

# **INDEMNIZACIONES LABORALES**

## **ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO ULTIMAS MODIFICACIONES.**

**Por: Cecilia GARBERI**

### **I - Introducción**

**Las sucesivas y abundantes modificaciones legislativas que ha sufrido el plexo normativo (tanto en materia de relaciones individuales del trabajo como respecto del régimen aplicable para los supuestos de accidentes y enfermedades) imponen la necesidad de efectuar un análisis integral del problema a fin de clarificar la norma que debe aplicarse, de acuerdo a la fecha de iniciación del vínculo (en el primer caso) y de toma de conocimiento -o su comunicación al empleador, como veremos- de la dolencia (en el segundo de ellos).**

**Las diferentes modificaciones que ha ido sufriendo el régimen legal generan no pocas confusiones respecto de su aplicación a cada caso específico, por lo que conviene analizar cada situación.**

**Por una cuestión práctica, hemos de efectuar una primera división:**

- 1. Por una parte, ha de analizarse la situación respecto de las leyes aplicables para la vigencia y la disolución de un contrato de trabajo (y las indemnizaciones pertinentes, si correspondiera).**
- 2. En un segundo término, hemos de ver la cuestión relativa a las indemnizaciones por accidentes y enfermedades inculpables en cada caso.**

### **II - Panorama general. Irretroactividad de las leyes. Aplicación inmediata**

**A fin de evaluar adecuadamente el tema que nos ocupa, conviene efectuar una breve**

**reseña de lo establecido en materia de irretroactividad y aplicación inmediata de las leyes, conforme lo establece el Código Civil.**

**Así, hemos de recordar los principios rectores en la materia, tal como lo indican los artículos 1º, 2º y 3º del Código Civil.**

- a) Las leyes son obligatorias para todos los que habiten el territorio de la República, nacionales o extranjeros, con domicilio en ella o de paso.**
- b) Las leyes son obligatorias sólo a partir de su publicación y desde el día que su texto señale. A falta de tal indicación, pasados ocho días de su publicación en el boletín oficial.**
- c) Desde su entrada en vigencia, las leyes serán aplicables aun con las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.**
- d) Las nuevas leyes no tienen efecto retroactivo, sean de orden público o no, salvo disposición en contrario. Sin embargo, la retroactividad que pudiere establecer la ley en ningún caso habrá de afectar derechos amparados por garantías constitucionales.**

**Hecha la aclaración precedente (aun cuando parezca sobreabundante e innecesaria), y establecido el principio general en la materia, cabe analizar la situación actual en materia de derecho del trabajo y de enfermedades y accidentes.**

**Tal aclaración ha sido efectuada con el interés de remarcar dicho principio general (y básico en derecho) a fin de no ser perdido de vista en el análisis posterior. Especialmente, en cuanto a la irretroactividad y afectación de derechos se refiere; ello, toda vez que no todas las leyes dictadas lo han tenido perfectamente en mira, tal como veremos a continuación, especialmente en relación a la ley 24557 (actual norma en materia de accidentes de trabajo) derivándose las consecuentes (y flagrantes) violaciones constitucionales que excederían -y en mucho- el marco de este artículo.**

**Hasta aquí, hemos realizado una introducción conjunta para los dos ítem que hemos de tratar (y que se señalaran como 1 y 2 en el pto. I - Introducción).**

**A partir de esta instancia, hemos de separar las aguas entre ambos e intentar formular un sistema para cada uno de ellos.**

### **III - Derecho individual del trabajo. Leyes aplicables. Actual normativa en vigencia**

Como primer punto (y siempre teniendo en cuenta que el tema de accidentes y enfermedades será tratado separadamente) hemos de realizar una enumeración de las leyes actualmente en vigor en materia de relaciones obrero-patrón, como asimismo la fecha de su publicación en el boletín oficial.

Al efecto, hemos de mencionar:

- Ley 20744: ley de contrato de trabajo (t.o. mediante D. 390/76).

- Ley 24013: ley nacional de empleo (BO: 13/11/1991).

Esta ley ha sido reglamentada por los siguientes decretos:

- Decreto reglamentario 2725/91.

- Decreto reglamentario 2726/91.

- Decreto reglamentario 342/92 (que reglamenta los arts. 75 a 80 del texto).

- Decreto reglamentario 333/96.

- Ley 25013: régimen de reforma laboral (BO: 24/9/1998). Brevemente, diremos en este punto, que modificó algunos aspectos de las leyes 20744, 24013, 24465 y 24467.

- Ley 25250: régimen de reforma laboral (BO: 2/6/2000).

- Ley 25323: indemnización por despido. Incremento (BO: 1/10/2000).

- Ley 25345. Prevención de la evasión fiscal (BO: 17/11/2000).

- Decreto reglamentario 146/01 (BO: 13/2/2001).

- Decreto reglamentario 147/01 (BO: 14/2/2000).

En líneas generales, hemos de destacar que las leyes ut supra mencionadas son los que

rigen actualmente el sistema de contratación laboral. Ut infra, habremos de analizar las modificaciones que cada una de ellas produjo en su antecesora, con la intención de llegar al esquema final, que actualmente rige en la materia, interrelacionando todas las normas mencionadas.

#### **IV - Modificaciones introducidas por la ley 24013**

La ley 24013 (sancionada en 1991) constituyó el primer gran cambio al régimen rector de las relaciones individuales del trabajo.

Las modificaciones introducidas por esta ley han sido las que se consignan a continuación y que indicaremos de acuerdo a los temas:

##### **A) Solidaridad. Su régimen**

La primera modificación está referida a los artículos 29 y 29 bis cuyos textos han quedado establecidos de la siguiente manera:

##### **Artículo 29 de la ley de contrato de trabajo**

El artículo 75 de la ley nacional de empleo sustituyó el último párrafo del artículo 29 de la ley de contrato de trabajo, con el siguiente texto: "...Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente (LCT) y 77 a 80 de la ley nacional de empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas...".

Concordante con este punto, debe tenerse presente el texto de los artículos 1° a 7° del decreto 342/92, reglamentario de la ley 24013, tal como hemos dicho.

## **Artículo 29 bis de la ley de contrato de trabajo**

**El artículo 76 de la ley nacional de empleo incorpora este nuevo artículo a la ley de contrato de trabajo, cuyo texto reza: "...El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales...".**

### **B) Modalidades de contratación**

#### **B.1) Contrato de temporada**

**El segundo punto notablemente modificado por la ley 24013 (art. 66) es el Capítulo III del Título III (de las modalidades del contrato de trabajo) de la ley de contrato de trabajo, y que fuera introducido por los artículos 66, 67 y 68 de la ley nacional de empleo, es el referido al contrato de temporada.**

**De este modo, y a partir de la modificación de la ley nacional de empleo, dicho contrato ha quedado caracterizado como "...cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad" (cfr. art. 96, LCT)**

**Asimismo, la ley 24013 (art. 67) y concordante con el artículo anterior sustituyó el artículo 98 de la ley de contrato de trabajo, por el siguiente texto: "...Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos ... su voluntad de reiterar la relación ... El trabajador deberá manifestar su decisión ... en un plazo de 5 días ... En caso de que el empleador no cursara la notificación ... se considerará que rescinde unilateralmente el contrato...".**

#### **B.2) Contrato eventual**

**Por último, y en materia de modalidades de contratación, el artículo 68 de la ley nacional de empleo modificó el contrato de trabajo eventual, cambiando el texto original del**

artículo 99 de la ley de contrato de trabajo, por el siguiente: "... Media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios ... o exigencias extraordinarias o transitorias de la empresa ... toda vez que no pueda preverse un plazo cierto ... cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio ... el empleador ... tendrá a su cargo la prueba de su aseveración...".

### **C) Extinción del contrato**

La siguiente modificación efectuada por la ley 24013, respecto de la ley de contrato de trabajo, la constituye el tope en materia de base para el cálculo de las indemnizaciones, tema que se agrega al artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, a través del artículo 153 de la ley nacional de empleo.

De este modo, se incorpora a dicha norma el siguiente texto: "... Dicha base (de cálculo para la indemnización) no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe de la suma mensual 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 ...".

A continuación, establece la fórmula de cálculo y de base a tomar en cuenta para los trabajadores no amparados por convenio colectivo de trabajo y para quienes fueran remunerados a comisión o por remuneraciones variables.

### **D) Modalidades contractuales**

Como última gran modificación introducida por la ley 24013, cabe mencionar la inclusión de los diferentes contratos rectores de nuevas modalidades de trabajo que, con posterioridad, fueron dados en llamar "contratos basura" por la doctrina.

En tanto luego han sido derogados, carece de sentido una referencia amplia a los mismos, pero, considerando que han constituido un aspecto más que interesante en el derecho del trabajo, hemos de mencionarlos, a saber:

- Contrato de trabajo determinado como medida de fomento del empleo.
- Contrato de trabajo determinado por lanzamiento de una nueva actividad.
- Contrato de práctica laboral para jóvenes.
- Contrato de trabajo-formación.

**Cabe mencionar que estas modalidades de contratación han sido derogadas por la ley 25013.**

## **V - Modificaciones introducidas por la ley 25013**

**La ley 25013, vigente desde octubre de 1998 (BO: 24/9/1998), vino a reverter sustancialmente el régimen de la ley 20744 y sus modificaciones, introducidas por la ley 24013.**

**Así, esta ley, que fuera sumamente resistida por la oposición legislativa en aquel momento y cuya sanción fuera demorada reiteradamente por falta de quórum, modifica los puntos que reseñaremos a continuación.**

### **A) Subcontratación y delegación. Solidaridad**

**La ley 25013 sustituyó el último párrafo del artículo 30 de la ley de contrato de trabajo que, en su texto original, decía: "...En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado".**

**El artículo 17 de la ley 25013 introdujo una gran modificación al respecto, sustituyendo el párrafo antes transcrito por el que se consigna ut infra.**

**"Los cedentes, contratistas y subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número de código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores ... constancia de pago de las remuneraciones ... copia de los comprobantes de pago al sistema de seguridad social, una cuenta corriente bancaria ... y una cobertura de riesgos del trabajo.**

**"Esta responsabilidad del principal ... no podrá delegarse en terceros...**

**"El incumplimiento de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas..."**

## **B) Período de prueba**

**Si bien el tema en análisis (art. 92 bis, LCT), que fuera introducido por la ley 25013 a la ley de contrato de trabajo, fue modificado por la ley 25250 (del 2/6/2000), teniendo en cuenta posibles reclamos correspondientes a tal período, cabe poner de relieve cuál era el texto aplicable a las relaciones que hubieran tenido origen durante la vigencia de la ley 25013.**

**Por ello, procederemos a la transcripción del texto del artículo 3° de la ley 25013, que quedara introducido como artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo, previo a la reforma de la ley 25250. Dicho texto establece: "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los 30 primeros días. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización...**

**"- Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba por el mismo empleador más de una vez.**

**"- Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría.**

**"- Durante los primeros treinta días el empleador y trabajador estarán obligados al pago de aportes y contribuciones ... exentos del pago de jubilaciones...**

**"- El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente y enfermedad del trabajo, excepto los del párrafo 4 del artículo 212 de la ley de contrato de trabajo.**



**"- Si el contrato continuara luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todo los efectos legales...**

**"- Podrá ampliarse el período de prueba hasta seis meses por convenio colectivo homologado.**

**"- Si se dispusiere la extinción convencional del período de prueba deberán realizarse a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso. La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y antigüedad en el despido incausado será de hasta el 50% del régimen general..."**

### **C) Extinción del contrato. Monto de la indemnización**

**La última gran modificación introducida por la ley 25013 fue la relativa al monto de las indemnizaciones por antigüedad. Así, fue modificado en su parte pertinente el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, a tenor de lo siguiente (cfr. texto art. 7º, L. 25013): "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 1/12 (una doceava) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si ésta fuera menor por cada mes de servicio o fracción mayor a diez días ... el importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 (dos doceavas) partes del sueldo calculada en base al sistema establecido en este artículo"**

#### **C.1) Preaviso omitido**

**En cuanto al preaviso omitido la ley 25013, modifica el plazo de preaviso. Así, el artículo 6º de dicha norma establece: "...a) Para el trabajador, de quince días; b) para el empleador, de quince días cuando ... la antigüedad fuere de más de treinta días hasta tres meses; de un mes cuando el trabajador tuviere una antigüedad ... de más de tres meses y no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior"**

**Así, la modificación vino a sustituir el antiguo régimen (L. 20744) de acuerdo al cual el preaviso era de un mes o dos meses según que la antigüedad fuera inferior o superior a cinco años, respectivamente.**

#### **C.2) Despido por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo**

**Concordante con lo dicho en el punto C, la ley 25013 (art. 10) redujo la indemnización para el caso del artículo 247 de la ley de contrato de trabajo, fijándosela en una 1/18 (dieciochoava parte) de la mayor remuneración, en los términos del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo (texto L. 25013).**

## **VI - Modificaciones introducidas por la ley 25250**

**Finalmente, hemos de analizar las modificaciones introducidas por la ley 25250.**

**Sintéticamente, dichas modificaciones han sido las siguientes:**

### **Período de prueba**

**Hemos adelantado en el punto V que la ley 25250 modificó el citado artículo 92 bis, que fuera introducido por la ley 25013. De este modo, el nuevo (y actual) texto de la norma, es el siguiente: "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado ... se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta ... seis meses..."**

**Si el empleador es una pequeña y mediana empresa (art. 83, L. 24.467), el período de prueba, durante los primeros seis meses, puede modificarse por los convenios colectivos de trabajo hasta doce meses.**

**En cuanto a las reglas que regirán este tipo de contrato, las modificaciones efectuadas al texto de la ley 25013 no han sido sustanciales, por lo que remitimos en general al artículo 1º de la ley 25250.**

## **VII - Aplicación de las distintas leyes. Fecha de entrada en vigor. Supuestos prácticos**

### **1. Rescisión del contrato**

**Hechas las aclaraciones precedentes, conforme se han indicado las modificaciones introducidas por cada una de las leyes mencionadas, cabe analizar (para cada supuesto) cuál es el régimen legal aplicable.**

**Al respecto, y sin perjuicio de lo dicho en el punto II (arts. 1º, 2º y 3º, CC), hemos de poner de relieve lo indicado en el artículo 5º de la ley 25013, respecto de la ley aplicable en los supuestos de extinción del contrato.**

**Así, la norma indica (Cap. II, art. 5º, L. 25013) que: "las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigencia de esta ley..."**

**Consecuentemente, y toda vez que la ley 25013, de acuerdo a su publicación, entró en vigor el 3 de octubre de 1998, sólo las relaciones que hubieran nacido a partir de esta fecha serán alcanzadas por su régimen. No así las que se hubieren originado hasta las 24 horas del día 2 de octubre de 1998 (ello, conforme la forma establecida por el Código Civil para computar los intervalos del derecho -art. 24, Tít. II, CC-).**

**De este modo, y efectuando una comparación entre ambos regímenes, impondremos dos supuestos: a) trabajador que ingresó antes del 3/10/1998 y b) trabajador que ingresó a partir del 3/10/1998.**

**En el supuesto a), al finalizar la vinculación (independientemente de la fecha de rescisión del contrato) el trabajador percibirá las siguientes indemnizaciones:**

#### **1. Trabajador con más de tres meses de antigüedad**

- \* **Preaviso: un mes o dos (de acuerdo a una antigüedad mayor o menor a cinco años).**
- \* **Artículo 245 de la ley de contrato de trabajo: un mes por cada año o fracción mayor de tres meses (con un mínimo de dos meses).**
- \* **Integración del mes de despido.**

## **2. Trabajador con menos de tres meses**

- \* **Ninguna indemnización.**

**En el supuesto b), al finalizar la vinculación, si el trabajador hubiere ingresado a partir del 3/10/1998, percibirá:**

### **1. Trabajador de uno a treinta días**

- \* **No preaviso.**
- \* **No indemnización.**
- \* **No integración mes de despido.**

### **2. Trabajador de treinta días a dos meses**

- \* **Preaviso: 15 días.**
- \* **Artículo 245 de la ley de contrato de trabajo: un mínimo de 2/12 partes del mejor salario.**

### **3. Trabajador de tres meses a cinco años**

- \* **Preaviso: un mes.**

**\* Artículo 245: 1/12 parte del mejor salario por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días.**

#### **4. Trabajador de más de 5 años**

**\* Preaviso: dos meses.**

**\* Artículo 245: 1/12 parte del mejor salario por cada mes de servicio o fracción mayor de diez días.**

#### **Trabajador en negro. Fecha de ingreso**

**Cabe, por último, analizar el supuesto del trabajador (en negro o no) sobre el tema de la fecha de ingreso.**

**Así, supongamos que el trabajador fue registrado como ingresado el 10/11/1998 (al amparo de la L. 25013), pero sostiene en su demanda que el empleador registró falsamente la fecha de inicio y que, en realidad, lo mantuvo "en negro" los seis primeros meses de labor. Así, su real fecha habría sido la del 10/5/1998 (vigente la L. 20744).**

**¿Cuál sería el sistema aplicable?**

**La respuesta depende de una cuestión de hecho y prueba. En los términos mencionados por el trabajador, éste habrá solicitado la aplicación de la ley 20744, en tanto sostuvo que su ingreso real fue el 10/5/1998 (bajo el régimen indicado).**

**Sin embargo, luego del pleito puede ocurrir que el sentenciante encuentre probado la fecha del 10/5/1998 como ingreso porque, por el contrario, el reclamante no haya podido acreditar tal extremo.**

Así, en el primer supuesto, habrá de aplicarse el régimen de la ley 20744, con las multas previstas por los artículos 8° y 15 de la ley nacional de empleo por falta de registración por el período de los primeros seis meses.

Por el contrario, en el segundo supuesto, independientemente de lo solicitado por el trabajador, si se tiene como válida la fecha del 10/11/1998, habrá de aplicarse el régimen de la ley 25013.

#### **VII - Período de prueba. Comparación entre las leyes 25013 y 25250. Artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo**

Por último, resulta práctico realizar una síntesis de los distintos regímenes aplicables conforme las leyes 25013 y 25250 respecto del contrato con período de prueba.

Al respecto, teniendo en cuenta la fecha de publicación de la ley 25250, la misma ha entrado en vigor el 10/6/2000, por lo que los contratos celebrados hasta el 9/6/2000 serán regidos por el texto de la ley 25013.

#### **1. Trabajador ingresado hasta el 9/6/2000 (L. 25013)**

**\*Plazo:**

- 30 días.
- Opción convencional a seis meses.

**\* Aportes requeridos:**

- Obra social.
- Asignaciones familiares.

**- Sistema de riesgos del trabajo.**

**\* Exenciones:**

**- Régimen jubilatorio.**

**- INSSyP.**

**\* Extinción:**

**- Ambas partes, sin causa.**

**- No genera indemnización.**

**- Sujeto a preaviso.**

**2. Trabajador ingresado a partir del 10/6/2000 (L. 25250)**

**\* Plazo:**

**- 3 meses.**

**- Opción convencional a 6 meses.**

**\* Aportes requeridos: todos los requeridos por el régimen de la seguridad social.**

**\* Exenciones: no posee régimen de exenciones contributivas.**

**\* Extinción:**

- Cualquiera de las partes.
- No genera indemnización.
- No requiere preaviso.

**Hemos visto hasta aquí el régimen aplicable en materia de derecho individual del trabajo (incluir las modificaciones sufridas por la L. 14250 excedería el marco del presente artículo) e intentado sistematizar la normativa actual al respecto.**

**Cabe ahora indicar el sistema vigente en materia de accidente y enfermedades inculpables.**

### **VIII - Modificaciones introducidas por la ley 25323**

**Varias e importantes modificaciones a la legislación laboral se han producido en el transcurso de los cuatro últimos meses.**

**Analizaremos a partir de aquí la nueva legislación dictada a partir del mes de octubre del año 2000.**

**A tal fin, hemos de reseñar lo dicho por las leyes 25323 y 25345, y por los decretos 146/01 y 147/01.**

**Así, la ley 25323 consta de dos artículos de fondo y un tercero de forma.**

**Relación laboral en negro o defectuosamente registrada**



**Conforme el texto de la misma, las indemnizaciones previstas por el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo y 7° de la ley 25013, o las que eventualmente las reemplazaren en el futuro, deberán incrementarse al doble cuando se trate de una relación laboral que, al momento del despido, no esté registrada, o lo esté de modo deficiente.**

**Conforme el texto de la ley 25323, para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la norma, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días, contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en la normativa en análisis.**

**El agravamiento indemnizatorio que se establece en esta ley no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la ley nacional de empleo (L. 24013).**

**Finalmente, la norma establece que cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador omitiere abonar las indemnizaciones que prevén los artículos 232, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo, y los artículos 6° y 7° de la ley 25013, o las que en el futuro las reemplazaren y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.**

**Para el caso de que hubieren existido causas justificantes de la conducta del empleador, los tribunales podrán reducir el incremento indemnizatorio que se menciona en el párrafo anterior y aun eximirlos del pago.**

## **IX - Modificaciones introducidas por la ley 25345**

**Cabe resaltar que el texto completo de la ley no hace alusión al derecho laboral, sino que sólo su Capítulo VIII (arts. 43 a 47) impone diversas modificaciones y agregados a la ley de contrato de trabajo, ley 24013 y ley 18345 (de procedimiento laboral).**

### **IX - 1. Modificaciones a la ley de contrato de trabajo**

**La primera modificación que introduce la norma en análisis se refiere a la ley de contrato de trabajo (L. 20744 - t.o.1976).**

### **Multa por falta de depósito de aportes retenidos**

**De este modo introduce un nuevo artículo (el art. 132 bis) que reza: "Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuviere destinados, deberán a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos..."**

### **Denuncia a la Administración Federal de Ingresos Públicos**

**El artículo 44 de la ley en análisis agrega un segundo párrafo al artículo 15 de la ley de contrato de trabajo, conforme el cual si una o ambas partes pretendieren que no se encuentra alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra registrado, o de que lo ha sido tardíamente o con falsa remuneración, o que no se han ingresado los aportes respectivos, la autoridad administrativa o judicial deberá formular denuncia ante la Administración Federal de Ingresos Públicos.**

**Asimismo, impone como grave incumplimiento de los deberes de funcionario público la omisión administrativa o judicial de efectuar la denuncia.**

### **Denuncia en caso de acuerdos conciliatorios**

**Por último, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios les otorgará autoridad de cosa juzgada entre las partes pero no los hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de aportes y contribuciones.**

**Certificaciones del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo. Multa por falta de entrega**

**El artículo 45 de la ley 25345 agrega un último párrafo al artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (L. 20744 - t.o.1976), conforme el cual si el empleador no hiciera entrega de las constancias o del certificado previstos en el artículo 80 de la ley de contrato de trabajo dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de forma fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad competente.**

**Procedimiento para intimar al registro de la relación**

**Como última modificación al derecho de fondo, la ley 25345 introduce un cambio en el procedimiento, establecido por el artículo 11 de la ley de empleo.**

**Al respecto, señala en su artículo 47 que las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º y 10 de la ley nacional de empleo procederán cuando el trabajador o la asociación que lo represente den cumplimiento con los siguientes recaudos:**

- a) intimen al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y**
- b) proceda de inmediato y en todo caso no después de las 24 horas hábiles siguientes a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.**

**Con la intimación que se ha mencionado precedentemente el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar la inscripción como defectuosa.**

**Asimismo, indica que, a los efectos de esta ley, sólo se computarán las remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.**

## **IX - 2. Modificaciones a la ley de procedimiento laboral (l. 18345 - t.o. 1998)**

**Denuncia a la Administración Federal de Ingresos Públicos. Responsabilidad del secretario**

**Como último punto referido al derecho del trabajo, la ley 25323 introduce modificaciones a la ley de procedimiento laboral (L. 18345, t.o. D. 106/98), específicamente al artículo 132 de dicha norma, conforme el texto que se indicará.**

**Así, si por sentencia firme se estableciere que el actor es un trabajador dependiente, y esa condición es desconocida por la empleadora en su contestación de demanda, o si la fecha de ingreso del trabajador establecida en la sentencia fuere anterior a la que alegara su empleador o si de cualquier otro modo se apreciare que el empleador hubiere omitido ingresar en los organismos pertinentes los aportes o las contribuciones correspondientes, el secretario del Juzgado interviniente deberá remitir los autos a la Administración Federal de Ingresos Públicos, a efectos de la determinación y ejecución de la deuda que por aquellos conceptos se hubiere generado. Antes de hacer efectiva esa remisión, deberá emitir los testimonios y certificaciones necesarios para hacer posible la continuación del procedimiento de ejecución de sentencia hasta la efectiva satisfacción de los créditos de condena.**

**Si el secretario omitiere actuar del modo establecido en la norma, quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será pasible de las sanciones correspondientes.**

## **X - Modificaciones del decreto 146/01**

**El primero de los decretos mencionados (D. 146/01) reglamenta los artículos 43, 44 y 45 de la ley 25345 y ha sido publicado en el Boletín Oficial el 13 de febrero de 2001.**

**Reglamentación del artículo 43 de la ley 25345. Agregado del artículo 132 bis de la ley de contrato de trabajo**

**El artículo 1º del decreto reglamentario en análisis hace referencia al artículo 43 ley 25345, en relación con el agregado del artículo 132 bis a la ley de contrato de trabajo.**

**Al respecto, indica que, para que resulte procedente la sanción conminatoria establecida en el artículo que se reglamenta, el trabajador deberá previamente intimar al empleador para que, dentro del término de treinta días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente que aquél deberá cursarle a este último, ingrese los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder, a los respectivos organismos recaudadores.**

**El trabajador tendrá derecho a percibir, en concepto de sanción conminatoria mensual, el equivalente a la última remuneración mensual devengada a su favor. Las remuneraciones en especie deberán ser cuantificadas en dinero.**

**Reglamentación del artículo 44 de la ley 25345. Informe de los acuerdos celebrados**

**El artículo 2º del decreto que se analiza reglamenta el artículo 44 de la ley 25345. En tal sentido, la norma sostiene que, mensualmente, la Autoridad Administrativa del Trabajo deberá informar a la Administración Federal de Ingresos Públicos, Organismo dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros, la totalidad de los acuerdos individuales y pluriindividuales sometidos a su jurisdicción, y formalizados durante el período mensual de que se trate.**

**En idéntico sentido, la Autoridad Administrativa del Trabajo llevará un registro de las actuaciones relativas a los conflictos individuales y pluriindividuales sometidos a su jurisdicción, el que quedará a disposición de la Administración Federal de Ingresos**

**Públicos.**

**La obligación impuesta a la Autoridad Administrativa del Trabajo, mediante la norma que se reglamenta, se considerará cumplida a través del procedimiento contemplado ut supra.**

**Reglamentación del artículo 45 de la ley 25345. Certificaciones del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo**

**El artículo 3° del decreto en análisis reglamenta el artículo 45 de la ley 25345 en cuanto agrega un párrafo al artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (t.o. 1976).**

**En este sentido, señala que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero de la ley de contrato de trabajo y sus modificatorias dentro de los treinta días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.**

## **XI - Modificaciones del decreto 147/01**

**El último decreto dictado en este tema (BO: 14/2/2001) reglamenta el artículo 2° de la ley 25250.**

**A título informativo, recordemos que dicho artículo hace referencia a la reducción de las contribuciones a la seguridad social que debe hacer el empleador, cuando se comprobare un incremento neto en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado.**

**Concordante con dicha norma, el artículo 1° del decreto 147/01 indica que la reducción de las contribuciones a la seguridad social, a que se refiere el segundo párrafo del artículo 2° de la ley 25250, alcanzará a los empleadores que contraten a hombres o mujeres de cuarenta y cinco años de edad o más, mujeres jefas de familia de cualquier edad, y jóvenes de ambos sexos de hasta veinticuatro años.**

**Por último, y en tanto el artículo 3° del decreto reglamentación 147/01 hace referencia al artículo 3° de la ley 25250, cabe recordar que esta última norma se refiere al subsidio destinado al pago de las remuneraciones, cuando mediare contratación de desocupados hombres de 45 o más años y de mujeres jefas de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan incremento en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado.**

**Al respecto, la reglamentación del artículo 3° del decreto 147/01 indica que el subsidio, a que se hace referencia en el artículo 3° de la ley 25250 (y que señaláramos ut supra), alcanzará a los empleadores que contraten a hombres o mujeres de cuarenta cinco años de edad o más, mujeres jefas de hogar de cualquier edad y jóvenes, de ambos sexos, de hasta veinticuatro años.**

## **XII - Sistema vigente en materia de accidentes y enfermedades**

**Si bien las modificaciones en el ámbito del derecho individual del trabajo fueron profusas, respecto de las relaciones trabajador y empleador, el mayor cambio sistemático ha sido el relativo a la protección del trabajador ante accidentes y enfermedades laborales.**

**Hasta la sanción de la ley de riesgos del trabajo (L. 24557), el sistema vino manteniéndose dentro de los mismos parámetros (L. 9688, 23643 y 24028), y las reformas que se sucedieron no llegaron al extremo de la actual ley de riesgos del trabajo que, como veremos, echa por tierra la sistematización vigente.**

## **XII - Breve reseña de su sanción**

**La ley 24557 (ley de riesgos del trabajo) fue sancionada en el año 1995 pero, como veremos, sólo comenzó a regir el 1/7/1996.**

**El proyecto original (que sufriera distintas modificaciones) fue finalmente aprobado por la Cámara de Diputados el 1/9/1995 y promulgado por decreto del Poder Ejecutivo nacional del 3/10/1995.**

**Si bien su régimen general comenzó a regir el 1/7/1996, algunas normas secundarias no fueron diferidas por la disposición final primera del artículo 49, y comenzaron su vigencia luego de la publicación en el Boletín Oficial (4/10/1995) en tanto al caso no resultó aplicable la norma del artículo 2º del Código Civil. Es el caso de la disposición adicional primera del artículo 49, que modificó el artículo 75 de la ley de contrato de trabajo, y la disposición adicional tercera, que dio nueva redacción al artículo 15 de su antecesora, la ley 24028.**

**Así, la disposición adicional primera del artículo 49 dice: "Esta ley de riesgos del trabajo entrará en vigencia una vez que el Comité Consultivo Permanente apruebe por consenso el listado de enfermedades profesionales y la tabla de evaluación de incapacidades..."**

**Por su parte, la disposición adicional tercera dice: "1. La ley de riesgos del trabajo no será de aplicación a las acciones judiciales iniciadas con anterioridad a su vigencia, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente. 2. Las disposiciones adicionales 1 y 3 entrarán en vigencia en la fecha de promulgación de la presente ley..."**

### **XIII - Entrada en vigencia de la ley de riesgos del trabajo. El problema de la irretroactividad**

**Hemos esbozado precedentemente el problema de la vigencia de la ley 24557. Ahora bien, la cuestión tal vez más delicada al respecto se da con la cláusula adicional V del citado artículo 49 de la ley de riesgos del trabajo.**

**Dicha cláusula reza: "Las contingencias anteriores que sean puestas en conocimiento del empleador con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley darán derecho únicamente a las prestaciones de la ley de riesgos del trabajo, aun cuando la contingencia fuera anterior y siempre que no hubiere prescripto el derecho conforme a las normas de esta ley..."**

**Como vemos, se plantea aquí una cuestión constitucional y de aplicación práctica más que**



severa, cuyo análisis excede el marco del presente artículo.(1)

#### **XIV - Normas reglamentarias y complementarias de la ley de riesgos del trabajo**

La ley 24557 ha sido objeto del dictado de una enorme cantidad de decretos y normas reglamentarias y complementarias.

A mero título ejemplificativo, mencionaremos los más relevantes:

- 170/96 (21/2/1996).
- 334/96 (1/4/1996).
- 585/96 (31/5/1996).
- 491/97 (29/5/1997).
- Estos cuatro decretos son reglamentarios del articulado de la ley de riesgos del trabajo.
- 658/96 (24/6/1996), aprobatorio del listado de enfermedades profesionales.
- 659/96 (24/6/1996), aprobatorio de la tabla de evaluación de incapacidades laborales.
- 545/95 (3/10/1995).
- 717/96 (28/6/1996), regulatorio del procedimiento ante las comisiones médicas y la Comisión Médica Central.
- 719/96 (28/6/1996), régimen de autoseguro y seguro en el sector público.
- 911/96 (5/8/1996), reglamento de higiene y seguridad en el trabajo para la industria de la construcción.
- 1338/96 (25/11/1996), modificadorio del régimen de seguridad e higiene.
- 559/97 (20/6/1997), reglamentario de la disposición final segunda (art. 49, LRT).
- 590/97, creación de un fondo para fines específicos.

- 617/97 (7/7/1997), régimen de higiene y seguridad para la actividad agraria.
- 839/98 (20/7/1998), incremento del tope del capital correspondiente a la prestación del artículo 15, apartado 2 de la ley de riesgos del trabajo.
- 1250/98 (29/10/1998) eliminatorio del ámbito de aplicación personal de la ley de riesgos del trabajo a los beneficiarios de programas de empleo o capacitación.
- 1278/00 (28/12/2000), modificadorio del régimen de prestaciones de la ley de riesgos del trabajo.
- Resolución 700 (28/12/2000), creador del programa "Trabajo Seguro para Todos".

## **XV - Modificaciones sustanciales del nuevo régimen**

**Como hemos dicho en el punto IX, las modificaciones introducidas por la ley de riesgos del trabajo, el sistema de cobertura por riesgos del trabajo han sido tan profundas que eliminaron el anterior, estableciendo uno nuevo.**

**El análisis de la totalidad de estos cambios excede absolutamente el marco de este artículo, por lo que sólo nos limitaremos a mencionar las grandes modificaciones introducidas.**

**Así, habremos de señalar que la ley de riesgos del trabajo:**

- 1. Establece prestaciones dinerarias mensualizadas.**
- 2. Excluye al empleador como sujeto pasivo directo.**
- 3. Crea un sistema de aseguramiento por aseguradoras de riesgos del trabajo o por autoseguro.**
- 4. Dispone la sustanciación y la resolución de los conflictos fuera del ámbito judicial.**
- 5. Otorga facultades a las comisiones médicas (creadas por la L. 24241) para decidir los conflictos que, antes de la sanción de la ley de riesgos del trabajo, correspondían a los jueces.**

**6. Crea un listado de enumeración taxativa de enfermedades que habrán de considerarse " profesionales" y, por ende, indemnizables.**

**Cabe mencionar que lo dicho precedentemente, respecto del actual régimen de accidentes y enfermedades del trabajo, es una mera enunciación de normas y cambios fundamentales, sin que con ello se pretenda ahondar en el tema.**

**Sí es dable destacar que las modificaciones introducidas por el decreto 1278/00 (del 28/12/ 2000) a la ley de riesgos del trabajo resultan sustanciales en cuanto a las prestaciones que la misma prevé, como asimismo en relación con la lista de enfermedades que complementa la norma.**

**Sin perjuicio de lo dicho, vale aclarar que el tema enunciado excede en mucho el alcance del presente artículo.**

**[1:] Ver, al respecto, Garberi, Cecilia: “Aplicación retroactiva de la ley 24557” - DLE - N° 167 - julio/99 - Práctica N° 80; artículo en que se trató específicamente este punto**

**[intersindical.com](http://intersindical.com)**