



XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD

Paris, 5-8 de Septiembre de 2006

TEMA 3

OCCUPATIONAL RISK : SOCIAL PROTECTION AND EMPLOYER'S LIABILITY

ARGENTINA

Raul OJEDA

RAOJEDA@trabajo.gov.ar

I. CUESTIONES GENERALES

1. Por favor, proporcione informaciones generales sobre su sistema nacional de indemnización de riesgos del trabajo. ¿Cuándo fue creado? ¿Cuáles fueron las principales modificaciones introducidas en el sistema desde su creación?

El régimen positivo en materia de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene su origen en la Ley N° 9.688 del año 1915, cuerpo normativo que, con sucesivas modificaciones, permaneció en vigencia hasta el año 1991, en que fue reemplazado por la Ley N° 24.028 pese a que ese nuevo texto no implicó una ruptura conceptual con el precedente derogado.

Esta última, fue reemplazada por la Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.) actualmente vigente, que tiene su base normativa en la Ley N° 24.557 del año 1995, que entró en vigencia el 1/6/1996.

Ese relato histórico realizado a grandes trazos, resume la evolución de un sistema normativo que tuvo los siguientes hitos y características.

Ley N° 9.688 del año 1.915:

- sistema de responsabilidad individual del empleador sin seguro obligatorio.

- relativo a accidentes del trabajo ocurridos en actividades peligrosas y excepcionalmente a enfermedades profesionales que fueran efecto exclusivo del trabajo, cuya enunciación taxativa estaba a cargo del Poder Ejecutivo Nacional. Las sucesivas reformas normativas y la jurisprudencia, fueron ampliando las hipótesis de accidentes y enfermedades indemnizables.
- El empleador podía tomar un seguro para las indemnizaciones. El pago de la atención médica estaba a su cargo (asistencia médica y farmacéutica, provisión de prótesis y ortopedia).
- se aparta del sistema general de responsabilidad del Código Civil en tres aspectos principales
 - la reducción de los presupuestos de responsabilidad relevantes
 - la reducción de causales eximentes
 - la tarifación y limitación de la reparación a la pérdida de la capacidad laborativa.
- Pago preferentemente en forma de renta y no como indemnizaciones de pago único
- tutela del crédito del trabajador
 - refuerzo a la irrenunciabilidad (prohibición del pacto de cuota litis)
 - fondo de garantía para cubrir la insuficiencia patrimonial del empleador
- posibilidad de optar por el régimen general del Código Civil, renunciando al sistema especial

Ley 12.631 del año 1940: (modifica la ley 9.688)

- Regula la responsabilidad solidaria del patrón con los contratistas, exceptuando a las explotaciones forestal, agrícola, ganadera o pesquera.

Ley 18.018 del año 1968: (modifica la ley 9.688)

- Establece un plazo mínimo de incapacidad para estar comprendido en la ley.

Ley 18.913 del año 1970: (modifica la Ley 9.688)

- Amplía la definición de accidente de trabajo y de enfermedad, incluyendo la teoría de la concausa.
- Amplía los sujetos comprendidos.
- Establece en forma definitiva el pago único de las indemnizaciones, abandonando el sistema de rentas, que había sido dejado sin efecto en 1955 (Decreto-Ley 650/55) y restituido en 1958 (Decreto-Ley 4834/58).
- Se permite tomar un seguro a favor de los empleados u obreros.

Ley 19.233 del año 1971: (modifica la Ley 9.688)

- Modifica la designación de los sujetos comprendidos.
- Establece la forma de pago de las indemnizaciones, procurando resguardar los derechos del Fondo de Garantía.

- Reglamenta el Fondo de Garantía, sus fuentes de financiamiento y el cómputo de la prescripción de las acciones relativas al cobro al Fondo de Garantía.

Ley 20.272 del año 1973: (modifica la Ley 9.688)

- Amplia las fuentes de financiamiento del Fondo de Garantía.

Ley 20.505 del año 1973: (modifica la Ley 9.688)

- Actualiza los montos máximos en concepto de gastos de sepelio e indemnización a derechohabientes.

Ley 21.034 del año 1975: (modifica la Ley 9.688)

- Actualiza los montos máximos en concepto de gastos de sepelio e indemnización a derechohabientes y modifica la fórmula de cálculo.

Ley 23.643 del año 1988: (modifica la Ley 9.688)

- Regula la responsabilidad de contratistas, subcontratistas y empresas de servicios eventuales, dándole la posibilidad al trabajador de demandarlos conjunta o indistintamente.
- Permite la demanda directa a la compañía aseguradora
- Modifica la fórmula indemnizatoria y los topes
- Establece medidas en protección al crédito de la víctima y del fondo de garantía.
- Modifica el cómputo del salario diario
- Modifica el cómputo de la prescripción
- Amplía las fronteras de las enfermedades profesionales
- Modifica la regulación de la denuncia del accidente de trabajo

Ley 24.028 del año 1991: (sustituye la Ley 9.688)

- Reproduce el sistema creado por la ley 9.688 y sus sucesivas modificaciones. Sus principales innovaciones son:
- el fuero competente cuando se ejerciera la opción por demanda con sustento en el Código Civil.
- se proclama que la reparación por enfermedad sólo incluirá la incidencia laboral y descartará los factores ajenos al trabajo, erradicando la concausa.
- Se modifican los topes indemnizatorios

Ley 24.557 del año 1995: (sustituye la Ley 24.028)

- Se produjeron cambios sustanciales, cuyas características se enuncian más abajo (ver #2). Se debatió si se trataba de un subsistema de la seguridad social o si uno de responsabilidad individual, hasta que la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expidió a favor de esta última posición.

Dto. 1278/01 del año 2001: (Reforma la Ley 24.557)

- Mejora las indemnizaciones
- Establece un procedimiento para el reconocimiento individual de enfermedades no incluidas en el listado

2. ¿Cómo está el sistema organizado? ¿Cómo se financia?

El sistema reparatorio creado por la Ley 24.557 se organiza con las siguientes características:

- Seguro obligatorio para empleadores públicos y privados
- Es posible el auto-seguro para empleadores que acrediten poder hacer frente a las prestaciones que determina la Ley (Art. 3.2 L.R.T.). El auto-seguro debe ser autorizado por la Autoridad de Aplicación.
- El seguro lo gestionan entidades privadas habilitadas (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo – A.R.T.)
- Las A.R.T. tienen a su cargo las prestaciones en especie y en dinero.
 - Son prestaciones en especie:
 - ❖ Asistencia médica y farmacéutica
 - ❖ Prótesis y ortopedia
 - ❖ Rehabilitación
 - ❖ Recalificación profesional
 - ❖ Servicio funerario
 - Son prestaciones en dinero:
 - ❖ Incapacidad Laboral Temporaria –ILT- (100% del Ingreso Base por 1 año máximo)
 - ❖ Si no fuera suficiente el plazo de ILT para el alta definitiva, Incapacidad Laboral Permanente Total (+ 66% t.o.) o Parcial (+50% t.o.), ingresa en un período de Provisoriedad en el que devenga un porcentaje del Ingreso Base por un máximo de 5 años.
 - ❖ Una vez obtenido el alta definitiva, una indemnización por Incapacidad Laboral Total o Parcial, de acuerdo a una fórmula tarifada.
 - ❖ Si la víctima requiere de la asistencia permanente de una persona para los actos elementales de su vida (gran invalidez) se le adiciona una suma fija por mes, vitalicia.
- Los empleadores no asegurados ni auto asegurados responden por los siniestros y deben abonar, además, una multa con destino al Fondo de Garantía (que cubre a los empleadores insolventes).
- El sistema se financia con la alícuota de seguro, que cuenta con una base regulada por la Autoridad de Aplicación y los precios del mercado. Existe posibilidad de graduarlo en función de la siniestralidad de la actividad en general y de la empresa en particular.

3. ¿Cuál es su cobertura (en muchos países no comprende a todos los trabajadores asalariados)? ¿Cuáles son sus principales exclusiones (por ejemplo, pequeñas empresas, empresas no industriales, trabajadores a domicilio, domésticos, ocasionales)?

Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la Ley 24.557:

- Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

Están incluidos en el ámbito de la Ley 24.557, por vía del Dto. 491/97 (Art. 1° y 2°), pero debe dictarse una norma de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que fije su esquema de alícuotas:

- Los trabajadores domésticos;
- Los trabajadores autónomos;

Están incluidos en el ámbito de la Ley 24.557, pero su ingreso está condicionado a una norma reglamentaria que aún no se dictó:

- Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- Los bomberos voluntarios.

Dentro de las relaciones no laborales, ya fueron incluidos por vía del Dto. 491/97 (Art. 3°):

- Las reguladas por el Sistema de Pasantías aprobado por el Decreto N° 340/92 y por el Contrato de Aprendizaje establecido en la Ley N° 24.465 (sustituido por el Art. 1° de la Ley 25.013) y sus normas reglamentarias.
- Las realizadas en virtud del cumplimiento de una Beca.

Por definición legal (artículos 21 y 99 de la Ley 20.744), los trabajadores ocasionales son trabajadores en relación de dependencia, por lo que aún con prestaciones de escasa duración deben ser asegurados.

4. ¿Qué riesgos que cubre el sistema?

El sistema cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, conforme a las siguientes definiciones:

- 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.
- Se consideran **enfermedades profesionales** aquellas que se encuentran incluidas en un Listado de Enfermedades Profesionales que elabora y revisa el Poder Ejecutivo, con intervención obligatoria del Comité Consultivo Permanente tripartito creado por la Ley. El listado identifica el agente de riesgo, los cuadros clínicos, la exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.
- Las **enfermedades no incluidas en el listado**, como sus consecuencias, también se considerarán resarcibles si en el caso concreto, la Comisión Médica Central (tribunal administrativo creado por la ley) determina como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

Se excluyen de la cobertura del sistema los siguientes:

- Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:
- Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

5. ¿El accidente de trayecto está incluido en la cobertura? ¿En caso afirmativo, cómo se lo define?

Como se enunció precedentemente, el sistema incluye a los accidentes de trayecto, los que están definidos de la siguiente manera:

- Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido... (*omisis*) ...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

6. ¿Qué relaciones existen, si las hay, entre el sistema de protección/indemnización de riesgos del trabajo y el sistema general de seguro de enfermedad?

La Ley 20.744 de Contratos de Trabajo, le impone la cobertura económica de los accidentes y enfermedades inculpables al empleador, por un plazo limitado (Arts. 208 a 212 L.C.T.).

A su vez, la Ley 24.557 permite que los empleadores puedan contratar con la A.R.T. también esta cobertura (Art. 26.4, inc. a), lo que en la práctica no se ha extendido.

La cobertura de las prestaciones en especie que demanden esos accidentes y enfermedades están a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud, gestionado por las Obras Sociales (Ley 23.660).

7. ¿Es posible despedir a un trabajador con motivo de sus ausencias del trabajo consecutivas a un riesgo laboral? ¿Si es posible, existe algún procedimiento que se debe seguir con dicho propósito?

Es posible despedir a un trabajador con motivo de sus ausencias del trabajo consecutivas a un riesgo laboral y hacerlo no conlleva ninguna indemnización especial ni adicional. El procedimiento para el despido es el mismo que para cualquier otro.

Sin perjuicio de ello, el trabajador damnificado sigue recibiendo de la A.R.T. las prestaciones en especie hasta su alta definitiva y todas las prestaciones en dinero que correspondan.

II. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

8. ¿El empleador tiene una obligación general de prevención? ¿Cómo se sanciona su incumplimiento? ¿En qué casos puede haber responsabilidad penal?

El empleador tiene la responsabilidad principal en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- La norma genérica (art. 75 L.C.T.) establece en su primer párrafo: *“El empleador esta obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal”*.

En cuanto a las normas legales de higiene y seguridad a que se hace referencia en el Art. 75 L.C.T., se encuentran las siguientes:

- Ley 19.587 (año 1972), que es la norma genérica en materia de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La ley mencionada fue reglamentada por el Decreto 351/1979, norma que a través de sus ocho anexos, regula pormenorizadamente todos los aspectos atinentes a la higiene y seguridad en el trabajo. Mediante Decreto 1057/2003, se faculta a la Superintendencia de Riesgos Del Trabajo (Ente Autárquico en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) a otorgar plazos, modificar valores, condicionamientos y requisitos establecidos en la reglamentación y sus anexos, que se aprueban por el Decreto 351/1979, mediante Resolución fundada, y a dictar normas complementarias (Artículo 2º). En ejercicio de esa facultad de “dictar normas complementarias”, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó una profusa cantidad de Resoluciones atinente a prevención, higiene y seguridad laboral.

El incumplimiento a las normas sobre prevención se sancionan con multas (sin perjuicio de los derechos de los damnificados de reclamar la reparación), los que se diferencian en su importe y en la Autoridad que la aplica, si se detectan los incumplimientos en una inspección de rutina o si esa inspección es motivada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- Si se detectaran incumplimientos a normas de prevención, salud y seguridad laboral en una inspección de rutina, la autoridad de aplicación será la Autoridad Administrativa Provincial. El importe y destino de las multas está regulado en el Anexo II de la Ley 25.212 (Pacto Federal del Trabajo).
- Si se detectaran incumplimientos a normas de prevención, salud y seguridad laboral a raíz de un accidente de trabajo o la enfermedad profesional, el empleador deberá pagar al Fondo de Garantía, una suma de dinero cuya cuantía se graduará en función de la gravedad del incumplimiento y cuya determinación estará a cargo de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

En la legislación argentina no hay disposiciones penales específicas para el incumplimiento de normas de prevención, salud y seguridad laboral, aunque la mayoría de los autores identifica a las multas mencionadas precedentemente como un “derecho penal laboral”.

En su caso, se podrían aplicar las normas del Código Penal general, que establece penas para el Homicidio (Arts. 79 y ssgtes.) y para las Lesiones (Arts. 89 y ssgtes.) aunque la doctrina no ha madurado el concepto y no existen precedentes jurisprudenciales sobre el punto.

9. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de protección de la vida y la salud de los trabajadores? ¿Cómo se implementan en el ámbito de la empresa? ¿Cómo se controla su implementación?

Según se desprende de la legislación vigente, el empleador debe hacer todo cuanto esté a su alcance para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Sobre el particular, además de la norma genérica del art. 75 LCT (ya citada en #8) ley 19.587 (del año 1972) establece (Art. 8°):

- *“Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:*
 - *a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;*
 - *a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;*
 - *al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;*
 - *a las operaciones y procesos de trabajo”.*

Existen además disposiciones genéricas en el Decreto 351/79 (ya citada en #8) y específicas en numerosas Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (ya citadas en #8) y en algunos Convenios Colectivos.

Las empresas tienen la más amplia libertad para determinar sus políticas de prevención, salud y seguridad en el trabajo, en tanto cumplan con los objetivos que plantean las normas (ver #10). La única excepción está dada para las llamadas “empresas críticas”, quienes deben sujetarse a un plan de acción que establezca la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, quien deberá además controlar su cumplimiento (art. 4° Ley 24.557). Se considera “empresa crítica” aquella que determine la autoridad de aplicación (Superintendencia de Riesgos del Trabajo), que a tal efecto deberá considerar especialmente, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa.

La Inspección del Trabajo es quien debe controlar la implementación de las medidas adecuadas para preservar la salud y seguridad en el trabajo. El sistema de inspección del trabajo está integrado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las autoridades del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional (Art. 28 Ley 25.877). La misma norma establece que a tal efecto se celebrarán convenios y ejecutarán acciones con las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, a la fecha de este informe, son escasos los convenios realizados en la materia. Nuestra Constitución Nacional está sustentada en un sistema federal, en el que existen materias que las Provincias pueden no delegar en la Nación. Es por ello que el Poder de Policía en materia de “calidad de trabajo” está en cabeza de cada uno de los gobiernos provinciales.

10. ¿Puede el empleador delegar sus poderes en materia de salud y seguridad en el trabajo? ¿A quién y con qué efectos?

Según la interpretación uniforme, el empleador no puede delegar sus obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, si puede delegar sus poderes, y si lo hiciera será bajo su responsabilidad.

El empleador está obligado –bajo ciertas circunstancias- a contar con carácter interno o externo de Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Sobre el punto el decreto 1338/96 establece la cantidad mínima de horas a recibir de los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en función de la cantidad de

trabajadores equivalentes que prestan servicios. (Trabajadores equivalentes: el 100% de los trabajadores destinados a producción, más el 50% de los trabajadores administrativos).

Según el Art. 14 del decreto mencionado, quedan exceptuadas de la obligación de tener asignación de profesionales y técnicos en higiene y seguridad las siguientes entidades:

- Los establecimientos dedicados a la agricultura, caza, silvicultura y pesca, que tengan hasta QUINCE (15) trabajadores permanentes.
- Las explotaciones agrícolas por temporada.
- Los establecimientos dedicados exclusivamente a tareas administrativas de hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores.
- Los establecimientos donde se desarrollen tareas comerciales o de servicios de hasta CIEN (100) trabajadores, siempre que no se manipulen, almacenen o fraccionen productos tóxicos, inflamables, radioactivos y peligrosos para el trabajador.
- Los servicios médicos sin internación.
- Los establecimientos educativos que no tengan talleres.
- Los talleres de reparación de automotores que empleen hasta CINCO (5) trabajadores equivalentes.
- Los lugares de esparcimiento público que no cuenten con áreas destinadas al mantenimiento, de menos de TRES (3) trabajadores.

En los establecimientos donde el empleador esté exceptuado de disponer de los Servicios de Medicina y Seguridad en el Trabajo, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo deberá prestar el asesoramiento necesario a fin de promover el cumplimiento de la legislación vigente por parte del empleador.

11. ¿Existen organismos o instituciones exteriores a la empresa que pueden colaborar con el empleador en materia de protección de la salud en el trabajo? ¿Si los hay, cuáles son su naturaleza y competencias?

Además de la colaboración que brindan los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo regulados en el Dto. 1338/1996 (ver #10), el empleador cuenta con las recomendaciones que, en materia de protección de la salud en el trabajo, le formule la Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Estas recomendaciones pueden tener origen en dos situaciones totalmente distintas:

A) Cuando se trate de actividades especiales en las que el empleador esté exceptuado de disponer de los Servicios de Medicina y Seguridad en el Trabajo, en cuyo caso la Aseguradora de Riesgos del Trabajo deberá prestar el asesoramiento necesario a fin de promover el cumplimiento de la legislación vigente por parte del empleador. Estas actividades son:

- Los establecimientos dedicados a la agricultura, caza, silvicultura y pesca, que tengan hasta QUINCE (15) trabajadores permanentes.
- Las explotaciones agrícolas por temporada.
- Los establecimientos dedicados exclusivamente a tareas administrativas de hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores.

- Los establecimientos donde se desarrollen tareas comerciales o de servicios de hasta CIEN (100) trabajadores, siempre que no se manipulen, almacenen o fraccionen productos tóxicos, inflamables, radioactivos y peligrosos para el trabajador.
- Los servicios médicos sin internación.
- Los establecimientos educativos que no tengan talleres.
- Los talleres de reparación de automotores que empleen hasta CINCO (5) trabajadores equivalentes.
- Los lugares de esparcimiento público que no cuenten con áreas destinadas al mantenimiento, de menos de TRES (3) trabajadores.

B) Cuando el empleador sea calificado como “empresa críticas” (ver definición en #9). En esos casos, según el artículo 4° de la Ley 24.557 (Texto según Dto. 1278/00), las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
- Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
- Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción.

12. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de terceras empresas, por ejemplo de trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal, o trabajadores de empresas contratistas o sub-contratistas que ejecutan trabajos en una obra de la que él es el principal responsable?

La cuestión está regulada en el Art. 12, Dto. 491/97, que parecería referirse sólo al seguro, pero también involucra los deberes de prevención.

En efecto, el empresario principal debe cumplir con la obligación de requerir a su contratista, subcontratista o a la empresa de servicios eventuales la constancia de haber contratado un seguro y de mantener la póliza paga o, en su defecto, de que se la autorizó a operar como auto-asegurada. Si no lo hiciera, deberá pagar las alícuotas a la Aseguradora, pudiendo incluso retener de los pagos que deban hacerles por sus servicios las alícuotas adeudadas de plazo vencido.

La misma norma establece que afiliación del contratista, subcontratista o cesionario a una Aseguradora autorizada a funcionar, o su habilitación para acceder al régimen de autoseguro, exime al empresario principal, contratante o cedente de toda responsabilidad por riesgos del trabajo frente al personal ocupado por aquellos y a sus derechohabientes, con la sola excepción del supuesto de dolo previsto en el artículo 1072 del Código Civil.

En síntesis, el empresario principal que cumple con su obligación de requerir las constancias del seguro y de su pago, queda eximido de responder por la seguridad del personal de su contratista, subcontratista y de las empresas de servicios eventuales, porque no respondería por los daños, salvo caso de dolo.

No hay resolución aún en los planteos judiciales de quienes pretenden sortear la aplicación de esa norma y accionan contra el empresario principal por la responsabilidad general de seguridad (Art. 75 LCT), la que se extendería al personal de las contratistas, subcontratistas y de las empresas de servicios eventuales por aplicación de las normas generales de solidaridad (Arts. 30 y 29 bis LCT).

Existen una serie de resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (ver # siguiente) que obliga a la principal a diagramar las tareas de seguridad cuando contrate o subcontrate tareas para ejecutarlas en su establecimiento. Como las Resoluciones contrarían lo dispuesto en la Ley, conforme se acaba de narrar, sería dudosa su ejecutoriedad.

13. ¿Cómo se organiza la prevención de los riesgos laborales cuando dos o más empresas operan en el mismo sitio de trabajo?

En el marco de la delegación normativa que se efectuó a favor de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, se dictaron tres normas que obligan a las empresas a coordinar o subordinar medidas de prevención, cuando operen en el mismo sitio de trabajo.

Programa para la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en Pymes. Resolución SRT N° 01/05, modificada por la Resolución 1579/05.

Programa para la reducción de accidentes mortales. Resolución SRT N° 1721/04, modificada por la 1392/05.

Programa para empresas que no mejoraron la prevención (Empresas críticas). Resolución SRT N° 1139/04, modificada por la 1270/05.

En todos los casos la empresa principal coordina las funciones de prevención. Si no hubiera una principal, las empresas pares deben celebrar acuerdos de prevención, junto con sus ART.

III. PROBLEMAS PARTICULARES

14. ¿En qué medida se toman en cuenta los riesgos psíquicos con miras a determinar la responsabilidad del empleador (por ejemplo para prevenir el stress en el lugar de trabajo)?

En Argentina sólo se trabajan los contenidos del concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en el ámbito académico y en algunos sectores del empleo público.

La legislación no contempla a los riesgos psíquicos como contingencias resarcibles por lo que tampoco existen medidas preventivas en tal sentido. Podrían llegar a serlo en algún caso puntual, cuando se demuestre ante la Comisión Médica Central (máxima autoridad administrativa para dirimir conflictos) que la patología provocada por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo (conf. Art. 6, apartado 2, inciso b) de la Ley 24.557).

Los debates sobre las CyMAT y el Stress en el ámbito laboral se están produciendo en el ámbito del empleo público, en el cual también está avanzado el desarrollo de normas para prevenir la violencia laboral, como una de las posibles causas del Stress. Existen algunas

leyes provinciales para prevenir la violencia laboral y el acoso sexual (Provincias de Buenos Aires, Misiones, Santa Fe, Tucumán y Jujuy, como así también en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) y en el Congreso Nacional tienen estado parlamentario 7 proyectos de ley sobre el tema, para regular la situación en la Administración Pública Nacional y sus Entes Descentralizados.

La Constitución Nacional, en su artículo 14 bis (o nuevo), establece en la parte pertinente que *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...”*.

En el ámbito del empleo privado, la Ley de Contrato de Trabajo limita la facultad de dirección del empleador, estableciendo que debe preservar y mejorar los derechos personales del trabajador (Art. 65). El empleador puede modificar las formas y modalidades del trabajo, siempre que ello no cause un perjuicio moral al trabajador (Art. 66). Podrá efectuar controles personales para proteger sus bienes, pero éstos no deben afectar la dignidad del trabajador (Art. 70 y 71). Esta reseña de las normas más importantes (junto a la Constitución Nacional), en el ámbito del empleo privado, generalmente son invocadas para la denuncia contractual con justa causa por culpa de la contraria, mas son pocos los casos en los que además se reclama un daño psicológico, como el que motiva esta pregunta.

15. ¿Puede obligarse al empleador a tomar medidas para garantizar a los trabajadores no fumadores un ambiente de trabajo libre de humo de tabaco?

Se reitera que, tal como se sostuvo en # 14, en Argentina sólo se trabajan los contenidos del concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) en el ámbito académico y que los mayores avances sobre el tema (aunque modestos) se produjeron en el ámbito del empleo público, en la cual algunos Ministerios emitieron resoluciones que prohíben fumar en el ámbito de trabajo. Lo mismo ocurre en empresas multinacionales, quienes voluntariamente impusieron la norma interna en tal sentido.

Existe un proyecto de ley en el Congreso Nacional con el que se pretende prohibir fumar en el ambiente de trabajo, impulsado por el Ministerio de Salud de la Nación.

16. ¿Existen restricciones a la ocupación de ciertos colectivos en actividades o tareas que las exponen a riesgos para los que son particularmente vulnerables (por ejemplo, prohibición de determinados trabajos a mujeres embarazadas, menores o trabajadores eventuales)?

Tanto para las mujeres como para los menores entre 14 y 18 años, rigen las siguientes disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo:

- Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa. (Arts. 175 y 191)
- Queda prohibido ocupar a mujeres y menores en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre (Arts. 175 y 191)

Respecto de los menores, rigen las siguientes disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo:

- Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro (Art. 189).
- No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables (Art. 190)

- La jornada de los menores de más de dieciseis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales (Art. 190).
- No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciseis (16) años. (Art. 190)
- A los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a las enfermedades como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario. (Art. 195)
- Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa. (Art. 195)

17. ¿Se puede responsabilizar al empleador por daños en la salud de los trabajadores dimanantes de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no se conocía en el momento de su utilización o cuyos efectos nocivos sólo pueden ser apreciados en el largo plazo (por ejemplo el amianto)?

La respuesta es afirmativa y la cobertura de las prestaciones en especie y en dinero estaría a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

En tal sentido, el damnificado debería requerir a la Comisión Médica Central que determine que se trata de una enfermedades profesionales provocada por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo. (Art. 6, apartado 2, inciso b, Ley 24.557)

18. ¿El empleador puede exigir que los postulantes a un empleo se sometan a un test genético o un test de detección de SIDA/VIH con miras a determinar si son aptos para un trabajo que los expondría a un riesgo para el que pueden ser particularmente vulnerables?

El empleador no puede realizar ningún un test de detección de SIDA/VIH, salvo que el trabajador preste voluntario consentimiento. (Ley nacional de SIDA, N° 23.798)

19. ¿Puede un trabajador retirarse de una situación de trabajo con respecto a la cual tiene motivos razonables para considerar que entraña un peligro para su vida o su salud?

No existe una disposición específica sobre el punto.

Existen voces autorizadas en doctrina y algunos fallos, que justificarían una actitud así frente a un peligro grave e inminente, basados en disposiciones del Código Civil que permiten al deudor de una prestación retenerla hasta tanto el acreedor deje de estar en mora respecto de la suya preexistente (Art. 510 y 1201). Es decir, se justificaría que el trabajador retenga su prestación, si de ejecutarla corriera un peligro grave e inminente en su vida o salud.

IV. REPARACIÓN DE RIESGOS DEL TRABAJO

20. ¿Qué prestaciones garantiza su sistema nacional de reparación de riesgos del trabajo? ¿Cómo son administradas? ¿Pueden ser denegadas, y en qué caso pueden serlo?

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o los empleadores auto-asegurados tienen a su cargo las prestaciones en especie y en dinero.

- Son prestaciones en especie:
 - ❖ Asistencia médica y farmacéutica
 - ❖ Prótesis y ortopedia
 - ❖ Rehabilitación
 - ❖ Recalificación profesional
 - ❖ Servicio funerario
- Son prestaciones en dinero:
 - ❖ Incapacidad Laboral Temporal –ILT- (100% del Ingreso Base por 1 año máximo)
 - ❖ Si no fuera suficiente el plazo de ILT para el alta definitiva, Incapacidad Laboral Permanente Total (+ 66% t.o.) o Parcial (+50% t.o.), ingresa en un período de Provisoriedad en el que devenga un porcentaje del Ingreso Base por un máximo de 5 años.
 - ❖ Una vez obtenido el alta definitiva, una indemnización por Incapacidad Laboral Total o Parcial, de acuerdo a una fórmula tarifada.

Las A.R.T. pueden denegar las prestaciones al damnificado cuando tuvieran dudas sobre el origen laboral de la lesión, o cuando fuera litigioso si la contingencia está comprendida en el sistema.

Para dirimir estas controversias, se creó un sistema administrativo, compuesto por entidades públicas administrativas denominadas Comisiones Médicas. Frente a un dictamen de una Comisión Médica Regional, se puede recurrir ante la Comisión Médica Central o ante la Justicia del Trabajo (esta última opción surge del Fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, del 7/9/2004, en autos "Castillo, Ángel Santos c/Cerámica Alberdi S.A.", que declaró inconstitucional la norma que establecía que el recurso debía interponerse ante la Justicia Federal –Art. 46.1 L.R.T.).

21. ¿Las prestaciones en dinero están tarifadas o el asalariado puede pretender la reparación integral del daño sufrido? ¿Puede el asalariado optar entre reclamar una indemnización tarifada según la ley especial o una indemnización integral según el derecho común? ¿Bajo qué condiciones?

Las prestaciones en dinero están tarifadas con una fórmula que combina la pérdida de capacidad funcional, el salario de la víctima y la edad (en relación con la edad jubilatoria).

Según el Art. 39.1 de la Ley 24.557 los damnificados no pueden pretender la reparación integral del daño sufrido, bajo las normas del Código Civil. Sin embargo, con fecha

21/9/2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de esa prohibición (en autos "Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A. s/accidentes ley 9688"), por lo que hoy pueden reclamar la indemnización tarifada del sistema y la diferencia que pudiera corresponderle en concepto de reparación integral.

22. ¿Existen fondos especiales con objeto de garantizar la reparación de daños ocasionados a la vida o la salud de los trabajadores con motivo de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no estaba probada en momentos de su utilización, o cuyos efectos nocivos sólo pueden constatarse a largo plazo (por ejemplo el amianto)?

Según el régimen vigente, la reparación de daños ocasionados a la vida o la salud de los trabajadores con motivo de la utilización de productos o sustancias cuya nocividad no estaba probada en momentos de su utilización, estará a cargo de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo que tenga vigente su póliza con el empleador al momento de la primera manifestación invalidante (Art. 47.1. LRT.).

Cuando la contingencia se hubiera originado en un proceso desarrollado a través del tiempo y en circunstancias tales que se demostrara que hubo cotización o hubiera debido haber cotización a diferentes ART; la ART obligada al pago según el párrafo anterior podrá repetir de las restantes los costos de las prestaciones abonadas u otorgadas a los pagos efectuados, en la proporción en la que cada una de ellas sea responsable conforme al tiempo e intensidad de exposición al riesgo. (Art. 47.1. LRT.).

Mediante Decreto 590/1997 se creó el Fondo Fiduciario para fines específicos, que es financiado por un aporte fijo que efectúa cada empleador respecto de cada trabajador denunciado. El fondo es administrado por las A.R.T. y tiene como único destino el abonar las prestaciones en especie y en dinero que demanden las hipoacusias perceptivas.

V. PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

23. ¿Cómo está organizada la participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa con miras a mejorar la higiene y seguridad laborales y prevenir los riesgos del trabajo? ¿Existen comités de higiene y seguridad, y en ese caso cuál es su composición, de qué poderes y facultades disponen y de qué derechos y garantías gozan sus integrantes? ¿Reciben alguna formación relacionada con sus funciones y responsabilidades? ¿Tienen derecho a hacerse asistir por expertos externos a la empresa?

En la legislación argentina no existen comités de higiene y seguridad. Algunas empresas multinacionales los crearon voluntariamente, aunque sin que ello figure siquiera en los convenios colectivos.

La participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa con miras a mejorar la higiene y seguridad laborales y prevenir los riesgos del trabajo, está en cabeza de los mismos que ejercen su representación gremial general, es decir, a los delegados de personal, elegidos de acuerdo a las previsiones del Art. 40 de la Ley 23.551, la que fija entre las funciones de los delegados: "*Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo*" (Art. 43, inc. a).

La formación que en la materia puedan recibir, depende del Sindicato al que pertenezcan, porque no existen normas que obliguen a ninguno de los actores del sistema a proporcionar esa capacitación específica.

Según la experiencia, sería muy dificultoso que los delegados se asistan con profesionales en la materia, ya que no existen normas que obliguen al empleador a permitirles el ingreso a los establecimientos.

VI. OTRAS CUESTIONES

24. Presente por favor cualquier otra cuestión que en la ley o práctica de su país tengan relación con este tema y no se han tratado en este cuestionario.

Mediante un documento fechado el 10 de diciembre de 2004, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina fijó los lineamientos de un anteproyecto de reforma a la Ley N° 24.557, sobre Riesgos del Trabajo.

Sin perjuicio de que a continuación se esbozan sus puntos principales, se ofrece a los Sres. Relatores responder nuevamente el cuestionario si se produjera la sanción por parte del Congreso Nacional de ésta u otra reforma:

Puntos principales del anteproyecto de reforma:

1. Se reformulan integralmente la Ley de Riesgos del Trabajo y la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, fundiendo el resultado en un solo cuerpo normativo.
2. Se reafirma el sistema cambiando el paradigma. Frente a un anteproyecto que en 81 artículos propone un centenar de reformas, por reafirmar el sistema debe entenderse que se ratifica la existencia de un régimen con seguro obligatorio (con fondos de garantía y de reserva), a cargo de gestoras privadas, con prestaciones en especie y en dinero que tengan como características la automaticidad e inmediatez. En el documento mencionado, por cambio de paradigma se expone la colocación en un lugar prioritario de las diversas medidas y acciones a favor de la prevención.
3. Se reformula el texto haciéndolo compatible con la Constitución Nacional. Según una de las obras clásicas sobre el tema¹ pueden señalarse, a primer mirada y sólo sobre las normas "nadales", 29 tachas de inconstitucionalidad. Algunas de ellas ya fueron declaradas en sede judicial y no se descarta que un estudio pormenorizado de la normativa reglamentaria arroje un resultado mayor.
4. Según el documento mencionado, procura mayor seguridad jurídica para los actores del sistema, mediante el ajuste del texto a la Constitución Nacional y la asignación de roles claros dentro del sistema para cada uno de ellos.

Algunos LINEAMIENTOS en materia de PREVENCIÓN

5. Recuperación de la presencia del Estado. En el documento se expone que se considera esencial que el Estado recupere su rol en materia de prevención. A tal efecto erige al MTESS como autoridad de aplicación, con estas líneas de acción:

1. El dictado de normas reglamentarias
2. La difusión y la capacitación
3. La coordinación de la inspección (Ley 25.877)
4. La sanción.

¹ "Ley sobre riesgos del trabajo. Aspectos constitucionales y procesales". Mario ACKERMAN y Miguel Ángel MAZA. Ed. Rubinzal Culzoni, Sta. Fe. 1999.

En este esquema, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo tendrá a su cargo ejercer un activo control sobre las A.R.T. y las empresas autoaseguradas, en cuanto a todas las obligaciones que la Ley les impone como gestoras de las prestaciones en especie y en dinero, mas dejará de tener atribuciones en materia de prevención.

6. Se procura fortalecer el compromiso de los empleadores y las ART con la prevención, mediante la redefinición de los roles de las partes, los que en algunos temas hoy están expuestos en forma confusa y en otros superpuestos.

7. Se regula la intervención de terceros, ya sea por contratación o subcontratación de servicios, cesión total o parcial del establecimiento, utilización de personal de empresas de servicios eventuales o cuando, por cualquier otra causa, concurren en un mismo establecimiento obras o servicios de dos o más empleadores.

8. Se fomenta la negociación colectiva para el dictado de la reglamentación específica por actividad y por dimensión de empresas, para evitar una norma genérica como la que hoy rige.

9. Se le da intervención a los trabajadores en tareas preventivas, mediante la incorporación a la estructura de la empresa de "Comités Mixtos de Prevención, Salud y Seguridad" (para empresas de más de 50 trabajadores) y de "Representantes en Prevención, Salud y Seguridad" (para empresas de menos de 50 trabajadores).

10. Se prevé la consagración específica del derecho de retención de tareas del trabajador, ante un peligro grave e inminente y, en simetría, se establece la obligación del empleador de detener la obra o servicio ante las mismas circunstancias.

11. En materia de derechos de los trabajadores, además de la preservación de su salud y seguridad, se prevé que cuenten con un amplio derecho a la información, especialmente en lo relativo a:

- todo examen de salud que se realice
- los riesgos de la actividad a realizar

12. Se prevén premios y castigos para las empresas, mediante cotizaciones que contemplen que las empresas con mayor siniestralidad tendrán una alícuota mayor de seguro.

Algunos LINEAMIENTOS en materia de SEGURO, CONTINGENCIAS Y REPARACIÓN

13. Se facilitará el ingreso de entidades sin fines de lucro (Mutuales de empleadores), con los mismos requisitos de constitución que las A.R.T..

14. Se posibilita la creación de ART. bipartitas a través de la negociación colectiva.

15. Se mantiene el sistema de listado de enfermedades profesionales, para otorgarle previsibilidad al costo del seguro. Se prevé la incorporación inicial en el listado de enfermedades hoy no reconocidas (con cargo al FFEP por dos años), especialmente aquellas que hoy demandan la intervención de las Comisiones Médicas.

También se crea un mecanismo que se estima más eficiente y rápido para la incorporación de enfermedades no previstas originariamente, las que también serán con cargo al FFEP por dos años, de modo de evitar su inmediato impacto en la alícuota.

Finalmente, se establece un sistema de reconocimiento individual de enfermedades no incluidas en el L.E.P., cuyas prestaciones serán con cargo al FFEP. Su procedimiento invierte el actualmente vigente (Dto. 1278/2000), y ante la denuncia del trabajador accede automáticamente a las prestaciones, incumbiendo a la ART. iniciar el procedimiento de

determinación de su naturaleza laboral (dentro de los 15 días de la denuncia) ante las Comisiones Técnicas.

16. Se prevé que el Cáncer y la silicosis cuenten con un modo especial de contar la prescripción.

17. Se pretende introducir en el texto legal un baremo o tabla de incapacidades (hoy vigente por decreto) con el objeto de uniformar a nivel nacional la evaluación sobre el tema.

18. Frente al daño, se ratifica el sistema de prestaciones en especie y en dinero previsto en la LRT. Las mejoras en las dinerarias serían las siguientes:

- Actualización del ingreso base durante el período de rehabilitación.
- Ampliación del plazo máximo de la Incapacidad Laboral Temporaria.
- Eliminación del período de Incapacidad Permanente Provisoria.
- Mejora de la suma fija mensual vitalicia por Gran Invalidez.
- Modificación de la fórmula indemnizatoria.

19. Se mantiene el sistema indemnización tarifado, modificando su fórmula de cálculo. En tal sentido, se propone incorporar al texto la fórmula creada a partir del Caso "Vuotto c/Telefunquen" (CNAT, S III), conocida en el interior del país también como "Fórmula Marshall", que es la que hoy utilizan la mayoría de los tribunales del país para calcular las reparaciones integrales en acciones con fundamento en el Código Civil. Con la incorporación de esta fórmula al sistema, se pretende evitar la litigiosidad innecesaria.

Como la fórmula tiene ciertos defectos porque sólo repara incapacidades funcionales y es insuficiente a la hora de calcular indemnizaciones para trabajadores con edad avanzada, se prevén las siguientes correcciones:

- El plazo de amortización de capital nunca será inferior a 5 años.
- Se le adiciona un 20% por daños adicionales (con piso a partir del 30% de incapacidad),
- Se establece un piso social por punto de incapacidad (\$ 1.000),
- Se establece un piso por incapacidad absoluta y muerte (\$ 150.000)
- Se eliminan todos los topes.

20. En el anteproyecto se prevé que en todos los casos, la víctima tenga derecho a las prestaciones en especie y a los salario sustitutos (ILT). Una vez que conozca con certeza el monto a percibir por las indemnizaciones del sistema, podrá aceptarlo u optar por iniciar una acción civil en sede laboral.

Si optara por la acción civil, ya tendría adquiridas las prestaciones en especie y los salarios por ILT. La opción excluyente por la acción civil no implica renuncia a esas prestaciones, como así tampoco a las que correspondan por "gran invalidez", si fuera el caso.

Si la acción civil fuera favorablemente acogida, las ART deberán depositar el monto que le hubiese correspondido cancelar dentro del sistema. Si la acción civil fuera desestimada, el importe que hubiera debido abonar la ART. dentro del sistema, deberá depositarse en el Fondo de Reserva,

21. Se modifica la forma de pago de las indemnizaciones.

Las indemnizaciones que correspondan a una incapacidad menor al 50% de la T.O., serán abonadas en pago único.

En las indemnizaciones que correspondan a una incapacidad mayor al 50% de la T.O, la víctima o sus derechohabientes tendrán una opción: percibir en pago único la indemnización, o percibir una indemnización por el daño (con montos superiores a los fijados actualmente) y una renta vitalicia que compense sus ingresos ante la pérdida de su capacidad laborativa. Si optara por la renta, con el mismo capital técnico necesario para contratarla podrá también optar por una renta periódica.

Se mantienen las prestaciones vitalicias por gran invalidez, pero se cuadruplica su importe (a \$ 1000 mensuales).

22. Se prevé modificar el sistema de gestión de controversias. Se reemplazan las Comisiones Médicas existentes por organismos administrativos especializados en accidentes y enfermedades del trabajo.

Se delimita su competencia a los temas estrictamente médicos y se permite a las partes asignarles voluntariamente otros temas (como por ejemplo, la determinación del accidente in itinere).

Contra lo resuelto por el organismo administrativo local podrá interponerse un recurso ante el organismo administrativo regional. De lo allí resuelto, se habilitará una acción ante los Tribunales del Trabajo competentes, en función de la regulación en los códigos procesales locales.

* * * * *