

Proyecto “Salud Laboral”
DGB Bildungswerk - CEFS - FeTIA/CTA

FeTIA/CEFS
Carlos Calvo 2717- C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cefs.org / www.fetia.org.ar

Director CEFS:
Eduardo Adrián Menajovsky

Textos: Sandra Fojo
Producción Editorial: Norma Díaz
Diseño y Diagramación: doblespacio
Impresión: Oscarblack

Junio 2016



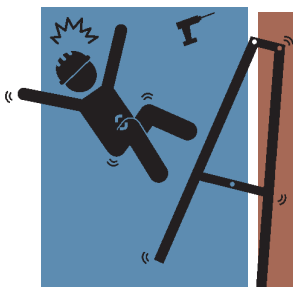
**“La salud laboral
se construye
con prevención”**

Enfermedades o Accidentes Inculpables



Preliminar

Es fundamental diferenciar las enfermedades o accidentes inculpables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La diferencia sustancial radica en que las enfermedades inculpables son aquellas **NO** ocurridas en hecho u ocasión del trabajo, no mantienen relación con la actividad desarrollada por el trabajador ni con los agentes a los que éste pudiera encontrarse expuesto. No hay vínculo causal con el trabajo.



Independientemente de ello el accidente es caracterizado de la misma forma como **un hecho súbito y violento.**



Concepto:

Las enfermedades o accidentes inculpables son aquellas dolencias o alteraciones de la salud que afectan al trabajador y que –en tal situación–, el trabajador se encuentra impedido de prestar tareas. Son contingencias ajenas a la responsabilidad del empleador.



Marco Legal

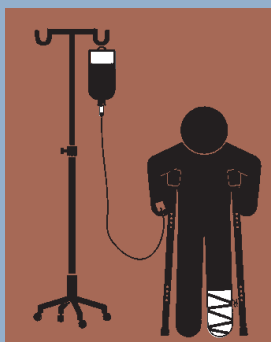
La Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 T.O 1976) las ubica en el Capítulo X “De La Suspensión de Algunos Efectos del Contrato de Trabajo” entre los Art. 208 a 213.





Periodos de Licencia Paga

El trabajador accidentado o enfermo gozará de licencias pagas por los periodos detallados (Cuadro 0A) en función de dos variables, antigüedad y cargas de familia. Durante ese tiempo el vínculo laboral se encuentra vigente a todos sus demás efectos salvo, la obligación



del trabajador de prestar tareas. Los plazos de interrupciones pagas se computarán como tiempo trabajado a los efectos de la antigüedad.

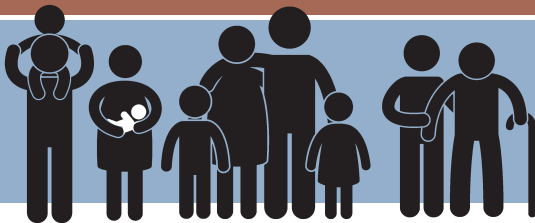
CUADRO A	Sin Carga de Familia	Con Carga de Familia
Antigüedad Menor a 5 años	3 meses	6 meses
Antigüedad Mayor a 5 años	6 meses	12 meses

Carga de Familia:



La Ley no define el concepto de carga de familia al que hace referencia el Art. 208. En este punto la doctrina se encuentra dividida en dos tesis, una restringida que solo suscribe la “carga de familia” a los sujetos (esposa e hijos) contemplados en el régimen de asignaciones familiares (Ley 24.714), y una amplia que no limita la “carga de familia” a quienes pudieren recibir asignaciones familiares exclusivamente, si no que incluye en este concepto a todos aquellos con vocación de recibir alimentos (Art. 367 C.C) padres, hijos, esposa, concubinas y personas por nacer.

Somos partidarios de esta última tesis la “carga de familia” está compuesta por aquellas personas que dependen de quien trabaja, con quienes en definitiva el trabajador comparte el salario.



Remuneración:



El Art. 208 LCT tiene como finalidad que el trabajador enfermo o accidentado, no sufra por tal motivo ningún perjuicio económico.

El salario computable durante el periodo de licencia paga es el mismo que el trabajador hubiere percibido si se encontrara prestando tareas. Le corresponden todos los incrementos sean de origen legal o convencional. La Ley es clara en cuanto expresa que se trata de que el trabajador perciba “su remuneración” por tanto a la hora del cálculo deberán tomarse todas las remuneraciones, principales y accesorias, fijas y variables, adicionales especiales, presentismo y pagos en especie. En el caso de estos últimos (pagos en especie) deben ser adecuadamente valorizados en forma previa a fin de pagarse íntegramente.

En el caso de los trabajadores que perciban toda o parte de su remuneración bajo conceptos variables (ejemplo comisiones) la propia Ley de Contrato de Trabajo establece con el fin de no afectar al trabajador en el plazo de licencia por enfermedad, que debe obtenerse el valor del ingreso diario promedio, calculado sobre la base de los ingresos percibidos durante los 6 meses anteriores.

Las horas extras, si bien no son obligatorias y su realización puede no ser habitual, la jurisprudencia mayoritaria en aplicación de la garantía de indemnidad prevista también en la LCT justifica que se computen también los valores de las horas suplementarias, en la medida que se demuestre que en el periodo previo a la enfermedad o accidente, tal prestación era recibida por el trabajador regularmente. El cálculo deberá hacerse a valores promedio al igual que las remuneraciones variables.



Las Asignaciones Familiares son de pago indiscutido, en tanto no constituyen una remuneración vinculada al trabajo efectivamente cumplido, ellas son prestaciones de la Seguridad Social que la Ley dispone a partir de la verificación de la existencia de determinada



carga de familia. Las cargas, como es obvio no desaparecen con la enfermedad, por el contrario durante este lapso adquieren una relevancia mayor, este tipo de ayuda social, cuyo peso no recae en cabeza del empleador sino sobre la comunidad toda.

Enfermedad y Licencia Anual Ordinaria (vacaciones):



El hecho de no haber concurrido a trabajar por estar enfermo, no afecta el derecho al goce de las vacaciones anuales en las mismas condiciones, que si hubiera trabajado en forma efectiva. Solo

deberán postergarse las mismas hasta tanto el empleado se encuentre sano. El Art. 152 de la LCT en forma expresa ha establecido que debe computarse como trabajado a los fines del cálculo de la licencia anual todo aquel tiempo durante el cual el trabajador haya gozado de licencias legales (maternidad, cargos electivos y/o gremiales, incapacidad temporaria, etc.)

Cuando la licencia por enfermedad se prolonga en el tiempo (más de un año) de modo que no se



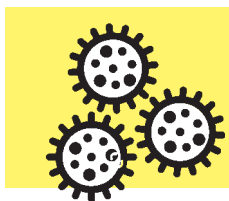
puede otorgar el descanso anual en el periodo previsto por el Art. 154 LCT (entre octubre y abril de cada año) se genera una controversia, en tal punto adherimos a la teoría que postula que el goce de un derecho no puede privar al trabajador del goce de otro derecho y que en tal caso cuando el interesado esté en condiciones de retomar tareas hará uso y goce dado los fines previsto por el Art. 152 LCT de sus vacaciones pendientes, aun cuando el periodo legal para su otorgamiento esté superado.



Enfermedades Crónicas

La LCT en el art. 208 conceptualiza a las enfermedades crónicas como la “recidiva de enfermedades crónicas” ello es concretamente el resurgimiento intermitente y sucesivo de manifestaciones invalidantes que tiene como causa o fundamento una misma

enfermedad o accidente. Pasados los plazos de licencia paga, el trabajador no tiene derecho a nuevos periodos de licencia paga. Pero el derecho vuelve a recuperarse luego de transcurridos dos años correspondiendo el otorgamiento de una nueva licencia íntegra y el pago de salarios durante la misma.



En cambio, si el trabajador tuviere diferentes enfermedades de origen inculpable, cada enfermedad contará por separado, y los plazos previstos en el art.

208 se computan desde que cada una de las enfermedades se hayan manifestado.

La determinación acerca de si una enfermedad es la misma o distinta de otra anterior queda en manos de la medicina.



Obligaciones del Trabajador y Facultades del Empleador

Dar aviso.



El art. 209 de la LCT, impone como condición para que el trabajador se haga acreedor a la remuneración correspondiente a su licencia por enfermedad o accidente el **dar aviso a su empleador dentro de la primera jornada** de trabajo en la que debió concurrir y no lo hizo por estar enfermo. De no hacerlo así perderá el derecho a la percepción del



salario e incluso se expone a sanciones disciplinarias por su inasistencia injustificada.

Si bien la enfermedad no es un hecho previsible y resulta ajeno a la voluntad del trabajador, el dar aviso de ella tiene como objetivo poner en conocimiento al empleador y posibilitar así el ejercicio de sus facultades de control en los términos previstos por el art. 210 LCT.

Desde luego, que este criterio se flexibiliza por una serie de excepciones (fuerza mayor – urgencia y gravedad) que justifican la falta de comunicación en el plazo del art. 209 LCT o la comunicación en un plazo mayor. En estas situaciones la enfermedad debe ser efectiva e inequívocamente acreditada para adquirir el derecho al cobro de salario de forma retroactiva.

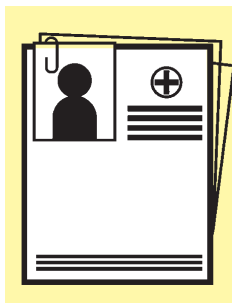
Enfermedad en periodo vacacional:



cuando la enfermedad o accidente inculpable se hace presente durante el periodo vacacional anual, la importancia de dar aviso adquiere mayor importancia, pues las

vacaciones se suspenden mientras dure la enfermedad y se reanuda luego del alta médica.

Certificado Médico.



En términos estrictamente formales, la ley no le impone al trabajador la carga de la presentación de certificado médico, siendo que el marco legal es sumamente escueto en este aspecto y nada dice. La única obligación cierta que impone es la de dar aviso.

Pero lo cierto es, que el deber de buena fe (art. 63 LCT) atraviesa este vacío legal y hace prudente la presentación de certificado médico, éste en definitiva constituye la prueba de la enfermedad y el periodo de reposo.

El certificado médico deberá contener: a) Fecha cierta, b) Nombre del paciente, c) Diagnóstico, d) Plazo de reposo, e) Firma y matrícula del profesional.





Independiente de lo antes dicho, no podemos soslayar que el diagnóstico es un tema delicado, por ello la Ley no exige la denuncia concreta y precisa de la enfermedad o afectación psicofísica por tener en vista la preservación del derecho fundamental a la intimidad, que prevalece sobre la necesidad del empleador de tomar conocimiento de la causa que imposibilita la concurrencia del trabajador para el desempeño de tareas. Por ello a falta de diagnóstico en el certificado médico no implica en ninguna forma su invalidez.

Control Médico Patronal.



En primera medida el trabajador se encuentra obligado a presentarse ante el control médico previsto en el art. 210 LCT al solo pedido del empleador, con el objeto de que éste pueda conocer cabalmente la dolencia y el grado de afección que padece el trabajador.



Para el empleador el derecho de efectuar el control médico es facultativo, es decir que no



está obligado a concretarlo en forma efectiva, en cambio para el trabajador ponerse a disposición del profesional médico designado por el empleador es obligatorio, aun cuando no configure una “carga” a cuyo cumplimiento se subordina la adquisición del salario. Si el empleador no hace uso de ese derecho, su omisión no puede aparejar consecuencias desfavorables para el dependiente.

El ejercicio de la facultad de control resulta un asunto delicado, no está reglamentado con precisión la forma en la que debe realizarse el control y se hallan en juego derechos personalísimos del trabajador, por lo que debe actuarse con suma prudencia y buena fe, debiendo preservarse en todo momento la dignidad e intimidad del enfermo, así es como se entiende legítima la negativa de una trabajadora de someterse a un control ginecológico propuesto por su empleador, pues ello constituye en exceso de las facultades autorizadas por la norma legal.



Discrepancia en los Diagnósticos Médicos

Cuando existen discrepancias en los diagnósticos médicos del trabajador y el profesional que efectúa el control médico en representación del empleador



no cabe otorgar preeminencia a una opinión o a un certificado médico sobre otro. El obrar prudente le impone al empleador cuanto menos la realización de una tercera consulta por otro especialista en la materia y de continuar la discrepancia, zanjarla judicialmente **en vigencia del vínculo laboral.**

Ahora bien, apoyándonos en lo previsto en art. 79 LCT que postula que ante la ausencia de organismos oficiales donde dirimir las discrepancias, el empleador es quien tiene el deber de arbitrar los



medios por encontrarse en mejores condiciones fácticas, para dar una prudente solución y determinar la real situación de salud del trabajador:



Entendemos que la manera más prudente en estos casos es que el empleador convoque a una junta médica a su costa en la que participen profesionales de ambas partes y se requiera la intervención de profesionales de algún organismo público.



Periodo de reserva de puesto



Una vez gozada la licencia paga por enfermedad o accidente inculpable y en el caso de que el trabajador continúe enfermo, de modo tal que no pueda retornar a sus tareas habituales y en aras de mantener vivo el contrato de trabajo, la ley impone al empleador que sostenga el vínculo laboral sin que medie obligación de abonar salarios, **el trabajador deja de percibir remuneración.**



A este periodo se lo conoce como “**periodo de reserva de puesto**” (Art. 211 LCT) el plazo de reserva es de **un año corrido**, cualquiera sea la antigüedad del empleador,

contado a partir del vencimiento del plazo de la licencia paga. Este plazo es mínimo ya que nada impide su extensión en el tiempo.



El periodo de conservación no se computa a los fines de la antigüedad como tiempo trabajado. No obstante ello el despido sin justa causa durante este tiempo de reserva dará derecho al trabajador de percibir todas las indemnizaciones derivadas del despido.

Esta situación –lapso en el que no hay salario y consecuentemente no hay aportes, pero el trabaja-



dor aún se encuentra enfermo–, se encuentra prevista en la Ley 23.660 (Obras Sociales) Art. 10 inc. b que dispone que quedarán incluidos en carácter de beneficiarios los trabajadores que se encontraran en periodo de reserva de puesto.



Reincorporación Del Trabajador

El retorno al trabajo requiere fundamentalmente de alta médica, sin ella es imposible que el trabajador que aún se encuentra enfermo retome tareas.



El art. 212 LCT regula las posibles situaciones respecto a los trabajadores que a consecuencia de la enfermedad o accidente inculpable no pueden realizar las tareas que hacían con anterioridad a la enfermedad o padecen incapacidades absolutas (más del 66% de la total obrera) por la que el trabajador ya no puede realizar ninguna tarea ni dentro ni fuera del establecimiento.

Si el trabajador se reincorporara con nuevas capacidades el empleador deberá reubicarlo en una tarea acorde a éstas sin mengua del salario. Situaciones posibles:

a) Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a ello por causas que no le fueran imputables deberá abonar las indemnizaciones previstas en el Art. 247 LCT.

b) Si el empleador estando en condiciones de hacerlo no asignara tareas acordes, estará obligado a pagar la indemnización prevista en el Art. 245 LCT.



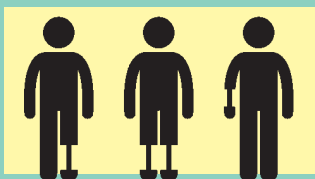
c) En el caso que de la enfermedad o accidente se derive una incapacidad absoluta lo que torna imposible que el trabajador regrese, el empleador deberá abonar la indemnización prevista en el Art. 245 LCT.



Incapacidades Absolutas. Acumulación con otros beneficios:

Estos beneficios se acumulan a las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo, a las indemnizaciones del derecho común y otros beneficios otorgados por igual motivo en convenios colectivos de trabajo. El único requisito para que así sea es que se configure una incapacidad absoluta, que es aquella que afecta definitivamente la posibilidad

de ganancias del trabajador al imposibilitarse la reinserción laboral (un porcentual del 66% de la total obrera).





Bibliografía

- Leyes Fundamentales del Trabajo. Sus reglamentos y anotaciones complementarias. Juan Carlos Fernandez Madrid y Amanda Caubet. Ed. La Ley.
- Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada. Raúl Horacio Ojeda. Ed. Rubinzal – Culzoni.
- La Incapacidad Temporaria y el Contrato de Trabajo. Mario E. Ackerman. Ed. Hamurabi
- Vázquez Vialard. Derecho del Trabajo y seguridad Social. Ed. Astrea.
- Machado José Daniel. El doscientos ocho, en Revista de Derecho Laboral, N° 2003-1



DGB BILDUNGSWERK



Centro de
Estudios y
Formación
Sindical



Federación
de Trabajadores
de la Energía, Industria,
Servicios y Afines



de los trabajadores

Enfermedades o Accidentes Inculpables