

---

## COLABORACIÓN TÉCNICA

---



**Por el Dr. Honorio A. Díaz**

*Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.*

---

### **Contrato de trabajo. Las enfermedades inculpables. Conservación del empleo**

---

#### **¿Cuáles son los plazos de retribución de una enfermedad inculpable?**

Son plazos de 3 o de 6 meses según la antigüedad en el empleo menor o mayor a 5 años. La extensión de los plazos se duplica si el dependiente posee cargas de familia, alcanzando 6 ó 12 meses de acuerdo a la duración del desempeño laboral.

#### **¿Qué determina la ley si vencido el plazo de licencia retribuida el trabajador continúa incapacitado para retomar sus tareas?**

En esa situación cesa el derecho a percibir remuneración y comienza a computarse el plazo de un año de reserva del puesto de trabajo cualquiera sea la antigüedad en el empleo (art. 211 de la L. C. T.).

#### **¿Qué debe hacer el empleador finalizado el plazo de licencia paga?**

En ese momento el empleador debe notificar debidamente a su empleado el inicio y la finalización del período de conservación del empleo.

#### **¿Qué caracteres jurídicos rigen durante el lapso de reserva del puesto de labor?**

El contrato de trabajo continúa vigente y se suspenden las prestaciones de ambas partes pues el dependiente no labora y el empleador no paga la retribución.

#### **¿Tiene derecho el trabajador a reincorporarse a sus tareas durante el año de conservación del empleo?**

En cualquier momento de ese año el trabajador puede reincorporarse al trabajo si se encuentra en condiciones de salud para hacerlo, entonces ambas partes vuelven a cumplir sus prestaciones.

**¿Qué sucede si cuando regresa al trabajo el dependiente se encuentra incapacitado definitivamente para realizar las mismas tareas que antes desempeñaba en la empresa?**

La empresa se encuentra obligada a dar al dependiente labores acordes a su capacidad disminuida, denominadas “tareas livianas” sin disminuir su remuneración (art. 212 L. C. T.).

**¿Qué ocurre en el supuesto de imposibilidad de la empresa de brindar “tareas livianas”?**

En dicha situación se produce el distracto y el empleador debe indemnizar al trabajador por su antigüedad con la reducción del artículo 247 de L. C. T.

**¿Cómo debe proceder el trabajador ante la negativa empresaria a brindarle “tareas livianas” cuando ello es posible?**

Puede declararse injuriado y despedido, exigiendo el pago de una indemnización por antigüedad plena del artículo 245 de la L. C. T., que es el doble de la fijada por el artículo 247.

**¿Qué determina la ley en el supuesto de discapacidad absoluta del trabajador para continuar laborando?**

Cuando la incapacidad obrera supera el 66 % se extingue el contrato de trabajo y se aplica la indemnización del artículo 245 de la L. C. T.

**¿Cuál es la situación una vez vencido el lapso de conservación del empleo?**

El contrato no finaliza su vigencia hasta que una de las partes lo resuelva y si lo hace cualquiera de ellas no debe indemnización a la otra.

---

Fecha de Publicación: 06/07/2018