

“Licencias por enfermedades inculpables”



En el mundo laboral hay que diferenciar 2 tipos de licencias por enfermedad:

❖ **Las Profesionales**

❖ **Las Inculpables**



Licencias Profesionales

Son las que se otorgan a un trabajador cuando una enfermedad es producida a consecuencia de las condiciones del trabajo, por ejemplo:

- trastornos musculo esqueléticos,
- síndrome del túnel carpiano,
- lumbago,
- estrés y trastornos mentales,
- enfermedades de la piel.
- enfermedades producidas por agentes biológicos.
- etc.

Este tema fue tratado ampliamente con el Power Point sobre ART enviado oportunamente.

Licencias inculpables

Son las que se otorgan a un trabajador cuando las enfermedades NO son generadas por causas del trabajo.

Los ejemplos más frecuentes son:

- enfermedades virales,
- anginas,
- fiebres,
- actualmente el COVID,
- las afecciones a raíz de accidentes fuera del lugar y del horario de trabajo. Como ser, esguince jugando football, accidentes domésticos....



Licencias inculpables

- ▶ (Art. 208 LCT) Con respecto a la enfermedad inculpable, los trabajadores tienen derecho a una **licencia abonada por el empleador** y la duración depende de la antigüedad en el empleo.



- ▶ Si tiene menos de 5 años de antigüedad, le corresponde hasta 3 meses de licencia y si tiene carga familiar la licencia es hasta 6 meses.
- ▶ Si tiene más de 5 años de antigüedad, este plazo se duplica a 6 meses y, si hay carga familiar, a 12 meses.
- ▶ Vencido este plazo, los trabajadores, si no están en condiciones de reincorporarse a sus tareas, entran en un período de “reserva de puesto” y **SIN goce de sueldo** por hasta un año tenga o no carga familiar. **

En este último caso, el empleador, a no tener que abonar sueldos, tampoco deberá abonar cargas sociales (DDJJ SUSS 931). Pero, el trabajador, mientras dure este período de enfermedad tendrá cobertura de su obra social.

La ley de obras sociales 23660 Art. 10. Inc. B) dispone que *"En caso de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador mantendrá su calidad de beneficiario durante el plazo de conservación del empleo, sin obligación de efectuar aportes"*.

**** Carga familiar: personas a cargo (esposa/o, Hijo/a)**

Trabajador SIN cargas de Familia

Antigüedad	Plazo de licencia
Menor a 5 años	Hasta 3 meses
Mayor a 5 años	Hasta 6 meses

Trabajador CON cargas de Familia

Antigüedad	Plazo de licencia
Menor a 5 años	Hasta 6 meses
Mayor a 5 años	Hasta 12 meses



¿Cómo debe proceder el trabajador en estos casos?

(Art. 209 LCT) En el transcurso del primer día en que se encuentra imposibilitado para concurrir a su puesto de trabajo, el trabajador tiene la obligación de dar aviso al empleador de su enfermedad o accidente notificando el lugar donde se encuentra realizando la convalecencia.

La notificación lo debe hacer por algún medio fehaciente. Pero, hoy en día, con el avance de la tecnología es común que lo avise mediante un mensaje de Whatsapp o mediante una llamada telefónica, Fax, e-mail, algún familiar en forma presencial o telegrama

El trabajador tiene la obligación de remitir al empleador un certificado médico emitido por el médico tratante para justificar los días de inasistencia y deberá contener:

- Sus datos personales
- Lugar y fecha
- El diagnóstico
- Los días de reposo para su recuperación
- Firma del médico interviniente

El trabajador lo podrá remitir al empleador:

1. A principio de la licencia. Antes de incorporarse a su trabajo (es lo aconsejable)
2. O cuando se incorpora a su puesto de trabajo al final de la licencia

DMG
DR. MAURO GÓMEZ

RECETARIO
para prescripciones y órdenes

MEMBRETE INSTITUCIONAL

Apellido y Nombre	FERNANDEZ EDUARDO D.		Fecha (d/m/a)	20/05/22	
Obra Social	XXX SALUD	Plan	070	Nº Afiliado	20/05112
DNI	30303030				
Domicilio particular	L.M. DRAGO XXX		Localidad	BUENOS AIRES	

FECHA

DATOS DEL PACIENTE

R/p.
DEJO CONSTANCIA DE HABER ASISTIDO AL PACIENTE QUIEN
PRESENTA CUADRO COMPATIBLE CON XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, POR
LO QUE SE INDICA TRATAMIENTO Y REPOSO LABORAL POR EL
DÍA DE LA FECHA.

INDICACIONES CON LETRA CLARA
Y LEGIBLE, ACLARANDO TIEMPO DE
REPOSO.

EL DIAGNOSTICO PUEDE NO ESTAR
PRESENTE POR SER SECRETO
PROFESIONAL

DOY PAUTAS DE ALARMA.
PARA SER PRESENTADO ANTE QUIEN CORRESPONDA SE EXTIENDE
DE EL PACIENTE A PEDIDO DEL PACIENTE

Firma del Médico

Sello y Matrícula

Dr. Mauro J. Gomez
MP 230.238

FIRMA Y SELLO

Contacto 1158282487

Si el trabajador no remite el certificado médico en ningún momento, no podrá justificar sus inasistencias, por lo tanto, el empleador, con justa causa, descontará el o los días de las inasistencias injustificadas en la liquidación de sueldo en el próximo recibo.

¿Cómo debe proceder el empleador?

El empleador, ante el aviso del trabajador de una ausencia, tiene la **potestad** de realizar un control médico (Art.210 LCT)

Esta facultad de control puede llevarse a cabo enviando un médico laboral al domicilio denunciado por el trabajador en su legajo personal con el fin de poder **constatar** la dolencia y el grado de la misma, como así también la **veracidad** del hecho que el trabajador reportó.



Cuando el empleador envía médico a domicilio y **no encuentra el trabajador en el mismo**, la jurisprudencia interpreta que, ante la **imposibilidad** de poder constatar la inasistencia, el **trabajador perdería el derecho** por dicha ausencia.

Sin embargo, si esta situación se produjo por **motivos razonables** y fundados, como concurrir a su médico, realizar estudios o tratamientos médicos correspondientes a su dolencia etc., y el empleado lo puede demostrar fehacientemente, el médico laboral deberá realizar **otra visita**.

En caso de **discrepancias** entre el informe del médico del trabajador y del empleador, lo conveniente es obrar con prudencia, conviniendo para el empleador, buscar una **tercera opinión** antes de tomar una decisión sobre la situación laboral del empleado.

¿Se puede despedir el trabajador mientras está gozando de una licencia por enfermedad?

Sí. Se puede. Pero, el empleador deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que falte para el vencimiento de la licencia o para la fecha del alta médica (Art. 213 LCT).

Para evitar posibles conflictos judiciales, se aconseja esperar a que el trabajador se incorpore para ser desvinculado.



¿Qué pasa si un trabajador inicia una licencia por enfermedad durante el período de prueba?

(Art. 92 bis apartado 6) El trabajador tiene derecho al cobro de la licencia por enfermedad exclusivamente hasta la finalización del período de prueba (es decir hasta tres meses).



¿Cómo es el procedimiento para la reincorporación?

(Art. 212 LCT) Cuando el trabajador se reincorpora al trabajo después de la licencia, pueden darse las siguientes situaciones:

1. Regresar al trabajo **sin ningún tipo de incapacidad** y la relación laboral continua de manera normal ocupando su puesto de trabajo habitual.
2. Puede incorporarse al trabajo **con algún tipo de incapacidad**. En este caso, si el trabajador **no se encuentra en condiciones** de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar **SIN** disminución de su remuneración.



En esta última situación, se presentan estas opciones:

- ▶ a) Si el empleador está **imposibilitado** a dar cumplimiento a esta norma por causa que **no le fuera imputable**, ante la desvinculación deberá abonar al trabajador una indemnización conforme art. 247 LCT, es decir la mitad de lo indicado en el Art.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 según el 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. (***)

(*) Art. 245:**

1 mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de 3 meses

Incapacidad / Tareas asignadas por el empleador	Indemnización
<p>Ninguna: Trabajador recuperado totalmente</p>	<p>Ninguna (se reincorpora en las mismas condiciones laborales previas a la enfermedad)</p>
<p>Parcial: No hay tareas acordes a su incapacidad</p>	<p>50 % de la prevista para despido sin causa</p>
<p>Parcial: Hay tareas acordes a su incapacidad y empleador no las otorga</p>	<p>Por despido sin causa completa</p>
<p>Absoluta</p>	<p>Por despido sin causa completa</p>





SUB-COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

Los señores agencieros, ante cualquier duda, podrán comunicarse con los profesionales de la Cámara que se encuentran a disposición para brindar asesoramientos comunicándose al:

Teléfono: [011 4381-9195](tel:01143819195)

E-Mail: info@camaraloter.com.ar



Tener presente que, ante los posibles y futuros cambios en las leyes laborales, la información de este PDF podría estar sujeta a cambios. La misma es la que está en vigencia en el momento de la redacción del presente informe.

Agosto 2024