



Trabajo Final de Graduación. PIA

**“LA PRESCRIPCIÓN EN ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES”**

Abdala, Ana Inés

2019

Dedicatoria y Agradecimientos

A Margarita y Roberto, protagonistas de este sueño.

Resumen

Este trabajo final de graduación indaga en la legislación laboral vigente y en la posible vulneración de los derechos de los trabajadores, en razón del inicio del cómputo bienal para la prescripción de las acciones de reclamo por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el marco del derecho laboral argentino. Ya que, en función de las Leyes 20.744 de Contrato de Trabajo y de la 24.557 de Riesgos de Trabajo, junto con sus actuales reformas sobre los accidentes y enfermedades en el trabajo se considera de que existen incongruencias en razón de que el trabajador deba optar por la indemnización tarifada contemplada en la Ley de Riesgos de Trabajo y la reparación integral que brinda el Código Civil y Comercial de la Nación. Además, si bien existe una enumeración taxativa de las enfermedades profesionales, no se encuentra una integración respecto al momento en que se da inicio al cómputo de la prescripción. Por tanto, tanto la normativa laboral como civil estarían precarizando la situación de los trabajadores que reclaman por una remuneración justa.

Palabras claves: Legislación laboral, Cómputo bienal, Prescripción, Accidentes de trabajo, Enfermedades profesionales, ley 20.744 de contrato de trabajo, ley 24.557 de riesgos de trabajo, código civil y comercial de la nación.

Abstract

This final graduation work investigates the current labor legislation and the possible violation of workers' rights, due to the beginning of the biennial calculation for the prescription of claims actions for work accidents and occupational diseases within the framework of the Argentine labor law. Since, according to the Law 20,744 of the Work Contract and the 24,557 Labor Risks, together with its current reforms on accidents and illnesses in the workplace, it is considered that there are inconsistencies due to the worker having to choose between the tariff compensation contemplated in the Law of Work Risks and the integral reparation provided by the Civil and Commercial Code of the Nation. In addition, although there is a specific enumeration of occupational diseases, no integration is found with respect to the moment in which the calculation of the prescription starts. Therefore, both labor and civil regulations would be precarizing the situation of workers who claim for fair remuneration.

Keywords: Labor legislation, Biennial computation, Prescription, Work accidents, Occupational diseases, law 20,744 of employment contract, law 24,557 of work risks, civil and commercial code of the nation.

Índice

Introducción.....	7
Capítulo 1: Precisiones Conceptuales sobre los Accidentes de Trabajo en Argentina.	10
1.1. Nociones preliminares.....	11
1.2. Concepto de accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	11
1.3. Principios del derecho laboral que rigen la materia.....	13
1.4. Competencia de los tribunales de trabajo.....	18
1.5. Conclusiones parciales.....	23
Capítulo 2: ¿Que resulta de la modificación de la Ley de Riesgos de Trabajo? ¿Cuáles son las soluciones posibles?.....	24
2.1 Nociones preliminares.....	25
2.2 Evolución histórica de la Ley de Riesgos del Trabajo en Argentina.....	25
2.3 Ley 20.744 de Contrato de Trabajo Marco Jurídico.....	26
2.4 Ley 24.557 Marco Jurídico.....	28
2.5 Ley 26.773 Marco Jurídico.....	29
2.6 Conclusiones parciales.....	30
Capítulo 3: La Prescripción en el Código Civil y Comercial de la Nación.....	33
3.1 Nociones preliminares.....	34
3.2 Regulación Laboral en el Código Civil y Comercial de la Nación.....	34
3.3 La suspensión de la prescripción por seis meses.....	37
3.4 Interrupción de la prescripción.....	38
3.5 La validez de la opción.....	39
3.6 Conclusiones parciales.....	39
Capítulo 4: ¿Cuándo inicia el cómputo de la prescripción?.....	40
4.1 Nociones preliminares.....	41
4.2 La manifestación invalidante, la toma de conocimiento.....	42

4.3 El Hecho Generador y la relación causal adecuada.....	43
4.4 Alta médica.....	44
4.5 El carácter definitivo de la incapacidad Laboral. Análisis del Fallo “Calderón”.....	44
4.6 Conclusiones parciales.....	46
Conclusiones Finales.....	47
Bibliografía.....	49

Introducción

Este trabajo de investigación se inmiscuye en el Derecho Laboral argentino, a fin de indagar en la Prescripción de las Acciones Laborales por Accidentes laborales y enfermedades profesionales, cuyo plazo es de dos años. Lo cual genera controversias en torno al inicio del cómputo de la prescripción, ya que, en muchas ocasiones no existe coincidencia entre la fecha del hecho generador y la toma de conocimiento de la dolencia. Lo cual genera controversias en torno al inicio del cómputo de la prescripción.

De esa manera, por un lado, la Ley 24.557, Ley de Riesgos del Trabajo, en adelante LRT, en su artículo 44 establece que la prescripción se cuenta “desde que debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral”¹ y la Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, en adelante LCT, en su artículo 258 sostiene “a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima”².

En tanto, la Ley 26.773 de Riesgos del Trabajo que actualiza la anterior, en su artículo 2, sostiene que “el derecho a la reparación monetaria se computará desde que ocurrió el evento dañoso o se precisó la relación causal adecuada de la enfermedad profesional”³. También, en su artículo 4 aclara que “se computará desde que recibió la notificación”⁴.

Asimismo, la prescripción es un instituto jurídico clave en Derecho por el cual el transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar las situaciones de hecho. O permite la extinción de un derecho (prescripción extintiva o liberatoria) o en su caso, la adquisición de cosa ajena (prescripción adquisitiva). Por cuanto, en este trabajo, cabe referirse a la extintiva liberatoria. El transcurso del tiempo extinguirá una obligación proveniente del acaecimiento de un hecho (accidente o enfermedad) en una relación de trabajo por inercia del trabajador dañado y el transcurso de ese tiempo impuesto por ley le suministra al obligado (empleador o tercero obligado) una excepción a la acción promovida contra él.

Entonces, de las distintas normas en vigencia, la Ley de Contrato de trabajo, la Ley de Accidentes de Trabajo y sus recientes modificaciones a ella y en nuevo Código Civil y

¹ Art. 44 Ley 24.557.

² Art. 258 Ley 20.744.

³ Art. 2 de la Ley 26.773

⁴ Art. 4 de la Ley 26.773

Procesal mismo se generan confusión e incertidumbre en punto al inicio del cómputo. Además, distintos supuestos creados generan distintos momentos de inicio y la Jurisprudencia trata permanentemente traer luz a esas vaguedades al punto tal de llegar a pensar que en determinada situación se presentaría la posibilidad de imprescriptibilidad.

Por último, la CSJN en el fallo “Calderón, Celia Marta c/ Asociart ART S.A. s/ accidente”⁵ considera que el art. 14 de la LRT también condiciona el derecho a percibir las prestaciones dinerarias a la declaración del carácter definitivo de la Incapacidad Laboral.

En tanto, al analizar puntualmente la prescripción por accidentes laborales y enfermedades profesionales se evidencian contradicciones respecto al inicio del cómputo de la misma. En Argentina, las enfermedades profesionales se encuentran taxativamente enumeradas en la ley, pero no así una integración respecto al momento en que se da inicio al cómputo de la prescripción, lo que vulnera las garantías constitucionales de los trabajadores.

En efecto, se hace necesario establecer pautas conceptuales para distinguir los momentos en los cuales el trabajador tiene derecho a que se le paguen las prestaciones previstas legalmente. Por lo tanto, el problema de la investigación gira en torno al siguiente interrogante: ¿La legislación vigente vulnera el derecho del trabajador al reclamo en un accidente laboral?

Entonces como posible respuesta al problema se enuncia como hipótesis se asiste al convencimiento de la necesidad de integrar esas normas aun sin derogar una u otra siempre respetando y los principios del Derecho del trabajo garantizados a los trabajadores que encuentran sus raíces en el art 14 bis de la Constitución Nacional.

La organización planteada en este trabajo de grado consta de cuatro capítulos. El primero de ellos se baso en las nociones generales del objeto de estudio de la investigación, en razón de analizar el concepto de accidentes y enfermedades del trabajo, los principios del derecho laboral y su competencia.

Una vez se profundiza esos conceptos principales, en el segundo apartado se indaga los antecedentes legislativos que determinan el inicio del cómputo de la prescripción en los accidentes laborales, entre ellos: la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), La ley 24.557 y la Ley de Riesgos del Trabajo junto con la 26.773 que actualiza la

⁵ CSJN. “Calderón, Celia Marta c/ Asociart ART S.A. s/ accidente” 29/9/2014

anterior (en adelante LRT). El tercer capítulo abarcará la regulación de la prescripción en el Código Civil y Comercial de la Nación.

El último capítulo analiza las diferentes posturas doctrinarias de la problemática planteada respecto al inicio del cómputo de la prescripción: si será a partir de la primera manifestación invalidante, del hecho generador, de la toma de conocimiento de la víctima, o si este cómputo comenzaría con el certificado de alta médica.

**CAPÍTULO 1: PRECISIONES CONCEPTUALES SOBRE LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO EN ARGENTINA**

1.1 Nociones preliminares

En los tiempos actuales, en razón de la crisis económica existente y devenida en permanente expansión y aumento, se advierte una aún mayor precarización de los derechos del trabajador. Los trabajadores se encuentran atemorizados en reclamar por los accidentes sufridos en ocasión de su trabajo. Accidentes que se generan en las distintas áreas del proceso de producción de una empresa en la mayoría de los casos por falta de prevención en el acaecimiento de los mismos. En este aspecto, cabe hacer notar que las aseguradoras de riesgos permanecen ausentes en su deber de control de esa prevención.

Entonces, los trabajadores viven atemorizados por perder su fuente de trabajo con su empleador en crisis. Y no sólo en su reclamo eventual ante su empleador amén de la Aseguradora del Riesgo, sino también contra la Aseguradora misma, porque el empleador de modo ulterior sufre el costo de mayor prima al renovar la Póliza de Cobertura. En otras palabras a mayores reclamos por accidente aun por la vía sistémica, el empleador enfrenta un mayor costo en la prima.

Las últimas reformas en normas relacionados con los accidentes de trabajo donde se les exige agotar el trámite administrativo previo al reclamo judicial y la conducta de las aseguradoras renuentes a indemnizar extrajudicialmente acorde a la incapacidad real sufrida por el trabajador precariza aún más las supuestas garantías del trabajador que encuentran su fuente en los principios del derecho de trabajo y más aún en normas constitucionales.

La confusión existente y en aumento ante las reformas devenidas sobre la prescripción en punto al cómputo de inicio, por lo cual se entiende que es otro modo de “precarizar” y colocar al trabajador en una posición aún más desvalidos. De ahí la necesidad de clarificar conceptos en materia laboral.

1.2 Concepto de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

1.2.1 Accidentes Laborales

En este aspecto, el inciso 1 de la Ley 24.557, prescribe que:

...Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención 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

Toselli & Marionsini (2017) consideran esta definición inadecuada y técnicamente deficiente o a todo evento imperfecta atento que el uso de los términos “súbito y violento”, ya que parecieran ser los únicos requisitos de un accidente laboral. Sin embargo hay hechos que no revisten las características de súbitos ni violentos o ningunos de ellos y que sin duda son accidentes laborales. Un claro ejemplo es el caso de un trabajador de la carne en un frigorífico que queda encerrado en una cámara y como consecuencia, sufre congelamiento generando el daño recién después del transcurso de unas horas.

A resultados de este análisis se introducen y se contemplan otras posibilidades que por la redacción parecieran no estar contempladas. Se trata de daños devenidos en circunstancias laborales y no precisamente por un hecho súbito y violento. Pero, además cabe resaltar otra deficiencia en cuanto a su contenido lingüístico. En el concepto legal cuando refiere a “por el hecho o en ocasión del trabajo” pareciera que no quedarían contempladas contingencias resarcibles al trabajador por el mero hecho de estar en el lugar de trabajo desempeñando tareas. En la literalidad del valor de las palabras reclamaría una relación causal entre el trabajo y el riesgo propio de la industria quedando excluidas las muertes súbitas, los paros cardiorrespiratorios hechos sin nexo causal alguno con el trabajo pero ocurridos en ocasión del mismo.

1.2.2 Enfermedades Profesionales

Las enfermedades profesionales son las que se originan en el ambiente de trabajo y la particularidad está en que se encuentran enumeradas en un listado elaborado por el Poder

⁶ Art 6. Ley 24.557

Ejecutivo. Entonces, solo se encontrarían cubiertas las contempladas en ese listado. (Grisolia, 2012)

Por cuanto, conforme la segunda parte del art 6° de la Ley 24.557:

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por si la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles.⁷

Este listado es revisado anualmente, lo que facilita la inclusión de enfermedades nuevas, respaldado por la Comisión Médica. La importancia de esta Comisión radica en su aporte técnico. Es el máximo órgano jurisdiccional administrativo en el Derecho Laboral, también, es válido aclarar que dicha lista dejó de ser cerrada y no obstante sus limitaciones pueden ser calificadas como mixta o de lista abierta (Ackerman, 2017).

1.3 Principios del derecho laboral que rigen la materia.

Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que sustenta todo ordenamiento jurídico-laboral (Grisolía, 2012). Los mismos nacen y devienen necesarios a fin de eliminar la desigualdad evidente entre quienes ponen a disposición su fuerza laboral para lograr su subsistencia y quienes detentan la fuerza del capital.

Los principales principios del trabajo son:

a) Principio protectorio:

Es el más importante porque su fin es proteger la dignidad del trabajador. Se manifiesta este principio en tres reglas: *in dubio pro operario*, regla de *la aplicación de la norma más favorable*; regla de *la condición más beneficiosa*.

⁷ Artículo 6 de la Ley 24.557.

La primera regla, dirigida al juez, para el caso de existir duda respecto a la interpretación de la norma se deberá interpretar a favor del trabajador. Esta regla la ampara el Art 9, LCT, 26.428. La segunda regla, establece que en el caso de que se presente la posibilidad de aplicar más de una norma al caso concreto en análisis, el juez (evaluará, sentenciará) por la que sea más favorable al trabajador. Es importante aclarar que esta regla contempla la posibilidad que la ley más favorable puede llegar a ser incluso de jerarquía inferior. Por último, la regla de la condición más beneficiosa, contempla la posibilidad de ante la necesidad o conveniencia de modificación del contrato de trabajo existente será viable siempre y cuando sea para mejorar las condiciones del trabajador.

De esa manera, el artículo 9 de la LCT, acerca del principio de la norma más favorable para el trabajador, sostiene que

...En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.⁸

b) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos:

Este principio pretende salvaguardar que los derechos otorgados por ley a favor del trabajador por su posición disvaliosa sean dejados de lado o disminuidos, ya sea por los actos propios del trabajador, de su empleador o por acuerdo de ambos. Sin embargo, este principio admite seis excepciones: transacción, conciliación, renuncia al empleo, prescripción, caducidad, desistimiento de la acción y del derecho. Todo ello sin que se afecte el orden público laboral.

En tanto, el principio de irrenunciabilidad refiere lisa y llanamente a que los derechos laborales son además de irrenunciables, indisponibles. Entonces, no pueden ser negociados entre trabajador y empleador ni aún a título oneroso. Protege al trabajador aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden. Porque esos derechos, aún en caso de

⁸ Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.428

desconocimiento del obrero, lo protege sobre todo en decisiones que se deciden bajo amenaza, coacción o violencia.

En ese sentido, el artículo 12 de la LCT. 20744, acerca de la Irrenunciabilidad, lo consagra de la siguiente manera:

...Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.⁹

c) Principio de la continuidad de la relación laboral

El contrato de trabajo se presume de tracto sucesivo, por eso en caso de duda sobre su continuidad, conforme a este principio, el juez deberá resolver a favor de la existencia de un contrato de tiempo indeterminado.

d) Principio de la primacía de la realidad

Este principio pretende garantizar que los derechos de los trabajadores se juzguen en base a lo que realmente ha ocurrido en los hechos superando las formas o apariencias y la denominación que hayan asignado las partes en un contrato de trabajo desalentando el uso de figuras fraudulentas que en definitiva buscan flexibilizar o precarizar derechos. En la actualidad este principio se exterioriza cuando empresas contratan como monotributistas a trabajadores de jornada completa para no tener dependencia laboral. Encubrimiento de la relación laboral bajo la forma de locación de servicios.

e) Principio de la buena fe

Este principio se espera de cualquier relación laboral, las partes deben actuar de buena fe, con confidencialidad y fidelidad. En este aspecto, cabe afirmar que la buena fe en realidad es sustancial en cualquier contrato y comportamiento. En el caso del contrato de

⁹ Artículo 12 de la Ley 20744

trabajo es de carácter sinalagmático, es decir que genera en ambas partes contratantes derechos y deberes recíprocos. Objetivamente resulta a todas luces conducta exigible, o mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas, que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos. En síntesis lo reclamamos a favor del trabajador pero esta conducta a él también le es debida.

Asimismo, la LCT al inicio de su Capítulo VII, sobre “De los derechos y deberes de las partes” se dedica a ello al versar en su artículo 62, sobre la Obligación genérica de las partes, que las mismas

...están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.¹⁰

En tanto, en el artículo 63, acerca del Principio de la buena fe, de la norma ut supra, se establece que dichas partes están obligadas a actuar de buena fe, “(...) tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”¹¹.

f) Principio de no discriminación e igualdad de trato:

Este principio está contemplado en el Art 16 de la CN reza que la “igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones”. Pero también a ello se refiere el Art 19 cuando se refiere a los límites a las acciones privadas, y entre otros el art 75 inciso 22 consagrando la inclusión de los tratados internacionales con rango constitucional que prescriben el principio de no discriminar.

Cuando el trabajador invoque trato discriminatorio el empleador solo podrá excusarse demostrando que no es arbitrario sino que producto de causas objetivas como por ejemplo mayor remuneración por mayor laboriosidad.

En tanto, la Ley 20744 explícitamente lo plasma de la siguiente manera, en el artículo 17 sobre la Prohibición de hacer discriminaciones, entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales por edad. Mientras que

¹⁰ Artículo 62 de la Ley 20744

¹¹ Artículo 63 de la Ley 20744

en el artículo 17 bis de la Ley 26.592, modificatoria de la anterior, se establece que “Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”¹².

g) Principio de equidad

Consagrado en el Art. 11 de la LCT, se constituye en la justicia para cada caso en concreto. Por cuanto, se puede afirmar que, al considerar este principio, la norma se humaniza y no habría tratos injustos.

h) Principio de Justicia Social

Consiste en dar lo que corresponde para el bien común de todos, está íntegramente relacionado con la dignidad del trabajador como persona humana. Y se encuentra, como el principio de equidad, en el Art 11 de la LCT, cuando refiere que si la cuestión no llegara a resolverse ni por las leyes del contrato de trabajo, ni por leyes análogas, decidirá el juez conforme a este principio junto con los de equidad, buena fe y a los principios generales del derecho.

i) Principio de gratuidad

Este principio tiene como fin garantizar el acceso a la justicia y como consecuencia debe ser gratuita para evitar que el trabajador no haga valer su derecho por causas económicas. Entonces, los trabajadores se encuentran eximidos de pagar tasas de justicia, las intimaciones telegráficas previas a la instancia judicial también son gratuitos.

j) Principio de razonabilidad

Este principio se aplica a fin de evitar interpretaciones disvaliosas de la ley o de la situación jurídica. Es decir, que la razonabilidad refiere a actuar conforme a la razón.

¹² Artículo 17 bis de la Ley 26.592

k) Principio de progresividad:

Según Grisolia (2012), el principio de progresividad

...Establece que los beneficios del trabajador una vez obtenidos encuadran una adquisición en sentido unidireccional ascendente o dicho en otras palabras de imposibilidad regresiva. Sus derechos se amplíen progresivamente. Jamás se disminuyen. No permite retroceder en los niveles de conquistas protectorias logradas. En consecuencia es un criterio de conservación y no derogación del régimen más favorable al trabajador. (p.76)

1.4 Competencia de los tribunales de trabajo.

En cuanto a la competencia de los tribunales de trabajo, ésta resulta natural para entender en todas las causas donde se ventilan los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En este sentido, dicha competencia recae en la Justicia Nacional del Trabajo y Provincial, en donde cobran vida todos los principios generales del derecho mencionados en el acápite precedente.

Entonces, no resulta controvertido, el hecho de reclamar la indemnización tarifada que data desde que se promulgo la primera Ley de accidentes de Trabajo 9688, luego modificada por la 24.028 en el año 1991. Así mismo, en razón de la evolución histórica de la norma, en el año 1967 se introdujeron cambios mediante la reforma de la ley 17.711, que hizo modificaciones al Código Civil, aplicándose la teoría del riesgo objetivo a la responsabilidad extracontractual del art. 1113 y consagrando la responsabilidad objetiva sin límite tarifario alguno.

Entonces, cabe afirmar, que a través de diversos planteos de inconstitucionalidad se discutió en los Tribunales de la Justicia del Trabajo si era aplicable ese cambio en la legislación civil a los accidentes y enfermedades reguladas por la Ley de Accidentes de Trabajo, cuando el trabajador hacía uso del derecho de opción. Por cuanto la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo decidió que sí debía aplicarse.

Entonces, a partir de dicha modificación, todas las acciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales buscaban la protección de dicha normativa. Sin límite de tarifa alguna, buscando reparar el daño emergente y el lucro cesante. El trabajador no

debía probar la culpa del empleador ya que la responsabilidad objetiva supone que el empleador dueño y guardián de la cosa, es el responsable y en segundo lugar porque no existía tarifa alguna debiendo pagar el daño emergente y el lucro cesante. Además del daño moral regulado en el artículo 1078 de la normativa Civil.

Asimismo, es dable imaginar el terrible costo laboral que se originó agravado con la aplicación de las indexaciones como resultado de severas épocas inflacionarias y en razón de morigerar ese costo laboral, la reforma a la Ley de accidentes por la 24028 en su artículo 7mo regló que si el trabajador ejercía el derecho de opción debía hacerlo no en la Justicia del Trabajo sino en sede Civil.

Luego, se promulga la Ley 24.557, la cual ya no consagra tal opción eximiendo en su art 39 de toda responsabilidad civil al empleador, salvo que se lo demande invocando el art. 1072 de la norma civil, esto es que se pruebe el dolo del empleador. De esta manera, como es dable deducir esto dio lugar nuevamente a sendos planteos de inconstitucionalidad del art 39 y además otros que crearon las comisiones médicas, buscando ampararse en artículos de la Constitución nacional, de propiedad, de igualdad, entre otros

Es decir los trabajadores buscaban y aun lo hacen, con justa razón, que sus intereses no sean ventilados en la Justicia Civil, lo que trae aparejado un trato igualitario entre actores que fundaban su pretensión en el derecho común en defensa de los trabajadores que gozan de una tutela garantizada por los principios del derecho del trabajo. Además, por diferentes fallos, la Corte Suprema, finalmente declara inconstitucional los artículos cuestionados de la Ley 24.557.

Así, al arribar al período actual, en el que la Justicia Nacional del Trabajo es competente aún para entender en acciones fundadas en el derecho civil iniciadas con posterioridad a la vigencia de la Ley 26.773, respecto a eventos dañosos ocurridos con anterioridad a ese momento.

En tanto, los Tribunales Laborales se declaran incompetentes, ordenando la remisión de las causas a la justicia civil, es decir que para los siniestros posteriores regirá la misma competencia laboral cuando el evento dañoso encuadre en los presupuestos de responsabilidad contractual y para las acciones por infortunios laborales fundados en el derecho civil, iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 26.773, pero originados en eventos dañosos ocurridos con anterioridad a su vigencia.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil. Conforme el Art 4 de la LRT, en razón de que su art 17.2, establece la competencia en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil. En lo atinente a las provincias, la ley solo las convoca a perseguir su criterio, absteniéndose de invadir su autonomía. (Tosellu & Mariosini 2017)

Asimismo, cabe afirmar que el artículo *ut supra* no continuó la jurisprudencia del fallo “Munilla” donde la CSJN declaró competente el Fuero laboral en los juicios por infortunios del trabajo fundados en el derecho civil, obviando el art 46 de la ley 24.557. (Toselli & Mariosini 2017). Entonces, se puede afirmar que el referido artículo priva al trabajador de la aplicación de la vigente jurisprudencia de la Corte Suprema del fallo “Munilla”¹³, pronunciamiento en el cual - adhiriéndose al Luce brillante y acertado el dictamen del Procurador General de la Nación- se declaró competente al fuero laboral en los juicios por accidentes del trabajo fundados en el derecho civil. En dicho dictamen, se indicó que:

[...] tal innovación, a la fecha, es indispensable volver a decirlo, sólo ha sido preservada, en materia de riesgos, para el caso del artículo 1072 del Código Civil (v. art. 46, ap. 2° de la LRT) habiendo sido derogada en lo que atañe a las restantes hipótesis de responsabilidad civil, por lo que, estimo, subsistente aquel principio foral (art. 20, LO) e insistiendo el actor respecto de la validez de la vía por el derecho común, que la Justicia Nacional del Trabajo es la llamada a entender en esta presentación, desde que despojada la controversia de su innegable complejidad jurídica, nos encontramos frente a un infortunio suscitado en el marco de una relación de trabajo que tiene por sujeto pasivo a un empleador, en la que se reclama una reparación con amparo en disposiciones del derecho laboral y común, todo en consonancia con el citado artículo 20.¹⁴

En este orden de ideas, en el fallo “Vizotti” la Corte Suprema se pronunció respecto al deber de no dañar, como un principio de todas las ramas del derecho y que el trabajador merece preferente atención constitucional. Mientras que en el fallo “Urquiza” la Corte Suprema, a diferencia de lo anterior, convalidó la aplicación del art 17.2 de la ley 26.773 basándose en que las normas de procedimiento y jurisdicción son de orden público

¹³ CSJN. “Munilla, Gladys c/ Unity Oil S.A. s/ accidente – acción civil”. (06/ 10/ 1998).

¹⁴ CSJN. “Munilla, Gladys c/ Unity Oil S.A. s/ accidente – acción civil”. (06/ 10/ 1998).

conforme la garantía que promete el art. 18 de la CN. Fue así que ratifico la Ley 26.773 afirmando que será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil para las acciones iniciadas con fundamento en el derecho civil. (Toselli & Mariosini 2017)

De esa manera, resulta relevante hacer hincapié en quien necesita (que se lo indemnice, quien reclama, quien tiene que satisfacer su pretensión) es un trabajador y que su causa (el motivo) es laboral por lo que resultaría desacertado que litigue por el derecho común sometidas las partes ante el juez en igualdad de condiciones respecto una de la otra.

Por lo cual, aquello priva al trabajador de la función protectoria del derecho del trabajo y del principio de gratuidad que los exime de pagar tasas de justicia las intimaciones telegráficas previas a la instancia judicial. Por cuanto, el principio de irretroactividad es una regla general que el legislador puede modificar en algunas circunstancias, dictando normas retroactivas a condición de que no se afecten derechos protegidos por garantías constitucionales, es decir que implica alterar reglas y derechos adquiridos sustanciales.

El legislador con un criterio 'desprotectorio' ha dispuesto evitar que el juez del trabajo siga interviniendo en los conflictos derivados de infortunios laborales en los casos en que el trabajador ejercitare la opción por la reparación integral pero, esa disposición, sólo podría ser aplicable a los infortunios producidos después de sancionada la ley, aún con las críticas y con las limitaciones que hemos expuesto antes de ahora.

En suma, es dable decir que la jurisprudencia mayoritaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha reconocido la competencia material del fuero laboral en las acciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fundadas en el derecho civil, a pesar de que el art. 17.2 de la Ley 26.773 asigna esta competencia al fuero civil.

La Ley 26.773, en su art.17.2, prevé que las acciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales iniciadas por los trabajadores con fundamento en el derecho civil son competencia, en la Capital Federal de la Justicia Nacional en lo Civil. Sin embargo, la mayoría de las salas que componen la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo se ha pronunciado a favor de la competencia del fuero laboral para el conocimiento de estas acciones judiciales.

Las leyes de forma establecen que la competencia de los Tribunales de Trabajo es improrrogable, es decir exclusiva para los conflictos individuales de derecho entre trabajadores y empleadores derivados del contrato de trabajo. También entenderán en lo

atinente a la aplicación de las convenciones colectivas, los laudos arbitrales, entre otras cuestiones. Además, contempla casos especiales como el desalojo de un inmueble cuando fue cedido al trabajador en virtud de un contrato de trabajo.

Pero, en razón del objeto de estudio de la investigación y de las distintas idas y vueltas que se presentaron en referencia a si debían entender los Tribunales del Trabajo en las acciones derivadas de accidentes y enfermedades laborales cuando se persigue la reparación integral del daño, se puede afirmar que la competencia respecto de los infortunios laborales inicialmente fue resuelta por la Justicia Civil, lo que traía aparejado un trato igualitario entre actores que fundaban su pretensión en el derecho común con los que la fundaban en defensa de los trabajadores que gozan de una tutela garantizada por los principios del derecho del trabajo.

Por fortuna, con el transcurso del tiempo esa desigualdad fue subsanada jurisprudencialmente, resultando que la Corte Suprema la que se expidiera al respecto. No obstante, “...la Justicia Nacional del Trabajo es competente aún para entender en acciones fundadas en el derecho civil iniciadas con posterioridad a la vigencia de la Ley 26.773, respecto a eventos dañosos ocurridos con anterioridad a ese momento”¹⁵.

En tanto, para los siniestros posteriores regirá la misma competencia laboral cuando el evento dañoso encuadre en los presupuestos de responsabilidad contractual. Además, los Tribunales Laborales se declaran incompetentes ordenando la remisión de las causas a la justicia civil para las acciones por infortunios laborales fundados en el derecho civil e iniciados con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 26.773, pero originados en eventos dañosos ocurridos con anterioridad a su vigencia.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil. Conforme el Art 4 de la LRT ¹⁶

El artículo 17 de la ley *ut supra* establece la competencia en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil. Mientras que en lo atinente a las provincias, la norma solo las convoca a perseguir su criterio, absteniéndose de invadir su autonomía. (Toselli &

¹⁵ Estudio Schick (2019). Recuperado el 23/4/2019 de http://www.estudioschick.com.ar/p_58.pdf

¹⁶ Art 4. Ley 26.773. Ley de Riesgos de Trabajo. Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Mariosini 2017). Además, este artículo no continuó la jurisprudencia del fallo “Munilla”¹⁷ la CSJN declaró competente el Fuero laboral en los juicios por infortunios d el trabajo fundados en el derecho civil, obviando el art 46 de la lay 24.557. (Toselli y Mariosini 2017).

1.5 Conclusiones parciales.

En virtud de lo analizado en el apartado se puede afirmar que el derecho del trabajo cumple una función de protección para quien se encuentre en la posición más disvaliosa, como así también, establece cuáles son las pautas para distinguir los momentos en los cuales el trabajador tiene derecho a que se le paguen las prestaciones previstas legalmente, teniendo en cuenta que bajo ningún aspecto se debe vulnerar los principios garantizados a los trabajadores, los que encuentran sus raíces en el art 14 bis de la CN.

Entonces, resulta a todas luces innegable las incompatibilidades que trae a aparejada la modificación al Régimen de Riesgos del Trabajo, ya que se altera claramente la garantía del juez natural (art. 18, CN) para poner los reclamos de los trabajadores en manos de la justicia civil, por cuanto no es el fuero especializado en la materia.

En suma, por todo lo expuesto, a título de una reflexión personal, cabe afirmar que la Justicia Nacional del Trabajo es competente para entender en las acciones fundadas en el derecho civil iniciadas con posterioridad a la vigencia de la ley 26.773, respecto de eventos dañosos ocurridos con anterioridad a ese momento. Así como también regiría la misma competencia laboral, respecto de los siniestros posteriores, en la medida en que la acción judicial se encuadre en los presupuestos de la responsabilidad contractual laboral del artículo 75 y normas concordantes de la LCT.

¹⁷ CSJN. “Munilla, Gladys s/ UNITY S.A. s/ accidente-accion civil” (06/10/1998)

**CAPÍTULO 2: ¿QUE RESULTA DE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY
DE RIESGOS DE TRABAJO? ¿CUÁLES SON LAS SOLUCIONES
POSIBLES?**

2.1 Nociones Preliminares

La acción de indemnización presenta características especiales conforme a los principios del Derecho del Trabajo y por ello será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo¹⁸. Será nula toda convención que exima al empleador de responsabilidad por infortunios laborales.

Por tanto, en este apartado se indaga en la evolución legislativa desde la primera ley laboral y sus sucesivas modificaciones como consecuencia, entre otras cuestiones, de la progresiva cantidad de siniestros proporcional a la precarización laboral.

En este capítulo se analizan las normas que establecen las pautas para el cómputo de la prescripción. Aunque, si bien, no se desprende de la norma duda alguna que el plazo es de dos años, lo difícil de establecer es a partir de cuándo corre ese plazo. De esa manera, se examinan los artículos referentes a la prescripción de la Ley de Contrato de Trabajo, La ley de Riesgos 24.557 y su modificatoria, la Ley 26.773.

2.2 Evolución histórica de la ley de riesgos del trabajo en Argentina

Hacia principios del siglo XX se promulgó la Ley 9.688, en respuesta a los progresivos conflictos obreros derivados de la precarización laboral. En ese sentido, respecto al plazo y al inicio del cómputo de la prescripción, el artículo 19 establecía: “Las acciones emergentes de esta ley prescriben en el plazo de dos (2) años, para los derechohabientes desde la muerte de la víctima y, para el siniestrado, desde la toma de conocimiento de la incapacidad. Y en ese aspecto

...La toma de conocimiento de la incapacidad se produce cuando el incapacitado conoce el grado definitivo de la incapacidad, las causas laborales que la determinaron, la irreversibilidad del proceso incapacitante y ha culminado el proceso de agravamiento de la incapacidad progresiva¹⁹.

Luego, la Ley de Contrato Trabajo 24.013, sancionada el 11 de septiembre de 1974 y promulgada el 20 de septiembre de 1974, en el artículo 258 establece que

¹⁸ Art 12 Ley de Contrato de trabajo 20.744

¹⁹ Artículo 19 de la Ley 9.688

Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.²⁰

En tanto, a principios de la década del 90, el sistema se encontraba colapsado, producto del reclamo por reparación de los trabajadores ante Tribunales Laborales, víctimas de daño. Por otro lado, los empleadores se encontraban perjudicados al momento que las compañías aseguradoras resolvieron no cubrir enfermedades laborales. (Grisolía, 2009)

En el año 1996 se sanciona la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, promulgada el 3 de octubre de 1995, la que deroga la anterior Ley 9.688. Asimismo, en relación a la prescripción, el artículo 44 de la LRT señala: “Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.”²¹

La modificación a la LRT se produce en el año 2012 con la ley 26.773. Esta última no derogó el artículo 44 y establece en el tercer párrafo de su artículo 2 el momento del nacimiento del derecho: “El derecho a la reparación dineraria se computará, más allá del momento en que se determine su procedencia y alcance, desde que acaeció el evento dañoso o se determinó la relación causal adecuada de la enfermedad profesional”²². Asimismo, respecto al cómputo aclara en su artículo 4, inciso 5 que: “La prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación.”²³

2.3 Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, marco jurídico

La Ley de Contrato de Trabajo desarrolla en el Título XIII, “De la Prescripción y la Caducidad”, lo referente a prescripción.

El art 256 establece un plazo común para la prescripción liberatoria de las acciones laborales en general:

“Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con

²⁰ Art. 258 de la Ley de Empleo 24.013.

²¹ Art. 44 de la Ley 24.557.

²² Art. 2 de la Ley 26.773.

²³ Art. 4, inc. 5. Ley 26.773.

eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.”²⁴

Este plazo bianual acontece de la falta de acción o de actividad administrativa del trabajador. Al referirse a un plazo común comienza su cómputo desde el día siguiente en el que el titular goza del derecho de exigir el cumplimiento de la obligación.

Y al igual que sucede en el derecho común, habiendo transcurrido este plazo el derecho extingue la acción y se transformará en una obligación natural, que al ser de carácter moral, su cumplimiento no puede ser forzado. Además, al tratarse de una defensa, una excepción, no se declara de oficio y el momento de plantearla por el empleador será con la contestación de demanda.

Relativo a la Interrupción por causas administrativas, el art 257 reza:

“Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.”²⁵

De esta manera, se establece en este artículo que la los reclamos ante la autoridad de conciliación laboral, SECCLO en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o los Departamentos Provinciales de Trabajo y Subsecretarías de Trabajo en el ámbito provincial suspenden el curso de la prescripción por el término de 6 meses como máximo.

Cabe tener en cuenta que la reclamación en sede administrativa interrumpirá ya sea por obra del propio trabajador o por la entidad sindical que lo represente.

Referente a la prescripción de accidentes y enfermedades laborales, el art 258 de la LCT estableció que: “[...] las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima”²⁶. Mientras que en caso de muerte del trabajador las intimaciones realizadas por los causahabientes del fallecido tendrán efecto suspensivo.

²⁴ Artículo 256 de la ley 20.744

²⁵ Artículo 257 de la ley 20.744

²⁶ Artículo 258 de la Ley 20.744

La ley de Contrato de Trabajo no distingue entre acciones fundadas en ley especial o en el derecho común. (Grisolía, 2014)

El plazo establecido en este artículo coincide con el plazo prescripto en el art 44 de la ley 24.557 y el art 43 de esta ley establece que el derecho a recibir las prestaciones comienza a partir de la denuncia del accidente. Por lo que más allá de la manifestación de la sintomatología de la enfermedad, limitándonos al art 43, el plazo comienza a computarse desde la denuncia en la ART.

2.4. Ley 24.557 Marco Jurídico

La ley 24.557 previó una serie de contingencias previstas en el art 6 encuadrándolas en dos grupos centrales: a) los accidentes de trabajo que a su vez engloban los *in itinere* y b) las enfermedades profesionales enumeradas en lista cerrada por lo que para su reclamo sólo habilita su reclamo si la patología se encontraba en ella. (Toselli & Mariosini, 2017)

Las acciones prescriben conforme al art 44.1 de la LRT de la siguiente forma:

“1. Las acciones derivadas de esta ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.

2. Prescriben a los 10 (diez) años a contar desde la fecha en que debió efectuarse el pago, las acciones de los entes gestores y de los de la regulación y supervisión de esta ley, para reclamar el pago de sus acreencias”

En este sentido, la norma contempla dos situaciones distintas sin diferenciarlas por la que se torna desproporcionadamente defectuosa al momento de relacionarla con el apartado 1 del art 43- que establece que el derecho comienza a partir de la denuncia y con las reglas de la resolución 104/98 de la SRT y sus complementarias y las del art 4 de la ley 26.773 (Ackerman, 2017) Por esto, podría deducirse que en el supuesto que se encuentre vigente el vínculo laboral, el derecho a las prestaciones se tornaría imprescriptible porque no comenzaría el plazo de prescripción si no se realizó la denuncia. Y por ende el derecho no habría nacido aún. (Ackerman, 2017).

Por ello, para contar el momento inicial para el cómputo de la prescripción, no es claro al referir “desde que fue abonada o prestada”, lo conlleva la necesidad de definir en cada caso concreto cuándo la prestación resulta debida. Es decir, la exigibilidad de la obligación, se en dinero o especie

En tanto, el art 43 de la ley 24.577 establece que “1 – El derecho a recibir las prestaciones de esta ley comienza a partir de la denuncia de los hechos causantes de daños derivados del trabajo. 2 – La reglamentación determinara los requisitos de esta denuncia”

Entonces, ese artículo podría condicionar el curso de la prescripción mientras se encuentre vigente el vínculo laboral (Ackerman, 2017, p.673). Además, resulta complicada la interpretación si se condiciona el nacimiento del crédito a la denuncia, no para el comienzo del derecho sino para su computo (Ackerman, 2017).

Por ser vaga la literalidad del segundo párrafo refiriendo a cuál sería el momento para interponer esta denuncia, por lo que si nos remitimos al SRT 840/2005 Y 1604/2007 el plazo es de 48 hs. En tanto, si la obligación de la denuncia es del prestador de servicios se reduce de 48 a 24 hs. ante la ART.

Estos plazos no contemplaron el caso de trabajadores no registrados que inmediatamente conocido el accidente de trabajo o enfermedad profesional se encontrarían desamparados ante la imposibilidad de efectuar denuncia alguna.

2.5 Ley 26.773 Marco Jurídico

A diferencia de la ley 24.557 esta ley posterior tuvo como finalidad abordar integral e íntegramente el tratamiento referente a los Riesgos de Trabajo poniendo acento en la prevención. La misma expone la imperante necesidad de la reparación por daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su objetivo garantizar el acceso al trabajador a esa cobertura de forma justa y plena. (Toselli & Mariosini, 2017)

En tanto, la Ley 26.776 operó una reforma en lo referente a la prescripción los artículos 2 y 4, que agregan confusión conceptual por que advierten diversos momentos de inicio del cómputo de la misma. De esta manera, el art. 2 de la referida ley, en su tercer párrafo, establece: “[...] El derecho a la reparación dineraria se computará, más allá del

momento en que se determine su procedencia y alcance, desde que acaeció el evento dañoso o se determinó la relación causal adecuada de la enfermedad profesional.”²⁷

El art 2, podría interpretarse que el derecho surge con la producción del evento dañoso en casos de accidentes y al momento se determine el nexo de causalidad en enfermedades profesionales. (Ackerman, 2017). Y en esta línea de pensamiento, se acuerda en que esta nueva norma se limita a prestaciones dinerarias y nada modifica en materia de prestaciones en especie. En consecuencia, sería aplicable para estas últimas las reglas del 42 la de 24.557. (Ackerman, 2017)

En suma, la reforma operada por la ley 26.773 introduce en el art 4°, apartado 5, lo siguiente: “la prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación”. Y en este sentido, ocupa lugar central la notificación que deba hacer, según el caso, la ART o el empleador y la letra es clara: el cómputo comienza al día siguiente de esta notificación, la que una vez recepcionada, el damnificado podrá optar entre percibir la prestación dineraria o interponer acción por daños y perjuicios al empleador. Entonces ya no sería la denuncia a la que refiere el art 43 la que fija el inicio del cómputo ni tampoco el art 44 será el que determine el momento a partir del cual debe comenzar el curso de la prescripción.

Entonces el punto de partida del devengamiento de la prestación encuentra momentos distintos dentro de la misma norma si el art 3, párrafo 2 la determina por el evento dañoso o la relación causal adecuada al tiempo que el art 5 establece que será a partir del día siguiente de la notificación.

Podría interpretarse que la fecha de notificación es el momento que el trabajador es obligado a ejercer la opción excluyente y ejercer la acción por la que opte conforme art 3980 del Código Civil y Comercial.

2.6 Conclusiones parciales

²⁷ Tercer párrafo del artículo 2 de la Ley 26.773

En el presente capítulo hemos podido analizar la evolución legislativa y un análisis pormenorizado de la legislación laboral en materia de prescripción por accidentes y enfermedades laborales.

En primer lugar, se ha podido encontrar que en la ley de Contrato de Trabajo, nada distingue entre acciones fundadas en ley especial o en el derecho común. Establece un plazo común en su art 256, e idéntico plazo bianual en el art 258, a contar desde la determinación de la incapacidad o fallecimiento de la víctima.

A su vez, la ley de Contrato de Trabajo también contempla la interrupción por causas administrativas en su art 257 por un lapso no mayor a 6 meses.

Ahora bien analizada la ley general, procedemos al análisis de la ley especial y su correspondiente modificación, pero que no derogó la anterior.

En la ley 24.557 el plazo de prescripción está establecido en su art 44, también de dos años desde que debió ser abonada o prestada o desde el cese del vínculo laboral. Además, el art 43 establece que el derecho comienza a partir de la denuncia.

Pues bien, su reforma operada por la ley 26.773 adiciona dos momentos más para inicio del cómputo: la fecha del evento dañoso o la relación causal adecuada y además, establece que será a partir del día siguiente de la notificación.

Como conclusión en relación a la prescripción, la misma da lugar a que deban admitirse diversos momentos de inicio del cómputo de la misma. Por cuanto, el párrafo 5 del art 4 de la Ley 26.773 no derogó el art. 44 de la ley 24.557, a más de tener que considerar también el art 2° en cuanto al párrafo que refiere al momento del nacimiento del derecho (ergo y de inicio de comienzo de la prescripción), que tampoco puede ser obviado, como el mencionado el análisis del art 2° de la ley 26.773.

A modo de conclusión, para determinar cuál será la norma respecto a la prescripción, se deberá partir desde diferentes supuestos. En caso de muerte del trabajador: el cómputo de la prescripción comienza a partir del día siguiente de la notificación a cargo de la ART. Para el caso de que los causahabientes del fallecido no comunicaran el fallecimiento se aplicaría el plazo de dos años que fija el art 44, dos años desde el fallecimiento que obviamente trae aparejada el cese de la relación laboral.

Respecto a la Incapacidad permanente, si el trabajador concurrió a la Comisión Médica es claro que el cómputo de la prescripción comenzará a regir a partir del día

siguiente de la notificación. Ahora bien, para el caso que no se haya presentado el plazo aplicable sería el de dos años a partir del cese de la relación laboral. Pero si concurrió a la comisión y la denuncia es rechazada al momento que el trabajador inicia la acción judicial, la demanda interrumpiría el plazo de prescripción estuviera corriendo. (Toselli & Marionsini, 2017)

**CAPÍTULO 3: LA PRESCRIPCIÓN EN EL CÓDIGO CIVIL Y
COMERCIAL DE LA NACIÓN**

3.1 Nociones preliminares

La prescripción tiene como fundamento la necesidad que ciertos derechos sean ejercitados en determinado período de tiempo y es lo que da certeza en las relaciones jurídicas. Pero, mientras esa incertidumbre permanezca de manera ambigua estaríamos ante una inseguridad jurídica porque no puede computarse plazo alguno mientras el trabajador se encuentre impedido de accionar, no solo por desconocimiento del derecho, sino también por la falta de integración de normas.

El juez puede dispensar de la prescripción ya cumplida al titular de la acción, si dificultades de hecho o maniobras dolosas le obstaculizan temporalmente el ejercicio de la acción, y el titular hace valer sus derechos dentro de los seis meses siguientes a la cesación de los obstáculos.

Según el derogado Código de Vélez en su arts. 3948 y 3949: se definía a la prescripción *adquisitiva* como un derecho real por el que quien posee una propiedad adquiere su propiedad por continuar la posesión y la *liberatoria*, como una excepción para oponerse a una acción al momento de entablarla. La prescripción adquisitiva no adquiere ninguna relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo y en este sentido Arese (2017) sostiene que lo que interesa al Derecho del Trabajo es la liberatoria, puesto que opera como una excepción para repeler una acción, reclamo o invocación de un derecho por el solo hecho de que su titular no lo ha entablado.

Por su parte, el art 14 bis de la CN protege explícitamente los derechos de los trabajadores y por el carácter progresivo del reconocimiento de estos derechos parte de la doctrina se muestra reticente a esta supresión de derechos por el transcurso del tiempo.

Por tanto, en este capítulo se indaga en el Instituto de la prescripción en el CCyC, junto con la suspensión de 6 meses a la que se vio reducida por la reforma del mencionado Código y la Opción Civil.

3.2 Regulación Laboral en el Código Civil y Comercial de la Nación

El Código Civil y Comercial trata la prescripción de los derechos dentro del Título I del Libro Sexto que contiene “Disposiciones comunes a los derechos personales y reales”. La prescripción liberatoria, en el segundo Capítulo del Título I de este Libro Sexto.

La prescripción es un instituto del derecho común que en derecho del trabajo adquiere aristas particulares por tratarse de un derecho de orden público laboral y por perseguir la estabilidad y seguridad jurídica de las relaciones laborales. (Grisolía, 2014)

La prescripción liberatoria como medio de extinción de obligaciones acontece ante la falta de acción del trabajador por el transcurso del tiempo transformándola en una obligación natural.

El cómputo del plazo siempre se rigió por los principios del derecho civil, en consecuencia, se regía por el momento mismo del hecho, lo que coincidía con el derogado artículo del código de Vélez y el art 258 de la LCT. En este aspecto, el art 4037 del código de Vélez establecía que “...las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos años a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.”²⁸

Como vimos, el art 258 de la LCT posee idéntica redacción:

“Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.”

Conforme lo establece el Nuevo Código Civil en su art 2553 “la prescripción se opone al momento de contestar la demanda para los procesos de conocimiento”.

La nueva redacción viene a dar claridad respecto a la oportunidad procesal de interponer la prescripción. En los procesos de conocimiento, el momento será al contestar la demanda. El sistema del Código de Vélez, ordenaba a oponerla con la primera presentación. (Rivera & Medina, 2014)

Con relación al punto de partida, la reforma operada por la ley 26.773 tuvo incidencia decisiva porque conforme a ella se computará a partir del día siguiente de la notificación. Entonces ya no está relacionado con el hecho dañoso, sino con la notificación en forma posterior a la realización del trámite ante la Comisión Médica. (Toselli y Mariosini, 2017)

²⁸ Artículo 4037 del Código de Vélez

El plazo de prescripción por accidentes y enfermedades del trabajo se encuentra regulado en el art. 2562 del CCyC y establece que el mismo es de “(...) dos años. Prescriben a los dos años:...b) el reclamo de derecho común de daños derivados de accidentes y enfermedades del trabajo”²⁹

Por su naturaleza contractual se entendió que la acción entablada por quien reclama la reparación del daño por vía del derecho común estaba comprendida en el supuesto genérico de la prescripción decenal del derogado art 4023. (Rivera y Medina, 2014)

Ahora bien., el segundo párrafo del art 2561 del CCyC establece como general el plazo de tres años para los daños derivados de responsabilidad civil y especifica luego, en el inciso b del art 2562, que para los daños derivados de los infortunios laborales el plazo es de dos años. (Toselli & Mariosini, 2017). Por lo cual, puede considerarse discriminatorio hacia al trabajador o simplemente una adaptación del ordenamiento general al particular, ya que se adapta al plazo establecido en el art 258 de la LCT. Se descarta la hipótesis de trato discriminatorio o detrimento del derecho al trabajador porque las leyes especiales deben primar sobre las generales y en este caso, la general (art 2561 CCyC) se ha adaptado a la especial. (Toselli & Mariosini, 2017)

Por su parte, el art. 2533 del CCyC dispone que “las normas relativas a la prescripción no pueden ser modificadas por convención”³⁰. Refiere a la imposibilidad que tienen las partes de modificar las normas relativas a la prescripción con finalidad de renunciar a su derecho a prescribir para el futuro. (Rivera y Medina, 2014)

Esto significa que no se puede establecer por convección una ampliación o reducción del plazo de prescripción, y a su vez, como se expuso en el primer capítulo, los derechos laborales son irrenunciables por lo que tampoco se permite renunciar anticipadamente a los mismos. (Etala, 2016, citado en Rodríguez Mancini, 2016).

Por último, respecto al comienzo del cómputo el art 2554 reza: “el plazo de prescripción comienza el día que la prestación es exigible”³¹ Se considera positiva esta modificación ya que viejo Código, en su artículo 3956 se limitaba a establecer que comienzan desde la fecha del título de la obligación. Es decir, abarcaba exclusivamente las obligaciones puras.

²⁹ Artículo 2562 del Código Civil y Comercial de la Nación

³⁰ Artículo 2533 del Código Civil y Comercial de la Nación

³¹ Artículo 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación

Para computarse el término de la prescripción es necesario un punto de partida y un punto de final. El curso de la prescripción es el tiempo que transcurre ente ese punto de partida y ese punto final, sobre el que pueden impactar las consecuencias de determinados actos jurídicos que traen aparejada la suspensión o interrupción. (Rivera y Medina, 2014)

Por ello resulta trascendente establecer cuándo comienza el curso de la prescripción, en la medida que los elementos de la prescripción liberatoria son el transcurso del plazo fijado por la ley junto con la inacción del trabajador durante ese período. (Rivera y Medina)

3.3 La suspensión de la prescripción por seis meses

El art 2539 regula el efecto de la suspensión al establecer que: “la suspensión de la prescripción detiene el cómputo del tiempo por el lapso que dura pero aprovecha el período transcurrido hasta que ella comenzó”³². Además, por interpelación fehaciente establece en su art 2541 que: “el curso de la prescripción se suspende, por una sola vez, por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor o el poseedor. Esta suspensión sólo tiene efecto durante seis (6) meses”³³

El código derogado prescribía que la suspensión tenía efecto por un año o el menor termino que pudiese corresponder a la prescripción de la acción por lo que se advierte que se redujo a la mitad el plazo previsto para el mismo supuesto. (Rodríguez Mancini, 2016). Por cuanto, cabe aclarar que la suspensión de la prescripción lo que detiene es el cómputo del plazo pero aprovecha el tiempo que transcurrió previo a la suspensión (Pfister Puch, 2019). Es decir, la suspensión impide que el plazo que comenzó a correr continúe haciéndolo durante un tiempo, pero lo que ha corrido no se borra. (Toselli & Mariosini, 2017).

En tanto, Toselli & Mariosini (2017) desarrollan las dos causales previstas legalmente: la interpelación fehaciente y el pedido de mediación. En este sentido, la interpelación fehaciente ocurre cuando se intima a la ART para que se expida determinando el tipo, grado y/o porcentaje de incapacidad luego del alta médica.

³² Artículo 2539 del Código Civil y Comercial de la Nación

³³ Artículo 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación

Y al respecto de la solicitud de mediación, ésta es una de las causas contempladas para la suspensión de la prescripción, la misma la contempla el art 2542 del CCyC, se computa desde la comunicación fehaciente de la fecha de audiencia o mediación, o desde la celebración de ésta.(Pfister Puch, 2019). También, resulta importante aclarar que la suspensión por pedido de mediación no rige en el ámbito de reclamos que versen sobre la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, ya que para ese ámbito se creó el SECCLO (Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria), (Rodríguez Mancini, 2016)

3.4 Interrupción de la Prescripción

La diferencia con la suspensión es que la interrupción borra el tiempo transcurrido hasta que se verifica la causal (Toselli & Mariosini, 2017, p.356).

Los actos interruptivos tienen como característica distintiva que por regla el plazo de prescripción comienza nuevamente a partir del día siguiente de al que tiene lugar.

Aunque, actualmente se amplía el concepto en la nueva redacción del código que establece en su art 2546 “Interrupción por presentación judicial” dejando de lado el texto derogado que se limitaba a “demanda judicial”. Así mismo, el artículo 2544 del CCyC refiere a los efectos al establecer que: “el efecto es tener por no sucedido el lapso que la precede e iniciar un nuevo plazo”³⁴

La interrupción utiliza el tiempo transcurrido antes que se produzca ésta y hace iniciar un nuevo plazo. (Rivera y Medina, 2014)

El art 3998 del Código derogado no resultaba suficiente ya que establecía la interrupción pero sólo respecto a la prescripción adquisitiva. (Rivera y Medina, 2014)

En tanto, conforme a lo que sostiene el Dr. Arese, (2017) el reclamo administrativo ante Comisiones Médicas debe considerarse un efecto interruptivo de la prescripción hasta tanto hasta que el trabajador sea notificado de la resolución, que refiere el art 4 de la ley 26.773. La duración de los efectos de la interrupción permanecen hasta que deviene firme la resolución que pone fin a la cuestión, con autoridad de cosa juzgada y se tendrá por no sucedida en el caso de desistimiento de la acción o en el caso que caduque la instancia (art. 2547 CCyC)

³⁴ Artículo 2544 del Código Civil y Comercial de la Nación

3.5 La validez de la opción

Ahora bien, en caso de demanda civil contra la ART, podría no aplicarse el art 4 de la Ley 26.776 y resolverse por aplicación del art 258 de la LCT y sus correlativas del CCyC discutiendo en el caso si el legitimado en la acción civil es solo el empleador o la ART, si no demanda extrasistémicamente al empleador. En este supuesto no contemplado en el art 4 de la ley 26.773 la ART opondrá la excepción de prescripción dentro del plazo que cuenta para aceptar o rechazar la denuncia formulada por el trabajador.

La opción excluyente refiere al caso en que el trabajador percibe la indemnización correspondiente al régimen tarifado, lo que provoca que automáticamente pierda el derecho de accionar civilmente por mayores daños. Y sí a la inversa, opta por la vía civil, se verá impedido de percibir la suma prevista en el régimen especial. Lo cual resulta en una difícil decisión para trabajador, ya que en el caso que su empleador se declare insolvente, no recibirá indemnización alguna. Y si no pierde el juicio, debió esperar a la conclusión del proceso para su resarcimiento.

3.6 Conclusiones parciales

El Código Civil y Comercial introdujo cambios y modificaciones en materia de prescripción que impactan directamente en materia laboral ya que la LCT en los art 7 a 10 plasma las reglas de irrenunciabilidad, innegociabilidad, inderogabilidad e indisponibilidad de los derechos laborales de orden público. Además, se puede afirmar que las modificaciones son positivas en cuanto a la mayor precisión y claridad que brindan la nueva redacción de los conceptos, ya que respecto a la interrupción, amplía el concepto por presentación judicial.

El Código Civil y Comercial resulta llamativo el segundo párrafo del art 2561 del CCyC establece como general el plazo de tres años para los daños derivados de responsabilidad civil y específica luego, en el inciso b del art 2562, que para los daños derivados de los infortunios laborales el plazo es de dos años.

A modo de conclusión podría resultar alarmante que se contemple un lapso menor para accidentes y enfermedades laborales cuando las mismas gozan de orden público y encuentran sus raíces en el art 14 de la Constitución Nacional.

Se ha tratado también dentro del instituto de la prescripción la suspensión y la interrupción. Con la reforma del Código Velezano se advierte como aspecto negativo la reducción del plazo de suspensión de la prescripción.

En tanto, cabe señalar que en lo que hace a la acción civil, en razón de la incorporación del artículo 26.773, dicho cambio, impacta negativamente y resulta absurdo, lo que provoca que el nuevo sistema al obstruir la libre actuación del trabajador y al mantener la obligatoriedad del trámite administrativo ante Comisiones Médicas. Trabajador que puede ejercer la opción de renuncia una vez agotada la vía administrativa.

Asimismo, la ley 24.557 contemplaba el trámite obligatorio, pero no con opción de renuncia, por lo que debe considerarse un retroceso en los derechos del trabajador y una violación al principio de progresividad, ya que contradicen abiertamente los principios protectorios y de irrenunciabilidad. (Toselli & Mariosini, 2017)

CAPÍTULO 4: ¿CUÁNDO INICIA EL CÁLCULO DE LA PRESCRIPCIÓN?

4.1 Nociones Preliminares

Puesto que la normativa laboral no se propone reparar el accidente, sino las consecuencias que ha tenido sobre la capacidad laboral de la víctima, la jurisprudencia fue alejándose de la literalidad de la norma. Por lo cual, dicha jurisprudencia fue matizando esas reglas dándole preponderancia a la toma de conocimiento de la víctima y al carácter permanente del daño sufrido en relación con sus tareas.

Por cuanto, al haber analizado el marco normativo, en este apartado de la investigación cabe indagar en la jurisprudencia, ya que su importancia radica en lo vacíos legales que sientan precedentes para casos posteriores. Además, se analizan las diferentes posturas doctrinarias respecto al inicio del cómputo de la prescripción.

4.2 La manifestación invalidante, la toma de conocimiento.

En primer término, cabe aclarar que no surge de la ley el concepto de “la primera manifestación invalidante”. Jurisprudencialmente, se la identifica con el momento en el que el trabajador se ve imposibilitado a prestar las tareas. Es el momento en que el trabajador no se encuentra en condiciones de concurrir a su trabajo porque su dolencia lo invalida.

Se corresponde con el momento en que la dolencia discapacitó al obrero a los fines de determinar la responsabilidad de la Aseguradora de Trabajo lo que no coincide con la ocurrencia del siniestro.

No basta una mera sospecha requiriéndose tal como el conocimiento efectivo, pleno y cabal a los efectos de dar comienzo al curso de la prescripción (Rivera y Medina, 2014).

En el fallo “Rodas”³⁵ el Tribunal Superior definió la manifestación invalidante como el momento en que se determinó que la dolencia incapacitó o invalidó al trabajador impidiéndole continuar con sus tareas habituales precisamente por su característica de invalidante.

³⁵ CTM, “Rodas, José Natalicio c/ Mapfre Argentina A.R.T. s/ Enfermedad Accidente” (28/10/2011)

En el fallo “Saucedo”³⁶ se identificó a la primera manifestación invalidante con la determinación del porcentaje de incapacidad laboral por la Comisión Médica. Claramente, no coincide con la fecha del acaecimiento del hecho dañoso. En el fallo, el Tribunal Superior de Justicia remarcó que la manifestación invalidante, consistió en la determinación de su incapacidad. Y concluye: “resulta insoslayable que es el momento de la integración fáctica del presupuesto previsto por la norma el que determina -por un lado- "la primera manifestación invalidante" y por otro, "la ley aplicable".

Cuando las prestaciones son de pago mensual, durante el periodo de “temporalidad” y “provisionalidad” de las incapacidades totales o parciales, serán exigibles desde la primera manifestación invalidante, la que deberá coincidir con el momento de la denuncia.

Conforme el artículo 7, punto 2, de la Ley de Riesgos, la Incapacidad Laboral Temporaria, cesa (entre otros supuestos enumerados taxativamente) con el transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante.³⁷

El reclamo de derecho común de daños derivados de accidentes y enfermedades del trabajo fue incluido en la prescripción del art. 4023, estableciéndose como inicio del cómputo desde que la víctima tuvo conocimiento cierto de la incapacidad que lo afecta y su carácter de irreversible (Rivera & Medina, 2014)

Y en ese sentido, cabe mencionar al caso del Fallo Fernández³⁸ en el que una trabajadora sufrió un accidente *in itinere* el día 22 de marzo del 2000 y fue dada de alta al mes siguiente pero sus secuelas incapacitantes aparecieron recién en el año 2003. Luego, en 2004 la junta médica emite su dictamen y toma conocimiento de su incapacidad laboral permanente parcial y definitiva. Con lo cual, la actora demanda en ese momento y el tribunal admite la misma, cuatro años después del hecho generador, y no la consideró prescripta. (Toselli & Mariosini, 2017)

Entonces, en virtud de lo anterior, la Corte Suprema de Mendoza resolvió que a los fines de determinar el plazo bianual hay que tener en cuenta el conocimiento cabal y objetivo que padece una incapacidad. (Toselli & Mariosini, 2017, p.348)

³⁶ STJC, “Saucedo DARIO JAVIER C/ PROVINCIA ART S.A. Y/O Q.R.R. S/ IND. POR ACC. DE TRAB.” (13/09/2012)

³⁷ Artículo 7. Ley 24.557.

³⁸ SCJMza., Sala II, “Fernández, María Argentina c/ Provincia A.R.T. S.A.”. (07/08/2006)

4.3 El hecho generador y la relación causal adecuada

Según el pensamiento de Toselli & Mariosini (2017) “El evento dañoso generalmente coincide con la manifestación invalidante para los accidentes, no así para las enfermedades profesionales que aparentemente será cuando se determine la relación causal adecuada” (p.462). Entonces, cabe afirmar que ante la ocurrencia de un hecho minúsculo, derive en consecuencias gravísimas en la salud del empleado y en base a la literalidad de la norma derive algunos inconvenientes de interpretación ante la exigencia de que el cómputo inicia cuando acaeció el evento dañoso.

Asimismo, un golpe sin importancia ni lesiones aparentes puede desencadenar una parálisis, una enfermedad pulmonar, y hasta un sobresalto puede producir un paulatino desequilibrio mental. En este caso, el trabajador no se encontraría en condiciones legales de reclamar indemnización alguna y lo que es más alarmante, ni siquiera está en condiciones de ubicarlo en el tiempo.

En otro orden, el Dr Arese (2017) considera que entre el momento que ocurrió el hecho generador y la determinación de la relación causal es coherente con lo indicado en el art 258 de la LCT: “...a contar desde la determinación de la incapacidad” lo que autorizaría a la interpretación de la norma hacia el régimen más favorable a la víctima según el período que se tome (Arese, 2017)

En tanto, según Toselli & Mariosini (2017) resulta debatible cuándo se determina la relación causal puesto que en las enfermedades profesionales no se limitan a un hecho puntual. Sumado a esto, no se puede ignorar que ante la intervención de las Comisiones Médicas dicha determinación estará condicionada a la pericia judicial. Entonces, profundizando este supuesto la relación causal quedaría fijada con la sentencia judicial. Lo que es alarmante es que desde este análisis los hechos serían casi imprescriptibles y en contraposición de la seguridad jurídica en la que se funda el instituto.

Además, ante la imposibilidad de atenerse a la literalidad de la norma, habrá que suponer que la determinación de la causalidad podría exigir como requisito el conocimiento del trabajador, el certificado médico que especifica su patología, el dictamen de la comisión, el pericial, o la sentencia judicial. Por cuanto, en cualquier caso, cabe afirmar que este plazo se debe contar desde el conocimiento efectivo que el trabajador porta una

patología y por lo expuesto se puede considerar que el hecho generador, en ciertos casos, no responde al verdadero concepto ni a la finalidad de reparación del daño.

4.4 Alta médica

Respecto al mismo fallo “Fernández”³⁹ analizado en el acápite manifestación invalidante podría interpretarse que el plazo de prescripción debió contarse desde que dejó de ser temporaria la incapacidad y esto es a partir del “alta médica”. (Toselli & Mariosini, 2017).

Es decir, cuando se trata de una incapacidad laboral permanente parcial (o sea, de pago único) el plazo de prescripción se computa desde que el alta médica le otorga el carácter de definitiva.

El Alta Médica para Toselli y Mariosini sería el momento que determinó el nacimiento de la acción y que la prestación debió ser abonada. Pero puede ocurrir que aun habiéndole otorgado el alta médica a una persona las consecuencias incapacitantes surjan luego. Como es el caso del fallo “Romero”⁴⁰:

...a partir del hecho súbito y violento acaecido el 17/09/2001 (caída de un caballo), expresamente reconocido por la empleadora y no rechazado por la ART, el trabajador comenzó con las prestaciones médicas pertinentes y fue sometido el 1/10/2001 a una intervención quirúrgica por fractura del malar derecho, maxilar superior, fracturas de huesos propios de nariz y de órbita. El 16/12/2002 se le otorgó el alta médica sin incapacidad y vuelve a trabajar el 17 de ese mes. Estas dos circunstancias revelan que efectivamente a ese tiempo, el demandante no conocía de las consecuencias incapacitantes que le ocasionó el evento dañoso. Recién lo supo en febrero del 2005 en que, a raíz de los dolores e hinchazón del ojo y dolores de cabeza, concurrió al médico y le certificó la existencia de las secuelas invalidantes ocasionadas por el infortunio. Éste es el momento en que se consolidó el daño que originó el presente reclamo (Toselli & Mariosini, 2017, p.350)

4.5 El carácter definitivo de la incapacidad Laboral. Análisis del Fallo “Calderón”

³⁹ SCJMza., Sala II. “Fernandez, Maria Argentina c/ Provincia A.R.T. S.A.” (07/08/2006).

⁴⁰ TSJ Cba, Sala Laboral, Sent. N° 52, “Romero, Isidro del Carmen c/ ASOCIART A.R.T. S.A.- Ordinario-Enfermedad Accidente”. (29/05/2014).

El fallo “Calderón”⁴¹ sentó precedentes por tomar como inicio del cómputo de la prescripción el carácter definitivo de la incapacidad laboral. En razón de que la actora sufrió un accidente laboral el 14 de junio del 2000. En 2003, tuvo el alta médica y se determinó su incapacidad. Ya que, el plazo bianual teniendo como punto de partida el acaecimiento del evento dañoso habría prescrito. En este sentido, la CSJN remarcó:

...Es por ello que entiendo que los jueces no pudieron tampoco dejar de atender los argumentos de la recurrente cuando señaló que si el objeto del reclamo nunca pudo ser exigido antes de la declaración del carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente, resultaba razonable que se aplique la norma vigente al momento que es exigible dicho crédito para su cobro.⁴²

Señala la Corte que para que surja la obligatoriedad de las prestaciones debe adquirir el carácter de “definitividad”, de modo que hasta tanto la incapacidad adquiriera ese status la aseguradora no tendrá obligación de abonarla.

Es decir, el derecho es exigible cuando es declarado el carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente y no con su primera manifestación invalidante.

Remarco, el accidente se denunció el 14 de junio del 2000 y fue esa fecha que se había fijado como manifestación invalidante. Sin embargo, lo que planteó la actora es que en ese momento no era posible exigir el cumplimiento de las prestaciones dinerarias debido a que la ley condiciona el pago al momento en que es declarado el carácter definitivo de la incapacidad, lo que aconteció el 26 de julio de 2001. En suma, en este período regía el incremento de las indemnizaciones previstas por el decreto 1278/00.

La importancia radica en que el fallo que impone el pago de una indemnización laboral sólo declara el derecho que lo funda pero la compensación económica debe determinarse conforme a la ley vigente cuando ese derecho se concreta y la demanda se fundó en el decreto que estableció nuevos montos indemnizatorios. Entonces, habiendo la actora señalado que nunca pudo ser exigido antes de la declaración definitiva, resulta lógico que se aplique la norma vigente al momento que es exigible su crédito.

La Corte a su vez expresó de manera clara que la misión del juez reside en indagar la ley conforme a su verdadero alcance, aunque conlleve alejarse de la literalidad de la

⁴¹ CSJN. "Calderón, Celia M. c/ Asociart ART S.A s/ accidente". (29/4/2014).

⁴² CSJN. "Calderón, Celia M. c/ Asociart ART S.A s/ accidente". (29/4/2014).

norma, eligiendo la que favorezca al trabajador y no la interpretación que dificulte los fines perseguidos por la norma. (Arese, 2017)

4.6 Conclusiones parciales

En virtud del análisis de las normas y del instituto de la prescripción, para finalizar, en este capítulo se indaga en las diferentes posturas doctrinarias y jurisprudenciales que difieren respecto a cuándo sería el punto de partida para el inicio del cómputo. Y en este sentido, resulta menester reflexionar acerca de que la manifestación invalidante resulta protagonista en las enfermedades progresivas, por lo que es positivo la decisión de la jurisprudencia de alejarse de la literalidad de la norma para establecer el inicio del cómputo de la prescripción y de esta manera no privar al trabajador a percibir su indemnización.

Asimismo, se puede afirmar que la relación causal también resulta trascendente. Puesto que, sin dudas la ley no puede limitarse al acontecimiento del siniestro sin contemplar en lo que deriva ese hecho generador.

En tanto, respecto al Fallo Calderón resulta razonable la sentencia de la Corte teniendo en cuenta que el Art 9 de la LRT establece que la incapacidad tendrá carácter provisorio por 36 meses, pudiendo extenderse por 24 meses más. La incapacidad laboral transitoria cesará por el alta médica o la determinación el carácter definitivo de la incapacidad. También, el art. 14 establece como condición a percibir la indemnización, la declaración del carácter definitivo de la incapacidad.

Es necesario concluir, bajo estos diferentes supuestos que resulta imposible que el plazo de prescripción sea de solo 2 años cuando surge a las claras que ese plazo deviene extendido según estas circunstancias contempladas.

Por último, como corolario de este apartado, cabe considerar un avance en los derechos del trabajador el hecho de que el juez amplíe su criterio en razón al siniestro, permitiéndose discernir integralmente y más allá de la norma.

Conclusiones Finales

En el presente trabajo se ha intentado dilucidar cuándo inicia el cómputo del plazo bienal de prescripción en accidentes laborales y enfermedades profesionales. Entonces, en virtud del análisis de las normas que rigen la prescripción, queda claro que existen varios supuestos no contemplados en ellas. Por lo que deviene impropio atenerse a la literalidad de las mismas.

Además, la reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo, de cierta manera, complicó más aún la cuestión del inicio del cómputo. Ya que, como siempre ocurre en estos casos, los planteamientos en los estrados llevaron a la jurisprudencia a expedirse para dar más certeza y seguridad. No obstante, entre otras cuestiones, se ha logrado delimitar en qué casos y bajo qué circunstancias se puede tomar como punto de partida la toma cabal y objetiva de conocimiento de la víctima y la manifestación invalidante.

Como manifestación invalidante se concluye en definirla como la dolencia que discapacita al obrero a prestar tareas lo que no siempre coincide con la fecha del acaecimiento del evento dañoso ni tampoco con la fecha de denuncia del siniestro que exige la Ley de Riesgos de Trabajo.

A su vez el hecho generador podría coincidir o no con el evento dañoso si nos referimos a accidentes laborales. Lo que más alarma es que en las enfermedades profesionales es complicado ubicarlas en el tiempo por su carácter de progresivas y por ello no podemos limitarlas en todos los casos a una fecha o un hecho puntual sino que será cuando se determine su relación causal adecuada.

Analizamos como otro momento de nacimiento de la acción Alta Médica hipótesis que se descarta sin dudar ya que puede ocurrir que las consecuencias incapacitantes surjan después de ésta como lo hemos comprobado con el fallo Romero.

Por ende, se puede afirmar que en cualquier caso, habrá que tomar como punto de partida para el cómputo de la prescripción, la fecha que determinó el carácter definitivo de la incapacidad laboral permanente. Así mismo, se ha podido observar lo incongruente que resulta someter al trabajador a optar de modo excluyente entre la indemnización tarifada contemplada en la Ley de Riesgos de Trabajo y la reparación integral que brinda el Derecho Civil.

De esa manera, resulta alarmante, que si el trabajador opta por ser reparado integralmente, se vea sometido a las reglas de juego de una acción civil, renunciando así a los principios del Derecho Laboral, todos ellos proclamados a su favor y compensando su situación disvaliosa.

Los distintos plazos de las distintas normas traen más confusión que certeza, más aún, no puede permitirse que una reforma a una ley especial y posterior restrinja los derechos del accidentado. Porque, resulta confuso que puede iniciarse el cómputo de un plazo determinado, en este caso bienal, cuando no hay certeza qué es lo que debe reclamarse.

Por cuanto, en razón del problema de la investigación, si la legislación vigente vulnera el derecho del trabajador al reclamo en un accidente laboral, se confirma la hipótesis planteada de que el cómputo del plazo de prescripción por accidentes y enfermedades inculpables evidencia que existen artículos en el digesto laboral que vulneran los principios garantizados a los trabajadores. Estamos ante el convencimiento de la necesidad de integrar esas normas aun sin derogar una u otra siempre respetando y los principios del Derecho del trabajo garantizados a los trabajadores que encuentran sus raíces en el art 14 bis de la Constitución Nacional.

Por lo cual, se proponen reformas en ese sentido para brindar la seguridad jurídica necesaria que evite el peligro de desamparo para el trabajador que se advierte al presente y de ahí el presente trabajo.

Y esta propuesta de integración deberá ser respetando de manera insoslayable los principios del Derecho del Trabajo siempre con conclusiones más benignas al trabajador dañado, razón de ser de este derecho especial que encuentra siempre sus bases en el art 14 de la Constitución Nacional.

Bibliografía

Doctrina

- Akerman, M. E. (2017) *Ley de riesgos de Trabajo comentada y concordada*, Santa fé: Rubinzal- Culzoni.
- Arese, C. (2017) *Código Civil y Comercial y Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Danhke, G. L (1989) *Investigación y Comunicación*. México: Mc Graw Hill
- Del Bono, Carlos M., *Características generales de la ley 24.557 (completar)*
- Etala, C. A. (2016) *La prescripción y la caducidad en el Código Civil y Comercial de la Nación y el derecho del trabajo. Cáp. XII*. En Rodríguez Mancini, J. (2016) *Código Civil y Comercial y su proyección en el derecho del trabajo*. Buenos Aires: La Ley.
- Formaro, J. J. (2008). *Juicio por accidentes y enfermedades del trabajo*: Buenos Aires: Hammurabi.
- Grisolía J. A. (2012). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolía J. A. (2009). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.
- Grisolía, J. A. y Ahuad, E. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo*. 5° Edición. Buenos Aires: Editorial Estudio
- Hernández Sampieri, Fernández Collado C. y Baptista Lucio P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta Edición). México: McGraw
- Krotoschin, E. (1979). *Manual de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Martínez Vivot J. J. (1994). *Elementos del Derecho y de la seguridad social*. Buenos Aires: Astrea.
- Maza, Miguel A., *Manual básico sobre la Ley de Riesgos del Trabajo*, Universidad, Buenos Aires, 2001.

- Pfister Puch, A. (2019) El código civil y comercial argentino y las relaciones laborales. Prescripción y caducidad. Publicado en *RDLSS 2019-3, 227*. Cita online: *AP/DOC/953/2018*
- Pozo D.J. (1996). *Los accidentes de trabajo*. Tomo IV, Libro Noveno. En Deveali, M. L. (1996). *Tratado del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.
- Rivera, J. C. y Medina, G. (2014). *Código Civil y Comercial Comentado*. Tomo VI, (Arts. 2277 a 2531). Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Toselli, C. A. y Marionsini, M. A. (2017). *Régimen integral de reparación de los infortunios del trabajo*. Córdoba: Alveroni Ediciones.

Legislación

- Código Civil y Comercial de la Nación.
- Constitución Nacional.
- Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley de Riesgos de Trabajo

Jurisprudencia

- CFed-Rosario. Sala B. “Lengert Adolfo c/ Somisa y otras/ reclamos varios-enfermedad accidente”. (16/02/2017). Recuperado el 30/09/2018 de: <https://ar.vlex.com/vid/lengert-adolfo-c-somisa-666542333>
- CSJN. "Calderón, Celia M. c/ Asociart ART S.A s/ accidente". (29/4/2014). Recuperado el 30/09/2018 de: http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1567/holo21_vi_143_152.pdf
- CSJN, “Munilla, Gladys c/ Unity Oil S.A. s/ accidente – acción civil”. (06/ 10/ 1998). Recuperado el 19/10/2018 de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/fallos/buscar.html>
- CSJN, “Urquiza, Juan Carlos c/ Provincia ART S.A. s/ daños y perjuicios (accidente de trabajo) (11/12/2014)". Recuperado el 19/10/2018 de:

<http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=4505101&cache=1540489298101>

- CT-Mendoza, Rodas, José Natalicio c/ Mapfre Argentina A.R.T. S/ Enfermedad Accidente (28/10/2011). Recuperado el 24/05/2019 de: <http://www.saij.gob.ar/camara-trabajo-local-mendoza-rodas-jose-natalio-mapfre-argentina-art-sa-enfermedad-accidente-fa11981383-2011-10-28/123456789-383-1891-1ots-eupmocsollaf>