

2009-06-29 18:49:50

La cantidad de juicios laborales que se inician con motivo de la ocurrencia accidentes de trabajo y enfermedades profesionales crece año a año. Según los datos publicados por la Unión Argentina de Aseguradores de Riesgos del Trabajo ([www.uart.org.ar](http://www.uart.org.ar)), se espera que para el año 2009 la cantidad de juicios laborales por estos motivos ascienda a un total de 46.148 pleitos frente a los 27.170 del año 2008 y a los 3.878 del año 2004, es decir hace apenas un lustro .

Actualmente dentro del Sistema de Riesgos del Trabajo (al mes de enero de 2009 según datos publicados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo – SRT) se encuentran asegurados un total de 764.287 empleadores y la cantidad de trabajadores cubiertos es de 7.773.727, siempre hablando de aquellos que se encuentran dentro de la economía formal del país.

Una pregunta que nos podemos formular es si la cantidad de juicios que se prevén para el año 2009 es mucha o es poca. La respuesta variará según sea el parámetro contra el cual la comparemos.

Si lo hacemos contra la cantidad de accidentes de trabajo que hay por año podríamos decir que no llega al 7,5 % sobre el total de damnificados en el año 2006 con lo cual ese porcentaje podría ser considerado como bajo; demás está decir que podríamos encontrar un resultado diametralmente opuesto comparando contra otro factor como ser el número de pleitos que se iniciaban en el año 2004.

Otra manera de observar este fenómeno referido al incremento de la litigiosidad es a través de la curva de variación de la cantidad de juicios laborales por accidentes de trabajo por cada 10.000 trabajadores (ver Gráfico Nº 2). Fuente: UART

Frente a esta realidad, lo importante para un empleador sería poder conocer la conveniencia o no de asumir (o no) el costo de una demanda judicial o bien decidir que lo mas conveniente es llegar a un arreglo con el accidentado y evitar una serie de costos que, inevitablemente, deben de agregarse al valor establecido como definitivo en la sentencia.

Tal vez, lo primero que se debería conocer es la diferencia conceptual que se tiene acerca de la “reparación” de los accidentes de trabajo desde el punto de vista de la Ley sobre Riesgos del Trabajo y el criterio de “reparación integral” el cual es aplicado por la Justicia Laboral.

Esta última considera como criterio de resarcimiento que si el empleador es encontrado como culpable debe pagar a su trabajador una indemnización que sea de tipo global, total y no parcial como lo hace la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT). A este resarcimiento tal como lo aplica la Justicia del Trabajo la denomina: “Reparación Integral del daño”.

De esta manera, la determinación del monto a pagar no puede estar sujeto a esquemas rígidos ni a fórmulas aritméticas uniformes, debiendo considerarse cada caso una serie de situaciones no contempladas por la LRT y en especial debe determinarse prudencialmente el importe del daño resarcible ponderando la incidencia de las circunstancias particulares del accidentado laboral o bien del enfermo profesional.

Para los Jueces cobra vida el principio del “alterum non laedere” (no perjudicar a los demás) establecido en el art.19 de la Constitución Nacional por el cual se establece que cuando no sea posible el restablecimiento de la situación anterior a la violación del derecho que corresponda, se impone una “indemnización justa” e íntegra; su naturaleza y su monto dependen del daño ocasionado en los planos material e inmaterial. No se trata sólo del daño moral, sino también de reparar la pérdida de chance, cuando el accidente ha privado al trabajador de la posibilidad de ascender en su carrera.

En este aspecto alguno de los factores que se consideran para la fijación del monto del resarcimiento son: la edad de la víctima, su estado civil (casado, separado, juntado, etc.), la existencia o no de hijos, sus edades, sus gastos en alimentación, la edad de los mismos; años faltantes para finalizar su vida laboral (edad jubilatoria), pérdida de chance a consecuencia de su incapacidad / fallecimiento, lucro cesante, daño moral, daño psíquico, etc.

Gran parte de estos puntos no están considerados en la indemnización prevista por la Ley sobre Riesgos del Trabajo, de modo que en la valuación económica de los mismos radica la diferencia del “quantum” indemnizatorio entre la aplicación de la LRT y el criterio adoptado por la Justicia.

## **2.- LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 1.113 DEL CÓDIGO CIVIL EN LOS PLEITOS LABORALES POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Es justamente el art. 1.113 del Código Civil el invocado por los damnificados en los pleitos laborales para reclamar un resarcimiento a consecuencia de los daños sufridos por la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A través de su aplicación se busca obtener una indemnización justa según sus reclamos. Pero ¿qué dice este artículo del Código Civil?

Art. 1113:

“La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado.

En los supuestos de daños causados con las cosas, el dueño o guardián, para eximirse de responsabilidad, deberá demostrar que de su parte no hubo culpa; pero si el daño hubiere sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, sólo se eximirá total o parcialmente de responsabilidad acreditando la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder. (Párrafo agregado por Ley 17.711)

Si la cosa hubiese sido usada contra la voluntad expresa o presunta del dueño o guardián, no será responsable.”

¿Cuál es el origen de la aplicación de este artículo?

Hace algo más de 40 años se sancionó la Ley Nº 17.711 por la que se introdujo una reforma al Código Civil a través de la que se denominó la “Reforma Borda” (dado que el Dr. Guillermo Borda era Ministro de la Corte Suprema de Justicia de ese entonces). Esta Ley entró en vigencia a partir del 01/07/1968.

A través del fallo plenario Nº 169 la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo (Accidente de trabajo – Acción de Derecho Común – Norma Aplicable) con la Sala en Pleno en el caso “Alegre, Cornelio C/ Manufactura Algodonera Argentina” (Recurso Nº 35613) de fecha 14/10/1971 se aplicó por primera vez en la Justicia del Trabajo los contenidos del art. 1.113 del Código Civil. En este aspecto, el plenario de la Cámara sentenció que:

“En caso de haberse optado por la acción de derecho común a que se refiere el art. 17 de la

ley 9688, es aplicable el art. 1113 del Código Civil - modificado por la ley 17711 - PUBLICADO: LL. 144-380 - DT 1972-24

Es, por lo tanto, desde ese momento que este artículo del Código Civil es utilizado por la Justicia Laboral para establecer y calcular el Resarcimiento Integral por el daño que un accidente de trabajo o una enfermedad profesional causen a un trabajador.

### **3.- ALGUNAS CONSIDERACIONES QUE UN EMPLEADOR DEBERÍA ANALIZAR COMO PASO PREVIO A DECIDIR SI ASUME O NO IR UN PLEITO LABORAL POR UN ACCIDENTE DE TRABAJO**

Si bien lo primero que se analiza en un pleito laboral por accidente de trabajo o por enfermedad profesional es el monto que se reclama como resarcimiento, existen una serie de ítems que todo empleador debería considerar como paso previo a decidir acerca la conveniencia o no de asumir un pleito judicial por estos motivos. Analicemos cuáles son estos:

#### **a) PRESUNCIÓN DE CULPA DEL EMPLEADOR**

El empleador debería saber que a diferencia del criterio que aplica la Justicia Civil cuando se demanda a un tercero por el contenido de artículo 113 del CC, en este fuero es el damnificado (el trabajador) el que debe probar que el daño sufrido es culpa del que lo ocasionare (el empleador).

En cambio en la Justicia Laboral, se presupone la culpabilidad del empleador y será éste (y no el trabajador) el que debe probar su inocencia.

Es ésta la diferencia más importante que se presenta a la hora de reclamar por uno o por otro fuero por parte de un damnificado.

#### **b) DURACIÓN DEL PLEITO**

La segunda consideración a tener en cuenta es la duración del pleito laboral. En este aspecto y salvo que se arribe a una conciliación en forma previa al fallo del Juez, debe saberse que la misma variará en función de diversos factores tales como: número de partes intervinientes, testigos, pericias solicitadas, tiempos procesales, impugnaciones, audiencias, cantidad de trabajo del juzgado, impulso de las partes, fijación de incapacidades, antecedentes, etc.

No obstante ello, es difícil que para la obtención de un fallo en primera instancia se tarde menos de 2 años, en general este lapso puede ubicarse entre los dos (2) y los tres (3) años o algo más; una vez finalizada esta etapa, llegarán las apelaciones de la o de las partes vencidas y de los peritos. En el caso de estos últimos, lo harán en relación al monto de sus honorarios profesionales determinados por el Juez de grado.

Una vez llegada la acción a la alzada es decir a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ésta ratificará o no, total o parcialmente la sentencia, pudiendo revocar la misma, ratificarla, aumentar o disminuir el monto indemnizatorio haciendo lo propio con los honorarios de los letrados de las partes y con los correspondientes a los peritos intervinientes. El plazo promedio de esta instancia se ubica en torno a un (1) año o algo menos.

Es decir que como tiempo total de un pleito en la Justicia del Trabajo se debe considerar un período de entre 3 y 5 años desde la fecha de inicio de la demanda.

### c) MEDIOS QUE DISPONE EL EMPLEADOR PARA PROBAR SU INOCENCIA FRENTE AL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es importante que el empleador considere también cuáles son, en forma cierta, los medios probatorios que dispone para avalar la veracidad de lo que responderá a través de la contestación de la demanda.

Por ejemplo, en caso de un accidente de trabajo (no se incluye ni los ocurridos por la ocasión del trabajo ni los "in itinere") tendrá que considerar ciertos elementos para después tomar una decisión.

Alguno de estos elementos deben ser: ¿se hizo la investigación del accidente enfermedad del trabajo en el momento de su ocurrencia?, ¿cuáles fueron sus resultados?, ¿quién realizó esta investigación?, ¿existe culpa de empleador?, ¿fue culpa del trabajador? etc.; de tratarse de una enfermedad profesional ¿se hicieron los exámenes médicos periódicos conforme a los riesgos?, ¿cuáles fueron los resultados? ¿se notificó al trabajador? ¿cumplió la ART con sus obligaciones en este tema?; ¿se determinaron los agentes de riesgos?, etc.

Cuántas mayores sean las respuestas a estas preguntas en el sentido que beneficien al empleador, mayores serán las posibilidades de éxito.

### d) COMPOSICIÓN DEL MONTO INDEMNIZATORIO PURO

En general lo que se suele reclamar en este tipo de pleitos es un mayor porcentaje de incapacidad que el determinado por la ART o por la Comisión Médica y por ende una mayor suma indemnizatoria. Sobre este valor se deben agregar variables que no están cuantificadas en la LRT tales como daño moral, daño psíquico, expectativas de vida, categoría profesional del trabajador, etc.

De esta manera a la indemnización pura se le debe adicionar un porcentaje que suele encontrarse, en promedio, entre un 20% y un 25% sobre dicho monto puro del resarcimiento solicitado por el actor.

Evidentemente, hay que considerar los montos que de la aplicación de estos surge como nuevo valor del resarcimiento.

### e) FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA – FECHA DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE – CALCULO DE INTERESES (TASA ACTIVA DEL BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA)

Otro aspecto a considerar está relacionado con el tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y la fecha de la sentencia definitiva. Es por ello que también debe considerarse que una vez fijado el quantum resarcitorio se debe agregar al mismo, el cálculo de los intereses por el plazo transcurrido entre el momento de ocurrencia del evento dañoso y la fecha de la sentencia (normalmente la de la Cámara de Apelaciones del Trabajo).

Es erróneo suponer que estos intereses se calculan desde la fecha de inicio de la demanda. Normalmente la tasa de interés a aplicar por los Juzgados Nacionales de Primera Instancia se basa en la tasa activa del Banco Nación.

Este nuevo valor económico también debe agregarse a los números que se venían obteniendo en puntos anteriores.

## f) COSTAS DEL PLEITO

Uno de los temas más importantes a analizar son las costas del pleito, las cuales deben ser asumidas la o las partes que resulten vencidas en el mismo. Éstas están conformadas por distintos aspectos tales como los honorarios, la tasa de justicia, gastos a cargo de los peritos, etc.

Respecto de los honorarios en general, estos deben ser divididos en los correspondientes a los de primera instancia y los de segunda instancia.

En la primera instancia, los mismos abarcan los correspondientes a los letrados patrocinantes (abogados de cada parte interviniente) teniendo presente que cuántas más partes ingresen al pleito mayor será la cantidad de letrados dentro del mismo y los honorarios de los auxiliares de la justicia o sea los peritos (calígrafo, médico, ingeniero, contador, etc.)

Los honorarios profesionales se establecen como un porcentaje a aplicar sobre la sentencia definitiva, que tal como ya se señalara, normalmente se trata de la sentencia de Cámara.

En la primera etapa, es decir en la sentencia que emite el Juez de Primera Instancia los honorarios poseen en promedio los siguientes porcentajes:

- Letrados en función de la parte a que representan: 12% a 18% cada uno
- Peritos: 4% a 8% en promedio cada uno

En la segunda instancia es decir tras el fallo de Juez de grado, se deben considerar solamente los honorarios de los letrados que apelan la sentencia.

Para esta etapa, los honorarios se suelen fijar entre un 15% y un 25% de los honorarios fijados en la primera instancia.

Finalmente, resta adicionar la Tasa de Justicia la cual es actualmente del 3% aplicado a la sentencia.

## **4.- CÁLCULO DE UNA INDEMNIZACIÓN EN UN JUICIO LABORAL**

Para ello tomaremos un par de ejemplos a efectos de visualizar esta operatoria y sus resultados.

### **EJEMPLO 1 – FALLO DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES – DICIEMBRE 2008**

Se trata de un trabajador de 31 años que a consecuencia de un accidente de trabajo (explosión de un tambor plástico con una capacidad 200 l mediante su limpieza con tolueno) sufre graves quemaduras de del tipo AB y B, grupo 4 sobre el 51% de su cuerpo (rostro, cuello, las 4 extremidades y parte del tronco); es internado durante 3,5 meses en el Instituto del Quemado de Capital Federal, siendo sometido a cirugías plásticas y reparadoras en 6 oportunidades además de recibir tratamientos de fisiokinoterapia y asistencia psicológica. La comisión médica dictaminó un 100% de incapacidad.

El accidente de trabajo se produjo el 22/08/00; la demanda fue presentada el 22/04/05 y el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tuvo lugar el 29/12/08.

Período transcurrido entre el accidente de trabajo y el fallo de la Cámara: 8 años y 4 meses  
Período transcurrido entre la fecha de inicio de la demanda y el fallo de Cámara: 3 años y 11 meses

El resarcimiento reclamado por el trabajador fue de \$ 360.000.- más \$ 120.000.- en concepto de daño moral y daño psíquico, es decir que el total del reclamo fue de \$ 480.000.-

Como puede observarse frente al monto original reclamado (\$ 480.000.-) y tras casi cuatro (4) años de pleito, la demandada (la empresa) termina perdiendo el mismo y es condenada a pagar un monto total de \$ 2.213.58,49 el cual es un 461% mayor que el exigido por el actor al inicio de su demanda.

Una vez efectuada la liquidación por el Juzgado de grado, se procede a notificar la misma a todos los intervinientes y la demandada tiene cinco (5) días hábiles para depositar en la cuenta bancaria del Juzgado el total de la suma fijada por la Justicia.

## EJEMPLO 2 – FALLO DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES – SEPTIEMBRE 2007

Se trata de un trabajador que pierde los dedos mayor y anular de su mano derecha a consecuencia de un accidente de trabajo. El accidente de trabajo se produjo el 15/11/02; la demanda fue presentada en el mes de marzo del año 2005 y el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo tuvo lugar el 14/09/07.

Período transcurrido entre el accidente de trabajo y el fallo de la Cámara: 4 años y 10 meses.

Período transcurrido entre la fecha de inicio de la demanda y el fallo de Cámara: 2 años y 6 meses.

Capital de condena histórico \$ 40.788,52  
Int. Tasa act. desde el 15/11/02 al 14/09/07 = 100,94% \$ 41.171,93  
TOTAL \$ 81.960,45

## COSTAS DE AMBAS INSTANCIAS

Honorarios actora (14%) \$ 11.474,46  
Honorarios actora 2ª Inst. (25% s/ 1ª Inst.) \$ 2.868,61  
Honorarios actora por Rec. Ext. Corte Suprema. de Justicia \$ 500,00  
TOTAL \$ 14.843,07

Honorarios demandada (12%) \$ 9.835,25  
Honorarios demandada 2ª Inst. (25% s/ 1ª Inst.) \$ 2.458,81  
Honorarios demandada por Rec. Ext. Corte Suprema. de Justicia \$ 500,00  
TOTAL \$ 12.794,06

Honorarios Perito Contador (5%) \$ 4.098,02  
Honorarios Perito Ingeniero (5%) \$ 4.098,02  
Honorarios Perito Médico (5%) \$ 4.098,02  
Honorarios Perito Psicólogo \$ 4.098,02  
TOTAL \$ 16.392,08

Tasa de Justicia (3%) \$ 2.458,81  
 TOTAL \$ 2.458,81

TOTAL GENERAL \$ 128.448,47

Al igual que en ejemplo 1 frente al monto original reclamado (\$ 40.788,52.-) y tras dos años y seis meses de pleito, la demandada (la empresa) termina perdiendo el mismo y con una condena cuyo monto total es un 315% mayor que el exigido por el actor al momento de presentar su demanda (\$ 128.448,47).

Como en todo proceso judicial, el plazo para depositar en la cuenta del Juzgado el monto fallado es de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de notificación de la liquidación.

## 5.- OTRA FORMA DE CÁLCULO - LA FORMULA VUOTTO

Una fórmula, no obligatoria para los jueces, frecuentemente utilizada por los letrados patrocinantes de los damnificados por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, para calcular el monto a reclamar como resarcimiento la denominada "Fórmula Vuotto"; también algunos juzgados para la utilizan para determinar las indemnizaciones.

La fórmula "Vuotto" surge a partir de un cálculo matemático; la misma data del año 1978, cuando la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – en el caso "Vuotto c/ AEG Telefunken Argentina SAIC"- resolvió condenar a la empresa por el fallecimiento de un empleado a pagar a los herederos una suma anual remuneratoria a la que se le aplicó intereses.

Según la Sala III el monto resarcitorio que se debe pagar al accidentado surge de efectuar el siguiente razonamiento:

"El monto resarcitorio a pagar es el capital que el accidentado debe recibir para que puesto a una tasa del 6% anual, le permita retirar mensualmente un importe equivalente a la diferencia de sueldo que le puede ocasionar su % de incapacidad y durante el tiempo de vida útil que media hasta el momento de jubilarse. En ese momento quedaría agotado el capital por los retiros efectuados".

Al valor obtenido por la fórmula debe adicionarse un porcentaje inherente al daño moral el cual se ubica generalmente en torno a un 20%.

### CÓMO SE CALCULA

Veamos seguidamente la fórmula Vuotto:

$$1) C = a (1 - Vn) \times 1/i$$

C: Capital a recibir

a: Sueldo anualizado incluyendo aguinaldo

Vn: Valor actual

n: Cantidad de años desde la fecha de accidente hasta el cese o el momento de jubilación

i: Tasa de interés que en la fórmula es el 6%

Donde:

$$2) V_n: 1 / (1+i)^n$$

El valor  $V_n$  se obtiene de la Tabla de Valor Actual a intereses compuestos.

Reemplazando 2) en 1)

$$C = a (1 - 1 / (1+i)^n) \times 1/i$$

## EJEMPLO

Se trata de un trabajador que percibe una remuneración mensual de \$ 1.000.- y que al momento de sufrir el accidente de trabajo tenía 32 años de edad y quedando con una incapacidad laboral del 50%.

## DATOS DEL EJEMPLO

Sueldo: \$ 1.000.-

Tasa de interés anual: 6% - (0,06) -surge del criterio adoptado por la Sala III en su momento

Edad al momento del accidente: 32 años

Porcentaje de Incapacidad: 50% - (0,50)

Cantidad de años para jubilarse: 65 - 32 = 33 años

$$C = a (1 - 1 / (1+i)^n) \times 1/i$$

$$C = (1000 \times 13) \times (1 - 0,146186 \times 1 / 0,06) \times 1 / 0,50$$

$$C = 13.000 \times 0,853814 \times 16,666667 \times 0,50$$

$$C = 184.993,03 \times 0,50$$

$$C = 92.496,52$$

$$\text{Daño Moral (20\%)} \quad 18.499,30$$

$$\text{TOTAL} \quad 110.995,82$$

Sintéticamente:

$$\text{Sueldo} \times 13 \times (1 - \text{Valor actual}) \times 16,666667 \times \% \text{ de incapacidad}$$

## 6 - VUOTTO VERSUS LA LEY SOBRE RIESGOS DEL TRABAJO

Conforme esta fórmula, se han efectuado diversos estudios acerca de cuándo conviene accionar por una vía (la civil a través de la utilización de esta fórmula) o por la otra (la LRT). El resultado ha sido el siguiente:

a) Para INCAPACIDADES MENORES AL 50%

Para edades comprendidas entre 20 y 55 años, para todos los % de incapacidad y para todos los sueldos la acción civil da entre un 13% y un 117% más que la LRT.

b) Para INCAPACIDADES COMPRENDIDAS ENTRE EL 50% Y EL 65%

En este supuesto la comparación se divide en dos (2) partes: entre 50% y 60% y entre 60% y 65%.

Para el primer supuesto, es decir para incapacidades de entre un 50% y un 60% y para todos los tramos y edades comprendidas entre 18 y 65 años y siempre que el sueldo fuera menor de \$ 2000.- la LRT es superior entre un 17% y un 30% a la acción civil. La salvedad es que en la actualidad el sueldo promedio es superior a esa suma.

En los casos de incapacidades que iban del 60% y se acercaban al 65% y para edades comprendidas entre los 20 y 40 años, pero con sueldos mayores a los \$ 2000.- la acción civil daba más que la LRT en un 20% y un 25%.

c) Para INCAPACIDADES MAYORES AL 65%

Para todos los porcentajes de incapacidad, para todas las edades y con sueldos inferiores a los \$ 2000.- la LRT es más alta que la acción civil. Actualmente los salarios promedios superan los \$ 2-000.-

Cuando la incapacidad supera el 70%, con una edad menor a los 40 años y con un sueldo mayor a \$ 2500.- la acción civil es mejor que la LRT entre un 20% y un 40%. El problema es que acá la LRT aplica el tope de \$ 180.000.-

d) Para los casos de FALLECIMIENTO

En los casos en que la persona que falleciera tuviera entre 30 y 40 años y un sueldo entre \$ 800.- y \$ 2500.- es superior la acción civil frente a la LRT entre un 23% a un 141%. Cuánto más alto el sueldo mayor el mayor será el porcentaje.

Si el fallecido era mayor de 40 años y el sueldo menor de \$ 800.- (no es el caso actual ya que los salarios promedios superan los \$ 2.000.-) la LRT otorga entre un 12% y un 90% más que la acción civil.

Todos los supuestos precedentemente indicados finalizan en la conveniencia de iniciar una demanda por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales frente a cobrar el resarcimiento de la LRT.

## **7 - ¿CUÁL SERÍA EL ANÁLISIS QUE DEBERÍA EFECTUAR UN EMPLEADOR A LA HORA DE RECIBIR UNA DEMANDA JUDICIAL?**

Imaginemos que un empleador recibe una demanda por un valor de \$ 100.000.- originada en un accidente de trabajo, el cual se produjo en el año previo al de inicio de la demanda.

En base a lo comentado con anterioridad entendemos que se deberían efectuar el siguiente razonamiento:

1) ¿Cuál es la peor situación que se nos presenta?

La peor situación es el juez le dé la razón al accidentado (es la alternativa más frecuente) y condene al empleador a pagar esos \$ 100.000.- o más (sin saber cuánto es esa cantidad de

más).

2) ¿Cuánto durará aproximadamente el juicio?

De tres a cuatro años

3) Dado que los intereses corren desde la fecha del accidente ¿A qué valor pueden llegar a ascender la indemnización?

Tomando como base de cálculo la tasa activa del Banco de la Nación Argentina la indemnización pura podría ubicarse en torno a un 120% a 140% del monto reclamado. Es decir que el monto de condena, de darse estos supuestos, sería de aproximadamente \$ 220.000.- a \$ 240.000.-

4) ¿Cuánto serán los honorarios de los profesionales que intervienen?

Para este cálculo se debe utilizar en promedio un porcentaje cercano al 50% (es decir entre \$ 110.000.- y \$ 140.000.-) o sea que el resarcimiento total pasará de \$ 220.000.- / \$ 240.000.- a \$ 330.000.- / \$ 360.000.-

5) ¿En cuánto tiempo tengo que pagar esa cantidad al Juzgado?

Dentro de los cinco (5) días hábiles de notificada la liquidación

6) ¿Puedo probar o tengo argumentos que me permitan rebatir la demanda?

Dependerá de cada caso en particular

7) ¿Estoy dispuesto a pagar esa indemnización?

Es ésta la pregunta más importante a contestar en función de lo que ha sido analizado a lo largo del desarrollo de este artículo. Cada caso requerirá un análisis similar.

8) ¿Y si gano el pleito?

Lo que habitualmente sucede si es el empleador el que gana el pleito judicial y es condenado el trabajador a pagar las costas, es que éste se declara insolvente y el demandado (el empleador) debe asumir el 50% de las costas del pleito (honorarios de letrados y de peritos).

Finalmente:

¿Es conveniente asumir un juicio por accidentes de trabajo o por enfermedad profesional independientemente de si el empleador lo gane o lo pierda?

Ya dispone de los elementos necesarios para elaborar su propia respuesta.