
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

¿Qué caracteriza a las enfermedades y accidentes inculpables?

Se trata de una alteración de la salud que impide al trabajador la prestación del servicio que brinda a la empresa, imposibilidad laboral que no tiene origen en su desempeño en el trabajo. Un estado gripal o una lesión deportiva durante un fin de semana sirven de ejemplos.

¿Qué los distingue de las enfermedades y de los accidentes laborales?

Son aquellas enfermedades y accidentes que poseen origen en las tareas del empleo. Es el caso de una infección contraída durante la labor en un laboratorio o una lesión producida en el trabajo en una carnicería.

¿Cuáles son las normas reguladoras?

Los llamados accidentes y enfermedades inculpables están regulados en la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 211 a 213). En cambio las enfermedades y accidentes laborales están pautados en la Ley de Riesgos del Trabajo. El criterio diferenciador radica en la ausencia o presencia en la enfermedad o el accidente de una relación con el cumplimiento del contrato de trabajo.

¿Cómo se configura una enfermedad o accidente inculpable?

Se configura con tres características: carecer de relación con la prestación del trabajo, ser incapacitante para el desempeño de las tareas y producirse durante la vigencia del contrato.

¿Cómo debe proceder el trabajador enfermo?

Debe notificar debidamente a su empleador el estado de salud que padece, acreditar dicho estado con un certificado médico y encontrarse dispuesto al control que del mismo puede realizar la empresa.

¿Cuáles son los plazos de licencia remunerada?

Los trabajadores con menos de 5 años de desempeño cuentan con 3 meses y los que poseen una antigüedad mayor disponen de un lapso de 6 meses con remuneraciones.

¿Qué sucede con los que tienen cargas de familia?

Si el dependiente posee cargas de familia esos plazos se duplican a 6 meses para los de menor antigüedad y a 12 meses para los que alcanzan una antigüedad superior a 5 años.

¿Cuáles son las cargas de familia?

Están reguladas en la Ley de Obras Sociales referidas a vínculos informados al empleador y correctamente acreditados: el cónyuge, los hijos solteros hasta los 21 años que no estén emancipados por habilitación de edad o desempeño laboral, los hijos solteros de 21 a 25 años si se encuentran a cargo del titular y cursan estudios, los hijos incapacitados mayores que estén a cargo del trabajador, los hijos del cónyuge, los menores bajo guarda o tutela, los convivientes con trato familiar y quien posea una relación concubinaria.

¿Cómo se abonan las remuneraciones?

Durante este período de licencia la retribución que el empleado recibe es la que poseía al momento de iniciarse la licencia, con las mejoras que podría obtener si laborase.

¿Qué sucede tras el vencimiento de la licencia remunerada?

Comienza a computarse una etapa de un año de conservación del empleo, que una vez vencida faculta a cualquiera de las partes a resolver el vínculo, en cuyo caso no deben abonarse indemnizaciones.

Fecha de Publicación: 21/06/2018