

--

	Imprimir este documento	Asesoría/Proceso Electoral /Actividad
--	-------------------------	---------------------------------------

--

No es el propósito de este trabajo efectuar una descripción integral y pormenorizada del Régimen de Riesgos del Trabajo (L. 24557); como se advertirá analizaremos los casos de liquidación (conforme las disposiciones de la ley) que pueden presentarse durante los períodos que corresponda abonar las prestaciones.

Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y los privilegios de los créditos por alimentos. Son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

El sistema aprobado por la norma prevé una cobertura total de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. De los mismos, se pueden derivar consecuencias como invalidez temporaria o permanente, o inclusive la muerte de la víctima (el trabajador).

Ejercicio Nº 1 - Incapacidad laboral temporaria

El accidente de trabajo produce una incapacidad laboral temporaria, se desea hacer la liquidación de la indemnización conforme la ley 24557.

DATOS

Edad del trabajador: 35 años

Fecha de ingreso: 1/1/2001

Fecha del accidente de trabajo: 16/8/2001

Detalle de las remuneraciones percibidas durante el lapso de prestación de tareas:

CONCEPTOS	1/01	2/01	3/01	4/01	5/01	6/01	7/01	8/01	
Sueldo básico	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	533,33
Horas extras	100	20 - 30	40	30	50 -				
S.A.C.	- - - - -	550	- -						
Totales de remuneraciones	1.100	1.020	1.000	1.030	1.040	1.580	1.050	533,33	

LIQUIDACION

1. Determinación del ingreso base mensual

$$\text{\$ } 8.353,33 / 228 = \text{\$ } 36,64$$

$$\text{\$ } 36,64 \times 30,4 = \text{\$ } 1.113,85$$

Donde:

- $\text{\$ } 8.353,33$: es el monto correspondiente a la suma de todas las remuneraciones sujetas a cotización correspondientes al tiempo de prestación de servicios.(1)

- 228: es la cantidad de días corridos transcurridos desde el inicio de la relación laboral hasta la aparición de la primera manifestación invalidante.

- $\text{\$ } 36,64$: es el valor del ingreso base diario resultante de aplicar la operación indicada en el artículo 12, inciso 1), de la ley de riesgos del trabajo.

- 30,40: es el coeficiente suministrado por el artículo 12 de la ley 24557 para calcular el valor mensual del ingreso base.

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base obtenido conforme lo establecido por el artículo 12, inciso 2), de la ley de riesgos del trabajo.

2. Cálculo de la prestación dineraria (2)

Prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días desde la fecha de la primera manifestación invalidante.

La prestación dineraria correspondiente a este período estará a cargo del empleador y se computarán los 10 días a partir del día siguiente de producida la contingencia.

$$\text{\$ } 1.113,85 / 30,4 \times 10 = \text{\$ } 366,40$$

Donde:

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base.

- 30,4: es la cantidad promedio anual de días del mes.

- 10: es la cantidad de días cuya prestación dineraria está a cargo del empleador de acuerdo con lo establecido por el artículo 13, segundo párrafo, de la ley de riesgos del trabajo.

- $\text{\$ } 366,40$: es el valor de la prestación dineraria a cargo del empleador.

3. Cálculo de la prestación dineraria a cargo de la aseguradora de riesgos del trabajo(3)

$$\text{\$ } 1.113,85 / 30,4 \times 5 = \text{\$ } 183,20$$

Donde:

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base.

- 30,4: es la cantidad promedio anual de días del mes.

- 5: es la cantidad de días del mes, cuya prestación dineraria está a cargo de la aseguradora de riesgos de trabajo.

- $\text{\$ } 183,20$: es el valor de la prestación dineraria a cargo de la aseguradora

de riesgos del trabajo.

Ejercicio N° 2 - Incapacidad permanente parcial con carácter provisorio
El accidente de trabajo produce una incapacidad parcial permanente (I.P.P.) del 30%. El trabajador, durante la situación de provisionalidad, tiene derecho a percibir una prestación de pago mensual.

La mencionada situación abarca un período de 36 meses conforme lo normado por el artículo 9° de la ley de riesgos del trabajo.(4)

$$\text{\$ } 1.113,85 \times 30\% = \text{\$ } 334,15$$

Donde:

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base.

- 30%: es el porcentaje de incapacidad.

- $\text{\$ } 334,15$: es el valor final de la prestación de pago mensual durante la situación de provisionalidad de la incapacidad laboral permanente parcial.

Ejercicio N° 3 - Incapacidad permanente parcial con carácter definitivo

1. Se produce una incapacidad del 20%

En este caso, conforme el artículo 14, inciso a), de la ley de riesgos del trabajo, se indemnizará al trabajador de 40 años de edad con una prestación de pago único.

$$\text{\$ } 1.113,85 \times 53 = \text{\$ } 59.034,05$$

$$\text{\$ } 59.034,05 \times 20\% = \text{\$ } 11.806,81$$

$$\text{\$ } 11.806,81 / 40 \times 65 = \text{\$ } 19.186,06$$

De acuerdo con el artículo 14 de la ley de riesgos del trabajo, el importe de la indemnización correspondiente a la incapacidad laboral permanente parcial definitiva nunca podrá ser superior a la cantidad que resulte de multiplicar $\text{\$ } 180.000$ por el porcentaje de incapacidad.

$$\text{\$ } 180.000 \times 20\% = \text{\$ } 36.000$$

Donde:

- 20%: es el porcentaje de incapacidad permanente definitiva.

- 53: es el coeficiente multiplicador dado por el artículo 14, inciso a), de la ley de riesgos del trabajo.

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base.

- 65: es el dividendo dado por el artículo 14 de la ley de riesgos del trabajo.

- 40: es la edad del trabajador a la fecha de la primera manifestación invalidante.

- $\text{\$ } 19.186,06$: es el valor de la prestación por incapacidad permanente parcial a abonar al trabajador.

2. Se produce una incapacidad del 65%

En este caso, se indemnizará al trabajador con una renta periódica igual al valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad. El pago de esta renta estará a cargo de la aseguradora de riesgos del trabajo o de una compañía de seguros de retiro a elección del trabajador, conforme con el artículo 19 de la ley de riesgos del trabajo. El derecho a la renta periódica comienza en la fecha de declaración del carácter definitivo de la incapacidad permanente parcial y se extingue con la muerte del beneficiario o en la fecha en que se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa.

$$\text{\$ } 1.113,85 \times 65\% = \text{\$ } 724,00$$

Donde:

- $\text{\$ } 1.113,85$: es el valor mensual del ingreso base.

- 65%: es el porcentaje de incapacidad permanente definitiva.

- \$ 724,00: es el valor de la renta periódica.

Notas:

[1:] A los fines de calcular el ingreso base diario, si la antigüedad fuera mayor a un año, se tomarán las remuneraciones sujetas a cotización correspondientes a los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante y se dividirá dicha suma por el número de días corridos comprendidos en el período considerado

[2:] El pago íntegro de la prestación dineraria, incluyendo los 10 primeros días a cargo del empleador y los siguientes a cargo de la A.R.T., deberá ser efectuado exclusivamente por el empleador, el cual también estará obligado a ingresar las cargas sociales correspondientes al S.U.S.S. por los períodos que correspondan. Dichos importes (excepto los 10 primeros días que están a cargo del empleador) serán reintegrados por la A.R.T. dentro del plazo máximo de 10 días

[3:] Para los períodos posteriores, si se trata de mes completo, el monto de la prestación dineraria a cargo de la A.R.T. será igual al valor del ingreso base mensual

[4:] Este plazo podrá ser extendido por las comisiones médicas, por un máximo de 24 meses más, cuando no exista certeza acerca del carácter definitivo del porcentaje de disminución de la capacidad laborativa

Con la sostenida recesión que viene afectando a nuestro país, lamentablemente han proliferado, quizás como nunca, todos aquellos institutos laborales que apuntan a suspender, modificar o terminar con el contrato de trabajo. La falta de consumo trae como consecuencia la paralización o cierre de empresas y esto termina en despidos, o se traduce en suspensiones como paso previo a aquéllos.

Dentro de este penoso esquema, nos toca analizar la "baja de remuneraciones" en la mayoría de las veces justificada por lo expuesto precedentemente y, en las menos, fundada en el abuso de ciertos empleadores.

Para comenzar, creo oportuno destacar que no todo lo que se dice sobre "baja de sueldos" es cierto, ya que muchas empresas consultadas sólo bajaron sueldos a nivel gerencial o de supervisión, y otras escogieron directamente el camino de los despidos, como medida para bajar sus costos o poder seguir subsistiendo.

Como veremos más adelante, la disminución de la remuneración deja abiertas muchas puertas de conflicto, como ser:

- resentimiento de la relación laboral;
- deterioro de la prestación laboral;
- posibilidad de juicios futuros;
- medidas y/o presiones de índole gremial.

Por lo expuesto, deberemos ser muy cautos al momento de resolver este procedimiento que, en mi criterio, debe dejarse como un recurso de última instancia.

Así las cosas, abarcaremos los siguientes temas con jurisprudencia anotada:

- Aspectos legales.
- La realidad económica.

- Consecuencias jurídicas.
- Instrumentación.
- Conclusiones prácticas.

La baja de remuneraciones, como un acto unilateral del empleador, no es legalmente posible. Es más, tampoco es procedente por acuerdo de partes (trabajador y empleador), si no cuenta con la intervención de la Autoridad de Aplicación (léase homologación o, por lo menos, registración), quien forzosamente dará intervención al sindicato. Aun así, hay casos donde la justicia laboral ha fallado muy recientemente que los "...sindicatos no tienen poder para desactivar condiciones de trabajo de los trabajadores cuando se trata de intereses directamente individuales que pueden ser afectados solamente si existe conformidad del interesado y siempre que no exista renuncia a sus derechos..." ("Herrera, Eduardo Carlos y otros c/Ultraocean S.A. s/despido" - C.N. Trab. - Sala VI - 11/6/2001).

Esto es así, pues la ley 20744 de contrato de trabajo prohíbe cambiar las condiciones esenciales de trabajo; y por otra parte, en su artículo 12, indica claramente la irrenunciabilidad de los derechos por parte del trabajador. Dice la norma: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción".

No podemos ocultar de ninguna forma la triste realidad de nuestro país: profunda crisis económica, social, política y una sostenida recesión son algunos calificativos para la Argentina actual, que en el campo laboral ostenta índices de desocupación más que alarmantes.

No hay dudas de que todo esto condiciona, cuando no modifica, al derecho del trabajo, con consecuencias directas sobre su desarrollo: figuras impensadas hace años adquieren hoy cierta lógica, o hasta son avaladas desde la doctrina, y ya tibiamente por alguna jurisprudencia.

Es por ello que la "baja de salarios", como remedio para evitar males mayores, está día a día tornándose en algo cotidiano, en algo de lo que todo el mundo habla. Y si bien la parte sindical comienza con violentas oposiciones, finalmente es el propio trabajador quien decide optar por la continuidad de su contrato de trabajo antes que convertirse en un desocupado más o ver la quiebra de su propio empleador.

No tenemos duda de que estos procedimientos van a dejar abierta la puerta de tantos juicios como a trabajadores se les hayan bajado los salarios, ya que básicamente siempre podrán reclamar las diferencias que surjan de la "quita".

Sobre este último punto, hay distintos niveles de gravedad, a saber:

- a) prescripción del reclamo por diferencias a los dos años, ya que los créditos laborales prescriben en ese lapso;
- b) no prescripción parcial, por la cual el trabajador puede reclamar siempre los últimos dos años ya que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo;
- c) no prescripción total, sobre la base de que los actos nulos de nulidad absoluta son imprescriptibles. En este sentido, se ha expedido la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos "Velazco, Héctor c/

Celulosa Jujuy s/despido", con fecha 14/10/1998, haciendo lugar a diferencias desde 1978 hasta 1995, año en que fue despedido el actor.

Como puede apreciarse, la cuestión no es tan sencilla.

En primer lugar, cabe hacer una importante distinción en cuanto se trate de personal superior y de personal sin jerarquía de ningún tipo.

- Personal jerárquico o superior: se trata de sueldos importantes, donde las bajas implican una mayor baja de costos para la empresa. Además, hay un grado de adhesión importante, y el impacto económico en la persona y su familia es menor. Generalmente, en estos casos, el sindicato no interviene. También, las "bajas" más notorias con este personal comienzan con los cortes de beneficios como prepagas, seguros a cargo del empleador, bonus o uso de automóvil.

- Personal inferior: hay activismo gremial y sólo se puede aplicar en actividades donde los sueldos tengan cierta relevancia, pues en salarios que están en los valores convencionales (piso legal) no hay posibilidad de baja alguna. El impacto es serio y la prestación laboral generalmente se deteriora.

Instrumentación

Entre partes

No reviste más formalismo que "bajar" el sueldo de un mes para el otro, previa comunicación verbal de las motivaciones. Desde un estricto punto de vista

jurídico, no se tendría necesidad de hacer más que esto, atento a que el artículo 12, L.C.T. señalado daría por tierra con la validez de cualquier documento privado. Con el personal superior o jerárquico normalmente se procede de esta forma. Por supuesto, se corre el riesgo directo que ante un conflicto individual y/o distracto, se efectúen reclamos judiciales (ver "Consecuencias jurídicas").

Con registración o toma de conocimiento

Se formula un acuerdo escrito ante la Autoridad de Aplicación sobre la baja de salarios, alegando razones económicas de conocimiento público, y fundamentalmente se prioriza el mantenimiento de la fuente de trabajo. En el S.E. C.L.O. de la Ciudad de Buenos Aires sólo se exige que al trabajador lo acompañe un abogado (generalmente solventado por el empleador). En la Provincia de Buenos Aires, y me animo a decir en el resto de las Provincias, se pide intervención sindical.

Este procedimiento es el más utilizado, ya que se percibe alguna tendencia a dar firmeza a la "registración", incluso con algunos fallos que la avalan.

Recordemos que la registración no equivale a "cosa juzgada". Resumiendo, pueden subsistir los reclamos futuros como en el caso anterior, pero habría más "garantías" para el empleador.

En este camino, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 28/3/2000, en autos "González, Olga c/Sparkling S.A.", ha dicho que "...la modificación de la remuneración no importa una modificación de las condiciones de trabajo..." y que "...no hay renuncia de derechos o una actitud abusiva por parte del empleador que pacta con la trabajadora nuevas condiciones remuneratorias dentro del ámbito de discrecionalidad que nuestro ordenamiento legal admite...", y finalmente "...que frente a un planteo de reducción de remuneración por parte del empleador, pero respetando el orden público laboral, el trabajador, dentro del ámbito de su decisión, debe hacer una opción entre aceptar o no la propuesta que se le formula...". En igual sentido, anoto "Tommasone, Antonio c/Shap S.A. s/Cobro" (C.N.Trab. - Sala V - 31/12/

1996), cuando la sentencia del Tribunal sostiene que "...no puede admitirse que, sin hacer méritos de una abdicación de los derechos irrenunciables o existencia de vicios del consentimiento o contraviniendo normas de orden público, se otorgue a las partes, a título de postular como necesaria la homologación, la oportunidad y la facultad de arrepentirse de lo convenido, privando de todo efecto y aun declarando inexistente, a un acto ajustado con libre y sana voluntad (sic)..." Completo esta jurisprudencia, que otorga fuerza a la "registración", con "Maldonado, Eduardo c/Y.P.F." donde la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo el 21/2/1997 ya había dicho que "...una vez que se suscribió el convenio por las partes y ante la autoridad administrativa correspondiente, cumpliendo con las formalidades legales exigidas y manifestando no tener más que reclamar, dicho acuerdo es válido. Tal conclusión encuentra su fundamento en el artículo 1198 del Código Civil, toda vez que a los fines de la interpretación del acuerdo debe primar la voluntad de las partes manifestadas en el mismo...".

Con homologación

Es la resolución judicial o administrativa con autoridad de cosa juzgada. Prácticamente, no deja posibilidad de reclamos futuros. (El "prácticamente" surge de la inseguridad jurídica que actualmente tenemos).

También se formula un acuerdo que se presenta ante la Autoridad de Aplicación, pero se incluye con la baja de la remuneración la consecuente baja del horario de trabajo. En otros casos, se abona una gratificación compensatoria especial y no se altera el horario. Esta gratificación se calcula sobre la base de la "quita", multiplicada por la antigüedad de la persona. Con estas variantes, en principio, se puede obtener la homologación.

Procedimiento de crisis de empresa

Este procedimiento está previsto en la ley 24013 de empleo. La empresa se presenta ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (o delegaciones) y plantea una situación de crisis, donde la salida para evitar despidos o cierre es la baja de salarios masiva. Se da vista al sindicato y si las partes se ponen de acuerdo, se bajan los sueldos y se homologa. La Autoridad Ministerial lo acepta con la conformidad gremial previa, normalmente por la magnitud de la empresa y por evitar el cierre de la misma y/o la consecuente pérdida de numerosas fuentes de trabajo. Como se aprecia, no siempre es factible utilizar esta vía.

* Podemos estar seguros de que sin un acuerdo previo con la parte sindical, las bajas masivas de salarios se van a complicar, aunque la gente siempre va a priorizar el mantenimiento de la fuente de trabajo, incluso muchas veces en desmedro de sus representantes gremiales.

* La Autoridad Ministerial, en general, está "registrando" las bajas. Las garantías de tranquilidad futura son relativas pero, como hemos visto, hay una tendencia jurisprudencial en avalar las registraciones. De esta forma, el riesgo futuro se minimiza notablemente, aunque no por ello desaparece.

* La presión sindical ante las bajas de sueldos normalmente "desborda" a la normativa vigente y, una vez instalado el conflicto, cambian todos los parámetros. De allí que no sea conveniente pretender realizar estos cambios de condiciones de trabajo a espaldas de la parte gremial.

--	--