

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. Conservación del empleo

La Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 208 establece los plazos de licencias remuneradas por enfermedad o accidente inculpable. Hasta cinco años de antigüedad, sin carga de familia, son tres meses los remunerados y con carga de familia llegan a seis. Con más de cinco años de servicio sin carga de familia la remuneración alcanza a seis meses y con carga de familia se amplía a un año el lapso remunerado.

A partir del vencimiento de esos plazos, el trabajador posee durante un año el derecho a que el empleo le sea conservado (art. 211 de la L.C.T.). El empleador debe reservar el empleo para su empleado y una vez cumplido el año puede rescindir el contrato de trabajo, careciendo de responsabilidades indemnizatorias, esté o no el dependiente en condiciones de presentarse a laborar. En consecuencia la protección legal del enfermo o accidentado posee dos periodos: primero la licencia remunerada y después la reserva del puesto de trabajo.

El artículo 211 de la L.C.T. expresa: “Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria”.

Durante la conservación del empleo, debido a que el contrato de trabajo está vigente, se mantienen obligaciones para ambas partes con excepción de la prestación de tareas del trabajador y del pago de salarios del empleador. Esta eximición recíproca de trabajar y de abonar remuneraciones no elimina los demás deberes propios de cada parte emergentes de la subsistencia del vínculo laboral. El incumplimiento de los mismos puede generar una injuria

que origine un despido directo (del empleador al empleado) o indirecto (del empleado al empleador).

Para que entre en vigencia el plazo de conservación del puesto de trabajo la parte empleadora debe notificar al dependiente el inicio y la finalización de dicho lapso. En la duración del mismo no influye la antigüedad en el empleo ni la existencia o no de cargas de familia como ocurre en los términos de la licencia remunerada. Sin embargo, no existe imposibilidad alguna para que las partes acuerden una extensión superior al año, pero no pueden fijar un plazo menor. En realidad sigue vigente la relación laboral hasta que, vencido el término establecido legal o convencionalmente, cualquiera de las partes resuelva la extinción del contrato notificándola.

La prueba de la incapacidad para presentarse a laborar está a cargo del trabajador y el empleador posee el derecho a hacer realizar el control del enfermo o accidentado. Durante el año de reserva del puesto el dependiente puede presentarse a laborar acreditando sus condiciones para hacerlo con el alta médica pertinente. Si la imposibilidad de desempeño es parcial (menor del 66 por ciento de la total obrera) debe reclamar que le sean asignadas "tareas livianas" en las que pueda desempeñarse. En caso de que la empresa carezca de ellas se extingue el vínculo y corresponde la indemnización del artículo 247 de la L.C.T. Pero si el empleador no las brinda aun poseyéndolas la indemnización pertinente es la del artículo 245 de la misma ley con un monto doble de la anterior.

No existe posibilidad de reintegro al trabajo en el supuesto de una incapacidad absoluta: se extingue el vínculo laboral y el dependiente percibe la indemnización del artículo del 245 de la L.C.T. Para todos los casos en que resulte procedente el pago de indemnizaciones por antigüedad, ya sea del artículo 245 o 247 de la L.C.T., tanto el tiempo de licencia retribuida como el de conservación del empleo deben computarse como propios del efectivo desempeño laboral para el cálculo indemnizatorio.

Fecha de Publicación: 05/02/2020