de las normas complementarias necesarias para la aplicación y cumplimiento de la presente ley. Mientras, el tercero precisa el ámbito de aplicación de las contingencias referidas en el apartado 5 del Art. 17, en efecto, comprende a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cuya primera manifestación invalidante haya ocurrido a partir del día 26 de octubre de 2012, fecha de publicación de la ley en el Boletín Oficial. Y, por último, el cuarto y el quinto contienen las disposiciones generales.

### **Anexo del decreto reglamentario.**

Tal como hicimos referencia anteriormente, el decreto vino acompañado de un anexo, el cual viene a vislumbrar varias cuestiones, enumerándolas una a una en los artículos de la ley, objeto de investigación.

Entre los principales aspectos señalamos:

- **Prestaciones Dinerarias.**

Por la precariedad en la redacción de la norma, y ya habiendo transcurrido más de un año y medio después de la entrada en vigencia de la Ley 26.773, suscitaron concepciones doctrinarias en cuanto el análisis de la “supervivencia” o no de la provisoriedad, o también la llamada “pretendida derogación”, que deambulan de extremo a extremo.

La reglamentación mediante el DNU 472/2014 aspira poner fin a la incertidumbre generada. Transcribimos el artículo de análisis para comprender mejor el tema que nos atañe:

Art. 2 del Anexo.

Prestaciones Dinerarias:

1. Considérase que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 26.773, para las contingencias posteriores a la misma, la Incapacidad Laboral Permanente no tendrá situación de provisoriedad.

4. En los casos en que el daño sufrido por el trabajador le impida la realización de sus tareas habituales más allá del plazo máximo previsto en el artículo 7°, apartado 2, inciso c) de la Ley N° 24.557, y no haya certeza del grado de

disminución de la capacidad laborativa del mismo, la Aseguradora solicitará a los organismos competentes el otorgamiento de un nuevo período transitorio de hasta un máximo de DOCE (12) meses ...

Adentrándonos en la investigación, se deduce que el precepto, abarca a víctimas de infortunio laboral o enfermedad profesional con incapacidades permanentes superiores al cincuenta por ciento (50%), que se encuentran impedidos de retomar sus tareas habituales, y siempre no exista certeza sobre el grado de minusvalía de la capacidad total, podrá ser extendida por un plazo de doce (12) meses más. Dicho período podrá ser reducido si con anterioridad se hubiese sustanciado el trámite pertinente para establecer la incapacidad laboral permanente ante los organismos competentes.

A causa de ello, se desprende que deben cumplirse tres requisitos para su otorgamiento: a) la no certeza del grado de incapacidad; b) que el trabajador esté impedido de reanudar a sus tareas habituales; c) que se encuentre vencido el período de incapacidad laboral temporaria (máximo de un año).

Por consiguiente, esta nueva “etapa transitoria”, implica varias consecuencias, en primer lugar, el trabajador:

a) sigue cobrando una prestación dineraria de cuantía y condiciones iguales a la que efectiviza en concepto de incapacidad laboral transitoria (similar al sueldo, pero no devengan remuneraciones del empleador);

b) se posterga el pago de la prestación dineraria por incapacidad, y, por el contrario, la ley no contempla el pago de los intereses en dicho período, lo que crea una enorme desigualdad a los trabajadores accidentados por la evidente pérdida de valor de la moneda en el período de un año e incluso repercute en la ecuación resarcitoria del reclamo sistémico, puesto que, la indemnización se calcula sobre un promedio de las remuneraciones del año trabajo anterior a la primera manifestación invalidante. Por ejemplo: un accidente ocurrido en diciembre de 2013, en donde la incapacidad laboral temporaria vencería para diciembre de 2014 y a pedido de la ART podrá prorrogarse por la reglamentación transcrita hasta diciembre de 2015, si bien continúa percibiendo el haber mensual del sueldo, y progresivamente luego de 15 días corridos, osea el 15 de diciembre de 2015, se debería acreditar la indemnización calculada sobre un sueldo correspondiente al año 2013, que seguramente perdió el poder adquisitivo, y sin posibilidad de pago de intereses. La realidad exteriorizada, genera enormes diferencias económicas e indefensas a los trabajadores ante las exigencias del régimen, en algunos casos se ven obligados a iniciar acciones legales,

para lograr una justa composición de derechos e intereses (punto d) No es difícil imaginar el impacto económico empresarial, sin lugar a dudas, el único beneficiario es la ART que demora un pago durante un año sin intereses.

c) no goza de alta médica, no retorna al trabajo, por lo que se posterga el proceso de recalificación laboral.

d) Si el período de transitoriedad se extiende por doce (12) meses más a los doce (12) meses previos del período de incapacidad laboral temporaria, claramente se completan los veinticuatro (24) meses, desde la primera manifestación invalidante, el trabajador que atravesó un episodio penoso y traumático, y junto a ese problema tuviera que sumarle un reclamo judicial por el incumplimiento de pago, de la indemnización por prestación dineraria, por parte de la ART o por disconformidad del grado de incapacidad o por el monto calculado o por la causa que sea.

e) Cabe agregar que, si al vencimiento del plazo de incapacidad laboral temporaria un (1) año, la ART no sustancia la solicitud, ante los organismo competentes, se entenderá que poseía suficiente convicción sobre la irreversibilidad de las secuelas incapacitantes que padece el trabajador afectado por algunas de las contingencias cubiertas por el sistema, y desde allí empiezan a correr los intereses previstos en la resolución de la SRT 2524, equivalente al de la tasa activa mensual que percibe el Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento de documentos, desde el cese de la incapacidad laboral temporaria, por el transcurso del año, hasta la fecha de emisión del dictamen o conclusión médica; respecto de la prestación dineraria de pago único, según el grado de incapacidad laboral permanente que determinen los organismos competentes.

Ante el silencio del legislador, surge el interrogante respecto de la interpretación del derecho a solicitar la extensión, consideramos que se trata de un derecho común el cual puede ser ejercido también por el propio damnificado, lejos de ser una obligación de las ARTs o de los empleadores autoasegurados.

f) en caso de omisión a su obligación de iniciar la solicitud de extensión en tiempo y forma será pasible una multa de 20 a 2.000 AMPO (Aporte Medio Previsional Obligatorio), si no resultare un delito más severamente penado, previstas en el Art. 32, apartado 1 de la Ley 24.557 y sus modificaciones.

Consideramos que esta nueva forma de conceptualizar la incapacidad laboral provisoria, es muy distinta a la anteriormente descrita, la que contenía un amplio periodo de duración en asistencia, curación y recalificación que conlleva varias

consecuencias, por ejemplo, rehabilitación para mantener la continuidad en el vínculo laboral.

Dentro de estos doce (12) meses es el momento de plantear diagnósticos y tratamientos, en donde, los afectados tiene la oportunidad de adquirir una nueva manera para desenvolverse en la vida laboral.

Precisamente, en el acortamiento de ese lapso, es donde pelagra la ocupación efectiva en sus tareas habituales con la consecuente pérdida de la relación laboral que podría ir acompañado a la dificultad de operar en una nueva actividad, o lo que es peor continuar en contrataciones informales.

Con el propósito de evidenciar la problemática detectada, resulta necesario aclarar que si bien el centro de análisis se enmarca en las contingencias de mayor gravedad, a medida que avanzamos con el estudio del caso, se extiende a otras hipótesis de incapacidades laborales definitivas parciales y otras contempladas en la LCT. Como caso típico, que habiendo cumplido el tratamiento médico indicado en el término total, si suponemos que se agotó el plazo máximo, hablamos de dos (2) años de baja laboral, y aun por los síntomas de la patología que lo aqueja le ocasiona la pérdida vital y sus aptitudes físicas, intelectuales, mentales o sensoriales, sobrevinientes que le impiden reincorporarse a su puesto de trabajo que hace aplicable la normativa de la LCT respecto al destino del vínculo laboral.

Aquí, el incapacitado deja de percibir la prestación dineraria mensual, que le permitía subsistir mientras tramita el juicio por declaración de capacidad definitiva si manifestaba su disconformidad con el porcentaje de incapacidad laboral o monto indemnizatorio, mientras, continuaba con las prestaciones médicas en búsqueda de alguna evolución. Ahora en perjuicio de él, debe preocuparse en obtener ingresos personales por cuenta y riesgo propio, bajo síntomas incapacitantes, hipótesis que impacta con la posición sostenida a favor de la teoría del proyecto de vida.

O también imaginemos un trabajador bajo incapacidad temporal contratado bajo modalidad a plazo fijo, o el damnificado con incapacidad permanente parcial que a los pocos meses del alta médica es despedido.

A la luz de ello, el sistema de protección de ese momento, a nuestro entender, es insuficiente para atender esta deficiencia. La globalización y los avances tecnológicos, muestran que la clave para permanecer en el mercado laboral es mediante capacitación constante, lo que produce la necesidad de una regulación

específica en las nuevas prácticas de reubicación laboral, lo que llevaría a florecer una armonía con los principios que forman el Bloque Constitucional Federal.

- **Posiciones Doctrinarias.**

La primera teoría, a la cual también adherimos, que busca fundamento en el principio general de pago único para apoyar su supresión. Razón por la cual partimos de la opinión de Ackerman “Como consecuencia de la eliminación de la etapa de provisionalidad – producto de la adopción, en el párrafo final del artículo 2º de la ley 26.773, del principio general indemnizatorio de pago único- vencido el plazo del inciso c, del apartado 2 del art 7º Ley de Riesgos del Trabajo, toda situación de Incapacidad Laboral, cualquiera sea su grado debe considerarse Permanente y definitiva y, en consecuencia hace acreedor al trabajador a las indemnizaciones establecidas en el artículos 14.2 o 15.2 según aquella sea Parcial o Total”<sup>32</sup>.

Entonces, cuando la Ley 26.773 deroga el pago en rentas deja sin efecto el elemento esencial que marcaba la diferencia en materia de prestaciones dinerarias entre la incapacidad laboral permanente con carácter provisorio y con carácter definitivo, reduciendo así la propia Ley 26.773 la incapacidad laboral permanente, a un solo estadio: el definitivo.

En la segunda posición siguiendo a Shick, partimos de un análisis de forma integral con el resto del ordenamiento jurídico, lo que resulta que numerosas disposiciones del anexo del decreto 472/14, que puede ser cuestionada en su razonabilidad o eventualmente ser tachada de inconstitucional por contradecir disposiciones vigentes en las Leyes 24.557 y 26.773.

En efecto, sostiene que esta reglamentación excede el Art. 99 inc 2 y 3 de la Carta Magna se permite al Poder Ejecutivo asegurar y facilitar la aplicación o ejecución de las leyes sancionadas por el Congreso, no puede modificar, derogar o sustituir la ley excusándose en su reglamentación, facultad que debe ejercerse desde una perspectiva de detalles necesarios para mejorar su cumplimiento.

De la misma manera, la norma es incoherente por cuanto viola el Art. 28 de la Constitución Nacional alterando el espíritu de la ley.

---

<sup>32</sup> Ackerman Mario. (2017). Ley de Riesgos de Trabajo. Comentada y Concordada. Actualizada con Ley 27.348 y Resolución STR 298/2017. Ed. Rubinzal- Culzoni P. 312-313.

Lo cierto es, que el decreto no sería operativo por ser inconstitucional por cuanto una norma de jerarquía inferior contraría disposiciones vigentes de las leyes 24.557 y 26.773, notoriamente en contraposición a lo dispuesto por nuestra Constitución Nacional.

Siguiendo esta línea de análisis la misma conserva pleno vigor, es por ello que de la lectura del Art.17 se desprende que al no haber sido alguna de las disposiciones derogadas por la Ley 26.773, la Ley 24.557 continúa vigente en los aspectos que no han sido objeto de reforma, así como los decretos del PEN 1.278/00 y 1.694/09 y demás disposiciones complementarias y reglamentarias no derogadas.

De tal modo que todo intento de derogación vía reglamentaria configura una alternativa desprotectora y modificatoria de la ley, que afecta derechos legalmente reconocidos de las víctimas, liberando de obligaciones a las aseguradoras y pretendiendo hacer decir a la ley 26773 lo que la misma no expresa <sup>33</sup>.

Refuta el fundamento del argumento que defiende la derogación tácita, alegando en base a las afirmaciones anteriores que la incapacidad laboral provisoria no es una indemnización sino por el contrario es una prestación dineraria sustitutiva de ingresos.

Coincidentemente, con dicho autor, quien señala que este instituto revestía el carácter salarial, permitiendo a los grandes incapacitados la oportunidad de mejorar su capacidad negocial durante la recuperación del siniestro laboral.

En el mismo sentido Ramírez<sup>34</sup> entendemos que esta interpretación contradice la voluntad del legislador, el que expresamente estableció en el Art. 17.1 de la Ley 26.773 cuales eran las normas que se derogaban, entre las que no se encuentra el Art. 9 de la Ley 24.557 que establece la diferenciación entre la incapacidad laboral permanente provisoria y la incapacidad permanente definitiva. Por ello a nuestro criterio el Decreto 472/14 ha incurrido en un claro caso de exceso reglamentario (conf. art. 99, inciso 2, CN).

---

<sup>33</sup> SCHICK, HORACIO, Informe Laboral N 33. Análisis del Decreto 472/14 reglamentario de la Ley 26.773. [http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/in\\_33.pdf](http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/in_33.pdf). P.3.

<sup>34</sup> Ramírez, Luis Enrique. (2013). "Las prestaciones dinerarias de la LRT, después de la ley 26.773: Un modelo para armar", en "Revista de Derecho Laboral", Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe. P. 95. Disponible en <http://p8000268.ferozo.com/MARDELPLATA-2014/ponencias/NAGATA-LRT.pdf>.

- **Plazo de pago**

Un tema no menor, es el corto plazo que dispone la Ley 26.773 y reglamentado por anexo del decreto 472/14.

Art. 4, 1. El plazo de quince (15) días previsto legalmente para los obligados al pago de la reparación dineraria se deberá considerar en días corridos. En caso de fallecimiento del trabajador, dicho plazo se contará desde la acreditación del carácter de derechohabiente.

2. Notificado el acto que establece la Incapacidad Laboral Permanente, el obligado al pago realizará la correspondiente transferencia monetaria a una institución bancaria del domicilio constituido por el damnificado a los fines de percibir el pago único o, en su defecto, a una institución bancaria de la localidad del domicilio real del damnificado.

Asimismo, se deberá notificar en forma fehaciente al trabajador damnificado o a sus derechohabientes sobre la puesta a disposición de las indemnizaciones, con una antelación de TRES (3) días al vencimiento del pago. También se deberá precisar cada concepto indemnizatorio en forma separada y hacer saber que el cobro total o parcial en dicha instancia implica optar por las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación, respecto de las que le pudieren corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad<sup>35</sup>.

Desde el punto de vista estratégico, este rasgo distintivo que ofrece el nuevo modelo de ordenamiento de riesgo de trabajo, que tiene en miras disminuir eficazmente la siniestralidad laboral, propone un camino de reparación más ágil, puesto que en el término de quince (15) días corridos de notificada fehacientemente la homologación o determinada de la incapacidad laboral, el damnificado percibirá mediante la modalidad de pago único la indemnización, y su vez conspira hacia la posibilidad de optar, en forma excluyente con otros sistemas, por una ecuación resarcitoria tarifada elevada.

La pronta disposición de la indemnización que se efectiviza mediante transferencia bancaria en la cuenta perteneciente al interesado, plasma el perfil tuitivo hacia el trabajador, en armonía con el avance tecnológico que garantiza la percepción del

---

<sup>35</sup> Artículo 4 del decreto 472/2014. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/228750/norma.htm>.

crédito, y asegura la celeridad y la gratuidad del mismo bajo el principio de economía procesal.

Quedará a cargo de la SRT el dictado de normas que complementen y brinden pleno conocimiento de los derechos del damnificado o sus derechohabientes, que surgen de la aplicación de la nueva fórmula resarcitoria, antes de la percepción de las indemnizaciones. Estos ajustes se realizarán bajo pautas y contenidos específicos que conlleven la inexistencia de topes, la actualización semestral por RIPTE , con más el pago de un adicional veinte por ciento (20%) por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas de ley y un incremento considerable de las compensaciones adicionales de pago único (Art.8 del decreto 472/14) y de los pisos mínimos del decreto 1.694/2009. En el Art. 6 del mismo decreto se prevé específicamente que dicha entidad ejercerá supervisión y control propias de su competencia.

### **TÍTULO 3. Ley 27.348.**

#### **3.1. Algunas reflexiones sobre la situación actual.**

Sorpresivamente, el 23 de enero de 2017, una vez más el Poder Ejecutivo Nacional dictó el DNU 54/17, asumiendo facultades legislativas, cuestionable constitucionalmente el alcance del principio de legalidad, puesto que no se cumplían las condiciones excepcionales de necesidad y urgencia que determina el Art. 99, inc. 3º de la Constitución Nacional para evadir la intervención del Congreso.

Tal actitud reglamentaria, está fundada en la evidencia de las fortalezas y debilidades del Sistema de Riesgos del Trabajo, y si bien es preciso conservar sus principales líneas directrices, no es menos cierto que corresponde ahora corregir aquellas cuestiones que han provocado situaciones inequitativas. Que para revertir esa situación se estima necesario que se cumpla, precisamente, con la doctrina del fallo “Castillo”, lo que habrá de concretarse una vez que las provincias que así lo decidan hayan encomendado a la Nación, mediante su expresa adhesión al sistema y delegando las competencias necesarias para asegurarlo, la intervención obligatoria y exclusiva de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, previstas en el artículo 21

de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias y el recurso administrativo ante la Comisión Médica Central<sup>36</sup>.

Siguiendo en ese punto, teniendo al frente el objetivo cardinal del sistema: “facilitar el acceso del trabajador a una cobertura rápida, plena y justa”, unos de los aspectos más controvertidos del procedimiento, trae consigo una respuesta normativa superadora a la triada de sentencias dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos "Castillo", "Venialgo" y "Marchetti", que constituyen un conjunto armónico que determina la inconstitucionalidad de los arts. 21, 22 y 46 inc. 1 de la LRT y de las normas correspondientes del decreto 717/96.

Sin embargo, y sin derogar el controvertido DNU, el 15 de febrero de 2017, se dictó la Ley 27.348 publicada en el Boletín Oficial el 24 de febrero de 2017 junto con la resolución 298/2017 de la SRT que lo reglamenta.

La misma norma pormenoriza los requisitos para inicio del trámite ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, redujo los plazos y aceleró el procedimiento recursivo, dispuso el patrocinio letrado obligatorio del trabajador afectado o sus derechohabientes y habilitó la intervención del empleador en el proceso, además establece la actuación del secretario técnico letrado en cada Comisión Médica Jurisdiccional y en la Comisión Médica Central, de acuerdo con la resolución 709 de la SRT, de fecha 10 de abril de 2013 y sus modificatorias.

La SRT actualmente tiene un rol fundamental, puesto que, tiene a cargo el dictado de normas de procedimiento, muy parecidas a las del Código Procesal Laboral.

Por consiguiente, como señalamos más arriba las respectivas Comisiones Médicas gozan de un plazo de sesenta (60) días hábiles administrativos contados a partir de la primera presentación debidamente cumplimentada para emitir sus pronunciamientos. Dicho plazo es prorrogable por única vez y por el término de treinta (30) días, fundada en cuestiones de hecho relacionadas con la acreditación del accidente o enfermedad. En caso de incumplimiento del término previsto, las partes tienen expedita la vía judicial. Sus resoluciones pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del art. 15 de la LCT. Esto representa, que en principio no podrían ser recurribles, salvo que se invoquen y se prueben vicios en el procedimiento.

---

<sup>36</sup> Decreto 54/2017. Comisiones Médicas Jurisdiccionales. (2017). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/271092/norma.htm>.

Uno de los primeros fallos que convalidan la postulada vía administrativa ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales previo inicio de la demanda judicial fue dictada por la Sala II de la Cámara del Trabajo, 03/08/2017, en autos “Burghi, Florencia Victoria c/ Swiss Medical ART S.A. s/ Accidente-ley especial”<sup>37</sup>. En otras palabras, se decidió, que el procedimiento previo satisface los requisitos de independencia e imparcialidad, a través de un procedimiento que no puede durar más de sesenta (60) días hábiles, asegura que el damnificado cuente con patrocinio letrado y en lo esencial otorga la posibilidad de requerir la revisión judicial, no afectando la garantía del juez natural.

Sin embargo, coincidimos que con la doctrina, entre ellos Shick, en que la imposición de una instancia administrativa previa y obligatoria coloca, al trabajador en un ‘status’ inferior al resto de los damnificados del ordenamiento jurídico de nuestro país quienes pueden acceder en forma directa e inmediata ante la justicia, sin estar obligados a recorrer ninguna instancia administrativa previa, más que una mediación, de la cual dista cualitativamente el procedimiento de las Comisiones Médicas que es una recreación de un completo proceso de conocimiento (Art. 7º y 8º de la resolución 298/17), impidiendo su libre acceso a la justicia y constituyendo ello una verdadera denegación de justicia.

En este contexto, y ya instalada la competencia de los órganos administrativos se incorporó una herramienta digital a “e-Servicios SRT – Sistema de Ventanilla Electrónica” mediante la resolución 22/2018 de la SRT, que permite a los patrocinantes de los trabajadores damnificados dar intervención ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales. El procedimiento y las comunicaciones tienen efectos legales y probatorios a partir de la fecha y hora en que queden disponibles en el expediente electrónico. Contempla varias situaciones en las que puede encontrarse la víctima del infortunio laboral o el empleador dándole una respuesta específica a cada una de ellas.

### **3.2 La reparación de daños ocasionados por infortunios laborales.**

#### **a) Prestaciones en especie.**

---

<sup>37</sup> Sala II de la Cámara del Trabajo, 03/08/2017, en autos “Burghi, Florencia Victoria c/ Swiss Medical ART S.A. s/ Accidente-ley especial”. Disponible en <https://s3.amazonaws.com/public.diariojudicial.com/documentos/000/075/024/000075024.pdf>.

Siguiendo el esquema de exposición, en cuanto a las prestaciones en especie no se han realizado cambios novedosos, continúan brindándose hasta la curación del trabajador.

Sin embargo, destacamos que la resolución 44/2019 de la SRT publicada en el Boletín Oficial para fecha 18 de junio de 2019, con el fin de asegurar la actualización periódica del monto dinerario dispuesto por las resoluciones anteriores a través del MOPRES (módulo previsional) modifica la equivalencia estipulando como medida de referencia el valor del haber mínimo garantizado.

Entonces, “En todo caso la A.R.T. o el Empleador Autoasegurado estará obligado a cubrir el valor de las herramientas hasta la suma equivalente en PESOS de OCHO (8) veces el valor del Haber Mínimo Garantizado (H.M.G.) que periódicamente determine la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (A.N.S.E.S.)”<sup>38</sup>.

#### **b) Prestaciones dinerarias.**

El Art. 11 de la Ley 27.348 de manera novedosa sustituye el Art. 12 de la ley 24.557, y dispone:

1° A los fines del cálculo del valor del ingreso base se considerará el promedio mensual de todos los salarios devengados —de conformidad con lo establecido por el artículo 1° del Convenio N° 95 de la OIT— por el trabajador durante el año anterior a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor. Los salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables).

$F = VIB = \text{Sumatoria de las remuneraciones (sumas remunerativas y no remunerativas percibidas en el año anterior a primera manifestación invalidante o en el tiempo de servicios si antigüedad menor a un año)} / 12.$

- **Incapacidad laboral temporal.**

---

<sup>38</sup> Resolución 44/2019 de la SRT. B.O. 18/6/2019. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/320000-324999/324338/norma.htm>.

Mediante el Art. 10 se modifica el apartado 2 del Art. 7 de la Ley 24.557, consecuentemente dispone la situación de incapacidad laboral temporaria, finalizará por:

- a) Alta Médica,
- b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente,
- c) Transcurso de dos (2) años desde la primera manifestación invalidante y,
- d) Muerte del damnificado<sup>39</sup>.

A partir de la primera manifestación invalidante, el infortunado continúa percibiendo la prestación dineraria semejante al salario.

Al extender el plazo de la incapacidad laboral temporal originaria supone la no aplicación de la prórroga del Art. 2.4 de la reglamentación del decreto 472/14.

Ahora bien, este artículo, introduce el apartado 3 que reza:

“Si el trabajador damnificado, dentro del plazo previsto en el inciso c) del apartado anterior, se hubiera reincorporado al trabajo y volviera a estar de baja por idéntico accidente o enfermedad profesional, su situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) continuará hasta el alta médica, declaración de Incapacidad Laboral Permanente, en caso de corresponder, su deceso o hasta completar dos (2) años efectivos de baja, sumándose todos los períodos en los cuales se hubiera visto impedido de trabajar”<sup>40</sup>.

Como afirma Ackerman, la dudosa redacción del exceso reglamentario en el cómputo del plazo discontinuo tanto de la ley como del segundo párrafo del Art. 42 de la resolución 298/2017<sup>41</sup> permite plantear tres (3) interpretaciones distintas:

---

<sup>39</sup>Artículo 10. Ley 27348. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/272119/norma.htm>

<sup>40</sup>idem.

<sup>41</sup> Artículo 42. incapacidad laboral temporaria de la resolución 298/2017 de la SRT. Entiéndase que de acuerdo a la disposición del artículo 10 de la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo, en tanto sustituyó el inciso c) del apartado 2 del artículo 7 de la Ley N° 24.557, el otorgamiento de un nuevo período transitorio regulado por el apartado 4° del artículo 2° del Anexo del Decreto N° 472/14 deviene inaplicable.

Establécese que para completar los DOS (2) años efectivos de baja definidos en el apartado 3 del citado artículo, los respectivos reingresos a la situación de I.L.T. deberán ser considerados hasta un período

“1) La suma de los períodos de reingreso no deben superar los dos años, interpretación ésta que no parece razonable, ya que no dice algo distinto de lo que surge del texto del apartado 3 del artículo 7° de la ley 24.557.

2) Aun cuando no se llegue a la suma de dos años discontinuos, la incapacidad deja de ser temporaria si el reingreso se produce luego de transcurridos dos (2) años desde que se hubiera producido la baja anterior, regla esta parecida a la de la recidiva del artículo 208 de la LCT.

3) Sólo se pueden computar las bajas producidas dentro de los dos años posteriores a la última reincorporación”<sup>42</sup>.

A nuestro juicio, al pensar en la tutela de la salud en su sentido más amplio, permite aplicar la mejor interpretación en extensión del beneficio en análisis.

- **Incapacidad laboral permanente.**

Al continuar con el análisis, acertadamente a nuestro humilde entender, el Art. 11 de la nueva ley modifica sustancialmente la fórmula del cálculo del monto de las indemnizaciones por incapacidad laboral definitiva del viejo Art 12.

2°. Desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta el momento de la liquidación de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina<sup>43</sup>.

Entonces, el damnificado con fundamento en el padecimiento de las secuelas incapacitantes de carácter permanente, en la medida de que agotaron los

---

máximo de dos años. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/272121/norma.htm>.

<sup>42</sup> Ackerman Mario. (2017). Ley de Riesgos de Trabajo. Comentada y Concordada. Actualizada con Ley 27.348 y Resolución STR 298/2017. Ed. Rubinzal- Culzoni P. 319-320.

<sup>43</sup> Artículo 11. Ley 27.348. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/270000-274999/272119/norma.htm>

tratamientos paliativos y curativos, percibirá una indemnización que surge del siguiente cálculo (Art. 14 y 15 LRT)<sup>44</sup>:

---

<sup>44</sup> Artículo 14. Prestaciones por Incapacidad Permanente Parcial. Ley 24557 actualizada.

1. Producido el cese de la Incapacidad Laboral Temporal y mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, además de las asignaciones familiares correspondientes, hasta la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Parcial (IPP), el damnificado percibirá las siguientes prestaciones:

a) Cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad y por un coeficiente que resultará de dividir el número SESENTA Y CINCO (65) por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante.

Esta suma en ningún caso será superior a la cantidad que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000) por el porcentaje de incapacidad.

b) Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al CINCUENTA POR CIENTO (50%) e inferior al SESENTA Y SEIS POR CIENTO (66%), una Renta Periódica —contratada en los términos de esta ley— cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Esta prestación está sujeta a la retención de aportes de la Seguridad Social y contribuciones para asignaciones familiares hasta que el damnificado se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa. El valor actual esperado de la renta periódica en ningún caso será superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000). Deberá asimismo adicionarse la prestación complementaria prevista en el artículo 11, apartado cuarto de la presente ley. (Artículo sustituido por art. 6º del Decreto Nº 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial)

(Nota Infoleg: por art. 2º de la Resolución Nº 15/2022 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo B.O. 9/3/2022 se establece que para el período comprendido entre el día 1º de marzo de 2022 y el día 31 de agosto de 2022 inclusive, en virtud de la aplicación de la variación del índice RIPTE, el cálculo de la indemnización que corresponda por aplicación del artículo 14, apartado 2, incisos a) y b) de la Ley Nº 24.557 y sus modificatorias, no podrá ser inferior al monto de PESOS SEIS MILLONES CIENTO VEINTITRÉS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO (\$ 6.123.338) por el porcentaje de Incapacidad Laboral Permanente (I.L.P.). Vigencia: a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.)

(Nota Infoleg: por art. 2º de la Resolución Nº 49/2021 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo B.O. 2/9/2021 se establece que para el período comprendido entre el día 1 de septiembre de 2021 y el día 28 de febrero de 2022 inclusive, en virtud de la aplicación de la variación del índice RIPTE, el cálculo de la indemnización que corresponda por aplicación del artículo 14, apartado 2, incisos a) y b) de la Ley Nº 24.557 y sus modificatorias, no podrá ser inferior al monto de PESOS CINCO MILLONES CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS OCHO (\$ 5.044.408) por el porcentaje de Incapacidad Laboral Permanente (I.L.P.). Vigencia: a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.)

(Nota Infoleg: por art. 2º de la Resolución Nº 7/2021 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo B.O. 10/3/2021 se establece que para el período comprendido entre el día 1º de marzo de 2021 y el día 31 de agosto de 2021 inclusive, en virtud de la aplicación de la variación del índice RIPTE, el cálculo de la indemnización que corresponda por aplicación del artículo 14, apartado 2, incisos a) y b) de la Ley Nº 24.557 y sus modificatorias, no podrá ser inferior al monto de PESOS TRES MILLONES NOVECIENTOS NOVENTA Y UN MIL TRESCIENTOS (\$ 3.991.300) por el porcentaje de Incapacidad Laboral Permanente (I.L.P.), como piso mínimo. Vigencia: a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.)

Artículo 15. Prestaciones por Incapacidad Permanente Total. Ley 24557 actualizada.

1. Mientras dure la situación de provisionalidad de la Incapacidad Laboral Permanente Total, el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) del valor mensual del ingreso base. Percibirá, además, las asignaciones familiares correspondientes, las que se otorgarán con carácter no contributivo.

a) Incapacidad laboral permanente parcial menor o igual al cincuenta por ciento (50%).

$F = 53 \times \text{VIB con RIPTTE} + \text{tasa}^* \times \text{CE} \times \% \text{ de incapacidad} + \text{la compensación adicional de pago único equivalente al veinte por ciento (20\%)} \text{ si el infortunio fuera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, queda excluido el accidente in itinere.}$

El piso mínimo en la actualidad para contingencias ocurridas entre el 01/03/2022 hasta el 31/08/2022:  $\$6.123.338 \times \text{el grado de incapacidad conforme al Baremo 658/96 y 659/96 (más tasa del BNA)}$ .

b) Incapacidad laboral permanente mayor al cincuenta por ciento (50%) y menor al sesenta y seis por ciento (66%).

$F = 53 \times \text{VIB con RIPTTE} + \text{tasa}^* \times \text{CE} \times \% \text{ de incapacidad} + \text{la compensación adicional de pago único equivalente al veinte por ciento (20\%)} \text{ si el infortunio fuera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, queda excluido el accidente in itinere} + \text{compensación adicional de pago único para contingencias ocurridas entre el 01/03/2022 hasta el 31/08/2022 } \$2.721.484.$

El piso mínimo en la actualidad para contingencias ocurridas entre el 01/03/2022 hasta el 31/08/2022:  $\$6.123.338 \times \text{el grado de incapacidad conforme al Baremo 658/96 y 659/96 (más tasa del BNA)}$ .

c) Incapacidad laboral permanente total.

$F = 53 \times \text{VIB con RIPTTE} + \text{tasa}^* \times \text{CE} \times \% \text{ de incapacidad} + \text{la compensación adicional de pago único equivalente al veinte por ciento (20\%)} \text{ si el infortunio fuera}$

---

Durante este período, el damnificado no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda, debiendo la ART retener los aportes respectivos para ser derivados al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, u otro organismo que brindare tal prestación.

2. Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado.

Sin perjuicio de la prestación prevista por el apartado 4 del artículo 11 de la presente ley, el damnificado percibirá, asimismo, en las condiciones que establezca la reglamentación, una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional. Su monto se determinará actualizadamente en función del capital integrado por la ART. Ese capital equivaldrá a CINCUENTA Y TRES (53) veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del damnificado a la fecha de la primera manifestación invalidante y no podrá ser superior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000). Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>.

un accidente de trabajo o enfermedad profesional, queda excluido el accidente in itinere + una compensación adicional de pago único de para contingencias ocurridas entre el 01/03/2022 hasta el 31/08/2022: \$3.401.855.

El piso mínimo en la actualidad para contingencias ocurridas entre el 01/03/2022 hasta el 31/08/2022 en virtud de la aplicación de la variación del índice RIPTE , el cálculo de la indemnización adicional de pago único prevista en el Art.3 de la Ley 26.773 en caso de muerte o incapacidad total no podrá ser inferior a pesos un millón ciento cincuenta y nueve mil seiscientos veintinueve (\$ 1.159.629) como piso mínimo.

Creemos que todos los cambios sucedidos relativos a la temática, en cuanto a resoluciones que se dictaron fijando los montos mínimos, evidentemente no alcanzaron a revertir la situación desfavorable del damnificado frente a los procesos inflacionarios. A nuestro juicio, en este aspecto, esta modificación simboliza y conlleva una notable mejoría en el cobro de las prestaciones indemnizatorias bajo una actualización mediante el índice RIPTE del ingreso base mensual, más la tasa de interés a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, hasta la efectiva cancelación.

La norma se va adaptando a la realidad social, regulando las nuevas situaciones que van sucediendo, por ello en la actual era de la globalización, a nuestro humilde entender es imperante un cambio en cuanto al eje que gobierna las relaciones de la sociedad, que marque realmente una proyección hacia el principio protectorio del trabajo y del trabajador proclamado expresamente por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En cumplimiento de este deber, en estos últimos años se continúan dictando normas que contribuyen al actual Régimen de Riesgos de Trabajo, en Argentina, y en ello se puede observar el carácter particular de esta rama del derecho de la seguridad social, evidenciando que es un derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua.

### **3.3 Mora en el pago.**

Así, el nuevo texto del Art. 11 en el 3 apartado dispone:

A partir de la mora en el pago de la indemnización será de aplicación lo establecido por el artículo 770 del Código Civil y Comercial acumulándose los

intereses al capital, y el producido devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, hasta la efectiva cancelación.

Con el fin de simplificar la exposición partiremos del interrogante “¿cuándo las ARTs incurrir en mora?”. En base a ello, ante tremenda imperfección gramatical, la respuesta deviene en “considerar la fecha en que el órgano administrativo debió practicar liquidación o considerar el término liquidación como el momento en que el órgano judicial practica la liquidación al dictar sentencia”<sup>45</sup>.

Al respecto, a nivel local, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, en su sala II se ha expedido en tres casos: El primero de ellos es el exp. 28187, caratulados “Cejas” del 28/12/2020; Exp. 157734 “Oliva” del 09/02/2021 y exp. 23382 “Villegas” del 23/02/2021”. De este último surge un punto importante que “el Superior Tribunal de Mendoza, actualizó el ingreso base conforme el índice RIPTE en los términos del artículo 11 de la ley 27348, pero luego al ingreso base obtenido le aplicó la tasa activa hasta el momento de la sentencia, sin considerar los pisos por implicar una reformatio in peius contra el actor recurrente. Es decir que “si seguimos el criterio del Superior Tribunal de Mendoza, para los casos donde no existió liquidación en la sede administrativa, deberíamos comenzar a aplicar el anatocismo previsto en el inciso tercero a partir de la sentencia de la Cámara”<sup>46</sup>.

La vigencia de los pisos fue tratada de manera expresa a partir del 26 de agosto del 2021, cuando la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en ambos precedentes autos 158219 “Azeglio” y autos 157572 “Barros”, estableció las siguientes orientaciones:

“- los pisos previstos en la ley 26773, en tanto no fueron derogados expresamente por la ley 27348,

- se debe comparar el piso al momento de la primera manifestación invalidante, en consecuencia, se debería aplicar el inciso primero del artículo 11 de la ley 27348 y luego calcular la fórmula del artículo 14 de la LRT y el resultado obtenido de la fórmula polinómica correspondería compararlo con el piso,

---

<sup>45</sup> Funes Brozovich, María Emilia. (2022). La reforma de la Ley 27.348 sobre el artículo 12 de la LRT ¿Cuándo se produce la mora?.Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. Disponible en <http://revista-ideides.com/la-reforma-de-la-ley-27348-sobre-el-articulo-12-de-la-lrt-cuando-se-produce-la-mora-jurisprudencia-de-la-suprema-corte-de-justicia-de-mendoza/>.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

- en el caso de que el piso resulte mayor, entendió que dicho piso indemnizatorio genera interés desde la última vez que se actualizó, es decir de la fecha de la primera manifestación invalidante<sup>47</sup>.

“En cuanto al tipo de tasa, entendió que debía aplicarse la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina ya sea por aplicar analógicamente la tasa prevista en la ley 27348 o bien por aplicación de la resolución 414/99<sup>48</sup>.

Siguiendo la interpretación de la Dra. Funes Brodovich, quien expone “que no podemos diferir la mora para el momento de la sentencia judicial, porque la mora comienza a partir del transcurso del tiempo fijado para el cumplimiento de la obligación, esto ocurre cuando el organismo administrativo determinó o debió determinar el porcentaje de incapacidad, no con la sentencia que revisa la decisión administrativa (art. 886 del CCyCN)”<sup>49</sup>.

Así las cosas, encontramos también que algunas Cámaras Laborales de Mendoza, entienden que la mora comienza a partir del momento en que la Comisión Médica debió practicar liquidación.

En definitiva no debemos confundir los intereses desde la primera manifestación invalidante hasta la fecha de liquidación en donde se aplica un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina, mientras que los intereses en mora en el pago de la liquidación se capitalizan con los intereses devengados hasta la liquidación y sobre el total interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina.

### **3.4 Decreto de necesidad y urgencia 669/2019.**

Ante desequilibrio financiero y con la excusa de conservar la línea de correcciones regulatorias que apoyan al mejoramiento de las condiciones de sostenibilidad del sistema para fecha 27 de setiembre 2019 se dicta el DNU 669/2019. Modifica la modalidad de ajuste del monto de ingreso base, sustituyendo dicha tasa por

---

<sup>47</sup> *Ibíd.*

<sup>48</sup> *Ibíd.*

<sup>49</sup> *Ibíd.*

aplicación de su art.1 apartado 2do por: “un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPE ) en el período considerado”<sup>50</sup>.

En su Art. 3 el DNU establece que “las modificaciones dispuestas en la presente norma se aplicarán en todos los casos, independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante”<sup>51</sup>.

Sin embargo, en el ámbito local, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza al respecto dijo: “corresponde la nulidad absoluta e insanable del ordenamiento en estudio, con la consiguiente declaración de inconstitucionalidad del DNU 669/2019” con fundamento en la omisión del orden de prelación de las leyes ni sus mecanismos constitucionales de modificación o derogación; que se hace caso omiso a las pautas del art. 7 CCCN, con impacto constitucionalmente (art. 17 CN) “no en vano la CSJN ha dicho que la facultad de legislar sobre hechos pasados no es ilimitada y la ley nueva no puede modificar o alterar derechos incorporados al patrimonio al amparo de una legislación anterior, pues en tal caso los poderes legislativos se enfrentan con la protección del derecho de propiedad consagrado por el art. 17 de la Constitución Nacional (“Cejas”, Fallos: 320:1796). ...”De esa forma se afectan derechos amparados por garantías constitucionales, generando una situación de injusticia, desequilibrio e inseguridad jurídica de la forma de calcular las prestaciones dinerarias de vital importancia en el ámbito de la siniestralidad laboral y de la protección de la persona humana que trabaja que no puede ser soslayada con interpretaciones que pongan al sujeto de preferente tutela en una situación de vulnerabilidad agravada mayor a la que ya tiene por el desequilibrio que existe entre las partes en el universo laboral, la que no sólo es estructural sino también coyuntural<sup>52</sup>....”

### **3.5 Financiamiento del Sistema.**

Si bien no es tema central de estudio, lo mencionaremos a grandes rasgos, a los efectos de mostrar la sustentabilidad del sistema. Se financia con una alícuota que

---

<sup>50</sup> Decreto 669/2019. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/325000-329999/329214/norma.htm>

<sup>51</sup> Idem.

<sup>52</sup> Provincia ART en J. 28261 "Oviedo, Jonatan Eber c/ Provincia, ART S.A. s/ Accidente" p/ Recurso Extraordinario Provincial Sentencia. Tribunal: Suprema Corte Sala 2. Magistrados: Adaro, Valerio, Palermo. Ubicación: LS645-019 (27 de diciembre 2021) Fuente Oficina de Jurisprudencia. Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=8661183304>.

deben abonar los empleadores a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y que debe ser declarada y cumplida juntamente con los aportes y contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social que se incluye al momento de liquidar el formulario 931.

Desde 2014 y hasta la actualidad continuamos utilizando la Resolución 38.064 de la Superintendencia de Seguros de la Nación<sup>53</sup>, que fija las pautas de aplicación la alícuota que corresponda a la actividad de cada empleador, no podrá ser superior al límite máximo ni ser inferior al límite mínimo establecido para dicha actividad.

Estos techos de esta cuota, en la práctica implican ser demasiado altos, los cuales fluctúan entre un doce por ciento (12%) y un veinticinco por ciento (25%) del salario según la actividad. La cuota total se calcula tomando la cantidad de empleados totales del mes más la masa salarial determinada sobre el monto total de las remuneraciones y conceptos no remunerativos que declare mensualmente el empleador (Ley 26.773, Art. 10), sin considerar tope alguno y por el Fondo Fiduciario de enfermedades profesionales que se abona por trabajador y tiene un aumento trimestral según la resolución 467/2021.

Considerando el nivel de riesgo y la siniestralidad presunta y efectiva, y el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, entre otros factores, influyen en el monto de alícuotas. Asimismo, las alícuotas se pueden modificar por decisión unilateral de la ART, una vez transcurrido el año, previo aviso de manera fehaciente con sesenta (60) días de anticipación al empleador. Y ante un aumento, el empleador, puede pedir cotizaciones a otras ART para evaluar un eventual cambio, debiendo permanecer en ella al menos por un (1) año.

### **3.6 Adhesión de las provincias a las disposiciones contenidas en el Título I de la Ley 27.348.**

A los fines prácticos ilustramos la situación actual con el mapa de adhesiones a la Ley Nacional 27.348 facilitado por la SRT.

---

<sup>53</sup> Resolución 38.064 de la Superintendencia de Seguros de la Nación. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/220000-224999/224557/norma.htm>.



exiguo, perentorio de cuarenta días (45) días, en que puede incoarse la demanda judicial una vez culminada la instancia obligatoria extrajudicial.

Aunque no posee solución jurisprudencial definitiva, en relación a esto, la Suprema Corte de Mendoza en el fallo “Herrera” dictado para fecha 18 de setiembre de 2020 dispuso que “La ley nacional 27.348 prevé la posibilidad de recurrir la decisión administrativa ante el fuero laboral provincial dentro del plazo de 45 días hábiles judiciales desde la notificación de tal resolución bajo apercibimiento de caducidad (art. 3 ley 9017). Es decir que de no presentar recurso? formalizado como acción laboral ordinaria, el derecho del trabajador se extingue; siendo éste el efecto propio de la caducidad de los derechos. La caducidad extingue el derecho no ejercido. En aplicación del art. 3 de la ley 9017, transcurrido el plazo de 45 días para presentar recurso ante la justicia laboral ordinaria (art. 2 ley 27348) el trabajador tendrá aniquilado su derecho aún cuando las normas de fondo le permiten ejercer la acción en el plazo de dos años lo que, carece de toda lógica, vulnera el principio protectorio, las competencias nacionales y deniega infundadamente el acceso a la justicia. En consecuencia corresponde admitir el recurso extraordinario provincial interpuesto y, admitir la inconstitucionalidad e inconventionalidad del art. 3 de la ley 9017. (voto Dr. Adaro)<sup>55</sup>”.

En este aspecto nuestro director Dr. Gómez Orellano, se pronunció en idéntico sentido, el caso autos 159.296 caratulados “Lima Mario Walther c/ Provincia ART SA p/ Accidente” de la Segunda Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza dictado para fecha 27 de Agosto de 2019, señalando que “Eso convierte al plazo en asistémico en relación a los valores que se siguen de la seguridad social, particularmente el otorgamiento de prestaciones en función de la necesidad del infortunado. En materia de salud, no puede haber cosas juzgadas que cristalicen la situación del infortunado, de modo artificial y en búsqueda de la certeza del sistema, lo que se ve claramente cuando se analiza la naturaleza jurídica de la acción de reagravamiento”, por lo que se pronunció a favor de la declaración de inconstitucionalidad<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Herrera Walter Ariel En J: 159114 "Herrera Walter Ariel C/ Provincia Art Sa P/ Accidente" P/ Recurso Extraordinario Provincial. Sentencia. Tribunal: Suprema Corte. Sala 2. Magistrados: Valerio - Palermo - Adaro. (18 de septiembre de 2020). Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>56</sup> Autos 159.296 caratulados “Lima Mario Walther c/ Provincia ART SA p/ Accidente” de la Segunda Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de la Provincia de Mendoza. (27 de Agosto

Sin pretender agotar el tema controvertido, compartimos esta postura y consideramos que el apercibimiento de caducidad afecta gravemente los derechos de la parte trabajadora siniestrada, provocando un perjuicio evidente e irreparable puesto que en definitiva verá extinguido su derecho.

A contrario sensu, también podemos mencionar que existen fallos que han sostenido la constitucionalidad que tanto la Ley 27.348, la Ley 9.017 y del decreto 54/2017 dado que la intervención de los organismos médicos resulta razonable, pues intervienen expertos en medicina que reúnen los requisitos de independencia e imparcialidad requeridos y la declaración de inconstitucionalidad de una ley es la "última ratio" del orden jurídico, entre otros.

## CAPÍTULO 2.

### ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES. EL TRABAJADOR ENFERMO FRENTE AL DÉBITO LABORAL. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES.

#### 1. Introducción. Aproximación al tema. Antecedentes legislativos.

Es frecuente que en el mundo laboral sobrevengan diversas circunstancias que ocasionen la suspensión o interrupción transitoria de ciertas obligaciones laborales sin que ello implique la finalización del contrato, ya que muchos de sus efectos siguen vigentes.

Como bien apunta Vázquez Vialard, si partimos del principio superior “Principio de continuidad del contrato”, el cual encuentra su justificación legal en el art. 10 de la LCT<sup>57</sup> que establece que ante cualquier situación de duda respecto a la interrupción o extinción del contrato de trabajo o su continuidad, se debe escoger la continuidad del mismo.

Pero, como se ha dicho, lo que ha de tenerse presente en todos estos casos es que durante la suspensión el contrato de trabajo no se extingue, sino que cesan o se congelan temporalmente algunos de sus efectos (manteniéndose vigentes otros), los que vuelven a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que la motivaron. La conservación y continuidad del contrato de trabajo es el principio rector de toda la LCT, por ello la ley intenta "salvar el contrato por la vía de la espera". De lo que se trata es de darle una nueva oportunidad a la relación, aguardando la superación, por vía de la mejora, desaparición, modificación o cambio de las causas que la afectan en forma transitoria. Cuando esos motivos se tornan definitivos o perdurables en el tiempo, no cabe ya la aplicación del instituto de la suspensión, sino el de la interrupción definitiva del mismo a través de la extinción<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> Artículo 10. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744 Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>58</sup> Ackerman Mario. (2005). ¿Qué, por qué y cuando...? cit., p. 29. y 'Brito Peret; José; Goldin, Adrián e Izquierdo, Robert., Reflexiones sobre las causales económicas de la suspensión y el despido, en T. y S. S. 1983–522 y ss Citado por Vazquez Vialard. “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada Tomo III Artículos 196 a 277”. Comentarios Juan Manuel Arias. Ed Rubinzal- Culzoni. P. 72.

Siguiendo al mismo autor, en sentido didáctico destacamos que clasifica las causas de suspensión según: operen

sobre el trabajador

- a. Biológicas.
- b. Patológicas,
- c. Sociales.
- d. De imposibilidad material.
- e. De imposibilidad moral.
- f. Por razones de orden gremial.
- g. Originadas en un incumplimiento contractual del empleador)<sup>59</sup>.

La clasificación tiene, en este caso, además de la didáctica, una finalidad práctica, que es la de conocer quién necesito invocar o invocó la causa. Así, nos resultará más fácil deducir a quién, en principio, le incumbe la carga de la prueba si alguna de las partes controvierte el cumplimiento de algún requisito.<sup>60</sup>

Complementando lo anterior “...lo que se suspenden no son ciertos efectos del contrato de trabajo, sino ciertos efectos de ciertos deberes de la prestación de las partes o, en todo caso, ciertos efectos de las obligaciones laborales”<sup>61</sup>.

Nuestro diseño legal en el Art. 37 del LCT pregona que el objeto del contrato de trabajo está dado por una “actividad personal e infungible” a cargo del trabajador, y ante la imposibilidad física o psíquica de consumarla, la ley indica como proceder ante la aparición de esa irregularidad o anormalidad contractual desde el momento en que el trabajador se ausenta de su puesto laboral, ya que entran en juego una serie de derechos y obligaciones reguladas en el Título X de la LCT llamado suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, provenientes de los accidentes o enfermedades inculpables, régimen establecido por los Art. 208 a 211.

Para entender claramente el régimen de las contingencias de enfermedad o accidente inculpable que impide al trabajador el cumplimiento de la prestación de

---

<sup>59</sup> Vazquez Vialard. (2005). “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada TOMO III Artículos 196 a 277 ” Comentarios Juan Manuel Arias Ed Rubinzal- Culzoni. P. 71.

<sup>60</sup> Katz Alberto (2007). “Suspensiones en el derecho del trabajo” Prólogo de Mariano H. Mark. 1 Edición. Buenos Aires Ed. LexisNexis Argentina. P. 59.

<sup>61</sup> Ackerman Mario. (2020) “Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgos y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables” TOMO II Ed Rubinzal-Culzoni 2020. P 294.

servicios, metodológicamente, analizaremos los antecedentes legislativos y parlamentarios que se remontan al texto originario del Art. 155 del Código de Comercio de la Ley 2637 del año 1889 que regulaba la licencia por “accidente imprevisto o inculpable” otorgando a los trabajadores el derecho al salario durante tres (3) meses.

En 1933 en un contexto de profunda crisis económica que había provocado la ampliación de los niveles de desocupación, “la Ley 11729 modifica el régimen anterior amparando a las enfermedades inculpables; amplía el ámbito personal de aplicación y los plazos del periodo pago (a 3 o 6 meses según que la 6 antigüedad fuera menor o mayor de 10 años), prescinde del requisito de imprevisión, se incorpora el periodo de reserva del puesto de trabajo”<sup>62</sup>. Simplificando la cuestión, la Ley 11729 mantuvo su vigencia hasta 1974 cuando fue reemplazada por la Ley 20744, que perdura hasta la actualidad.

De allí que el Art. 208 LCT conservando el texto originario de casi 48 años, en su primer párrafo dice:

“Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años”<sup>63</sup>.

Para adentrarnos al objeto de estudio expondremos el aspecto conceptual de los términos de incumbencia, luego la dimensión temporal y económica de la normativa vigente, y por último aprovecharemos de acentuar las tendencias jurisprudenciales y

---

<sup>62</sup> Serrano Alou, Sebastián. (19 de abril de 2021) Cita: MJ-DOC-15879-AR | MJD15879 Disponible en <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/04/22/doctrina-una-mirada-sistemica-de-los-accidentes-y-enfermedades-inculpables-en-el-marco-de-la-relacion-de-trabajo/>.

<sup>63</sup> Artículo 208. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

doctrinales al respecto, a los efectos de obtener los resultados reales y potenciales que de ellos pueden emanar.

En relación a esto el Dr. Herrera tiene dicho que “La "enfermedad", a decir de la Real Academia Española, es la "alteración más o menos grave de la salud"; mientras que el "accidente" en su primera acepción es un "suceso eventual que altera el orden regular de las cosas", y en la segunda, "un suceso eventual o acción de que resulta daño involuntario para las personas o las cosas". Ahora, una y otro interesan al contrato de trabajo en tanto impidan la prestación de servicios, siendo indiferente en ese aspecto si los mismos revisten la calidad de inculpable como si son consecuencia de un siniestro laboral, ya que en ambos casos las consecuencias patológicas y económicas se asemejan”<sup>64</sup>.

A los fines de dar precisión al concepto y alcance del adjetivo "inculpabilidad" exponemos la labor realizada por la doctrina especializada la que sintéticamente se puede resumir de la siguiente manera: “unos entienden que la noción de inculpabilidad tiene que ver con que el tipo de dolencia sea extraña o ajena al trabajo y otros entienden que la norma exige la falta de culpabilidad del trabajador en ese hecho que le generó la incapacidad o la imposibilidad de seguir prestando las labores como las venía realizando”<sup>65</sup>.

A partir de estas pautas, la jurisprudencia es concordante en reconocer “tutela legal en la inteligencia de que se trataba de enfermedades o accidentes inculpables en supuestos de alcoholismo y delirium tremens, angina pectoral de origen tabacal, cirugía estética, lesión por disparo de arma de fuego, enfermedad originada en el embarazo o en el parto, enfermedades venéreas, estado de ebriedad, intento fallido de suicidio, práctica de deportes y riña en lugar de trabajo”<sup>66</sup>. Otros ejemplos: gripe, cólico estomacal, COVID-19 en caso de rechazo de contingencia por parte de la ART etc.

---

<sup>64</sup> Herrera Enrique, Extinción del contrato de trabajo por incapacidad del trabajador en DT 1984-B-1203. Citado por Morresi J. O en REVISTA DE DERECHO LABORAL 2018-1 Contratación Laboral y Despido - I Ed. Rubinzal- Culzoni. P.303.

<sup>65</sup> Favier Daniela (2015) “La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral” Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capón Filas. Ed. Rubinzal- Culzoni P.17.

<sup>66</sup> Ackerman Mario. (2020). “Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgos y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables” Tomo II Ed Rubinzal- Culzoni. P. 36.

Como puede apreciarse, actualmente, el supuesto de exoneración de responsabilidad del empleador, requiere la conducta culpable del dependiente que coincide en un accionar ex profeso, en una actitud imprudente para no trabajar consistente en accidentarse o enfermarse a propósito en perjuicio de su propio interés, contrariando los más elementales principios de cuidado y seguridad y que permitan de manera objetiva comprobar que se beneficia de su situación.

En el caso en cuestión, adherimos a las tres conclusiones que realiza Ackerman sobre el Art. 208 de la LCT ya citado y resulta relevante advertir que:

“1) El artículo 208 de la LCT exige como primer requisito para eximir al trabajador de su obligación de poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador, y como presupuesto de hecho al que se subordina la aplicación de todo el Capítulo I del Título X de ese ordenamiento, que se haya producido su incapacitación inculpable.

2) La incapacitación del trabajador reclamada por el Capítulo I del Título X de la LCT consiste en una alteración de su salud que impide o desaconseja el cumplimiento de su prestación laboral con el contenido debido en la situación previa a la manifestación de aquélla.

3) La incapacitación deja de ser inculpable su origen exclusivamente en una conducta voluntaria del trabajador que, valorada de acuerdo con sus circunstancias personales y con la naturaleza de sus obligaciones contractuales, en el contexto material y temporal de su vinculación laboral, evidencie que, aunque no querida, tal incapacitación fue o debió ser prevista por el dependiente, y siempre que éste pudiera haberla evitado absteniéndose de aquel comportamiento”<sup>67</sup>. Por lo tanto el empleador debe apuntar a estos parámetros para poder probar la culpabilidad del trabajador respecto de la dolencia que lo aqueja<sup>68</sup>. En la práctica, no es habitual ese tipo de casos.

4) Que la misma se manifieste durante la relación laboral. De lo contrario, “Si se exterioriza una enfermedad o accidente una vez extinguido el vínculo laboral, aunque el origen de la misma provenga de fecha anterior a la extinción, no corresponde

---

<sup>67</sup>Idem. P. 55 y 56.

<sup>68</sup> Katz Alberto (2007). “Suspensiones en el derecho del trabajo” Prólogo de Mariano H. Mark. 1 Edición. Buenos Aires Ed. LexisNexis Argentina. P. 71.

cobrar los salarios por enfermedad. En síntesis, a los fines de esta causa, tiene valor el momento de la exteriorización de la enfermedad o accidente, y no el de origen”<sup>69</sup>.

Ello implica que la incapacitación inculpable, se ve perfectamente delineada cuando la ley se refiere a aquellos accidentes o enfermedades que alteren la salud del trabajador y no están relacionados u originados por el trabajo, de tal manera que se trata de una licencia remunerada conforme a los plazos legales, en función de la antigüedad del trabajador y de la existencia o no de cargas de familia.

La precitada norma sujeta dicho derecho a una doble condicionalidad fijada, por un lado, por la antigüedad del trabajador y, por el otro, por la existencia de cargas de familia<sup>70</sup>.

Podemos extraer que la duplicación del plazo por carga de familia configura un sistema autónomo de protección económica de la familia tendiente a la manutención del grupo, encastrando con el amparo del bloque de constitucionalidad ya mencionado.

## **2. Plazos. Liquidación de salarios por enfermedad.**

En virtud de lo cual, la extensión del período de licencia paga por enfermedad inculpable será de tres meses de retribución, cuando la antigüedad sea inferior a cinco años, seis meses cuando la antigüedad sea superior a cinco años (Art. 208 LCT) y se duplica a seis meses y doce meses respectivamente, cuando el trabajador tuviera carga de familia.

Cabe analizar las nociones elementales que establece la LCT para determinar la cuantía que percibirá el trabajador, durante los plazos de licencia remunerada:

“1.- La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios,

---

<sup>69</sup> Idem. P.68.

<sup>70</sup> Severo, Matías – Faravelli, Sebastián “Las cargas de familia del doscientos ocho” (12 de Febrero de 2020). Disponible en <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/03/10/las-cargas-de-familia-del-doscientos-ocho/> Cita: MJ-DOC-15184-AR | MJD15184.

2-con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

3- Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios,

4- no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

5- Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente<sup>71</sup>.

De acuerdo con lo establecido, mientras dure el lapso anteriormente indicado el dependiente enfermo tiene derecho a una remuneración que no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido la enfermedad, este principio, también es aplicable a las situaciones de remuneraciones variables como por ejemplo las comisiones, (en el cual el monto se obtiene del promedio del ingreso diario de los últimos seis meses), es decir, que debe cobrar igual como si estuviese en actividad respetando los aumentos salariales que en el tiempo se fueren sucediendo.

Tal es así, para el cálculo de los salarios que deben abonarse durante el período de licencia paga por enfermedad, deben tomarse todas las remuneraciones, principales y accesorias, fijas y variables, los viáticos, premios o primas a la producción, adicionales especiales, por asistencia perfecta, presentismo, pagos en especie por ejemplo, comida, etcétera. En el caso de estos últimos (pagos en especie) deben ser adecuadamente valorizados en forma previa a fin de pagarse íntegramente. Si la oferta de valorización realizada por el empleador no fuera aceptada por el trabajador, corresponderá solicitar la fijación judicial del valor<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> Artículo 208 - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744 Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>72</sup>CNAT, sala IV, 28-3-92, "Anabia, Miguel A. c/ Entel", D. T. 1992-B-1438 D.J 1992-2-846; sala VI, 25-6-2004, "Ruiz Diaz, Nora c/ Instituto Cambridge SA s/ despido", sent. 57.261, elDial.com, edición electrónica (www.eldial.com) del 13-7-2004.

CNAT, sala III, 22-6-87, "Pereyra Simón, Victoria c/ Manufactura Algodonera Argentina SA", Lexis Nexis on line, documento 13/5390.

Sin embargo, consideramos que así como algunos de esos beneficios no podrán ser reclamados por el trabajador por estar íntimamente vinculados a la prestación del servicio (por ej., el comedor de empresa, la guardería o sala maternal, la ropa de trabajo de uso exclusivo, los viáticos del viajante, los gastos de uso del automóvil etc.), de igual modo no resulta razonable la eliminación de otros beneficios sociales que, si bien son ajenos a la prestación de servicios suspendida, están vinculados al contrato de trabajo que se mantiene vigente (por ej., el comodato de casa-habitación, la provisión de útiles escolares, los reintegros de gastos de medicamentos, médicos y odontológicos, y la asistencia a la canasta familiar alimentaria)<sup>73</sup>.

Destacamos que este tipo de cobertura, en la práctica, deben ser observada individualmente bajo la óptica de la cantidad y la constancia, dado que puede ocurrir por ejemplo que se trate de un premio, de una bonificación, de algunas horas extras aisladas por parte del dependiente, la cual no será liquidada en el salario. Es por ello, que para obtener la plena cobertura el articulado debe leerse junto con el Art. 245 de la misma ley respondiendo al carácter "...como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor".

En tal sentido la Primer Cámara Laboral de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza ha dicho: "En el supuesto de licencia por enfermedad inculpable, cuando el trabajador percibe horas extra de manera habitual, éstas deben incluirse en la retribución durante el período de licencia, puesto que el art. 208 de la LCT establece como principio rector que la remuneración que debe percibir el trabajador no puede ser inferior a la que se hubiese percibido de no haberse operado el impedimento"<sup>74</sup>.

No obstante ello, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires admitió que el pago de las horas extras durante el período de licencia por enfermedad

---

CNAT, sala VI, 28-2-85, "Balliarino Osvaldo A. c/ Transportadora de Caudales Juncadella SA", D. T. 1985-A-79; D. J. 985-467 en Vázquez Vialard "Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada TOMO III Artículos 196 a 277 " Comentarios Juan Manuel Arias Ed Rubinzal- Culzoni 2005 P. 78.

<sup>73</sup> Cnat, Sala Iii, 10-05-2001, -Dimet, Maria C/ Máxima Sa Afjp", Manual De Jurisprudencia De Derecho Laboral Cit., P. 258. En Vázquez Vialard "Ley De Contrato De Trabajo Comentada Y Concordada Tomo III Artículos 196 A 277 " Comentarios Juan Manuel Arias Ed Rubinzal- Culzoni 2005 P. 82

<sup>74</sup> Mairan Marcela Rosana C/ Asadores Argentinos S.A. S/ Despido Expte.: 47831. Sentencia. 1° Cámara Laboral - Primera Circunscripción Magistrado/S: Nenciolini, De La Roza Y Milutin (03 De Julio De 2018). Disponible en La Oficina De Jurisprudencia Del Poder Judicial De La Provincia De Mendoza.

puede ser cuestionado por el empleador en caso de demostrar que durante ese lapso el trabajador no hubiese podido realizarlas<sup>75</sup>.

Cabe señalar, el espíritu protectorio del plexo normativo a favor del trabajador que se encuentra en situación de vulnerabilidad, y conserva el cargo, categoría y retribución que tenía antes de la suspensión.

### **3. Aspecto procedimental. Aviso.**

Para que la protección legal genere esos efectos, el Art. 209 de la LCT impone a la parte trabajadora dos obligaciones:

1- la primera “salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra,”.

El aviso no se encuentra reglamentado ni en la forma ni en el contenido, pero se recomienda seguir protocolos normales y habituales de comunicación, aceptando cualquier medio, (enviar mensajes de textos, mensajes de WhatsApp o hasta incluso llamar al celular del empleador o del encargado, enviar mail, telegrama obrero gratuito (Ley 23.789), personalmente o cualquier otro medio), y fija el plazo legal para denunciar la ausencia “en el transcurso de la primera jornada de trabajo, respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas”<sup>76</sup>.

En tal sentido, el Dr. Katz, aclara que la primera jornada de trabajo es el lapso que va desde el momento en que debió haber comenzado su trabajo hasta la hora en que debió concluirlo; por ejemplo: si el horario de trabajo de la persona que se encuentra accidentada o enferma es de 6 a 14 horas, esta última es la hora límite para dar el aviso. No vemos inconveniente en dar el aviso antes del comienzo de la jornada<sup>77</sup>.

2- y la segunda, aunque no esté establecido en la LCT, pero resulta conveniente hacerlo es entregar el certificado médico, con indicación de datos personales, para acreditar de manera inequívoca diagnóstico y días de reposo, fecha y lugar de

---

<sup>75</sup> SCBA, 13-4-83, Birarda, Amadeo C/Ventura Mar Del Plata Sa", D. T. 1984- A-258. Vazquez Vialard “Ley De Contrato De Trabajo Comentada Y Concordada Tomo III. Artículos 196 A 277”. Comentarios Juan Manuel Arias Ed Rubinzal- Culzoni. 2005. P. 81.

<sup>76</sup> Artículo 209. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>77</sup> Katz Alberto (2007). “Suspensiones en el derecho del trabajo” Prólogo de Mariano H. Mark. 1 Edición. Buenos Aires Ed. LexisNexis Argentina. P. 74.

atención que justifique sus días de ausencia laboral, debidamente suscripto por un profesional idóneo.

Se recomienda entregar el original y recibir copia con acuse recibo ante cualquier inconveniente que suscite el ejercicio de la facultad de control médico.

De este modo, si un trabajador justificó sus días de licencias por enfermedad, en el recibo de sueldos, se liquida de la siguiente manera, por ejemplo: “días de ausencias”, “ausencias por enfermedad”.

Tal como lo dice el artículo, la falta de comunicación en dicho plazo le hará incurrir en una ausencia injustificada, sin pago de haberes, aunque posteriormente pudiera traer un certificado médico o un justificativo, puesto que omitió la comunicación en tiempo y forma, salvo la situación de fuerza mayor indicada anteriormente y según las circunstancias de hecho que el caso presente, tal incumplimiento también puede ser pasible de una sanción disciplinaria; “Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”<sup>78</sup>. Por ejemplo, para el caso de internación.

#### **4. Control del empleador.**

Por su parte, el Art. 210 de la LCT fija una tercera obligación a cargo del trabajador y una facultad a favor de la patronal cuando dispone: “El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador”<sup>79</sup>.

Como correlato, la ley atribuye al empleador la facultad de control médico del trabajador enfermo. Este control es una facultad, no está obligado a ejercerlo, pero si no lo hace, se entiende que acepta la situación de enfermedad comunicada por el trabajador, sin que después pueda pretender controvertir el certificado médico que éste presente<sup>80</sup>.

---

<sup>78</sup> Artículo 209. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>79</sup> Artículo 210. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>80</sup> Yarzon Daniela Marina C/ Tarjetas Cuyanas S.A. P/ Despido. Expte. 154542. Sentencia, 1 Cámara Laboral De La 1 Circunscripción Judicial De Mendoza Magistrada: De La Roza (1 De Marzo De 2018). Disponible en la Oficina De Jurisprudencia Del Poder Judicial De La Provincia De Mendoza.

Vale decir, conforme se desprende del articulado, dicha facultad deriva del derecho a la información. La verificación se limita al control personal del trabajador a fin de poder constatar el estado de salud denunciado, su veracidad y el grado de la misma.

Por otro lado, también incide en la posibilidad de control a la que tiene derecho el empleador, por ese motivo es que también la norma exige denunciar el lugar en el que se encuentra, justamente para que el empleador pueda ejercer esa facultad, de no decir o denunciar el lugar se entiende que el trabajador está en su domicilio<sup>81</sup>.

También incide en el funcionamiento de la empresa y su organización, ya que el aviso permite que el empleador reorganice el trabajo o las tareas ante la ausencia del dependiente como puede ser el caso de un médico dependiente que ante su ausencia el empleador deba organizar la cancelación de las horas de consultorio y avisar a los pacientes que el turno se traslada a otro día o que directamente la atención pasará a otro profesional<sup>82</sup>.

Ahora bien, para el supuesto de imposibilidad de control la doctrina y jurisprudencia seleccionada establecen que hay que diferenciar si se produce por culpa del trabajador, por ejemplo la resistencia o la negativa sin fundamento a ser revisado, ocasiona la pérdida al cobro del salario por dicha ausencia, pero si se produce por motivos razonables y fundados como por ejemplo concurrir a curaciones o a su médico, a comprar medicamentos, a realizar estudios o tratamientos médicos correspondientes a su patología, compartimos el criterio mayoritario que si justifica la realización de otro intento en virtud del principio de buena fe y de continuidad del contrato de trabajo.

El control del empleador encuentra -en los hechos- límites que el texto legal o los libros no nos pueden señalar; esos límites los marcan la buena fe, la razonabilidad, la prudencia y el respeto por la dignidad e intimidad del trabajador enfermo<sup>83</sup>.

Esos valores pondrán en situación el accionar del empleador evitando incomodar, perjudicar o mortificar innecesariamente al trabajador<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> Favier Daniela. (2015). "La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral" Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capon Filas. Ed. Rubinzal- Culzoni 2015. P. 21.

<sup>82</sup> Idem

<sup>83</sup> Favier Daniela. (2015). "La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral" Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capon Filas. Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 23.

<sup>84</sup> Idem.

El vacío legal generado por las situaciones más frecuentes en las que existen opiniones científicas divergentes entre el médico del trabajador y el profesional que efectúa el control en representación del empleador, adelantamos que en la mayoría de los casos prácticos la jurisprudencia refleja que ante la diversidad de criterios médicos deben regir los principios de buena fe, colaboración y solidaridad.

Lo que no debe olvidarse es que en muchos casos no son las razones médicas las que fundan la posición patronal sino una clara intención de que el trabajador agote sus licencias -pagas o no-, lo que hará acortar la posibilidad futura de reiterarlas por la misma enfermedad. Es más fácil continuar con la suspensión aunque sea pagando cuando ya se solucionaron los problemas de la plantilla de personal que volver en el futuro a reestructurar la misma. Como tampoco ha de olvidarse que muchas veces se reclama el alta por el trabajador ante la perspectiva de comenzar el período de licencia impaga. De allí entonces, que el mejor criterio ha de ser aquel que ubique a cada parte demostrando en los hechos el principio de colaboración, solidaridad y buena fe genéricamente enunciados en los Art. 62 y 63 de la LCT (v. gr.: ofreciendo a juntas médicas o haciendo cargo de los costos de las mismas, etc.). Lo lamentable es que ante la negativa del empleador con o sin fundamentos- y la insitencia del trabajador en reincorporarse -con fundamento en el criterio de su médico tratante-, a éste no le quedará otra alternativa que la de colocarse en situación de despido indirecto por falta de ocupación efectiva y consecuente violación de los artículos 78 y 208 LCT, ante la anomia respecto a un organismo destinado a dilucidar, la discrepancia<sup>85</sup>.

Existen al respecto proyectos de reformas del artículo 210 de la LCT que contemplan esta situación. Proyecto con dictamen de Comisión de fecha 23 de noviembre de 2006, en el que se propone: ...” ante la discrepancia entre el médico del trabajador y el empleador, éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial quien determinará al respecto. Si éste no cumpliera con este requisito se estará al certificado presentado por el trabajador”,<sup>86</sup>.

Proyecto de reforma del año 2007 (expte. 4119-D-2007) que dice: "el trabajador está obligado a someterse al control que efectúe el facultativo designado por el empleador. En caso de existir discrepancias entre el médico del trabajador y el del empleador,

---

<sup>85</sup>Morresi Jorge Oscar. (2018). "Extinción del contrato por incapacidad del trabajador" en Revista De Derecho Laboral. 1 Contratación Laboral y Despido - I. Ed. Rubinzal- Culzoni. P 314 y 315.

<sup>86</sup>Favier Daniela, (2015). "La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral" Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capon Filas. Ed. Rubinzal- Culzoni. P.27.

éste deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial quien dictaminará al respecto"<sup>87</sup>.

Más recientemente, nos encontramos con otro proyecto de reforma (aprobado por la Cámara de Diputados, exptes. 1474-D-09 y 1982.D-10) que dice: "Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad administrativa del trabajo la designación de un médico oficial, quien fundadamente determinará al respecto. Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado médico presentado por el trabajador. La autoridad de aplicación correspondiente a cada jurisdicción arbitrará los mecanismos necesarios para la implementación del sistema de control oficial"<sup>88</sup>.

En los fundamentos se indica que se pretende volver al texto original (art. 227 del texto de la ley 20.744 originario). En definitiva, ¿qué tienen en común todos estos proyectos?, que ponen en cabeza del empleador la obligación de solicitar la junta médica ante la existencia de discrepancia<sup>89</sup>.

Sin dudas como ha quedado dicho, al colocar en cabeza del empleador el pago del salario íntegro del dependiente enfermo es normal que el empleador manifieste su disconformidad con el alta médica otorgada por el médico tratante en las situaciones de enfermedades y accidentes inculpables, normas resultan perjudiciales para los trabajadores- damnificados. En efecto, el aumento de costos económicos puede hacer peligrar la continuidad del contrato de trabajo por el hecho de un tercero no consentido. Algo similar ocurriría con la otorgada por la ART.

Puntualmente, en este aspecto, es viable que el empleador pueda desvincular al dependiente con o sin justa causa, lo que forjará al trabajador, quien no tiene manera de acceder a otro trabajo, por estar aquejado por una contingencia de falta de salud inculpable, se quede sin recursos y sin posibilidad alguna de reemplazarlos, suplicando lograr mejoría y aprovechar los últimos tres meses que le quedan de cobertura de la obra social, permaneciendo totalmente desamparado, lo que lleva a la afectación al proyecto de vida.

---

<sup>87</sup> idem

<sup>88</sup> P. 28 ob cit.

<sup>89</sup> Idem.

De allí entonces, que es recomendable realizar una evaluación médica del trabajador y de su capacidad funcional, para que de esa manera, y sobre la base del tipo de actividad a que se dedica la empresa, descartar o no la reincorporación del trabajador con una modificación objetiva o no de su contrato. Las mayores dificultades han de producirse en las pequeñas empresas y en aquellos casos en donde el puesto de trabajo es único (v. gr., un consorcio)<sup>90</sup>.

No se trata de que lo obligue a crear un puesto de trabajo innecesario, sino de que se adopte un criterio de cierta elasticidad cuando razonablemente la estructura propia de la actividad permite avizorar que ciertos sectores de trabajo son necesarios<sup>91</sup>.

En base a ello, concordamos en que el trabajador una vez otorgada el alta médica deberá reintegrarse a su puesto laboral y a su vez el empleador tiene derecho a verificar el estado de salud. En caso de discrepancia médica, la patronal tiene derecho de ejercer el control médico para determinar la verdadera gravedad de los padecimientos del trabajador, en vistas a poder retomar la relación laboral dentro de los parámetros que arrojen los exámenes y juntas médicas.

Estamos frente a una situación de especial vulnerabilidad, de allí que deban extremarse los recaudos destinados a proteger al trabajador incapacitado, tanto en lo que hace a la imposibilidad de cumplimiento contractual como a la demostración de que detrás de la extinción no se oculta un accionar discriminatorio motivado en la enfermedad del trabajador<sup>92</sup>.

Si bien advertimos que la prestación de la licencia paga por enfermedad inculpable por razones de política legislativa, está a cargo del empleador a diferencia de los accidentes y enfermedades profesionales ocasionada por el trabajo está a cargo del Sistema de seguridad social y regulada por la LRT, lo cierto es, que en ambos institutos, la intención del legislador es la de mantener la fuente laboral cuando el débito laboral se encuentra física o psíquicamente disminuido y carece de medios para sustentarse.

---

<sup>90</sup>Morresi Jorge Oscar. (2018). "Extinción del contrato por incapacidad del trabajador" en Revista De Derecho Laboral. 1 Contratación Laboral y Despido - I. Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 320.

<sup>91</sup>Idem P. 321.

<sup>92</sup>Morresi Jorge Oscar. (2018). "Extinción del contrato por incapacidad del trabajador" en Revista De Derecho Laboral. 1 Contratación Laboral y Despido - I. Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 322.

## 5. Recidiva y Suspensiones disciplinarias y económicas.

“La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.”<sup>93</sup>.

El término recidiva hace referencia a las recaídas que pudiera sobrellevar el trabajador de una antigua dolencia de carácter crónico, calificando como una misma enfermedad.

En consecuencia, en el caso de que un trabajador padezca de una enfermedad crónica, por ejemplo, el asma, la diabetes, la epilepsia, depresiones psicológicas, un cáncer de mama, etc., se entiende que aunque vuelva a manifestarse varias veces, es solamente una de "cada enfermedad" que estipula la ley, y se resuelve de la siguiente manera: mientras no transcurran más de dos años entre el último alta y el momento en que se vuelve a exteriorizar la recidiva de la enfermedad crónica, se considera que es la misma enfermedad; de lo contrario, si transcurren más de dos años, se la considera una nueva enfermedad, con sus consecuencias: dar nuevo aviso, computar nuevos plazos de licencia paga, etcétera<sup>94</sup>.

El mismo artículo, ordena las ilimitadas enfermedades que puede sufrir el dependiente en vigencia de la relación laboral, de allí que el plazo de licencia remunerada que le incumbe al dependiente invalidado, ante enfermedades inculpables deben ser consideradas individualmente, es decir que cada patología generará nuevos plazos independientes.

Para el caso de que la enfermedad reaparezca pasados los dos años de las primeras inasistencias, vuelve a percibir el beneficio, generando nuevos plazos, aunque sea por causa de la repetición de síntomas de la misma dolencia.

Respecto del último párrafo del Art. 208 que dice:

“La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración

---

<sup>93</sup> Artículo 208. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>94</sup> Katz Alberto. (2007). “Suspensiones en el derecho del trabajo” Prólogo de Mariano H. Mark. 1 Edición. Buenos Aires Ed. LexisNexis Argentina. P. 81

por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.<sup>95</sup> .

## **6. Reserva del puesto laboral.**

El Art. 211 de la LCT dispone que:

“Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria”<sup>96</sup>.

Sobrevenida la recuperación del trabajador se reinician los efectos del contrato que se encontraban suspendidos. En consecuencia, si vencido el período de pago, el trabajador continúa imposibilitado para reintegrarse a sus tareas habituales o cualquier otra, el empleador deberá conservar el empleo durante un año, contado desde el vencimiento de aquél.

Durante este tramo de protección llamado período de conservación o reserva del empleo, debido a que el contrato de trabajo está vigente se mantienen obligaciones para ambas partes con las excepciones que emerge del texto de la LCT: la del trabajador no prestar servicios conservando el derecho a la cobertura de su obra social y la del empleador no pagar salarios ni cargas sociales a diferencia de lo que ocurre en la licencia remunerada.

El tiempo de protección no cuenta como antigüedad, ni opera por el mero vencimiento del plazo sino que la parte empleadora debe notificar por medio fehaciente al trabajador el inicio y la finalización de dicho lapso.

---

<sup>95</sup> Artículo 208. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>96</sup> Artículo 211. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

Asimismo, la jurisprudencia en la materia tiene dicho “Deviene en injustificado el despido indirecto configurado por el trabajador cuando no existen elementos suficientes ni gravosos para considerar situación de despido, dado que el empleador le había abonado los haberes durante todo el periodo de licencia paga y cuando le comunica el cese de dicho periodo, comenzando el de conservación de reserva de puesto de empleo, es que el mismo comienza a reclamar por la supuesta registración deficiente y reclamo de haberes, lo cual no fue real como así también no correspondía seguir abonando los haberes al trabajador si se había vencido el período de licencia paga, de conformidad con la norma del art. 208 y 211 de la LCT. En consecuencia se vislumbra de la parte trabajadora un accionar violatorio al principio de buena que debe regir en toda relación laboral, como así también una violación al principio de continuidad que prevé el art. 10 de la LCT<sup>97</sup>”.

Vencido el plazo de quince, dieciocho o veinticuatro meses, tomando en la sumatoria el período vencido el plazo de licencia por enfermedad con goce del pago de la retribución y el de reserva de empleo (sin remuneración) comienza la llamada libertad de acción, y si el trabajador continúa imposibilitado para reincorporarse al puesto laboral, las partes tienen el derecho:

a) mantener el vínculo sine die; o

b) notificar fehacientemente a la parte contraria la decisión de disolver la relación de trabajo, es decir, que no opera la finalización automática del contrato de trabajo pero sí ocurre con su continuidad. Sin embargo, esta regla tiene una excepción, para el caso que las partes guarden silencio por un tiempo prolongado una vez finalizado el mismo y de tal comportamiento resultare inequívocamente la decisión mutua de rescindir el contrato (art 241 LCT).

Encontramos también esta postura, el caso Cerrato c/ Tolcol SRL, de la Primera Cámara del Trabajo, donde se dispuso “Vencido el plazo de conservación del empleo que regula el art. 211 LCT, ante la falta de impulso a la reanudación de la relación laboral de las partes, y el silencio prolongado del trabajador, es razonable concluir

---

<sup>97</sup> Neira Federico C/ La Massa Raul Y Jorge Alcaraz P/ Despido Expte.: 19104 Sentencia. 5° Cámara Laboral. Primera Circunscripción Magistrado/S: Gil (20 de abril de 2016). Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

que ambas partes quisieron extinguir el contrato de trabajo, y por ende queda excluida la responsabilidad indemnizatoria de la empleadora<sup>98</sup>.

### **7. Incapacitación permanente del trabajador derivada de un accidente o enfermedad inculpable.**

En virtud de las argumentaciones anteriormente expuestas, la primera nota típica al reintegro del trabajador a sus tareas habituales es la acreditación del alta médica acreditando que su capacidad laborativa no ha sido afectada o si lo fuera con indicación que la patología y graduación no impide reincorporarse a su puesto laboral, ante el empleador, quien deberá brindarle ocupación.

En cambio, el escenario será diferente cuando el trabajador no pudiere reintegrarse al mismo.

Esto se ve reforzado por el Art. 212 del mismo cuerpo normativo, que contempla dos hipótesis que pueden presentarse en cuestión, ante una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador, que puede ser parcial o absoluta, derivada de un accidente o enfermedad no vinculados con las tareas habituales.

Siguiendo a Ackerman, a partir de la identificación de los presupuestos de hecho fundamentales a los que está referida la regulación legal, esto es, la incapacidad inculpable y permanente del trabajador, se examinan en este capítulo sus diferentes consecuencias sobre el contrato de trabajo, de acuerdo con el grado de incapacidad y, especialmente, según la actitud que asuman las partes a partir de su manifestación<sup>99</sup>.

De lo cual se desprende que no existe obligación de otorgar tareas livianas si la incapacidad no es definitiva, en el entendimiento de que se habrían agotado las prestaciones en especie adecuadas y suficientes para el completo restablecimiento de la patología, adecuadas a la situación de la trabajadora.

---

<sup>98</sup> Cerrato Sergio Alejandro C/ Tolcon Srl P/ Despido Expte 51205. Sentencia. 1° Cámara Laboral. Primera Circunscripción Magistrado/S: De La Roza (31 De Octubre De 2016) Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>99</sup> Ackerman Mario. (2020). "Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgos y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables" Tomo II Ed Rubinzal-Culzoni. P. 286.

Así, Álvarez de la Rosa, luego de advertir sobre las innumerables zonas grises que aparecen en los estados patológicos, y ante la necesidad de dar una respuesta jurídica a un problema de la ciencia médica, se apoya en conceptos de Chiappelli y Rossi para considerar que es permanente, pues, el estado invalidante que ha disminuido la capacidad de trabajo, y ello en el sentido de que la constatación de dicho estado comporte un juicio de permanencia, no absoluta, sino relativa de la situación biológica y socioeconómica, referido al sujeto protegido o, en otros términos, un juicio de probabilidad de que estado invalidante será de larga duración y por tiempo apreciable<sup>100</sup>.

Y la Sala 6ª del Tribunal Supremo de España, cuando interpretó que en la definición de invalidez permanente en cualquiera de sus grados entra como uno de sus elementos esenciales la nota de permanencia, el de que las reducciones anatómicas o funcionales graves sean previsiblemente definitivas o que la posibilidad de su curación se estime médicamente incierta o a largo plazo<sup>101</sup>.

#### **a) Incapacidad parcial:**

En su primer párrafo, dispone que:

“Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley”<sup>102</sup>.

---

<sup>100</sup> Álvarez De La Rosa , Juan Manuel. Invalidez Permanente Y Seguridad Social, Civitas Madrid. 1982 (Pág 210/211). Citado por Ackerman Mario En Revista De Derecho Laboral. Ley De Riesgo Del Trabajo - li. Año 2002, Ed. Rubinzal- Culzoni. P. 122.

<sup>101</sup> Idem. P. 122

<sup>102</sup> Art 212 - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

En consonancia con ello, la norma transcripta: contempla la posibilidad de que durante el año de reserva del puesto o vencido el mismo mientras continúe vigente el contrato laboral, se desencadene la recuperación posterior a un accidente sufrido por el dependiente o el proceso evolutivo de la enfermedad alcance un estadio en que la misma se consolida y sobrelleve algún tipo de secuela impeditiva en el cumplimiento del objeto del contrato.

La prueba de la incapacidad está a cargo del trabajador, la que debe comunicarse debidamente al empleador y que la misma le imposibilite retornar a la tarea que anteriormente cumplía, pero que sea posible su ocupación en otra compatible con su capacidad residual, es decir que puede retomar tareas livianas, sin disminución de su jornal.

Lo fundamental y paradójico en el análisis de la aplicación del artículo en cuestión es que tanto para los supuestos de contingencias vinculadas o no al trabajo, el alta médica del trabajador da origen a otras obligaciones para el empleador, quien tiene una carga económica que surge por un daño del cual no es responsable. También tiene una carga contractual que consiste dar ocupación y otra carga probatoria para demostrar que ciertamente carece de ocupación acorde a la disminución física sufrida por el trabajador para acceder a la indemnización equivalente a la prevista en el Art 247 LCT<sup>103</sup>.

En caso de incumplimiento a esta obligación, el empleador estará obligado a abonar una indemnización plena, es decir, igual a la establecida en el Art. 245 LCT <sup>104</sup>.

---

<sup>103</sup> Art. 247. —Monto de la indemnización. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744.

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>104</sup> Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, al pronunciarse a este respecto dijo: “Para la procedencia del reclamo de pago de la indemnización del inc. IV del art. 212 y 211 ley de Contrato de Trabajo, debe demostrarse la posibilidad de la empresa de acordar al trabajador tareas distintas que pueda desarrollar conforme su capacidad residual. Por lo tanto, comprobado que la empresa no tenía posibilidades de asignarle tareas acordes a su estado de salud y cumplimentada las exigencias del artículo 211 de la ley de Contrato de Trabajo - conservación de la relación laboral y notificación por alguna de las partes a la otra expresando su voluntad de rescindirla - debe eximirse a las partes de responsabilidad indemnizatoria”<sup>105</sup>.

Respecto del monto indemnizatorio no se paga el preaviso.

#### **b) Incapacidad absoluta.**

Ahora bien, se analizará la desvinculación del trabajador afectado por secuelas incapacitantes totales, y como bien dijo Ackerman “se advertirá, así, que aun cuando en muchos casos los destinatarios primeros de la norma, o sea los trabajadores y sus empleadores, pero también y especialmente la jurisprudencia y la doctrina, han dedicado atención preferente al supuesto de incapacitación absoluta -regulado en sus efectos en el cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT-, la norma legal es mucho más rica, y debe ser pensada antes como un instrumento al servicio de la conservación del vínculo laboral, que como el fundamento para una indemnización -según generalmente ocurre”<sup>106</sup>.

---

publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

<sup>105</sup> Juarez Rosales Oscar En J 15.793 Juarez Rosales Oscar C/Transportes El Plumerillo S.A. P/Despido S/Inc.Cas Expte. 94409. Recurso Extraordinario. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza, Sala 2 Magistrados: Lorrente-Salvini-Bohm. (19 de Octubre de 2009).Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>106</sup> Ackerman Mario. (2020). “Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgos y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables” TOMO II Ed Rubinzal-Culzoni.P. 286

Por su parte, para que la incapacidad sea absoluta, la citada norma fija:

“Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto”<sup>107</sup>.

Precisamente, el Art. 212 de la LCT no define lo absoluto, ante ello recurrimos a lo expuesto por el Dr. Milutin, juez de la Primera Cámara Laboral de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, quien expone: “según los Dres. Livellara y Rodríguez Mancini, la invalidez para ser absoluta debe ser equivalente al 66% o más impidiéndole desarrollar cualquier tipo de actividad productiva”<sup>108</sup>.

Para el Dr. Ackerman, la cuestión no debe sujetarse a parámetros fijos o estáticos, "a los efectos del párrafo 4° del art. 212 de la LCT, la incapacidad permanente debe considerarse absoluta cuando, en razón de la disminución de la capacidad de trabajo y de la edad, formación profesional y demás circunstancias personales, familiares y sociales del trabajador, ella le impide desarrollar una actividad productiva compatible con esas circunstancias, que le permita obtener un ingreso adecuado a su nivel socioeconómico"<sup>109</sup>, es decir que adiciona la incapacidad social.

En igual sentido, se expresa el Dr. Julio A. Grisolia, afirmando que no se trata de una pauta rígida de evaluación, sino que deben tomarse en consideración las particulares y concretas circunstancias de cada caso, y si existe o no la posibilidad de

---

<sup>107</sup> Artículo 212 - LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744 Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>108</sup> Carlos A Livellara, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, ed. La Ley, año 2013, pag. 461 y Jorge Rodríguez Mancini, Derecho del trabajo, ed. Astrea, año 2010, T 2, P. 467 Citado por MILUTIN ALFREDO, La incapacidad absoluta en los términos del art. 212 Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 2 - Diciembre 2014 Fecha:29-12-2014 Cita: IJ-LXXIV-992.<https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=7bef06a18da6b8b3865302a4afd3ec3c>

<sup>109</sup>Mario E. Ackerman, “Riesgos del Trabajo y accidentes y enfermedades inculpables”, ed. Rubinzal – Culzoni, año 2000, pág. 100) Citado por MILUTIN ALFREDO, La incapacidad absoluta en los términos del art. 212 Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 2 - diciembre 2014 Fecha:29-12-2014 Cita: IJ-LXXIV-992.<https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=7bef06a18da6b8b3865302a4afd3ec3c>

desempeñar su actividad habitual o sustituir ésta por otra compatible con sus aptitudes profesionales<sup>110</sup>.

A su vez, la normativa internacional en el Convenio 159 de la OIT en su Art. 1 define a la persona inválida:

“se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”<sup>111</sup>.

De la lectura de las definiciones seleccionadas se advierte que ambas normas son de jerarquía disímil, pero las consideraciones determinantes que sirven de esencia a este instituto es la imposibilidad sobreviniente del dependiente para continuar con los efectos del contrato, potenciando la protección del trabajador como sujeto de preferente tutela, así como el derecho a la salud.

Partiendo de lo antedicho podemos que ver el artículo transcrito no establece parámetros numéricos para determinar el porcentaje de incapacidad que configuraría la representación de absoluto, pero la jurisprudencia ha utilizado desde tiempos pasados la aplicación analógica de aquellas normas previsionales que consideran que es incapacidad absoluta aquella disminución igual o superior al 66% de la total obrera.

Existen situaciones en que no se logra esa cuantificación, y sin embargo podría haber incapacidad absoluta, al respecto la Dra. Favier ha manifestado que “Un caso que ejemplifica el tema es "Brito", El señor Brito se desempeñaba en relación de dependencia como oficial albañil para la empresa constructora Petrich. El día 3 de julio del año 1997 se produjo un accidente mientras se encontraba trabajando, al desplomarse el techo del galpón, y se lesionó el actor y otros obreros de la empresa. Lo interesante del caso es que si bien la incapacidad física no alcanzaba el porcentaje

---

<sup>110</sup>Julio A Grisolía, Derecho del trabajo y la Seguridad Social, ed. Abeledo Perrot, año 2011, T II, pág. 848) Citado por Milutin Alfredo, La incapacidad absoluta en los términos del art. 212 Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 2 - diciembre 2014 Fecha:29-12-2014 Cita: IJ-LXXIV-992.<https://ar.ijeditores.com/pop.php?option=articulo&Hash=7bef06a18da6b8b3865302a4afd3ec3c>.

<sup>111</sup> Artículo 1 Convenio OIT N° 159. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304).

para ser considerada absoluta, las pericias psiquiátrica y psicológica daban cuenta de que la baja instrucción del trabajador, sumada a una debilidad mental, implicaban en su caso una incapacidad absoluta.

Ello es así por cuanto su capacidad de trabajo estaba ligada exclusivamente a su fuerza física, que ahora al verse mermada, sumado a su imposibilidad de adquirir nuevas habilidades, lo ponían funcionalmente fuera del mercado laboral La Corte de Mendoza anuló la sentencia de grado que le daba un porcentaje del 50%, en razón de haber omitido toda consideración a las pericias mencionadas a la hora de fijar el porcentaje de incapacidad.

En definitiva, la incapacidad laboral tiene sus particularidades y así debe tenerse presente a la hora de su reclamación y prueba, como así también en su fijación, máxime que la norma legal no se basa en porcentajes”<sup>112</sup>.

Es necesario advertir que en el ordenamiento positivo nacional el carácter sobreviniente de la incapacitación sólo es reclamado en forma expresa por el artículo 254 de la LCT, aunque también podría deducirse tal exigencia del primer párrafo del artículo 212 de este ordenamiento, cuando reclama que el trabajador no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía<sup>113 114</sup>.

Solo a mayor abundamiento, resaltamos que sin perjuicio de que, conforme quedó anteriormente claro, en el caso, la extinción del contrato por incapacidad absoluta del trabajador, prevé que tales circunstancias sucedan durante la vigencia de la relación laboral y que en el futuro le impedirá obtener recursos económicos.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza, al pronunciarse a este respecto dijo “En el marco del derecho laboral intertanto el contrato de trabajo permanezca incólume,

---

<sup>112</sup> Favier Daniela, (2015). “La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral” Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capón Filas. Ed. Rubinzal- Culzoni. P.32.

<sup>113</sup> Ackerman Mario (2020). Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgo y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinzal- Culzoni. P.291.

<sup>114</sup> De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador Art. 254. —Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744. “Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.” Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

se entienden vigentes todas las obligaciones y consecuencias que se derivan de la vigencia del vínculo, entre las que se destaca la relativa a la indemnización por incapacidad absoluta. Bajo la directriz "in dubio pro operio" siempre que se acredite que la incapacidad se consolida vigente la relación contractual, procede la reparación prevista por el art. 212 4° parr. Ya que esta situación opera como una causal de recisión autónoma del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento, con independencia del actuar de las partes<sup>115</sup>.

“Para determinar un concepto de incapacidad absoluta, total y permanente no es necesario precisar que la misma sea del cien por ciento. El grado de incapacidad hay que referirlo al caso concreto, al tipo de tareas desempeñadas, a la posibilidad de asignarle tareas livianas o no. Esta imposibilidad debe tener presente la naturaleza de la función desempeñada y la dimensión de la patronal contratante<sup>116</sup>”.

“El art.212 párrafo 4° L.C.T., respecto de la incapacidad laboral absoluta establece: "es la que se produce cuando el trabajador no puede reincorporarse a su trabajo por padecer de una incapacidad que equivale al 66% o más de la capacidad obrera total y que le impide desarrollar cualquier actividad productiva". Es decir, que es la incapacidad que se produce cuando el trabajador, por motivo no imputable no puede seguir trabajando en las tareas que cumplía ni en ninguna otra, y que le imposibilita la prestación de las tareas y afecta en forma definitiva su capacidad de ganancia, ya que le impide la reinserción en el mercado laboral”<sup>117</sup>.

La declaración y determinación de la incapacidad considerada absoluta genera la extinción del contrato por imposibilidad de cumplir su objeto, razón por la cual se indemniza.

De darse esta hipótesis se aplica la teoría del onus probandi, cuestión estrictamente procesal que indica que cada parte debe probar el presupuesto de hecho que

---

<sup>115</sup> Zeballos Roberto En J Zeballos C/ Telebit Srl P/ Despido P/ Inc Cas. Expte.: 13020723615 Recurso Extraordinario. Suprema Corte de Justicia de La Provincia De Mendoza. Sala 2 Magistrados: Adaro - Valerio - Palermo. (30 de mayo de 2018). Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>116</sup> Vela Pedro Jose En J: Vela Pedro Consorcio De Propietarios Edificio Godoy Cruz 428 Med. Prec. Ordinario. Inconstitucionalidad. Casación Expte 59663 Recurso Extraordinario. Suprema Corte De Justicia De La Provincia De Mendoza, Sala 2 Magistrados:Nanclares-Salvini-Böhm (28 de agosto de 1997) Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>117</sup> Puebla, Horacio Ruben En J: Puebla, Horacio Hotel Argentino Y/O Augusto S. Rafaelli Y/O Augusto Silvio Rafaelli Y Otra Ordinario - Inconstitucionalidad - Casación Expte.: 71667 -Recurso Extraordinario. Suprema Corte De Justicia De La Provincia De Mendoza, Sala 2 Magistrados: Nanclares - Bohm - Salvini (15 de octubre 2002). Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

invocare como base de su pretensión, defensa o excepción, de tal manera, que la carga probatoria de la incapacidad pesa en cabeza del dependiente y en caso de polémica, no es suficiente la presentación de certificados médicos ni el otorgamiento de la jubilación por invalidez, porque el trámite administrativo si bien no es vinculante para el juez, es considerado como una presunción.

Ante tales discrepancias, deben arrimarse otros medios de prueba, por lo que resultará de fundamental importancia la pericia médica que se realice en el expediente judicial, toda vez que en el trámite previsional ni el empleador ni el juez intervinieron ni pudieron controlar la pericia médica. Lo mismo ocurre con el dictamen emitido por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (SAFJP), que sólo constituye un elemento más de prueba en la causa, pero no la prueba definitiva a fin de determinar si el trabajador es portador de la incapacidad absoluta a que hace referencia el artículo 212 de la LCT.<sup>118</sup>

En el mundo del derecho laboral la prueba por incapacidad está a cargo del trabajador y en caso de controversia, el medio idóneo es mediante una pericia médica en sede judicial no siendo suficiente la presentación de certificados médicos. Asimismo, la relación causal o concausal entre el trabajo, el ambiente y la dolencia debe probarse si se niega y no es suficiente en tal supuesto el dictamen del médico privado debiendo requerirse el dictamen médico pericial<sup>119</sup>.

## **8. Situación de despido del trabajador.**

Del Art. 213 de mismo plexo normativo se desprende que:

“Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador”<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup> Vazquez Vialard. (2005). “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada TOMO III Artículos 196 a 277 ” Comentarios Juan Manuel Arias. Ed Rubinzal- Culzoni P.128.

<sup>119</sup> Estevez Domingo C/ Liderar Sa P/ Accidente Expte.: 45890 - Sentencia 3 Cámara Laboral De La Primera Circunscripción Judicial. Magistrados: Rauek. Catapano. Arroyo (27 de abril de 2017). Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>120</sup> Artículo 213. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO - Ley 20.744 Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Claramente, la redacción de la norma es un efecto del principio protectorio, la de proteger al dependiente contra el despido arbitrario que se produjeran durante el período de enfermedad, imponiendo a la patronal la obligación de pagar los salarios caídos hasta el alta médica o hasta concluir el plazo de licencia remunerada, conjuntamente con las indemnizaciones por despido sin justa causa que le pudiere corresponder.

Pero en relación a lo ut supra mencionado, florece una de las contrariedades para los supuestos en que el vínculo laboral finalice durante la enfermedad o proceso de recuperación por un accidente inculpable, el ex trabajador conservará su obra social por 3 (tres) meses más desde la extinción del vínculo. Una vez transcurrido ese término se quedará inmediatamente sin cobertura alguna.

La Suprema Corte de Justicia de Mendoza ha expresado que, “la interpretación del artículo 213 L.C.T. que prohíbe el despido del trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, debiendo pagar además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltara para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta. Para el reclamo de los salarios se exige simplemente la constatación de la existencia de la licencia. No tiene importancia sustancial que el trabajador haya estado gozando de una licencia por accidente o por enfermedad inculpable, basta el hecho del goce de la licencia por enfermedad para no permitir la norma la ruptura de la relación laboral”<sup>121</sup>.

En este mismo sentido se ha expedido la Primera Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, al decir “de acuerdo al art. 213 de la L.C.T. el empleador puede despedir al trabajador durante los plazos de licencia por enfermedad inculpable, abonándole además de las indemnizaciones por despido arbitrario, los salarios caídos desde el despido y hasta el vencimiento de los plazos legales o la fecha de alta médica. El despido no está prohibido, ni es nulo, pero la sanción confirma que no debió despedirse hasta tanto el trabajador no hubiere recuperado la salud. Este temperante es lógica y se funda en el carácter protectorio del derecho del trabajo. Consecuentemente prospera la indemnización del art. 213 de la L.C.T., preaviso e integración y los meses de licencia paga previstos en el art.

---

<sup>121</sup> Repetto De Trillo M.I. En J° 11.242 Repetto De Trillo M.I. C/Colegio Inst. Enseñ. Gral. Esc. P-4 S.J.H.M P/DIF.SAL. S/INC.-CAS.Expte 88233. Recurso Extraordinario. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza. Sala 2. Magistrados Llorente-Salvini-Böhm (26 de noviembre de 2008) Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

208 L.C.T.”<sup>122</sup> y la Cuarta Cámara del Trabajo de la Primera Circunscripción Judicial de Mendoza, “Cabe el rechazo en lo referente a la indemnización del art. 213 LCT en virtud de que su finalidad no es reparar enfermedades sino proteger al trabajador que, durante el plazo de interrupción paga por accidente o enfermedad inculpable, es despedido. Por lo tanto, se pone a cargo del principal la obligación de pagar salarios hasta la fecha del alta o el vencimiento”<sup>123</sup>.

Pretorianamente se ha destacado algunas premisas para valorar la existencia del acto discriminatorio en relación al estado de salud del trabajador: 1) la fuerte convicción que el trabajador es un sujeto de preferente tutela, que pone en el vínculo laboral “su fuerza de trabajo”; 2) que se impone a lo largo de toda la relación laboral la buena fe; 3) que es obligación del empleador bregar por la integridad psicofísica del trabajador, aún en la extinción del vínculo; 4) frente al trabajador que presenta dolencias que le impiden la prestación de tareas, se deben extremar las conductas disvaliosas que hagan presumir que la decisión rupturista tenga origen en las ausencias por enfermedad notificadas al empleador; 5) que tales situaciones conllevan a aplicar la “teoría de las cargas dinámicas de las pruebas”, recayendo en el empleador la obligación de acreditar que su conducta no tuvo que ver con un acto discriminatorio, arbitrario, pues claramente está en mejores condiciones para ello. <sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Galdame, Juana Consorcio Dorya li Ordinario Expte.: 26105 - Sentencia. Primera Cámara Laboral - Primera Circunscripción Magistrados: Salassa-Cano-Campellone (30 de abril de 1998) Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>123</sup> Rodriguez Mariano Gaston C/ Transportes El Plumerillo S.A. P/ Despido Expte.: 27525. Sentencia. Cuarta Cámara Laboral. Primera Circunscripción Magistrado/S: Marines Babugia (13 de mayo de 2016) Disponible en la Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza.

<sup>124</sup> Cuarta Cámara Laboral de Mendoza, Primera Circunscripción, Sentencia, 28/03/14, Autos Nº 44.396 caratulados “Russo, Luis Alberto C/El Cacique S.A p/ Despido”. Mencionado por Autor: Olmos, Félix A. País: Argentina Título: El despido del trabajador enfermo Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de Mendoza - Número 6. Fecha: 07-12-2016 Cita: IJ-CCLI-890. [https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=66716eb089e699fad4f8314ddf9501a6&hash\\_t=9f0553b0c51ee9ecab4f20e827a0a83a](https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=66716eb089e699fad4f8314ddf9501a6&hash_t=9f0553b0c51ee9ecab4f20e827a0a83a).

## CAPÍTULO 3.

### **Relación entre La Ley de Riesgos del Trabajo y el Art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.**

#### **1. Introducción. Análisis de resultados obtenidos.**

Habiendo expuesto el marco y la forma de cobertura tanto del Régimen de Riesgos del Trabajo y del Régimen de la Ley de Contrato, llegamos al contacto donde ambos sistemas se entrelazan en torno a la temática central de estudio del presente trabajo.

De esta forma, dependiendo del origen y/o el carácter que se le atribuye a la contingencia que porta el trabajador, en el tópico de estudio la cuestión a dilucidar reside en comparar si en cada régimen cumple con una justa composición de intereses.

Con la intención de analizar el clásico tipos de relaciones de las normas jurídicas seguimos las descripciones que utiliza Antonio Martín Valverde<sup>125</sup> quien enumera y describe cinco grandes categorías explicadas por Ackerman.

En consonancia con ello:

1) subsidiariedad: en tanto ésta supone una norma provisional, relación en que el caso de estudio, no se ve reflejada.

2) supletoriedad: la relación de supletoriedad está igualmente excluida, en razón de que, aun cuando en algún aspecto la LCT opera como norma general frente a la LRT, no hay normas de aquélla que operen cuando no exista una previsión diferente en la regulación especial -que, en el caso, sería la LRT. En otras palabras: no se verifica en razón de que no hay reglas cuya aplicación simultánea lleve a la derogación o anulación parcial de una de ellas.

---

<sup>125</sup> Martín Valverde, Concurrencia y articulación de normas laborales P. 5 y ss. Citado por Ackerman Mario. (2020) Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgo y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinzal-Culzoni. P. 468.

3) suplementariedad o concurrencia no conflictiva: se trata de relaciones que, además de reclamar, generalmente, distintas instancias normativas, vincula normas cuyo contenido es medible en escalas- lo cual no podrían manifestarse

4) colisión o conflicto: relaciones que pueden manifestarse como contradicción -o antinomia por contradicción- o como simple divergencia o disimilitud de normas.

5) articulación o complementariedad; la complementariedad aludida, en los términos del Dr. Ackerman, aun cuando se suele calificar así a la vinculación entre normas de distinto nivel -en forma tal que la superior constituya el ordenamiento básico o fundamental (o marco) y la inferior aporte las reglas de concreción o secundarias (o complementarias), conformando así una relación articulada-, siguiendo también a Martín Valverde entendí que nada obstaba a que ella se presentara también entre disposiciones de igual naturaleza y jerarquía<sup>126</sup>, cuando los preceptos de las diferentes disposiciones aparecieran engranados entre sí como las distintas piezas del mismo mecanismo o cuerpo normativo, para que, al momento de ser aplicadas, ambas comparezcan y funcionen simultáneamente<sup>127</sup> o, aun me permití agregar a los conceptos de Martín Valverde, sucesivamente.

Así podemos mencionar que la complementación se manifestará cuando coincidan los presupuestos de hecho y los ámbitos personales de aplicación de ambos sistemas normativos, pero difieren en los bienes jurídicos tutelados por ellos. De coincidir también los bienes jurídicos se produciría una relación de conflicto normativo.<sup>128</sup>

En este sentido, ambas leyes gozan de igual jerarquía, que actúan de manera complementaria, tutelando bienes jurídicos claramente diferenciados.

Ante ello, el Sistema de riesgos de trabajo manifiesta que los bienes jurídicos protegidos son la prevención y la reparación del daño provocado a la integridad psicofísica del trabajador y sus consecuencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante prestaciones dinerarias y en especie, en

---

<sup>126</sup> Idem. P. 77

<sup>127</sup> Ackerman, Incapacidad Inculpable ...cit ps 117-118 Citado por Ackerman Mario. (2020). Riesgos del Trabajo y Accidentes y Enfermedades Inculpables. Relaciones Normativas. Compatibilidad y Acumulacion de Prestaciones. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni P. 77.

<sup>128</sup> Ackerman Mario. (2020). Riesgos del Trabajo y Accidentes y Enfermedades Inculpables. Relaciones Normativas. Compatibilidad y Acumulacion de Prestaciones. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni P. 78.

cuanto condicione su aptitud laborativa, independientemente del destino que sobrevenga el vínculo laboral, ya definido en el capítulo anterior.

En cambio, con las reglas sobre accidentes y enfermedades inculpables, y mediante las suspensiones (arts. 208 y 211, LCT), el mantenimiento temporal del crédito salarial (art. 208), la modificación de la prestación debida por el trabajador sin afectación de su retribución (art. 212, primer párrafo) y la imposición del pago de indemnizaciones (arts. 212, segundo a cuarto párrafos, y 248), el legislador busca preservar la continuidad del vínculo laboral en cuanto fuente de ingreso y otros beneficios (como por ejemplo la obra social) del trabajador y su familia y, en los supuestos extremos de imposibilidad de conservación de la relación de trabajo, impone al empleador el pago de las indemnizaciones previstas para los diferentes supuestos de extinción del contrato, siempre que esa pérdida no sea imputable a una conducta culpable del dependiente<sup>129</sup>

## **2. Desvinculación o de coexistencia desvinculada.**

Por lo tanto, cuando no se produzca aquella doble coincidencia, no se producirá un supuesto de concurrencia normativa, y esto es lo que me lleva a calificar a estas situaciones como de desvinculación, extendiendo la categoría conceptual de Goldín, de coexistencia desvinculada.<sup>130</sup>

A través de la lectura del citado autor podemos mencionar tres casos de desvinculación en los cuales se supone que no existe la concurrencia normativa, de suerte que, sólo se aplicará uno de los dos sistemas.

1.- para el primer caso partimos de la idea que accidentes y enfermedades profesionales son una especie de los accidentes y enfermedades inculpables, de lo cual se desprende que será de aplicación exclusiva la LCT cuando la incapacitación no pueda ser calificada por accidente o enfermedad profesional es decir ante la inexistencia algunos de los presupuestos de hecho de la LRT. 2.- no se afecta el bien jurídico tutelado por uno de los sistemas,

---

<sup>129</sup> Ackerman Mario. (2020). Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgo y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinzal- Culzoni. P. 466 y 467.

<sup>130</sup> Idem. P. 471.

3.- o no coincide el ámbito de aplicación personal de los sistemas.

### **3 Complementación entre las normas sobre accidentes y enfermedades profesionales y régimen de ley de contrato de trabajo en la actualidad.**

Como aludimos preliminarmente, a continuación, procederemos a comentar desde una óptica apuntada a cuestiones prácticas de lo que sucede con la incapacidad temporaria, con el instituto de reserva de puesto, y con la incapacidad permanente parcial y total en ambos regímenes, detallando la verdadera compatibilización que se produce entre ambos.

#### **a) Incapacidad temporaria.**

Para llevar un estudio ordenado en primer lugar vinculamos el aspecto conceptual y pautas normativas de ambos regímenes.

En congruencia con lo expuesto en el primer Capítulo recordamos que la incapacidad laboral temporaria, es un impedimento temporal durante el cual, la víctima de un accidente laboral o enfermedad profesional, no puede regresar a sus tareas habituales y categóricamente establece las cuatro (4) circunstancias por las cuales finaliza la temporalidad es decir: cuando el trabajador es dado de alta médica con o sin determinación de incapacidad laboral permanente, por el transcurso de dos (2) años desde la primera manifestación invalidante puntualizando la fecha de retorno al trabajo o bien por el fallecimiento del damnificado.

Mientras que, en el marco del contrato de trabajo, en los términos de Ackerman puede confirmarse que “la incapacitación temporaria, significa que durante un cierto tiempo, el trabajador no está en condiciones de poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador en los términos pactados<sup>131</sup>”.

---

<sup>131</sup> Ackerman Mario. (2020). Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgo y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinzal- Culzoni. P. 479.

Esta circunstancia hace que el carácter temporario de la incapacitación pueda ser identificado en la mayoría de los supuestos como la situación contraria a la de la pérdida irreversible de la capacidad de trabajo<sup>132</sup>.

Adaptando las nociones investigadas coincidimos con Ackerman cuando expone siguiendo las consideraciones de Genoud, de Álvarez de la Rosa y de la jurisprudencia española la incapacidad del trabajador es temporal cuando no se manifiesta la nota de perdurabilidad o como explique en otra oportunidad, cuando ella aparezca como previsiblemente temporaria, sea porque puede suponerse la recuperación de la plena capacidad del trabajador, sea porque es dable esperar que, luego de superada la etapa de convalecencia, la disminución definitiva de su capacidad de trabajo no impedirá su reinserción laboral en los términos del artículo 212 de la LCT en el ámbito personal en el que éste resulte de aplicación<sup>133</sup>.

En la práctica, se han presentado ciertos interrogantes sobre casos en los que coincide el plazo de incapacidad laboral temporal de cobertura la LRT y casualmente sea de carácter permanente para el régimen de contrato. No existen dudas que la continuidad del vínculo depende de la modalidad de trabajo a los efectos de poder cumplir con el objeto para el cual fue contratado, lo que conlleva a la extinción del contrato laboral, cuando no se justifica el mantenimiento de vínculo ante la imposibilidad de su cumplimiento.

Siguiendo los lineamientos de Yamaguchi, concluye que el camino para resolver el criterio buscado, que no tendrá otra base que la naturaleza de las relaciones de trabajo que vinculen a las partes desde el punto de vista de la duración; para un trabajador que está vinculado por un contrato de duración indeterminada y cuenta con una antigüedad de diez años, una enfermedad de una duración de algunas semanas no podrá ser sino temporaria; por el contrario, una enfermedad de una semana para un asalariado que está vinculado por un contrato a término de un mes puede no ser considerada como temporal; es necesario entonces determinar el carácter temporario del impedimento en función de la duración total de las relaciones de trabajo<sup>134</sup>.

---

<sup>132</sup> Idem.

<sup>133</sup> Ibidem.

<sup>134</sup> (Yamaguchi, *Théorie De La Suspension Du Contrat De Travail* Cit., P. 81) Citado por Ackerman Mario. (2000). *Riesgos del Trabajo y Accidentes y Enfermedades Inculpables. Relaciones Normativas. Compatibilidad y Acumulacion de Prestaciones*. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni P. 85.

Estas previsiones tienen sentido ante la gravedad de la lesión, en miras de la tutela de la salud del trabajador inclinada a esperar la recuperación o la consolidación de la inhabilidad, especialmente, con el respeto a la garantía de conservación del contrato.

2.-La primera manifestación invalidante pone en juego la activación del sistema de protección que corresponda según el caso. En cuanto a la oportunidad de su manifestación encontramos un principio general aplicable a ambos sistemas de protección, nos referimos a que dicha incapacitación sea sobreviniente y que se manifieste durante el contrato de trabajo.

Pero se diferencian en cuanto al momento de la exteriorización de la misma, ya que para el sistema de riesgos de trabajo, específicamente para las contingencias denunciadas como enfermedades profesionales, no tiene injerencia que subsista el vínculo laboral, basta que se denuncie la misma antes del plazo de prescripción, en cambio para la LCT es necesario que coexista el contrato laboral.

Es común en la práctica, tomar conocimiento del rechazo de cobertura por padecer patologías bajo la denominación “naturaleza inculpable”, debiendo el trabajador siniestrado canalizar el tratamiento en su obra social o si correspondiera poner en marcha el trámite ante por rechazo de la contingencia.

Consecuentemente, si las ARTs consideran que existen elementos inculpables deberán fundamentar tal consideración y justificar si dichas preexistencias surgen de los exámenes periódicos del actor. A tal efecto deberá tener presente que “la invocación de incapacidades preexistentes al inicio del vínculo laboral deberá acreditarse mediante el examen preocupacional confeccionado con arreglo a los requisitos exigidos por la Ley de Riesgos del Trabajo y demás normas aplicables. Cuando el examen no se hubiera realizado, y se demuestre la realización de actividades habituales con sujeción a las condiciones de exposición y valores límites arriba expuestos, se presumirá la vinculación causal con el trabajo, salvo que se acredite por medio fehaciente el carácter congénito o extralaboral de la dolencia o la concurrencia de factores concausales extralaborales, que en tal caso se desagregarán”<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> Decreto 49/2014. Listado de Enfermedades Profesionales. Decretos 658/96, 659/96 y 590/97. Modificaciones. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/225000-229999/225309/norma.htm>.

En tal sentido, resulta de aplicación la resolución N 43/1997 que entre sus considerandos resaltamos, “que ante la necesidad de comprobar la aptitud de un postulante para cubrir determinado puesto de trabajo, así como a los fines de detectar las patologías preexistentes al inicio de una relación de trabajo. cabe determinar la obligatoriedad de la realización de un examen médico de salud previo al inicio de la relación laboral, indicando asimismo los contenidos mínimos de dicho examen. ...justifica la existencia de exámenes preocupacionales, ya que resulta conducente prever como responsabilidad del empleador o de la Aseguradora, en su caso, la realización de los exámenes médicos de salud en el caso de ausencias prolongadas del lugar de trabajo por parte del trabajador, como así también ante el caso que, a raíz de un cambio en la asignación de actividades al trabajador, varíe el tipo de aptitud requerida, o ante la necesidad de prevenir los riesgos derivados de la presencia de los agentes señalados en el Decreto N° 658/96. ...un adecuado seguimiento de la salud laboral de los trabajadores hace conveniente la realización de estudios a la finalización de la relación de trabajo; por un lado, para permitir evaluar el estado general con el cual el trabajador expuesto a agentes de riesgo deja su puesto de trabajo y, por otra parte, porque resulta un instrumento adecuado de prueba en caso de que, a posteriori de producida la extinción de la relación laboral, el trabajador sufra algún infortunio no imputable al antiguo empleador.”

Por último, se rescata la aplicación de las Resoluciones SRT. N° 10/97 y 25/97, y la Ley N° 18.695, para los casos de incumplimiento a las obligaciones emergentes de la normativa vigente en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de Riesgos del Trabajo<sup>136</sup>.

3.- Avanzando en los interrogantes inicialmente planteados a la luz de lo dispuesto por el transcripto Art. 13 de la LRT, en los supuestos en los que exista incapacidad laboral temporal, las prestaciones dinerarias resultan estarán a cargo del empleador los primeros diez (10) días y a partir del día once (11) estará a cargo de la ART. Conforme a las precisiones del monto a percibir que resulta de aplicar el Art. 208 de la LCT con el proporcionado SAC pagadero los días de baja por accidente o enfermedad profesional.

---

<sup>136</sup> Resolución 43/97 de la SRT. “Exámenes médicos en salud, preocupacionales, periódicos, previos a la transferencia de actividad, posteriores a ausencias prolongadas, previos a la terminación de la relación laboral. Obligatoriedad para el trabajador. Profesionales y Centros Habilitados. Incumplimiento. Otras obligaciones. Disposición transitoria. Vigencia y plazos.” Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44095/norma.htm>.

De este modo, a un trabajador víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el recibo de sueldos, se le cancela de la siguiente manera por ejemplo: “días de ausencias”, “ausencias a cargo de las ARTs”.

Ahora bien, para el régimen de accidente y enfermedades inculpables como oportunamente ventilamos, injustamente por política legislativa las prestaciones dinerarias pesan en cabeza del empleador operando bajo el principio general que el dependiente enfermo tiene derecho a una remuneración que no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido la enfermedad.

### **b) Reserva de puesto de trabajo.**

A nuestra opinión, las situaciones de incapacidad inculpable contienen dos etapas que eximen al trabajador del deber de prestación laboral. La primera sería una suspensión remunerada y la segunda etapa simplemente suspensión no remunerada o suspensión de la exigibilidad recíproca de los deberes de prestación de las partes causada por la incapacitación inculpable y temporaria del trabajador.

Queda pendiente de resolución la cuestión de la fecha de inicio del cómputo de año de reserva cuando la incapacitación fue causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En consecuencia, ante la ausencia de precepto legal que imponga solución diferente, el curso del plazo de un año del artículo 211 de la LCT- o del artículo 52 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario- comenzará en la fecha en la que se extinga o deba extinguirse, si resulta aplicable la regla del apartado 3 del artículo 13 de la ley 24.557- el plazo remunerado en la extensión que le corresponda de acuerdo con las reglas del artículo 208 de la LCT o 47 de Régimen Nacional de Trabajo Agrario o al agotarse el plazo establecido en el Art. 7 de la LRT, aunque podría ser refutada por su incompatibilidad con la regla de unicidad de fecha<sup>137</sup>.

Sin embargo, nada obsta a que en la práctica según el caso en concreto, se disponga la aplicación de esta última teoría, bajo la concepción del principio general de continuidad del contrato laboral.

---

<sup>137</sup> Ackerman Mario. (2020). Riesgos del Trabajo. Régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo. Prevención de Riesgo y Obligación de Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinza- Culzoni. P. 489.

En la temática de análisis, observamos la confrontación que se da entre un derecho humano fundamental (la salud) y otro de tinte puramente patrimonial (la remuneración de los salarios caídos), y ante una eventual desvinculación, el trabajador invalidado queda desamparado. Entonces, para esta faceta negativa como visión superadora proponemos incluir el proceso de recalificación, lo que permitiría acceder a nuevas formas de trabajo.

### **c) Incapacidad permanente.**

Procedemos a adentrarnos en el objeto del análisis de la manera anterior, el cual se va a circunscribir en el:

#### 1.- Aspecto conceptual.

Acá es cuando cobra relevancia comprender la estructura básica y legal de la terminología expresada respecto de la incapacidad laboral permanente en ambos sistemas de cobertura. Reflexionamos ante conceptos diferentes e independientes, pero resulta que podría darse el caso de una incapacitación permanente para la LRT y ser temporaria para el régimen de accidente y enfermedades inculpables y a su vez alguna situación de incapacitación permanente para el segundo y sea temporal para la LRT<sup>138</sup>.

No obstante, la redacción de la norma, ante la falta de homogeneidad del lenguaje utilizado en los diferentes regímenes normativos, coincidimos con la doctrina consultada que no afecta la coincidencia entre ambos, puesto que por “permanencia” debe leerse como la contracara de su temporalidad.

#### 2- ¿Qué importancia tienen las tareas habituales?

Entonces, ante la problemática de aquel siniestrado que a causa de alguna de las contingencias previstas en ambos sistemas, y quede impedido de seguir realizando la tarea que efectuaba antes del evento sufrido.

Llegado a este punto, en el sistema de riesgos de trabajo cuando culmina el proceso incapacitante, osea, cuando se declara la definitividad, el trabajador podrá reclamar

---

<sup>138</sup> Idem. P. 492.

la prestación dineraria para reparar los daños sufridos y originados por el infortunio laboral.

La disminución permanente de la capacidad laborativa supone un análisis más integral de la cobertura de la salud y del proyecto de vida, al contemplar con los factores de ponderación enumerados en el decreto 659/96, 658/96 y 49/14, cumpliendo satisfactoriamente con las ordenanzas internacionales.

Esta indemnización le corresponde por ley por padecer una disminución de su capacidad laboral aunque pueda continuar realizando las mismas tareas habituales, en presencia de alguna dificultad o no.

En cambio, la LCT en el Art.212, hace referencia a la indemnización que le corresponde al trabajador por imposibilidad de realizar las tareas que anteriormente cumplía, ósea no puede reintegrarse a sus tareas habituales.

Se han mencionado a lo largo de la investigación aspectos que se consideraban necesarios para comprobar que la diferencia de criterios y medidas de valor para indemnizar la situación de incapacidad laboral permanente en uno y otro régimen, que no se ingieren recíprocamente, resaltando la diferencia en los bienes jurídicos tutelados.

- **Incapacidad permanente parcial.**

Tal es así que para la LRT la incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, se clasifica en los siguientes grados porcentuales: incapacidad laboral permanente parcial menor o igual al cincuenta por ciento (50%), (mayor al cincuenta por ciento (50%) y menor al sesenta y seis por ciento (66%), utilizando el baremo dispuesto por la tabla de evaluación de las limitaciones funcionales derivadas de los padecimientos del trabajador fijada en el decreto 659/96, 658/96 y 49/14 y con medida de valor dispuesta en el Art 8 LRT, lo que confronta con los intereses de apego constitucional.

En cambio, el precepto que usa la LCT para calificar la incapacidad permanente parcial y total radica en el hecho de que el trabajador no esté en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, pero si otras adecuadas a su situación de vulnerabilidad.

- **Incapacidad permanente total.**

En caso de que sea total, el trabajador sufre una reducción de al menos el sesenta y seis (66%) en su rendimiento laboral y se torna incompatible con el trabajo actual por lo que resulta importante la valoración de la incapacidad permanente ha de realizarse atendiendo fundamentalmente a las limitaciones funcionales derivadas de los padecimientos del trabajador.

Es viable que la determinación de incapacidad permanente parcial o total sostenida por las Comisiones Médicas abran la puerta para la aplicación del normado en el Art. 212 LCT., lo que implica la acumulación de prestaciones dinerarias posterior a la extinción del contrato.

Haciendo un análisis evolutivo y descriptivo de todas las situaciones de incapacidad laboral permanente, en sus dos estadios parcial o total, provenientes del régimen de contrato de trabajo, sostenemos una desprotección innecesaria de la parte trabajadora en comparación con una patología proveniente de la cobertura de la LRT.

Recordando lo que sostiene Ackerman, la verdadera complementariedad se produce cuando la incapacidad permanente parcial o total tiene origen en el LRT. Por lo que se explicó, el trabajador goza de mayor protección en el derecho a la salud y en el ámbito de obligaciones, derechos y prestaciones que conforman una acumulación de indemnizaciones de la LCT fortaleciendo a nuestro criterio el bloque de constitucionalidad.

En tanto tratamos de superar el desequilibrio modelo actual, se hace indispensable implementar un cambio positivo, más abarcativo, sin distinción del origen y graduación de la patología permitiendo el acceso libre y gratuito hacia el proceso de recalificación a todos los trabajadores, a fin de ir facilitar su reinserción en el mundo laboral cada vez más competitivo.

Bajo un aspecto crítico generalmente la patología de carácter inculpable (ej. Parkinson) en el cual medicamente le falta porcentaje para adquirir alguna protección dentro del sistema de seguridad social y ante el avance de la tecnología con una visión futurista y más corporativa, sugerimos suspender la figura actual de suspensión por enfermedad inculpable y trasladarla hacia la cobertura de la Seguridad Social, siendo la que más se ajusta a los fines propuestos .

Hemos de poner el foco y tiene vital importancia a la hora de comprobar la injusticia que lamentablemente padecen los damnificados bajo el sistema de cobertura de la LCT en contraposición con los que gozan de cobertura de la LRT.

#### **4. Legislación Chilena.**

Para completar esta visión, recurrimos al sistema de cobertura en Chile, a modo general, el modelo basado en la Previsión Social y Salud comprende:

- Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, regulado por Ley 16.744<sup>139</sup>.

Relativo el tema que nos incumbe para el cálculo de las pensiones e indemnizaciones, por sueldo se entiende la base mensual del promedio de las remuneraciones o rentas, sujetas a cotización, excluidos los subsidios, percibidas por el afiliado en los últimos seis meses, inmediatamente anteriores al accidente o al diagnóstico médico, en caso de enfermedad profesional. En caso que la totalidad de los referidos seis meses no estén cubiertos por cotizaciones, el sueldo base será igual al promedio de las remuneraciones o rentas por las cuales se han efectuado cotizaciones. Sin embargo, el trabajador podrá acreditar que ha percibido una remuneración superior a aquélla por la cual se le hicieron las cotizaciones, debiendo entonces calcularse sobre la renta efectivamente percibida, sin perjuicio de las multas que le correspondan al empleador<sup>140</sup>.

Cuyo monto no podrá ser inferior al sueldo vital mensual del departamento de Santiago vigente a la fecha a partir de la cual se declaró el derecho a pensión.

En el Art. 27 de la Ley 16.744 clasifica las prestaciones pecuniarias de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1- Las que producen incapacidad temporal. La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio al cual le serán aplicables las normas contenidas en los artículos 3°, 7°, 8°, 10, 11, 17, 19 y 22 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo Previsión Social, Subsecretaría de

---

<sup>139</sup> Ley 16.744 . Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>140</sup> Art. 26. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

Previsión Social, en el inciso segundo del artículo 21 de la ley N° 18.469 y en el artículo 17 del decreto ley N° 3.500 de 1980. En todo caso, el monto del subsidio se reajustará en un porcentaje equivalente al alza que experimenten los correspondientes sueldos y salarios en virtud de leyes generales, o por aplicación de convenios colectivos de trabajo<sup>141</sup>.

El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del afiliado o su declaración de invalidez. La duración máxima del período del subsidio será de 52 semanas, el cual se podrá prorrogar por 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para atender a su rehabilitación. Si al cabo de las 52 semanas o de las 104, en su caso, no se hubiere logrado la curación, y/o rehabilitación de la víctima, se presumirá que presenta un estado de invalidez<sup>142</sup>.

2- Las que producen invalidez parcial. Se considerará inválido parcial a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanente, igual o superior a un 15% e inferior a un 70%. (Art.34). Si la disminución es igual o superior a un 15% e inferior a un 40%, la víctima tendrá derecho a una indemnización global, cuyo monto no excederá de 15 veces el sueldo base y que se determinará en función de la relación entre dicho monto máximo y el valor asignado a la incapacidad respectiva, en la forma y condiciones previstas en el Reglamento. En ningún caso esta indemnización global podrá ser inferior a medio sueldo vital mensual del departamento de Santiago. (Art.35). Y si la disminución de la capacidad de ganancia es igual o superior a un 40% e inferior a un 70%, el accidentado o enfermo tendrá derecho a una pensión mensual, cuyo monto será equivalente al 35% del sueldo base<sup>143</sup>.

3- Las que producen invalidez total. Se considerará inválido total a quien haya sufrido una disminución de su capacidad de ganancia, presumiblemente permanentemente igual o superior a un 70%. El inválido total tendrá derecho a una pensión mensual, equivalente al 70% de su sueldo base<sup>144</sup>.

4- Las que producen gran invalidez. Se considerará gran inválido a quien requiere del auxilio de otras personas para realizar los actos elementales de su vida. En caso

---

<sup>141</sup> Art. 30. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>142</sup> Art. 31. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>143</sup> Art. 38. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>144</sup> Art 39. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

de gran invalidez la víctima tendrá derecho a un suplemento de pensión, mientras permanezca en tal estado, equivalente a un 30% de su sueldo base<sup>145</sup>.

Dicha cobertura está financiada a) por 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador; b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16°; c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley; d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56° y 69°<sup>146</sup>.

- Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo regulado bajo el decreto fuerza de ley 44<sup>147</sup> las licencias médicas y subsidios por incapacidad laboral ajenos al trabajo.

---

<sup>145</sup> Art. 40. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>146</sup> Art. 15. Ley 16.744. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

<sup>147</sup> DFL 44 Fija Normas Comunes Para Los Subsidios Por Incapacidad Laboral De Los Trabajadores Dependientes Del Sector Privado Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social.

Art. 4. El trabajador en primer lugar para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente gozará de un subsidio por incapacidad laboral de origen común que consiste en un beneficio en dinero que tiene por finalidad cubrir la contingencia económica de un trabajador, ante su incapacidad temporal para trabajar.

Art. 8. La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Art.10. Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores.

Art.12. Si opera un reajuste legal de remuneraciones dentro del mes en que se produzca la incapacidad laboral, el monto de la base de cálculo del subsidio se reajustará en la medida y forma en que corresponda aplicar dicho reajuste.

Art. 25. Los derechos a los subsidios a que se refiere este decreto y los regidos por la ley 16.744, son incompatibles entre sí, pero podrán ser ejercidos sucesivamente mientras la incapacidad laboral subsista por alguna de sus causas.

Art. 26. Los derechos a los subsidios a que se refiere este decreto son incompatibles con el derecho al de cesantía, pero éste podrá ser ejercido cuando aquéllos terminen. Para determinar la duración del subsidio de cesantía, éste se considerará iniciado desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la fecha del ejercicio del derecho a subsidio. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4252>.

Los subsidios se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo y durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo<sup>148</sup>.

Es administrado por el Fondo Nacional de Salud (FONASA). Este fondo funciona sobre la base de un esquema solidario, financiado con aportes del Estado más los aportes que realizan los trabajadores/as a través del pago del 7% de cotización calculado sobre la base de su renta imponible.

La legislación chilena, en el Título V llamado “De la terminación del Contrato De Trabajo y Estabilidad en el empleo del Código de trabajo”, procura la protección del trabajador durante el período de licencia por enfermedad aplicable a aquellos que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, y la estabilidad laboral.

Es decir que, el contrato de trabajo continúa vigente. Durante este periodo el empleador suspende el pago del salario y el trabajador recibe una indemnización de la compañía de seguros médicos, previa constatación de la enfermedad denunciada mediante un certificado médico.

Cabe mencionar que las causales de extinción del contrato laboral sin derecho a indemnización previstas en el Art. 160 del Código de Trabajo de Chile<sup>149</sup>, no podrán

---

<sup>148</sup> Art. 14 y 15. DFL 44. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4252>.

<sup>149</sup> Art. 160. Código de Trabajo de Chile.

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador; e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y f) Conductas de acoso laboral. 570 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 7.- Incumplimiento grave de

ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

En el mismo sentido el Art. 161 bis del Código de Trabajo, prescribe que “la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168”<sup>150</sup>.

Podemos sintetizar este punto afirmando que, sin dudas, este régimen contiene disposiciones semejantes a la nuestras en lo referido a la protección del trabajador enfermo pero supera varios aspectos de nuestras falencias ya que incluye dentro del sistema de seguridad social la cobertura de ambos regímenes, y permite la adhesión a trabajadores independientes (Art.2)<sup>151</sup>.

---

las obligaciones que impone el contrato. Disponible en [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf).

<sup>150</sup> Art. 161 bis. Código de Trabajo de Chile.

Art. 163. Código de Trabajo de Chile .

Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código. Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas: a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado inc b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;... Disponible en [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_1.pdf).

<sup>151</sup> Art. 2 de la Ley 16.744 . Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSIONES

Dando respuesta jurídica ordenada y sistemática al fenómeno concluimos que estamos en presencia de un Sistema de Seguridad Social en constante cambio tendiente a cubrir las contingencias detalladas.

Como consecuencia del resultado de un devenir histórico el trabajador damnificado goza de una indemnización frente una incapacidad laboral permanente proveniente de la cobertura de la LRT, de pago único, en donde la ecuación de la normativa actual aspira a ser una razonable reparación con apego a la normativa internacional.

Si bien el análisis se enmarca en la desprotección sufrida por las contingencias de mayor gravedad, a medida que fuimos avanzando con el estudio del caso, esa desigualdad económica y contractual también se extiende a otras hipótesis de incapacidades laborales definitivas parciales previstas en la LRT y en la LCT.

En efecto, la realidad demuestra que un trabajador a los pocos días de recuperado que padece incapacidad laboral permanente parcial o total es despedido sin causa, y que no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral, ya que sus ingresos son indispensables para la subsistencia propia y de su grupo familiar queda obligado a aceptar acuerdos conciliatorios en montos inferiores por la necesidad, a pesar de que el Art. 15 de la LCT afirma que sólo se homologarán acuerdos cuando exista una

---

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

INCISO SEGUNDO DEROGADO.

c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d). Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>.

justa composición de derechos e intereses. Posteriormente, como no puede reinsertarse rápidamente en el sector formal de la economía, queda sometido a empleos precarios o informales. Las indemnizaciones laborales previstas en ambos regímenes LRT y LCT tratan de equilibrar la situación de vulnerabilidad del dependiente.

Aquí toma protagonismo la temática escogida para la presente investigación, cuando la situación involucra más de dos sistemas o regímenes, ya que ante la presentación de un dictamen de Comisión Médica o certificado médico que indica alta con incapacidad laboral con tareas livianas o también alta con jornada reducida, alta que sugiere recalificación.

Numerosas veces suele traer contrariedades y aunque el dependiente requiera reingresar, pero en condiciones diversas o de menor exigencia física o mental, aconsejadas por el profesional médico a cargo de su tratamiento, frecuentemente al tener la carga económica el empleador resistirá o prolongará la pretensión de su reincorporación cuando los alcances y la aptitud invalidante según el informe de su médico asesor, sobre el diagnóstico de la patología.

Si considera que aún no se encuentra consolidada al no poder determinar el impacto sobre la fuerza de trabajo, especulando acceder a la reserva de puesto, situación injusta para el trabajador enfermo que es único sostén del hogar que por consiguiente no devengará salarios.

Dependiendo del cuadro clínico es prudente y aconsejable esperar y tomar el periodo de conservación a fin de dar tiempo al proceso evolutivo de la enfermedad hasta que alcance un estadio de consolidación.

Al respecto, frente a las discrepancias entre los criterios médicos referidos a la incapacidad manifestada por el trabajador, es el empleador quien debe arbitrar los medios para dirimir las diferencias con extremo cuidado, en post de la premisa de la continuidad laboral y en base a los principios de buena fe, con criterio de colaboración y solidaridad.

Por otro lado, ante la inexistencia del periodo de provisoriedad, se borró la oportunidad de proyectarse hacia la cultura preventiva, y ante la confrontación que se da entre un derecho humano fundamental (la salud) y otro de tinte puramente

patrimonial (la remuneración de los salarios caídos, y ante una eventual desvinculación, el trabajador invalidado queda desamparado.

Para superar estas dificultades, resulta conveniente partir del derecho supralegal que le pertenece a todo ser humano, el derecho a la salud. El cual resulta claramente afectado, en la legislación vigente (LCT) cuando el trabajador invalidado queda despedido con o sin justa causa, queda literalmente fuera del sistema, sin cobertura de seguridad social ni ingresos económicos, con dificultad de insertarse en el mercado laboral.

En suma, tal situación, genera un impacto económico para el empleador, que en especial, para un emprendimiento o para las PyMEs, puede ocasionar el cierre de la misma y la ulterior pérdida de fuente de trabajo. Y, ante la imposibilidad de prever la contingencia consideramos que la carga económica sea más apropiada trasladarla a algún subsistema de la Seguridad Social creado tal fin, que sea sostenible, más justo y equitativo, fortaleciendo la protección del trabajador como sucede en el Derecho Chileno, pero cuyo financiamiento sería reemplazado por el concepto de obras sociales. Este ajuste sugerido llevaría a estar más cerca del principio del proyecto de vida del damnificado. Sabemos que requiere una reforma más amplia que la que se evalúa en esta investigación, quedando pendiente.

Proyectándonos hacia un futuro no muy lejano en donde las nuevas tecnologías y la robótica intervienen cada vez más en las relaciones laborales, y además las nuevas tendencias y nos demuestran que las nuevas formas de trabajo se despliegan cada vez más hacia el ámbito independiente, terminamos buscando alternativas más sustentables y equitativas que brinden cobertura a todas las personas humanas conforme a la Constitución Nacional y Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional y con jerarquía superior a las leyes.

Considerando la situación epidemiológica sanitaria de Coronavirus (COVID-19) declarado por la Organización Mundial de la Salud mediante el DNU N 260 de fecha 12 de marzo de 2020, sin dudas puja en la dinámica de las relaciones laborales, y si bien nos falta un análisis detallado de cada situación, nos permitimos tomar en consideración el impacto inevitable que se produjo no solo en lo individual sino también en lo social, lo que refuerza el proceso lógico de pensamiento que procuramos reformular con amplitud en sentido amplio del valor de la vida humana.

A partir de los resultados obtenidos, a nuestro parecer, continuando con la impronta de una cobertura anclada desde la Seguridad Social garantiza los derechos de todas las partes implicadas en este análisis (trabajador y empleador), y también porque no, abarcar el universo de los autónomos.

Por último, en la actual era de la globalización, como bien dice la doctrina y la jurisprudencia, lo valioso ya no es “reparar el daño con dinero” sino “más bien la salud del trabajador”, que puede lograrse recreando las normas de recalificación que permiten la reubicación para su nueva condición física y retorno al mundo laboral y con una reestructuración del sistema con miras al cumplimiento del principio proyecto de vida en cual todas las partes intervinientes serán beneficiadas. El financiamiento estaría cubierto por la alícuota que normalmente se paga por obra social, al trabajador se garantiza el derecho a la salud y el derecho a la cobertura de obra social de tal modo que puedan retornar al mercado laboral y al empleador se garantiza el derecho de propiedad, el derecho de defensa y el funcionamiento de Obras Sociales mediante la incorporación en carácter de prestadoras médicas.

## **Referencias bibliográficas consultadas.**

### **Códigos.**

Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza. (1952). Mendoza: Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza.

### **Leyes.**

Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo. (1976). Argentina.

Ley N° 24.557 de Riesgo de Trabajo. (1995). Argentina.

Ley N° 26.733. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (2012). Argentina.

Ley N° 27. 348.Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo. (2017). Argentina.

Ley N° 9.017. Adhesión de la Provincia de Mendoza a las disposiciones contenidas en el Título I de la Ley Nacional N° 27.348 (complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557). (2017). Argentina.

### **Decretos.**

Decreto N° 1.248/2000.

Decreto N° 658/96.

Decreto N° 1.684/09.

Decreto reglamentario N° 472/2014.

Decreto N° 49/2014.

Decreto N° 659/2019.

### **Resoluciones.**

Resolución N° 43/1999 de la SRT.

Resolución N°216/2003 de la SRT.

Resolución N°1.300/2004 de la SRT.

Resolución N° 983/2010 de la SRT.

Resolución E N° 899/2017 de la SRT.

### **Doctrina.**

Ackerman Mario. (2000). Riesgos Del Trabajo Y Accidentes Y Enfermedades Inculpables. Relaciones Normativas. Compatibilidad Y Acumulación De Prestaciones. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni.

Ackerman Mario. (2020). Riesgos Del Trabajo. Régimen De La Ley De Riesgos Del Trabajo. Prevención De Riesgo Y Obligación De Seguridad. Accidentes y Enfermedades Inculpables. Tomo II. Santa Fe. Ed Rubinzal- Culzoni.

Ackerman Mario y Maza Miguel Angel. (1999). Ley Sobre Riesgos Del Trabajo. Aspectos Constitucionales Y Procesales. Digesto Jurisprudencial Y Normativo. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni.

Ackerman Mario. (2017). Ley de Riesgos De Trabajo. Comentada Y Concordada. Actualizada Con Ley 27.348 Y Resolución Str 298/2017. Santa Fe Ed. Rubinzal- Culzoni.

Babugia, Marinés. Revista De Derecho Del Trabajo De Mendoza - Número 1 - Mayo 2014 Fecha:21-05-2014 Cita:Ij-Lxxi-396.

Babugia, Marinés, Enfermedades Profesionales. Comentario Al Fallo "Paez, Jorge F. C/Prevención Art Sa S/Enfermedad Accidente" Revista De Derecho Del Trabajo De Mendoza - Número 2 - diciembre 2014 Fecha: 29-12-2014 Cita: Ij-Lxxv-544.

Etala Juan Jose Derecho De La Seguridad Social Disponible en "<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/33/derecho-de-la-seguridad-social.pdf>".

Etala Carlos Alberto, (2002). "El Derecho de la Seguridad Social". Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Cobertura de riesgos del trabajo. Obras Sociales. Asignaciones Familiares. Desempleo. 2 Edición Actualizada y ampliada. Ciudad De Buenos Aires. Ed. Astrea.

Favier Daniela, (2015). "La situación del trabajador enfermo frente al débito laboral" Análisis Jurisprudencial. Prólogo de Rodolfo de Capón Filas. Santa Fe. Ed. Rubinzal.

García Vior, Andrea E La psicodelia del "RIPTE ". Los "ajustes" por el índice RIPTE de la ley 26.773. El decreto 472/14 y los criterios interpretativos vigentes. Publicado en la ley 25/04/2014 (mayo). Cita online AR/DOC/1275/2014. Culzoni.

Katz Alberto (2007). "Suspensiones en el derecho del trabajo" Prólogo de Mariano H. Mark. 1 Edición. Buenos Aires Ed. Lexis Nexis Argentina.

Morresi Jorge Oscar (2018) En Revista De Derecho Laboral. Contratación Laboral y Despido - I . Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni.

Revista De Derecho Laboral. (2002). Ley de Riesgo del Trabajo - II. Santa Fe. Ed. Rubinzal- Culzoni.

Rodríguez Mancini, Jorge, (2008) "Ley de contrato de trabajo comentada", Ed. La Ley, pág. 845.

Serrano Alou, Sebastián (19 de abril de 2021) Cita: MJ-DOC-15879-AR- MJD15879 Disponible en <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/04/22/doctrina-una-mirada-sistemica-de-los-accidentes-y-enfermedades-inculpables-en-el-marco-de-la-relacion-de-trabajo/>.

Schick, Horacio, Informe Laboral N° 33. Análisis Del Decreto 472/14 Reglamentario De La Ley 26.773. Disponible en [Http://Www.Estudioschick.Com.Ar/Wp-Content/Uploads/2019/01/ln\\_33.Pdf](http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/ln_33.pdf).

Schick, Horacio, (2010) Riesgos Del Trabajo, Temas Fundamentales. Segunda Edición Actualizada Y Ampliada., Ed David Grinberg Libros Jurídicos.

### **Jurisprudencia.**

Oficina de Jurisprudencia del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza. Disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>.

Secretaría de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Disponible en <https://sj.csjn.gov.ar/sj/>.

Sistema Argentino de Información Jurídica. Disponible en <http://www.saij.gob.ar/home>.

Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación. Disponible en <http://scw.pjn.gov.ar/scw/home.seam>.

### **Abreviaturas.**

Art.- Artículo.

LRT - Ley de Riesgos del Trabajo.

ART - Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

SRT – Superintendencia del Riesgos del Trabajo.

LCT - Ley de Contrato de Trabajo.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

F – Fórmula.

CE - Coeficiente Edad.

RIPTE - Remuneraciones Imponibles Promedio de los trabajadores estables.

IBM - Ingreso Base Mensual.