

MUERTE DE LA PERSONA TRABAJADORA DEPENDIENTE

Por Eduardo Giorlandini*

La muerte de la persona trabajadora dependiente es una contingencia social, para la legislación argentina, que, además de la significación es sentimental y afectiva para los miembros de la familia, genera cargas gravosas para éstos que, por su carácter extraordinario, el orden jurídico ha establecido diversas prestaciones, que tienen cobertura mediante recursos o medios contributivos (en el sistema de seguridad social) o medios sindicales (sistema de servicios sociales sindicales) o se cubren mediante el pago de una indemnización disminuida a cargo del empleador o, en la hipótesis de haber sido la causa un accidente de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo a la Ley de Riesgos del Trabajo; o, en casos, por medios impositivos en el orbe de la política social.

Como se advierte, ante una contingencia social, cualquiera sea, y con mayor razón la muerte, están establecidas prestaciones que, de acuerdo a un principio legal y de seguridad social, son acumulativas, esto es, pueden acumularse, lo que implica que una prestación no excluye otras (con más precisión, debemos puntualizar lo inapropiado del término **prestación**, al igual que **beneficio**, o **ayuda**, o **ayuda social**, etcétera, porque existe un débito de la sociedad organizada jurídicamente, y por lo tanto es un derecho de los habitantes, de modo que cuando alguien es acreedor lo que recibe no es algo que se da graciosamente ni obra de "gauchada" ni del prebendismo; empero, la injusticia generada en el orden jurídico hizo que existan desproporciones que han favorecido a una clase de privilegios inconstitucionales).

La ley de Contrato de Trabajo

Este cuerpo de normas prescribe, para el supuesto de muerte del trabajador dependiente, una indemnización disminuida a la mitad con respecto a la que corresponde por despido sin causa, siendo los beneficiarios los derechohabientes, que perciben con la sola acreditación del vínculo (actas o certificados del Registro Provincial de las Personas, en papel simple, dada la gratuidad de trámites que beneficia a trabajadores y derechohabientes. En mi opinión, esta obligación debería trasladarse al sistema de seguridad social, tal como se ha hecho con otras contingencias sociales, al efecto de no perjudicar a los derechohabientes y a la empresa. Para los primeros significa, el sistema vigente, tardanza o inseguridad; y, para le segundo, un costo gravoso, en circunstancias críticas.

Según la citada ley los derechohabientes son los enumerados en otra ley a la que haré referencia más adelante; nótese que la Ley de Contrato de Trabajo, como tantas leyes y textos, incluso obras científicas o filosóficas, se sigue utilizando la palabra **hombre**, o el masculino, cuando por la igualdad constitucional y por la evolución y la conciencia jurídicas alcanzadas deberíamos hablar de **persona** y **persona laboral**, máxime que, en el caso específico, bajo las condiciones legales, hombre y mujer tiene los mismos derechos. La igualdad y la no discriminación están garantizadas por la constitución, la legislación penal, civil y laboral; el derecho corresponde a la mujer y al hombre que trabajan en forma independiente .

Determina el Régimen del Contrato de Trabajo que, a los efectos del cobro de la indemnización, queda equiparada a la viuda, para el caso en que el trabajador fallecido fuera soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante el mínimo de dos años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiese mantenido durante los cinco años anteriores al fallecimiento.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo, en los Departamentos de Ciencias de la Administración y Derecho, de la UNS; Director del Centro de Estudios, de la misma asignatura; titular de Derecho Laboral y de Sociología Laboral en la UTN (Carrera de Ingeniería Laboral, postgrado).

Por la misma Ley de Contrato de Trabajo, la indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes por la Ley de Riesgos del Trabajo (que reemplaza a la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, citada así en la Ley de Contrato de Trabajo, porque ésta es anterior a la Ley de Riesgos del Trabajo y tenía vigencia la ley sustituida). También es independiente de cualquier otro beneficio que por leyes, convenciones colectivas del trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los causahabientes, en razón del fallecimiento de la persona laboral.

Quiere decir que la Ley de Contrato de Trabajo ratifica el principio también contenido en la misma, al considerar los accidentes y las enfermedades inculpables, en cuanto a que todos los beneficios de la seguridad, en sentido amplio y no solamente específico, son acumulables. Los familiares pueden recibir beneficios además de la Ley de Contrato de Trabajo, del régimen previsional, del de riesgos del trabajo, del sistema de seguros o de servicios sociales sindicales, de la obra social, de la empresa u otras contrataciones. Incluso, en materia de seguros, se han dado supuestos en los que se acumularon cinco seguros, entre los obligatorios y convencionales, y también derechos emergentes de la política social, mediante recursos impositivos.

Quiénes son los derechohabientes

La Ley de Contrato de Trabajo se remite a la ley previsional anterior a la hoy vigente, en la que se determinan quienes son los derechohabientes, es decir las personas con derecho al beneficio de pensión y, en el caso que tratamos –la indemnización por muerte de la ley laboral–, a saber: la viuda; el viudo; la conviviente; el conviviente; los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas siempre que no gozaran de jubilación, las hijas solteras y las hijas viudas siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, todos ellos hasta los 18 años de edad.

La limitación de edad no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para el trabajo a la fecha del fallecimiento de la persona laboral o incapacitados a la fecha en que cumplieren dieciocho años de edad.

Según la ley previsional se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular; la autoridad de aplicación puede establecer pautas objetivas para determinar si el derechohabiente estuvo a cargo de la persona laboral fallecida. Esto último rige para el sistema previsional pero no se aplica en el caso de indemnización por muerte de la persona laboral, porque la ley laboral se remite al régimen previsional, a las personas según el orden y prelación establecido en este último, solamente, y además agrega que la indemnización es independiente y reconoce la acumulación de beneficios, tal como lo hemos puntualizado. Además, es imprescindible señalar que tiene prevalencia el régimen específico de la Ley de Contrato, incluso en caso de contradicción normativa, y los principios del Derecho laboral.

Una hipótesis no considerada en la ley es la del desocupado, pues el seguro de desempleo no alcanza a todos y es de poco monto, casi irrelevante, por lo cual desvirtúa el derecho constitucional: siendo un derecho trabajar, no se comprende cómo los gobiernos no asumen el deber correspondiente y cómo no se le ha dado a los habitantes la acción jurídica respectiva para exigirlo.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires estableció que la concubina (esposa real) que reclama la indemnización tiene a su cargo, frente a la cónyuge supérstite, la prueba relativa a la separación o divorcio del mismo, así como lo referente a la culpa de la esposa o de ambos cónyuges en la “destrucción” de la unión matrimonial. Otros fallos precisaron que la conviviente excluye para el cobro de la indemnización por muerte a la viuda legítima, si ésta no aportó constancias de que el causante contribuyere al pago de los alimentos, que éstos hubieran sido reclamados fehacientemente en vida o que el causante fuera culpable de la separación. Asimismo, que el empleador no se libera del pago en el supuesto en que la persona trabajadora dependiente se hubiere suicidado,

pues la indemnización tiene carácter asistencial y no distingue entre muerte natural y provocada, y que al reglar la indemnización abstrae la responsabilidad contractual o extracontractual del empleador, debiendo inferirse lo mismo de la responsabilidad de la persona dependiente. La jurisprudencia ha exigido, por aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, una antigüedad mínima de tres meses en el empleo para que sea viable la indemnización.

Fuentes

Constitución de la Nación Argentina: artículos 16 y 75, inciso 22, y tratados incorporados a la misma.

Ley de Contrato de Trabajo, artículo, 17, 20, 211, 245, 247 y 248.

Ley de Represión de Actos u Omisiones Discriminatorios 23.592, artículo 1º .

Ley 24.241, artículo 53.

Fallos de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (1-3-94, en la Revista de Derecho del Trabajo, Editorial La Ley, 1994-B-1415); **de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo** (plenario 280, "Kaufman, José L. contra Frigorífico y Matadero Argentino S.A.", 12-8-92, en la citada Revista, 1992-B-1872; y Sala VIII, 21-3-94, id., 1994-B-1454.