

13. CASOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Entre las numerosas consultas que se efectúan a diario en el Centro de Formación Profesional de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, encontramos algunos casos referidos a la temática del “Derecho del Trabajo” y otros a cuestiones de “Derecho de la Seguridad Social”.

Los consultantes acuden al Centro de Formación Profesional en busca de asesoramiento profesional tanto en materia laboral como de la seguridad social.

Los temas sobre los que versan las consultas son muy diversos. Por lo general, son cuestiones de bajo monto de reclamo, que muchas veces no son satisfechos por los profesionales particulares –abogados de la matrícula–, dado el escaso interés económico que representan. No obstante ello, en el Consultorio Jurídico Gratuito se reciben dichos casos, como mecanismo de servicio a la comunidad y para facilitar el acceso a la justicia de personas en situación de vulnerabilidad.

Así, a modo de ejemplo, se destacan: personas que renuncian a sus empleos y a las que los empleadores no les abonan sus correspondientes liquidaciones finales; individuos a los que no les pagan salarios por pocos días laborados (a veces no llegan a dos semanas); cuestiones relativas a diferencias salariales por incorrecta categorización laboral; consultas sobre horas extras impagas o sin registración; cuestiones de empleo no registrado o deficientemente registrado; personas que trabajan para empresas de servicios eventuales (agencias de colocación de personal) y a las que no les asignan objetivos de trabajo; empleadores que no abonan los aportes previsionales; trabajadores que no cuentan con obra social ante la falta de pago de los aportes y contribuciones; cuestiones de relación de dependencia para el personal de casas particulares (servicio doméstico); entre otros.

También se asesora a los consultantes en materia de violencia laboral, esto es, en casos de acoso laboral, procurando que las personas que acuden al Centro de Formación Profesional puedan identificar las situaciones de “acoso” y puedan enfrentar los problemas que ello acarrea, haciéndoles notar que son situaciones que pueden

causar daño, sugiriéndoles vías o mecanismos de actuación frente a dicho flagelo.

Algunos trabajadores, que son despedidos, acuden al Centro de Formación Profesional en búsqueda de asesoramiento: quieren saber cuánto es lo que se les debe; cuáles son los rubros o importes a los que tienen derecho; a cuánto asciende su indemnización. Esa tarea es coordinada por el Profesor a cargo de la Comisión y los alumnos son entrenados en la temática propuesta.

Hay consultantes que ni siquiera saben si al ser despedidos tienen derecho a cobrar suma alguna en concepto de indemnización. De este modo, se presentan casos de personas con un notorio desconocimiento de sus derechos laborales y previsionales. El Centro de Formación Profesional procura revertir esa situación.

Frente a casos de despido, existen empleadores que prometen a sus trabajadores el pago de sus acreencias laborales; sin embargo, muchas veces ocurre que los pagos no se efectivizan, y las palabras de los empleadores se transforman en vanas promesas y dilaciones, ante el crédito del trabajador de carácter alimentario.

En materia de derecho laboral resulta fundamental el intercambio telegráfico habido entre las partes, por lo que los términos consignados en los telegramas laborales y cartas documento son vitales.

Existe una presunción establecida en el art. 57 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo), relativa a las intimaciones cursadas en los telegramas laborales y cartas documento.

Frente a la intimación hecha por el trabajador, el artículo establece para el empleador “una carga de explicarse o contestar”, cuya omisión o incumplimiento origina una consecuencia desfavorable para este: una presunción en su contra. La ley asigna valor al silencio del empleador ante la intimación del trabajador.

Este deber o carga de explicarse deriva del principio de buena fe que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63 de la LCT).

Esta presunción opera solo contra el empleador y no contra el trabajador, ya que el art. 58 de la LCT rechaza la posibilidad de admitir presunciones en contra del trabajador derivadas de su silencio, salvo el caso de comportamiento inequívoco.

La norma contenida en el art. 58 de la LCT resulta concordante con otras de la LCT, la del art. 12 que consagra el principio de irrenunciabilidad (que integra el más amplio principio protectorio) al declarar

nulo y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos provenientes de la ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Es decir que no existe norma alguna que fije un plazo para impugnar la causa de despido, resultando insustancial el plazo contemplado en el art. 57 de la LCT y el silencio guardado por el trabajador en dicho plazo, sobre la base de la irrenunciabilidad de derechos prevista en el art. 58 de la LCT.

Es, más aún, el trabajador puede no cuestionar la causa invocada por el empleador para despedir y reclamar en forma directa en instancia judicial el pago de las indemnizaciones derivadas de aquel.

En materia previsional, existen consultas sobre jubilaciones y pensiones.

El Centro de Formación Profesional ha actuado en casos de denegatoria de pensiones por parte de la ANSeS y de determinación de parámetros para cuestionar los porcentajes de incapacidad asignados por las Comisiones Médicas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Los actos administrativos de la ANSeS se impugnan ante los juzgados federales de primera instancia de la seguridad social de la Capital Federal y ante los juzgados federales con asiento en las provincias.

La Comisión Médica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo es la encargada de determinar el porcentaje de incapacidad y los parámetros exigidos por la ley 24241.

El concepto de incapacidad laboral no es esencialmente asimilable al de invalidez física, ya que resulta posible admitir que en determinados supuestos ella no se presenta en forma de incapacidad o dolencia, sino como producto de un estado de precariedad o desamparo nacido de determinadas circunstancias económicas y sociales.

La incapacidad total debe juzgarse en relación con la aptitud profesional de cada uno y teniendo en cuenta la amplitud de criterio con que deben interpretarse las leyes previsionales.

El Centro de Formación Profesional procura con su actuación generar el reconocimiento de determinados derechos a favor de los consultantes, que muchas veces les son negados como es el caso del derecho a recibir una prestación social.

El derecho de la seguridad social se ocupa de la protección de las contingencias sociales, como la salud, la vejez, la desocupación.

Es una rama del derecho que ampara al trabajador dependiente, al autónomo y también al desempleado de las contingencias de la vida.

Si bien los fines de la seguridad social no son los mismos que los del derecho del trabajo, ambos se destacan por su carácter protector y por garantizar determinado nivel de subsistencia a las personas.

El derecho de la seguridad social tiene un sujeto más amplio que el derecho del trabajador, ya que los beneficiarios de la seguridad social son todos los hombres, y su objeto es amparar las necesidades que dificultan su bienestar.

El derecho de la seguridad social tiene raigambre constitucional. La Constitución Nacional, en el art. 14 bis, garantiza a los trabajadores los siguientes beneficios inherentes a la seguridad social: el seguro social obligatorio, las jubilaciones y las pensiones móviles y la protección integral de la familia.

La seguridad social debe ser entendida como una obligación de la cual toda la sociedad es responsable respecto de las contingencias que puede sufrir cualquiera de sus componentes.

Quien está en mejores condiciones debe ayudar a quien tiene menos; se exige esa solidaridad porque hay desigualdad frente a las contingencias, ya que no es lo mismo la enfermedad para alguien que tiene protección que para quien no la tiene.

La seguridad social está obligada a brindar igual cobertura a todos los individuos, con la única condición de que estén en igualdad de circunstancias.

En suma, la existencia en nuestro Centro de Formación Profesional de Comisiones, que atienden asuntos laborales —de muy bajo monto— o previsionales, configura a criterio del suscripto un acierto desde el punto de vista de la enseñanza-aprendizaje, ya que responde al requerimiento de los alumnos a quienes les interesa la temática del Derecho Laboral y Previsional, al facilitar a los mismos un ámbito de actuación en donde pueden adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos propios de la especialidad. Este es el lugar en donde los alumnos toman contacto con el derecho vivo, pueden llevar a la práctica todo el bagaje de conocimientos teóricos aprehendidos. Se cumple así con una finalidad no solo académica, sino también social.

A continuación veremos algunos ejemplos prácticos de casos laborales y previsionales tramitados en el Centro de Formación Profesional.

Gustavo Fabián López Ariza

Caso 1

Materia: despido

Parte patrocinada: B, G.

Fecha de la consulta: 15/09/2011

Comisión interviniente: 1005

Docente responsable: Eduardo Masci

Carátula: “B, G. c/ Sarkis Kircos S.A. s/Despido”

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 22 – Sala V CNAT

Hechos del caso: se presenta el consultante manifestando haber sido despedido por su empleador y no haber efectuado reclamo alguno en la inteligencia que le serían abonados sus créditos conforme le habían asegurado, sin que, pese al prolongado tiempo transcurrido, le hubieran pagado la correspondiente indemnización.

Estrategia desplegada: si bien el art. 57 de la LCT prescribe un plazo perentorio para contestar las intimaciones (dos días), entendimos, y así lo sostuvo tanto el Juzgado de Primera Instancia como la Cámara de Apelaciones, que la falta de contestación a la sanción por parte del trabajador, no podía volverse en su contra, de conformidad con los parámetros del art. 58 de la LCT (que excluye la presunción de conformidad por parte del trabajador).

Esa fue la estrategia desplegada por esta Comisión en defensa de los derechos del consultante.

Resolución obtenida: los camaristas de la Sala V de la CNTRAB, en fecha 30/05/14, aclararon que el trabajador puede incluso no cuestionarla y reclamar directamente en sede judicial el pago de las indemnizaciones derivadas de aquel, siendo el único límite temporal el previsto en el artículo 256 LCT ante un planteo de prescripción, de donde se resolvió que, de conformidad a lo sostenido por el sentenciante de grado, no existe disposición legal alguna que establezca un plazo determinado para la impugnación de la causa de despido, resultando estériles los argumentos vertidos por la quejosa en torno al plazo previsto en el artículo 57 de la LCT, y al silencio guardado por el trabajador en dicho lapso, pues a ello se erige la irrenunciabilidad de derechos previstas en el artículo 58

de LCT, habiendo expresando los camaristas, que el trabajador puede incluso no cuestionar la causa invocada por el empleador para despedir, y reclamar directamente en sede judicial el pago de las indemnizaciones derivadas de aquel, siendo el único límite temporal el previsto en el artículo 256 LCT ante un planteo de prescripción

Derechos reconocidos y/o restituidos: se reconoció al trabajador el derecho de impetrar el reclamo por el despido incausado y acceder a la indemnización correspondiente. El fallo, como novedoso, fue publicado en elDial.com- AA88F7.

Caso 2

Materia: seguridad social. Pensión por fallecimiento de hijo mayor discapacitado

Parte patrocinada: beneficiaria

Fecha de la consulta: agosto 2015

Comisión interviniente: 1085

Docentes responsables: Huerta, María Noelia; Aguilar, Valeria; Luna, Franco Ariel

Carátula: “O.C., P.C. s/Derechohabiente”

Radicación: Administración Nacional de la Seguridad Social - UDAI Monserrat; Comisión Médica 10 A - SRT

Hechos del caso: la consultante se presenta en el patrocinio refiriendo que le ha sido denegada por la ANSeS una solicitud de pensión por fallecimiento de su madre, en su condición de hija mayor discapacitada, en los términos del artículo 53 inciso e) de la ley 24241 y párrafos subsiguientes. Ello por tratarse de hija soltera, incapacitada para el trabajo y a cargo de la causante a la fecha de su fallecimiento.

Habiendo sido revisada por la Comisión Médica 10 A de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo –encargada de determinar el porcentaje de incapacidad– esta concluyó que dicho porcentaje no alcanzaba los parámetros exigidos por la ley 24241 (66%), estableciendo una incapacidad del 40% existente al momento del fallecimiento de su progenitora.

Al momento de su presentación en el patrocinio, el mencionado dictamen –apelado ante la Comisión Médica Central– había sido resuelto confirmando el porcentaje y, dados los exiguos plazos recursivos de la Administración, se encontraba vencido el término para realizar impugnación ante la Cámara Federal de la Seguridad Social.

Estrategia desplegada: se decidió reiniciar el procedimiento de solicitud del beneficio ante la ANSeS, a fin de realizar una defensa profesional del caso ante la Administración que optimizara las posibilidades de una resolución favorable.

Atento que la beneficiaria había relatado la existencia de antecedentes médicos que incluían diversas internaciones psiquiátricas, se obtuvieron dichos informes, en el marco de la causa “O.C, P. C. s/ art. 482 C.C.”.

En la fecha señalada para la nueva revisión médica, se realizó una presentación patrocinando a la Sra. O.C. ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, y exponiendo la situación de su extrema vulnerabilidad emocional, extremo acreditado con copia certificada del dictamen médico obrante en la mencionada causa, según el cual se describía a la paciente como “...enferma mental, demente en el sentido jurídico bajo la forma clínica de síndrome delirante”.

Se solicitó a la Comisión Médica actuante que se tuvieran presentes dichas circunstancias a la hora de dictaminar, además de requerir preferente despacho a la solicitud, conforme lo dispuesto por el art. 1 inc. b) de la Ley 19.549.

Resolución obtenida: en fecha 13 de enero de 2016, la Comisión Médica 10 A emitió un nuevo dictamen estableciendo un porcentaje de incapacidad del 70% existente a la fecha de fallecimiento de su madre, determinando que el 18 de marzo de 2016 la ANSeS resolviera favorablemente el beneficio solicitado.

Fecha de la resolución: 18 de marzo de 2016

Derechos reconocidos: el derecho a recibir una prestación social.