



ESTUDIO DORADO

ABOGADOS



GUÍA PARA EL TRABAJADOR

John Grover Dorado Flores

John Grover Dorado (h)

En la presente “Guía para el Trabajador”, presentaremos una serie de situaciones típicas y preguntas frecuentes que pueden surgir durante una relación laboral individual, y que pueden resultar de utilidad al trabajador como guía para conocer qué hacer en similares circunstancias.

Cabe destacar, no obstante, que cuando un trabajador posee conflictos de cualquier naturaleza con su empleador, debe acudir de inmediato para ser asesorado por un abogado especialista en temas laborales, sea mientras la relación laboral se mantenga, o al haber finalizado la misma.

Empleo no registrado

Cuando un trabajador no es debidamente registrado, le asiste el derecho de reclamar la regularización de su condición de empleado desde la fecha en la que comenzó a prestar servicio para su empleador.

En este sentido, la Ley Nacional de Empleo N° 24.013 estipula sanciones al empleador que incumpliera con tal obligación, que consisten en indemnizaciones por falta de inscripción o por consignar falsamente la fecha de ingreso o una remuneración menor o una categoría distinta.

Igualmente, se impone una multa al empleador que, habiendo retenido aportes previsionales, haya omitido depositarlos, según lo dispone la ley 25.323.

Falta de pago íntegro de salarios

En este supuesto, el trabajador puede reclamar al empleador las diferencias salariales adeudadas y no prescriptas, sean de sueldos, adicionales, aguinaldo y vacaciones. Para ello, debe confeccionarse una planilla de liquidación e intimar mediante telegrama obrero. Vencido el plazo de intimación, si el

empleador no efectivizó el pago, el trabajador puede considerarse en situación de despido indirecto.

Vacaciones y otras licencias

El trabajador tiene derecho a una licencia ordinaria o anual, comúnmente llamadas vacaciones, que se otorgan según la antigüedad: hasta 5 años, le corresponden 14 días corridos, hasta 10 años, 21 días, hasta 20 años, 28 días, y más de 20 años, 35 días.

Por otro lado, las licencias especiales (en todos los casos, la licencia es paga) se otorgan por:

- Nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento de esposa, concubina, hijos y padres: 3 días corridos.
- Por fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Despidos e indemnizaciones

El despido puede ocurrir por decisión del empleador o por decisión del trabajador.

En el primer caso, el empleador debe manifestar en forma categórica una o varias causas, y probar en juicio tales motivos para eximirse del pago de las indemnizaciones.

Cuando el empleador despide sin invocación de causa, corresponde el pago de las indemnizaciones (falta de preaviso y antigüedad).

En cambio, cuando el trabajador se autodespide, debe en forma previa intimar al empleador el cumplimiento de las obligaciones pendientes. Vencido el plazo de intimación sin que el empleador diera cumplimiento, puede el trabajador autodespedirse (despido indirecto) y exigir el pago de las indemnizaciones.

Accidentes y enfermedades de trabajo

La primera obligación del trabajador es conocer cuál es la Administradora de Riesgos del Trabajo que contrató el empleador, para hacer la denuncia en caso de haber ocurrido un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

Cabe aclarar que un accidente de trabajo es un acontecimiento inesperado ocurrido en el trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo o viceversa (*in itinere*).

Una enfermedad profesional, por otro lado, es aquella producida durante y en ocasión del trabajo. Existe un Listado de Enfermedades Profesionales establecido por el Decreto N° 658/96 y su norma modificatoria, Decreto N° 1167/03, en el cual se identifica el agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en las que suelen producirse estas enfermedades. Sin embargo, esa nómina puede ampliarse si existen pruebas fehacientes de las causas directas de la enfermedad.

Una vez efectuada la denuncia, y transcurridos los períodos de licencia hasta el otorgamiento del alta médica, el trabajador puede exigir a la A.R.T. todas las prestaciones médicas, farmacéuticas, quirúrgicas, etc., para recuperar su estado de salud, y obtener el reintegro de los gastos efectuados.

Producida el alta médica, corresponde a la Comisión Médica de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo determinar el porcentaje de incapacidad laboral y su tratamiento. Los dictámenes que la Comisión Médica

emite son recurribles ante la Comisión Médica Central y los dictámenes de esta última, a su vez, son recurribles judicialmente.

Finalmente, una vez determinado el porcentaje de incapacidad laboral, la indemnización por tal motivo, debe ser consignada en un plazo de 15 días y en un pago único.

Daños y perjuicios por accidentes de trabajo

Los trabajadores pueden optar por demandar el pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios, daño moral, daño psicológico, etc., en los casos en que pudiera demostrarse que el accidente de trabajo ocurrió por dolo o culpa del empleador o sus dependientes.

En estos casos, el cálculo de tales indemnizaciones se realiza de una manera distinta a las indemnizaciones que establece la Ley de Riesgos del Trabajo, pues son de aplicación supletoria los principios rectores del Código Civil.

Etapas del procedimiento laboral

Para iniciar un juicio laboral no se requiere gasto alguno porque todas las actuaciones en sede judicial son gratuitas para los trabajadores, incluyendo el otorgamiento de un poder especial con esa finalidad, y todos los telegramas que deben ser remitidos al empleador.

Las etapas principales de un juicio laboral en la Provincia de Salta son las siguientes:

1.- Presentación de la demanda y pruebas: la demanda contiene un relato de los hechos y del derecho; en ella se adjuntan las pruebas documentales y se confecciona una planilla de liquidación de los conceptos demandados.

2.- Contestación de la demanda: luego de notificado el empleador, debe contestarse la demanda en un plazo de 10 días hábiles, en el que deberán ofrecerse todas las pruebas que se crean pertinentes.

3.- Etapa probatoria: el Juzgado abre un período probatorio de 30 días en el que debe producirse toda la evidencia testimonial, informativa, pericial y de absolución de posiciones.

4.- Audiencia de prueba: al iniciar la audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar. A falta de acuerdo, se continúa la misma, recepcionando las declaraciones de los testigos de ambas partes, y la absolución de posiciones del actor y del demandado.

5.- Alegatos: en esta etapa, los abogados de ambas partes deben alegar verbalmente o por escrito los motivos por los cuales consideran que tienen razón para obtener una sentencia favorable, o para que sea rechazada.

6.- Sentencia de Primera Instancia: la resolución puede ser favorable total o parcialmente a alguna de las partes, decidiendo el pago de las costas, generalmente a cargo de la parte perdedora.

7.- Recursos: quien no se encuentre conforme con la sentencia de primera instancia, puede presentar un recurso de aclaratoria o de apelación.

8.- Sentencia de Cámara de Apelaciones: debe dictar una nueva resolución, confirmando, modificando o revocando la sentencia de primera instancia.

9.- Recurso de Inconstitucionalidad: en casos de sentencias que afectan garantías constitucionales o arbitrarias, cualquiera de las partes puede presentar este recurso. En caso de ser concedido, se tramita y resuelve ante la Corte de Justicia de Salta.

10.- Recurso de queja: cuando es denegado el recurso de inconstitucionalidad, debe presentarse este recurso, en forma directa ante la Corte de Justicia de Salta. Este tribunal, una vez que concede o declara admisible, puede ordenar dictar una nueva sentencia a la Cámara de Apelaciones del Trabajo.