



BOLETÍN INFORMATIVO
Enero 2017

Modificaciones en el Sistema de Riesgos del Trabajo - Decreto 54/2017.

Finalmente sucedió lo que se esperaba. Previsible en cuanto a su contenido, no así en cuanto a sus formas, llegó la modificación a la LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO.

Veamos algunas de los puntos más relevantes:

De la intervención obligatoria de las Comisiones Médicas.

1. El decreto toma, paradójicamente, el fallo “Castillo” para fundar la necesidad de una reforma e imponer la obligatoria intervención de las Comisiones Médicas previo a cualquier reclamo judicial.

2. Siguiendo los preceptos del mencionado fallo, invita a las Provincias para que –si así lo deciden- deleguen a la Nación la sustanciación y resolución de los procesos administrativos propios de las comisiones médicas jurisdiccionales

3. El artículo primero establece así una serie de modificaciones sustanciales al régimen vigente, a saber:

a. Actuación de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales como

instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención.

- b. La actuación ante las Comisiones Médicas implicará la intervención de un letrado. Sus honorarios y demás gastos, se encontrarán a cargo de la ART *en la forma que establezca la reglamentación.*
- c. Establece la competencia de la Comisión Médica conforme un triple criterio a opción del trabajador: a) Domicilio del trabajador; b) el lugar de efectiva prestación de servicios del trabajador; c) o en su defecto, la del domicilio donde habitualmente aquel se reporta.
- d. La resolución que emane de la Comisión Médica –que deberá emitirse dentro de los 60 días hábiles siguientes a la primera presentación- agotará la instancia administrativa.
- e. Una vez agotada la instancia administrativa las partes tendrán las siguientes opciones: a) Solicitar su revisión ante la Comisión Médica Central o interponer recurso ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Bs As, según



- corresponda al domicilio de la Comisión Médica que intervino.
- f. La decisión de la Comisión Médica Central será susceptible de recurso directo, por cualquiera de las partes, el que deberá ser interpuesto ante los tribunales de alzada con competencia laboral correspondientes a la jurisdicción del domicilio de la Comisión Médica que intervino. Los recursos procederán en relación y con efecto suspensivo, y solo procederán con efecto devolutivo en caso de: apelación ART ante CMC en el caso previsto en el artículo 6º, apartado 2, punto c) Ley 24.557 (enfermedades profesionales no listadas) y cuando media apelación de la ART ante la CMC, en caso de reagravamiento del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional.
- g. Los decisorios que dicten las Comisiones Médicas o la CMC que no fueran motivo de recurso alguno por las partes, así como las resoluciones homologatorias, pasarán en autoridad de cosa juzgada administrativa en los términos del artículo 15 de la Ley 20.744 y mod.

Finalmente, se establece que las normas de procedimiento de actuación ante las Comisiones Médicas y CMC, deberán ser dictadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, no más allá del 28 de febrero de 2017.

Los peritos y sus honorarios.

Con el fin de evitar inequidades del sistema, establece un cambio que puede resultar fundamental en los reclamos judiciales. Hasta ahora, la prueba madre en que se fundaba el derecho del trabajador son la pericia médica y psicológica. Dichas pericias eran realizadas por peritos oficiales. Ahora bien, sin desmerecer la honestidad y labor de los expertos galenos, sus honorarios eran fijados en base a porcentajes sobre el monto final del pleito. Esto es, el resultado monetario del pleito incidía notablemente en los emolumentos de los auxiliares referidos.

Esto cambia:

4. El decreto establece que a fin de evitar inequidades, los peritos oficiales que intervengan en las controversias judiciales deberán integrar el Cuerpo Médico Forense de la jurisdicción interviniente.
5. Con igual propósito, establece que los honorarios de los peritos no serán variables ni estarán vinculados a la cuantía del respectivo juicio, quedando su regulación



exclusivamente relacionada con la labor realizada en el pleito.

6. En lo que se refiere a los letrados del trabajador, estos no podrán celebrar pactos de cuota Litis.

Procedimiento para arribar a Acuerdos y su Homologación.

7. Se crea el Servicio de Homologación en el ámbito de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, encargado de sustanciar y homologar los acuerdos por incapacidades labores permanentes y definitivas y fallecimiento.

El anexo al decreto establece el procedimiento a seguir para arribar a un acuerdo entre las partes.

Así, establece que una vez determinada la incapacidad por la Comisión Médica, las partes serán citadas a una audiencia a celebrarse ante el Servicio de Homologación presidida por un funcionario letrado designado por la SRT.

En dicha audiencia se informará a las partes el importe de la indemnización que le corresponde percibir al trabajador.

De mediar conformidad, el Servicio de Homologación emitirá el acto de homologación pertinente, dejando expresa constancia del ejercicio de la opción prevista en el artículo 4° de la Ley 26773

En caso de disconformidad de alguna de las partes con el porcentaje de incapacidad determinado, se labrará el acta pertinente y quedará expedita la vía recursiva prevista en el artículo 2° del decreto.

En caso de disconformidad respecto del importe de la indemnización, las partes podrán arribar a un acuerdo por un monto superior.

8. Para el caso de arribar a un acuerdo en forma previa a la intervención de la CM, la ART deberá solicitar la intervención de la CM, a fin de someter la propuesta de convenio ante el Servicio de Homologación. Este constará que el grado de incapacidad y el importe de la indemnización acordada se correspondan con la normativa.

Los pagos derivados del procedimiento descripto deberán hacerse efectivos dentro de los 5 días de notificado el acto.

Los empleados públicos ingresan al sistema

9. Incorporación al régimen de riesgos del trabajo de los empleados públicos. Para ello dispone la creación del Autoseguro Público Provincial.

Cómo se calculan las prestaciones. Que no se discuta más. El fallo “Esposito” es el que vale.



Con la sanción de la Ley 26.773 se incorporaron importantes mejoras en el sistema de riesgos del trabajo. La primera victoria de la ley fue erradicar el juicio contra el empleador, al establecer una prestación actualizada a cargo de las ART. Sin embargo, la interpretación sobre la forma de llegar al monto definitivo de la prestación que correspondía al trabajador nuevamente fue objeto de discusiones y chorros y chorros de tinta por jueces y abogados, que obviamente buscaban la aplicación del método más beneficioso a sus intereses.

Ello derivó en una diversidad de criterios que llevaba a diferencias dinerarias abismales. Un trabajador podía ver cuadruplicada su indemnización dependiendo exclusivamente de su buena estrella, esto es, del juzgado o sala que le tocara en suerte.

Por su parte, esta inseguridad jurídica originada en la diversidad de criterios, ocasionaba desbarajustes financieros en las ART que, consecuentemente se reflejaba en los bolsillos de los empleadores.

El principal perjudicado terminaba siendo el trabajador. En efecto, se veía envuelto en una maraña judicial kafkiana. Enorme cantidad de juicios inundaron los tribunales, y la necesidad de llegar a la CSJN para unificar criterios, multiplicaron

los años para percibir la indemnización que en suerte le tocara.

El fallo “Esposito” emitido por el máximo Tribunal puso fin a la discusión y ello fue receptado por el Decreto.

10. El Decreto incorpora el artículo 17bis a la Ley 26.773: “Determinase que sólo las compensaciones adicionales de pago único, incorporadas en el artículo 11 de la Ley 24557 y sus mod, y los importes mínimos establecidos en el Decreto 1694/09, se deberán incrementar conforme la variación del índice RIPTE, desde el 1° de enero de 2010 y hasta la fecha de la primera manifestación invalidante de la contingencia considerando la última variación semestral del RIPTE de conformidad con la metodología prevista en la Ley N° 26.417”

Por su parte, las prestaciones y/o indemnizaciones determinadas administrativa o judicialmente, deberán ser depositadas en la cuenta sueldo del trabajador.

Los efectos de la inflación.

11. Se dispone que los salarios mensuales que se consideren a fin de establecer el “ingreso base mensual” se ajusten por aplicación de la variación del índice RIPTE y aplicar el interés equivalente al promedio de la tasa activa que abona el BNA para la cartera general Nominal



Anual vencida a 30 días, para el período comprendido entre la primera manifestación invalidante y el momento de la homologación o determinación de la incapacidad laboral definitiva o el deceso del trabajador.

12. Siguiendo mismos propósitos que el apartado anterior, establece la aplicación del artículo 770 del Código Civil y Comercial. Esto es, autoriza la acumulación de intereses al capital (anatocismo), siendo que producido devengará la misma tasa de interés referida en el punto anterior.

Las modificaciones indicadas precedentemente sólo se aplicarán a las contingencias cuya primera manifestación invalidante resulte posterior a la entrada en vigencia del Decreto.

Las ART y las OBRAS SOCIALES.

13. Se establecen relaciones recíprocas entre las ART y la OBRAS SOCIAL del trabajador, en relación a los gastos de atención médica y prestaciones en especie que se abonen u otorguen en uno u otro sentido.

Medidas de Seguridad e Higiene a definir

14. Se instruye a la superintendencia de Riesgos del Trabajo para que contados 90 días de la publicación del Decreto, remita al Comité Consultivo Permanente (srt. 40

Ley 24.557) Proyecto de Ley de Protección y Prevención Laboral.

Responsabilidad laboral de los Directores – Director Suplente.

La Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo condenó¹ al Director Suplente de una Sociedad Anónima por despido de un empleador.

La sociedad realizó varios incumplimientos como la vulneración de la antigüedad, (derivando en el incorrecto registro de la fecha de ingreso) y el abono de salarios inferiores a los que le correspondían.

Del análisis de las pruebas producidas, los jueces de Cámara, advirtieron que se encontraba debidamente acreditado que el Director Suplente no era un mero socio de la sociedad demandada. Por ejemplo, los dos testigos que declararon en la causa, dijeron que tenía una **actitud activa de gestión** dentro de la empresa y no era un simple socio de la misma.

Los jueces resolvieron hacer uso de la inoponibilidad de la personalidad jurídica y condenaron al Director Suplente en los términos del art. 54 de la Ley General de Sociedades y del actual art. 144 del Código Civil y Comercial de la Nación.

¹ “Cousirat Ariel Damián c/ Kocinarte S.A. y otros s/ despido” – CNTRAB – SALA VI – 30/11/2016



Reemplazo de trabajadores durante períodos de licencia – de contrato de trabajo eventual a tiempo indeterminado.

¿Qué pasa si un empleado continúa prestando servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva de puesto?

Si al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad (trabajo eventual) continúa prestando servicios, el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado.

Así lo dispone el **artículo 69** de la ley de empleo (Ley 24.013): *“...al reincorporarse el trabajador reemplazado, el trabajador contratado bajo esta modalidad continuare prestando servicios, **el contrato se convertirá en uno por tiempo indeterminado.** Igual consecuencia tendrá la continuación en la prestación de servicios una vez vencido el plazo de licencia o de reserva del puesto del trabajador reemplazado”.*

La afirmación de un reemplazo por tiempo no definido de un trabajador que no se sustenta en el contrato formal requerido por la norma, no puede ser suplido por testigos.

De esta modo lo resolvieron los jueces de la Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo², haciendo lugar a la demanda y, consecuentemente, a la indemnización por despido solicitada por el trabajador.

² “Gutiérrez, Adrián Alberto c/ América TV S.A. y otro s/ despido” – CNTRAB – SALA V – 21/11/2016