

GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en mora. Litigios comerciales.



Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



• UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)
Buenos Aires, Argentina.

• TELÉFONO

5293-3133 (líneas rotativas)

• MÁS INFORMACIÓN

estudio@estudiogrispo.com.ar



Dra. Mariana Medina

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

Licencia por enfermedad inculpable

- **Enfermedad inculpable.** Es toda aquella que padezca el trabajador y que no sea profesional u originada por el trabajo, o que no responda a una causa ocasionada intencionalmente por el trabajador. Los ejemplos más frecuentes son enfermedades virales, anginas, altas fiebres, etcétera.
- Art.208 LCT Plazos de retribución de remuneración:
- 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor a 5 años y de 6 meses si su antigüedad fuere mayor.
- Si el trabajador tiene cargas de familia (cónyuge o hijos menores), los periodos se extenderán a 6 meses el primer caso y 12 meses el segundo.-

• COMO PROCEDER

El trabajador tiene la obligación de dar **aviso al empleador** de su enfermedad o accidente y del lugar en el que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. Lo debe hacer por algún medio fehaciente.

Una vez que retome sus tareas normales y habituales en la empresa, lo primero que debe hacer es entregar el certificado médico firmado por el facultativo en donde éste indicó su dolencia y los días de reposo justificando sus días de ausencia laboral.

Ante la omisión de traerlos el primer día que reingresa, ya no podrá mas adelante justificar esos días, debiendo el empleador —con justa causa— descontar los días que estuvo ausente para su posterior deducción en su próximo recibo de haberes.

De este modo, la empresa le reconocerá los días como “enfermedad justificada” y serán pagos.

COMO DEBE ACTUAR EL EMPLEADOR

El empleador, ante el aviso del trabajador de una ausencia, puede (como carga y no como obligación), ejercer los controles médicos del Art. 210 de la Ley de Convenio de Trabajo.

Se trata de enviar un médico al domicilio denunciado por el trabajador en su ficha técnica de ingreso.

Una vez que el trabajador regresa a sus tareas habituales, el empleador debe pedirle una copia del certificado médico para cotejarlo con el de la empresa, en el caso de ejercer el control.

Para el caso de tratarse de una enfermedad de largo tiempo, donde el trabajador renueva mes a mes la licencia, el empleador está facultado a realizar controles médicos con especialistas según fuera el caso, a fin de constatar que realmente la enfermedad continua.-

LOS CERTIFICADOS MEDICOS.

La doctrina y jurisprudencia han entendido que, los certificados médicos exhibidos por el trabajador, para tener validez a fin de de justificar las faltas, deben cumplir con ciertos requisitos:

- Datos personales (nombre y apellido).
- Síntomas/diagnostico
- Días de reposo
- Fecha y lugar de atención del paciente.
- Firma y sello del medico o profesional interviniente.

Remuneración a percibir durante la licencia

- La ley establece que la remuneración que corresponde abonar al trabajador, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, no pudiendo en ningún caso, ser la remuneración inferior a lo que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.-

Que sucede si un trabajador padece dos afecciones distintas y superpuestas:

- Conforme art. 208 LCT, se otorga el derecho por cada accidente o enfermedad inculpable, y si el trabajador era portador de dos afecciones distintas (una física y otra psicológica), aun cuando las mismas pudieran haberse superpuesto en algún periodo de tiempo, el trabajador tiene derecho a gozar de una nueva licencia paga cuando una de las dolencias le impide ir al trabajo.

CONSERVACION DEL EMPLEO

- Cumplidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable (3 a 6 meses sin cargas de familia o 6 a 12 meses con cargas de familia) si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo por el plazo de un año, contado desde el vencimiento de aquellos.
- Durante el lapso de la **reserva de puesto** NO CORRESPONDE ABONAR REMUNERACIONES AL TRABAJADOR.

VENCIMIENTO DEL PLAZO DE RESERVA DE PUESTO.

- Una vez agotado el plazo de reserva de puesto de un año:

Si el trabajador no se encuentra en condiciones de volver a trabajar (continúa enfermo), 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.

REINCORPORACION AL TRABAJO:

Regresar al trabajo sin incapacidad: Se mantienen las mismas condiciones laborales.

Regresar al trabajo con incapacidad:

- a) Si del accidente o enfermedad resultase una **disminución definitiva** en la capacidad laboral del trabajador y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador, deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización conforme art. 247LCT, es decir la mitad de un 245 LCT.
- b) Si el empleado se encuentra incapacitado, y el empleador, **estando en condiciones de hacerlo, no le asigna tareas compatibles con su nueva capacidad**, el empleador deberá abonarle indemnización por despido sin causa art. 245 LCT.
- c) Si el trabajador quedara con una incapacidad absoluta , el empleador también deberá abonarle la indemnización por despido sin causa. Art 245 LCT .-

RECIDIVA DE ENFERMEDADES CRONICAS.

- La recidiva o recaída es la repetición de una enfermedad algún tiempo después de padecida.
- Las recaídas ("recidivas") que pudiera sufrir el trabajador de una antigua dolencia de carácter crónico, **sólo dan derecho al plazo de licencia establecido inicialmente, considerándose como una misma enfermedad. Pasados los dos años de las primeras inasistencias, sí puede gozar nuevamente del beneficio, aunque sea por causa de la misma dolencia..**