
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 licencias pagas

Las licencias originadas por enfermedades o accidentes inculpables se encuentran reguladas en la ley de Contrato de Trabajo (arts. 208/213). Se trata de alteraciones de salud impeditiva de la prestación de servicios por parte del trabajador o que tornan desaconsejable su reingreso a cumplir tareas. Se denominan inculpables cuando se originaron en causas ajenas al desempeño laboral y que, en consecuencia, eximen al empleador de toda responsabilidad en su generación.

La misma conforma una manifestación del carácter protectorio del derecho del trabajo, pues durante la licencia el empleador debe abonar a su dependiente las remuneraciones que hubiese percibido en el supuesto de no encontrarse enfermo o accidentado. Es evidente que la ley no desea que a una adversidad de salud se sume para el dependiente un padecimiento económico. Vencidos los plazos de licencia remunerada se inicia un lapso de un año en que se reserva el empleo. Además, una vez vencido el término de conservación del cargo, el contrato de trabajo subsiste si no ha sido denunciado por alguna de las partes. Cuando los efectos de una enfermedad o accidente invalidante se manifiestan una vez finalizado el vínculo laboral queda eliminada la responsabilidad remunerativa del empleador. La licencia suspende temporalmente la prestación del trabajo pero no la remuneración de esos días, pues el contrato continúa aún vigente.

El plazo de cumplimiento del pago de las remuneraciones se establece de conformidad a dos factores: antigüedad en el empleo y tenencia o no de cargas de familia. El art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo establece: "Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor.

En los casos en que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis y doce meses, respectivamente, según su antigüedad fuese inferior o superior a cinco años ...”. Asimismo determina que en los supuestos de enfermedades crónicas, la recidiva (renovación) no será considerada la misma enfermedad si se manifiesta transcurridos los dos años desde que la enfermedad fue notificada al empleador.

Resulta necesario realizar algunas precisiones:

- 1) Si el trabajador se reintegra a sus labores habituales antes de vencidos los plazos de licencia retribuida salarialmente, puede ser esos días faltantes gozados en caso de nuevas manifestaciones de la misma enfermedad o accidente;
- 2) los plazos de tres o doce meses no son por año calendario pues se otorgan por cada enfermedad; por lo tanto diferentes enfermedades pueden sumar lapsos superiores a los legales;
- 3) las suspensiones por causas económicas o disciplinarias no impiden que el empleado perciba remuneraciones por enfermedades o accidentes inculpables;
- 4) los plazos de licencias o enfermedades remuneradas deben adecuarse al tipo del vínculo laboral, en consecuencia en contrato de temporada, eventual y a plazo fijo la remuneración queda limitada a cada extensión;
- 5) durante el período de prueba el trabajador goza de la remuneración hasta el vencimiento de los tres meses;
- 6) los beneficios originados por cargas de familia en la Ley de Obras Sociales se aplican para la duplicación de los términos de percepción a seis meses y a un año según la antigüedad en el servicio.

Fecha de Publicación: 12/12/2019