

INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 8°

1. Reparaciones previstas

- a) Muerte del trabajador. Reducción del dividendo de cálculo
- b) Incapacidad total y permanente
- c) Incapacidad parcial y permanente.
- d) Incapacidad laboral temporaria
- e) Determinación del monto del salario diario. Remisión

2. Cálculo de intereses sobre las indemnizaciones. Actualización. Remisión

INDEMNIZACIONES

Art. 8º Corresponderán al trabajador o sus derechohabientes, según el caso, las siguientes indemnizaciones:

- a) En caso de muerte del trabajador el empleador estará obligado a indemnizar a sus causahabientes con una suma que se calculará del siguiente modo: el número sesenta y cinco (65) se dividirá por el número de años del trabajador al momento del fallecimiento y el coeficiente resultante se multiplicará por el equivalente a mil veces el valor del salario diario. En ningún caso esta suma podrá ser superior a U\$S 55.000 (cincuenta y cinco mil dólares estadounidenses). En caso de incapacidad parcial el tope será proporcional al porcentaje de incapacidad.

Se consideran causahabientes, a los efectos de esta ley, las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18.037 (t. o. 1976) y sus modificaciones, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. La mitad de la indemnización corresponde a la viuda o viudo, si concurren hijos, nietos, o padres del causante en las condiciones de la norma citada; la otra mitad se distribuirá entre éstos por partes iguales, con excepción de los nietos, que percibirán en conjunto la parte de la indemnización a que hubiera tenido derecho el progenitor fallecido. A falta de hijos, nietos o padres, la totalidad de la indemnización corresponde a las personas enumeradas en el inciso 1º del artículo 38 de la ley 18.037 (t. o. 1976) y sus modificatorias, según el caso.

Para el reclamo de la indemnización, bastará con la simple acreditación del vínculo de parentesco que se invoque y demás requisitos que podrá establecer la reglamentación.

El empleador estará también obligado a sufragar los gastos de sepelio hasta un tope máximo de setenta y cinco (75) veces el valor del salario diario.

- b) **En caso de incapacidad total y permanente para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador con una suma igual a la establecida en el inciso anterior.**

A los efectos de la aplicación del coeficiente de edad se tomará la edad del trabajador a la fecha de consolidación del daño.

Entiéndese por fecha de consolidación del daño aquella en que la incapacidad se considera permanente.

- c) **En caso de incapacidad parcial y permanente, el empleador estará obligado a indemnizar al trabajador con un porcentaje de la indemnización por incapacidad total y permanente, determinada en la forma establecida en el inciso anterior, igual a su porcentaje de incapacidad.**

En los casos contemplados en este inciso y en el anterior, el monto indemnizatorio que corresponda abonar al trabajador así como, en su caso, el máximo previsto en el inciso a), se incrementarán en un cincuenta por ciento (50%) cuando el trabajador incapacitado necesite la asistencia permanente de otra persona.

- d) **La incapacidad laboral temporaria se indemnizará con una suma igual al ciento por ciento (100%) del salario diario, que se abonará por cada día hábil transcurrido desde la primera manifestación invalidante. Transcurrido un (1) año la incapacidad se considerará permanente a los efectos de esta ley.**

- e) **En todos los casos el monto del salario diario se determinará en la forma establecida en el artículo 9º.**

1. Reparaciones previstas

En este artículo se prevén las distintas indemnizaciones que

corresponderán al trabajador o sus derechohabientes según el caso. Dichas reparaciones cubren los siguientes daños:

- a) muerte del trabajador;
- b) incapacidad total y permanente para el trabajo;
- c) incapacidad parcial y permanente para el trabajo, y
- d) incapacidad laboral temporaria.

Se contempla, también, para los casos de los incisos b y c, un incremento indemnizatorio cuando el trabajador incapacitado requiera del auxilio permanente de otra persona.

a) Muerte del trabajador. Reducción del dividendo de cálculo.

Tope máximo en moneda extranjera

En caso de fallecimiento del trabajador, el empleador tendrá la obligación de indemnizar a los derechohabientes de aquél con la suma que se obtenga de dividir el número sesenta y cinco (65) por el número de años del trabajador al momento de su deceso; el coeficiente así obtenido se multiplicará por el equivalente a mil (1.000) veces el valor del salario diario del obrero.

La suma final resultante del cálculo referido precedentemente será entonces el monto indemnizatorio a cargo del patrón o su asegurador.

Si tomamos en cuenta que el texto anterior (según ley 23.643) partía para el mismo cálculo de un dividendo inicial de cien, se advierte una disminución de la tarifa indemnizatoria del orden del treinta y cinco por ciento (35 %) en detrimento de los titulares del derecho. Según se expresa en el mensaje de elevación del proyecto de ley del 3 de setiembre de 1991, la referida disminución del dividendo inicial a sesenta y cinco (65) obedece a que dicha cifra es considerada como la edad en que culmina "la vida laboral útil del trabajador", tomándosela por ello como "base" para el cálculo.

Si tal ha sido la intención que ha motivado la consideración de la mencionada cifra a los fines de esta ley, edad que no condice con la que se requiere actualmente para acceder el trabajador varón al beneficio jubilatorio (ley 18.037), ello nos está dando la pauta de cuál será la edad que se tendrá en cuenta en la anunciada futura reforma al régimen previsional.

Tope indemnizatorio máximo en moneda extranjera

Tratándose de una norma legal que contempla la reparación tarifada de los daños derivados de infortunios laborales, la nueva ley, al igual que su predecesora, establece un tope máximo indemnizatorio. En tal sentido, estatuye que en ningún caso el monto indemnizatorio podrá ser superior a la suma de U\$S 55.000 (cincuenta y cinco mil dólares estadounidenses).

Vemos, pues, que novedosamente la ley fija el tope en moneda extranjera. Ello sin duda es consecuencia de la llamada Ley de Convertibilidad del Austral (ley 23.928) a partir de cuya vigencia (1º de abril de 1991) una unidad de la moneda estadounidense equivale a diez mil australes. Dicha ley, ha otorgado además valor de curso legal a la citada divisa autorizando tanto la contratación en la misma como efecto extintivo de las obligaciones dinerarias a los pagos que con la misma se efectúen.

Más allá de lo novedoso del hecho de que una norma jurídica nacional refiera expresamente en su texto a una moneda extranjera, entendemos que tratándose de una moneda de relativo valor estable la que se toma en cuenta, ello mejora sensiblemente la situación del trabajador y sus derechohabientes. Es que no podemos olvidar que el parámetro que a los efectos del tope indemnizatorio tomaba en cuenta la ley anterior era el salario mínimo vital y móvil, módulo que no siempre fue actualizado en forma paralela con la depreciación que sufrió la moneda nacional, tal como tristemente aconteció durante algunos períodos recientes, en los que por necesidades coyunturales de orden político o económico, el salario mínimo quedó virtualmente congelado, perdiendo así la función adecuadora del valor indemnizatorio por la que había sido adoptado.

La tarifa máxima que hoy se establece en moneda estadounidense evitará situaciones como las recordadas, siempre claro está en la medida en que se mantenga la paridad cambiaria establecida por la ley 23.928.

Aun así, aunque no en el grado al que estamos acostumbrados en el país, puede advertirse que también el dólar norteamericano ve afectado su valor adquisitivo por la inflación existente en su país natal. Puede, por lo tanto, con el mero transcurso del tiempo afectarse seriamente el tope máximo que nos ocupa, desde que dicha

moneda se ha transformado por imperio de las circunstancias en un punto de referencia obligado para la economía nacional. Consecuentemente, el legislador deberá estar atento a esta posibilidad de inflación foránea acumulada y a sus posibles consecuencias negativas sobre el tope indemnizatorio, de manera tal que de producirse la aludida situación se adopten las correcciones legales consecuentes a fin de mantener incólume el resarcimiento previsto.

El tope máximo fijado por la ley 24.028 para los casos de muerte o incapacidad total y permanente del trabajador, es a su vez el monto en el que el legislador ha valuado la capacidad laboral total del obrero (100%). Ello así, porque según dispone el artículo 8º en su inciso a, en caso de incapacidad parcial, el tope máximo indemnizatorio que corresponda a dicha minusvalía será proporcional al porcentaje de incapacidad que aqueje al obrero. De manera, que por cada uno por ciento (1%) de incapacidad no podrá superarse la suma indemnizatoria máxima de U\$S 550 (quinientos cincuenta dólares estadounidenses).

Para el reclamo de la indemnización no es necesario que los causahabientes del trabajador acrediten su condición de tales mediante declaratoria de herederos. Bastará simplemente con la prueba del vínculo, es decir que se trata de alguna de las personas enumeradas en el artículo 38 de la ley 18.037 (t. o. 1976) y sus modificaciones, los que concurrirán en el orden de prelación y condiciones establecidos por dicha norma legal.

Al igual que la ley 23.643, se establece la forma de distribución de la indemnización cuando concurren viuda o viudo con hijos, nietos o padres. En tal caso la mitad la cobrarán el viudo o viuda y la otra mitad se distribuirá por partes iguales entre los otros concurrentes, salvo en el caso de los nietos, que percibirán en conjunto la parte de la indemnización que le hubiere correspondido al progenitor fallecido.

De no existir hijos, nietos o padres, el total del resarcimiento será percibido por las personas enumeradas en el inciso 1º del artículo 38 de la ley 18.037 (t. o. 1976) y sus modificaciones, según el caso.

Gastos de sepelio. Tope máximo

El último párrafo del inciso a del artículo 8º, establece también a cargo del empleador el pago de los gastos de sepelio hasta un monto

máximo que la ley tarifa en setenta y cinco (75) veces el valor del salario diario. A los fines de la determinación de este último, el inciso e de este artículo remite al método de cálculo del artículo 9º (ver su comentario).

b) Incapacidad total y permanente del trabajador

Generalidades

A diferencia de la ley anterior, el nuevo texto ya no refiere en este caso a la incapacidad absoluta, sino que habla de la incapacidad total, terminología que, no obstante, cabe entender como sinónimo de aquélla debiendo, en consecuencia reputarse como tales a “las que impidan todo género de trabajo” (según art. 39 del decreto reglamentario del 14 de enero de 1916 vigente en el ámbito nacional).

A pesar del texto del decreto reglamentario (por ahora vigente en atención a lo dispuesto por el art. 18 de la ley 24.028), hay autores que sostienen que la incapacidad sería igualmente total aun cuando le restare al trabajador una capacidad residual que le permita efectuar otras tareas, o cuando esas otras tareas puedan ser realizadas por el trabajador en virtud de reeducación posterior o de la adquisición de una nueva técnica de trabajo. Se entiende así que basta para considerar absoluta o total a una incapacidad, la sola existencia de discapacidad laborativa para el desempeño de las tareas habituales, según el oficio o profesionalidad del obrero (conf. Krotoschin, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, págs. 370 y 371; Pozzo, Juan D., *Los accidentes del trabajo*, en *Tratado de Derecho del Trabajo*, dirigido por Mario Deveali, t. IV). Tal posición no ha sido compartida por opiniones jurisprudenciales que han entendido que la incapacidad no es absoluta ó total si el trabajador se puede dedicar a otra tarea remunerada (C.N.A.T., sala V, 30-4-80, D. T. XL-1386, con nota de Ramírez Bosco, Luis, *La predisposición a enfermar como enfermedad profesional*).

En tal sentido, pensamos que resulta inconveniente fijar en abstracto y a priori un concepto genérico acerca de lo que deba interpretarse como incapacidad absoluta o total, debiendo ello resolverse en cada caso concreto de acuerdo a sus particularidades. A tal efecto, el intérprete deberá tomar en cuenta no sólo la incapacidad

para la realización de tareas habituales o del oficio del trabajador, sino también las reales posibilidades de reeducación del mismo, la edad y sexo de la víctima y la evaluación de qué otras tareas pueda eventualmente realizar el incapacitado. La evaluación en conjunto de todas estas circunstancias es la que permitirá en concreto ponderar la efectiva afectación de posibilidades de ganancia de la víctima.

Consolidación del daño: jurídica o por alta médica

La incapacidad del obrero adquirirá el carácter de permanente por el transcurso del plazo de un año –a cuyo vencimiento se produce *ministerio legis* (art. 8º, último párrafo del inciso d) la consolidación jurídica de la incapacidad–, o por haber sido dado de alta durante dicho año con incapacidad, es decir cuando la misma resulte ya irreversible. El plazo anual debe computarse desde la primera manifestación invalidante.

A partir del momento en que la enfermedad adquiere entonces el carácter de permanente, cesan para el empleador las obligaciones a su cargo respecto al pago de los salarios por el período de incapacidad temporaria, como así también sus deberes referentes a los gastos que por asistencia médica y farmacéutica hubiera necesitado el trabajador. Claro que también a partir de dicho momento nace en cabeza de éste el derecho a reclamar la correspondiente indemnización por incapacidad permanente.

Cálculo de la indemnización

Acreditada la incapacidad, la ley pone a cargo del empleador la obligación de indemnizar al obrero con una suma igual al monto de la indemnización por muerte del trabajador.

A los efectos del cálculo respectivo, la edad del obrero que se tomará en cuenta será la que contaba el operario a “la fecha de consolidación del daño”, debiendo entenderse por tal aquella en que la incapacidad es reputada permanente, ya sea que esto último se produzca por el mero transcurso del plazo de un año o por haberse acreditado idónea y fehacientemente la irreversibilidad de la dolencia, durante el transcurso del referido año.

Incremento de la indemnización por necesidad de asistencia permanente de otra persona

Tanto en el supuesto de incapacidades permanentes totales como permanentes parciales, la nueva ley mantiene el incremento de la indemnización que fuera introducido en la ley 9688 por la ley 18.913, cuando el obrero incapacitado requiera de la ayuda permanente de una persona para que lo asista. Se trata de los llamados "grandes inválidos", en razón de que el accidente o enfermedad del trabajo no sólo ha mellado su capacidad laborativa, sino que ha dejado además disminuidas sus aptitudes físicas para valerse por sí mismos. Justo resulta entonces que estos casos sean recompensados con el plus indemnizatorio del cincuenta por ciento (50%) previsto, sobre la indemnización que en cada caso corresponda. El tope máximo con relación a este adicional indemnizatorio resulta entonces equivalente a U\$S 27.500 (veintisiete mil quinientos dólares estadounidenses).

Provisión, renovación y reposición de aparatos de prótesis y ortopedia. Remisión

Con relación a este tema, ver comentario al artículo 10.

e) Incapacidad parcial y permanente. Concepto.

Pautas para su determinación

Esta incapacidad, a diferencia de la total, no inhabilita al trabajador para la ejecución de sus tareas habituales, pero implica sí un deterioro de su capacidad productiva, lo que generalmente le exigirá mayor esfuerzo para compensar aquélla, ya sea en su trabajo habitual o en otro.

Tal concepción ha llevado a Vázquez Vialard (*Accidentes y enfermedades del trabajo*, pág. 319), opinión a la que adherimos, a considerar irrazonable lo dispuesto por el artículo 39, inciso 2º del decreto reglamentario de la ley 9688 cuando define como incapacidades parciales las que impidan el trabajo a que se dedica el obrero, pero no otro. Ello, en tanto la aplicación de tal norma, conduciría a dejar sin indemnización a la disminución de ganancia futura que produce la incapacidad, ya que mientras el obrero incapacitado continúe trabajando para el mismo empleador, no verá disminuido su ingreso por la aplicación analógica del artículo 212, primer párrafo de la Ley

de Contrato de Trabajo, pero una vez finalizada la relación laboral quedará en plena evidencia el daño sufrido por el obrero, el que en razón de su minusvalía verá reducidas sus posibilidades en el mercado de trabajo, debiendo en consecuencia redoblar sus esfuerzos para colocarse en un pie de igualdad con sus competidores.

A los fines de la determinación de la incapacidad laborativa parcial por la pérdida de miembros u órganos, se ha decidido que debe tenerse en cuenta la letra y el espíritu de la ley, toda vez que la finalidad de la misma es lograr la compensación del menoscabo económico contemplando el bien jurídico en su integridad física, sin apreciar en forma aislada la lesión sufrida (C.N.A.T., sala IV, sent. 41.496 del 27-7-77). Asimismo se ha resuelto que para la determinación de la incapacidad parcial y permanente, la mano lesionada debe ser considerada como un todo indivisible, tomándose en cuenta su valor funcional y no el del dedo o falange aisladamente (C.N.A.T., sala V, 31-5-74, D.T. XXIV-797).

Lesiones a la estética

Este tipo de lesiones pueden llegar a configurar una incapacidad, ya sea total o parcial, en la medida que impliquen para el trabajador una disminución de sus posibilidades de ganancia y en tanto menoscaben u obstaculicen la posibilidad de conseguir otros empleos (C.N.A.T. en pleno, 30-7- 59, D.T. XX-105).

Daño moral

La posibilidad de reclamar indemnización por el daño moral del trabajador afectado por una incapacidad, se encuentra vedada cuando el reclamo pretende la indemnización tarifada de la ley específica, ya que tal indemnización a los fines de dicha ley se considera total en lo que respecta a la esfera patrimonial del obrero, excluyéndose por tanto los daños extrapatrimoniales.

No obstante ello, en situaciones excepcionales, algunos autores sostienen la posibilidad de este reclamo conjunta o posteriormente al ejercicio de la acción específica, generalmente cuando el perjuicio extrapatrimonial al trabajador ha sido provocado por graves incumplimientos contractuales del empleador, o derivado de delitos o cuasidelitos a él imputables (Vázquez Vialard, Antonio, *El despido*

abusivo, en Estudios sobre derecho individual de trabajo en homenaje al Prof. Mario L. Deveali, págs. 731 y ss.; Akerman, Mario E., Indemnizaciones tarifadas y reparación integral. Posibilidad de su concurrencia y acumulación, en L.T., XXVI-481).

Reagravación. Incapacidades sucesivas

De sobrevenir en el trabajador nuevas incapacidades originadas por el mismo hecho por el que ya hubiera sido indemnizado en los términos de la ley, se encontraría igualmente legitimado para accionar por esa nueva incapacidad sobreviniente. Claro que para que resulte exitosa esta nueva reclamación, debería acreditarse la relación de causalidad con aquel evento dañoso y que el mayor grado de incapacidad, al ser una consecuencia mediata, fuera inexistente o desconocido por el obrero en la oportunidad de efectuar el primer reclamo.

Cuando con el reclamo se pretende la indemnización de incapacidades que se han producido en forma sucesiva, no cabe meramente sumar los porcentuales de incapacidad de cada lesión, por cuanto de así procederse, podría llegar a superarse el 100% de la total capacidad obrera. A fin de evitar ello entendemos que corresponde establecer el grado de incapacidad resultante de la primera lesión y luego, sobre la capacidad residual, calcularse sucesivamente las incapacidades subsiguientes.

Cálculo de la indemnización

Constatada la existencia de una incapacidad parcial y permanente la indemnización se calculará teniendo en cuenta la edad del obrero a la fecha de la consolidación del daño, el número 65 que ahora la ley fija como dividendo y el porcentual de incapacidad calculado sobre el equivalente a mil veces el salario diario según las pautas del artículo 9º (ver comentario).

En cada caso el tope indemnizatorio no podrá superar la suma que resulte de aplicar sobre el tope indemnizatorio por incapacidad total y permanente (U\$S 55.000) el porcentual de incapacidad constatado en la víctima.

Incremento de la indemnización en caso de necesidad de ayuda permanente de otra persona

Al igual que en el supuesto de incapacidad total y permanente, la ley prevé el incremento tanto del tope indemnizatorio como de la indemnización hasta un 50% en aquellos casos en que el trabajador, a consecuencia de la incapacidad sufrida, requiera del auxilio permanente de otra persona.

Provisión. Renovación y reposición de aparatos de prótesis y ortopedia. Remisión

También cabe aquí remitir a lo dispuesto por el artículo 10 (ver comentario).

d) Incapacidad laboral temporaria. Concepto

Se considera incapacidad laboral temporaria a aquella que afecta al trabajador desde el mismo momento en que la lesión que sufre le impide cumplir con el débito contractual de poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador.

En los casos de accidentes del trabajo la imposibilidad laborativa será generalmente concomitante o sucederá inmediatamente al hecho accidental, pero puede suceder también que los efectos incapacitantes de un accidente o enfermedad se manifiesten con bastante posterioridad al hecho dañoso o a que el trabajador haya contraído la enfermedad, ignorando incluso la víctima los efectos incapacitantes.

Periodo de incapacidad temporaria

De acuerdo a la nueva ley, el punto de partida de la incapacidad temporaria será aquel en que se produjo "la primera manifestación invalidante", expresión que cabe ser entendida como el momento en que el obrero no pudo acudir al empleo a cumplir su débito contractual a consecuencia de la afección que lo aqueja.

Tratándose de una cuestión de hecho, entendemos que ello podrá ser acreditado mediante la certificación del médico de la patronal, del médico del obrero o de la junta médica que prevé el artículo 15, cuarto párrafo de la ley, en su caso. De no existir tales certificaciones, la acreditación podrá producirse por cualquier medio de prueba,

incluso presunciones que demuestren la imposibilidad del operario de realizar sus tareas. En tal sentido no dejará de tener trascendencia la ausencia del trabajador a su empleo, circunstancia que generalmente será concomitante y, por lo tanto, un indicio de la incapacidad laborativa del trabajador.

Desde ese momento, entonces, comenzará el período de incapacidad temporaria, lapso que culminará con el fallecimiento del trabajador o con la constatación de una incapacidad permanente en el mismo (en ambos supuestos antes de transcurrido el año de plazo que prevé el art. 8º, inc. d, último párrafo) o por el transcurso del referido plazo anual sin que el trabajador se hubiera recuperado, supuesto este en el que se habrá producido la consolidación jurídica de la incapacidad como permanente.

Naturaleza jurídica del pago al trabajador

Durante el aludido plazo de incapacidad temporaria, la ley establece a favor del trabajador una indemnización equivalente al 100% del salario diario, monto que se abonará por cada día hábil que hubiera transcurrido desde la primera manifestación invalidante.

Ya durante la vigencia de la ley anterior se habían planteado divergencias doctrinarias acerca de la naturaleza jurídica de este concepto a pagar al trabajador durante el lapso de incapacidad temporaria. Así la jurisprudencia prevaleciente consideró que las sumas que debía abonar el empleador durante el período en cuestión eran de naturaleza salarial (conf. C.N.A.T., plenario 208 del 22-9-75, L.T. XXIII-B-1207), de lo que se derivaba que sobre tales "salarios caídos" debían efectuarse los pertinentes aportes y deducciones legales. En materia previsional el artículo 12 de la ley 18.037 expresamente así lo establece.

Por su parte, otras opiniones entendieron que lo que se abona al trabajador por el período de incapacidad temporaria, reviste el carácter de indemnización (Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, t. II, pág. 673; Arico, María A. Sciarra de, *Contingencias dañosas derivadas del trabajo*; Altamira Gigena, *Reparación de los infortunios*, en *Tratado de Derecho del Trabajo* dirigido por Vázquez Vialard, t. 4, pág. 342).

Al respecto, adherimos a la opinión de Vázquez Vialard cuando

sostiene que como en este período el trabajador no pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, no se genera para éste obligación de abonar salarios. Pero como el hecho impeditivo “es de una causa imputable al empleador, la pérdida de ingresos integra el capítulo de daños indemnizables, en el caso, a título de lucro cesante” (*Accidentes y enfermedades del trabajo* cit., pág. 327).

Por otra parte, tanto el texto derogado como el ahora vigente refieren que la incapacidad laboral temporaria “se indemnizará”, expresión que no deja lugar a dudas en cuanto al carácter resarcitorio de esta obligación a cargo del empleador, mencionándose el salario diario sólo a los efectos del método de cálculo.

Acumulación de esta indemnización con otras indemnizaciones de la ley

Si se toma en cuenta que la nueva ley establece respecto de la distintas indemnizaciones claras diferencias en cuanto a la edad del trabajador que será considerada para el cálculo respectivo (fecha del fallecimiento, consolidación del daño o primera manifestación invalidante), no existiría posibilidad de superposición entre la indemnización por incapacidad temporaria y las otras indemnizaciones que prevé la ley, evitándose así una eventual duplicación de resarcimiento por el período de incapacidad temporaria. Tal circunstancia nos permite afirmar sin lugar a dudas, aun cuando el nuevo texto nada diga al respecto, que el monto de lo pagado en concepto de indemnización por incapacidad temporaria no debe deducirse de las otras indemnizaciones que pudieran corresponderle al trabajador (por incapacidad permanente total o parcial) o a sus derechohabientes (por fallecimiento). Ello ya había sido dispuesto durante la vigencia del régimen anterior a través de la reforma introducida por la ley 15.448, por la que expresamente se estableció que los valores entregados durante el período de incapacidad temporal no podían descontarse de las sumas que se adeudaren al trabajador en concepto de reparación de incapacidad definitiva (conf. C.N.A.T., plenario 208 del 22-9-75, L.T. XXIII-B- 1027).

Cálculo de la indemnización. Días por los que debe pagarse

La incapacidad temporaria se indemniza con una suma igual al ciento por ciento (100%) del salario diario del trabajador calculado de

acuerdo a las reglas del artículo 9º por cada día hábil transcurrido a partir de la primera manifestación invalidante, es decir desde el momento en que el trabajador no pudo cumplir con su débito contractual.

La expresión "día hábil" utilizada por la ley, tratándose de una norma específica del derecho del trabajo, debe entenderse referida a los días hábiles laborales, o sea que deben computarse a los fines de la indemnización los días laborables que correspondan de acuerdo a lo establecido en el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo, en el convenio colectivo de aplicación o el estatuto particular de que se trate, según sea el caso.

Consolidación jurídica de la incapacidad temporaria como incapacidad permanente

Al respecto nos remitimos a lo dicho al tratar el tema de la consolidación del daño con relación a la incapacidad total y permanente (art. 8º, inc. b de la ley).

e) Determinación del monto del salario diario. Remisión

Finaliza el artículo en comentario con la remisión que el inciso e efectúa para todos los casos al artículo 9º (ver comentario).

2. Cálculo de intereses sobre las indemnizaciones.

Actualización. Remisión

En cuanto a los intereses de las indemnizaciones, ellos se devengan desde que se produce la configuración del daño. En el caso de muerte del trabajador, el punto de partida será la fecha de fallecimiento y en los casos de indemnización por incapacidad permanente, total o parcial, será la fecha de consolidación de la enfermedad.

Los intereses sobre la indemnización por incapacidad temporaria correrán desde que cada remuneración reemplazada por la indemnización debió ser pagada, según se trate de personal mensualizado, remunerado a jornal o por hora, o personal remunerado por pieza o medida (art. 126 de la L. C. T.; ver comentario art. 12, inc. a de la ley).

En lo atinente a la actualización de las indemnizaciones por depreciación monetaria y vista la incidencia que al respecto ha tenido la vigencia de la ley 23.928, nos remitimos al comentario efectuado al inciso f del art. 9º de la ley.