

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

CONCEPTO

ES TODA ALTERACION A LA SALUD QUE IMPIDE LA PRESTACION DEL SERVICIO, LO TRASCENDENTE ES QUE LA AFECION QUE PADEZCA LO IMPOSIBILITE DE TRABAJAR Y SU ORIGEN NO TENGA RELACION ALGUNA CON EL TRABAJO

EN RESUMEN, LA LCT BASÁNDOSE EN EL PRINCIPIO PROTECTORIO ESTABLECE LA OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE PAGAR LA REMUNERACION DURANTE EL TIEMPO QUE NO PUEDA CONCURRIR A PRESTAR TAREAS, O HASTA UN PLAZO MAXIMO.

VENCIDOS ESTOS PLAZOS DE ENFERMEDAD RETRIBUIDOS HAY UN PLAZO ADICIONAL (SIN REMUN) DE RESERVA DE PUESTO POR UN AÑO.

REQUISITOS

*QUE EL ACCIDENTE O ENFERMEDAD SEA **INCULPABLE**

*QUE SEA **INCAPACITANTE**

*SE MANIFIESTE **DURANTE LA RELACION LABORAL**.

PLAZOS MAXIMOS

COMPUTO DE LOS PLAZOS RETRIBUIDOS

LOS PLAZOS SE COMPUTAN TENIENDO EN CUENTA LA ANTIGÜEDAD DEL DEPENDIENTE Y SUS CARGAS DE FAMILIA. DICHOS PLAZOS DE 3 A 12 MESES NO SON POR AÑO, SINO QUE CORRESPONDEN POR CADA ENFERMEDAD.

LOS DIAS NO UTILIZADOS PUEDEN SER GOZADOS EN CASO DE PRODUCIRSE NUEVAS MANIFESTACIONES DE LA MISMA ENFERMEDAD (LEY **RECIDIBAS**)

ES APLICABLE A LOS CONTRATOS DE TEMPORADA, EVENTUAL Y A PLAZO FIJO

EN EL PERIODO DE PRUEBA, SE APLICA SALVO INDEMNIZACION X INCAPACITACION ABSOLUTA

CONSERVACION DEL EMPLEO

PARA QUE COMIENZE EL PERIODO DE RESERVA DE PUESTO, EL EMPLEADOR DEBE NOTIFICAR AL TRABAJADOR A PARTIR DE CUANDO Y HASTA QUE MOMENTO SE EXTIENDE DICHO PLAZO.

DICHO PLAZO COMIENZA (208 LCT) CUANDO TERMINAN LOS PLAZOS RETRIBUIDOS, Y SE EXTIENDE DURANTE 1 AÑO.

EL ART 211 LCT, VENCIDO EL PLAZO DE RESERVA DE PUESTO EL CONTRATO CONTINUA VIGENTE HASTA QUE UNA DE LAS PARTES DECIDA DISOLVERLO

DISTINTAS HIPÓTESIS: REINCORPORACION AL TRABAJO INCAPACIDAD ABOLUTA

1) INCAPACIDAD DEFINITIVA PARCIAL

SI DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD RESULTARE UNA DISMINUCION DEFINITIVA DE LA CAPACIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR Y ESTE NO ESTUVIERE EN CONDICIONES DE REALIZAR LAS TAREAS QUE ANTERIORMENTE CUMPLIA.

EL EMPLEADOR DEBE OTORGAR AL TRABAJADOR NUEVAS TAREAS DE ACUERDO A LA DISMINUCION DE LA CAPACIDAD, Y DEBE SEGUIR ABONANDO LA MISMA REMUNERACION

SI NO PUDIERE OTORGAR NUEVAS TAREAS POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL EMPLEADOR, PORQUE NO TIENE TAREAS LIVIANAS, EL CONTRATO SE EXTINGUE Y SE DEBE LA INDEMNIZACION DEL 247, ½ DEL 245.

PERO SI NO LE OTORGA TAREAS, ESTANDO EN CONDICIONES DE HACERLO, LA RELACION SE EXTINGUE Y SE DEBE LA INDEMNIZACION DEL ART 245.

2) INCAPACIDAD ABSOLUTA

CUANDO LA ENFERMEDAD O ACCIDENTE DERIVARA EN UNA INCAPACIDAD **QUE EQUIVALE AL 66% O MAS DE LA CAPACIDAD OBRERA TOTAL**, EL EMPLEADOR DEBERA PAGARLE LA INDEMNIZACION DEL ART 245, COMO RESARCIMIENTO POR LA TERMINACION DEL CONTRATO MOTIVADA EN LA IMPOSIBILIDAD PSÍQUICA O FÍSICA DEL TRABAJADOR DE PRESTAR TAREAS EN ESE TRABAJO U OTRO.

IMPROCEDENTE LA INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO

REQUISITO

EL UNICO REQUISITO QUE CONTEMPLA ES QUE SE HAYA MANIFESTADO DURANTE LA RELACION LABORAL.

PRUEBA

A CARGO DEL TRABAJADOR, MEDIANTE PERICIA MEDICA EN SEDE JUDICIAL.

OBLIGACIONES DEL DEPENDIENTE. FACULTADES DEL EMPLEADOR

A) AVISO DEL EMPLEADOR

SALVO EN LOS CASOS DE FZLA MAYOR DEBE DAR AVISO DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD Y DEL LUGAR EN QUE SE ENCUENTRA (SI SE OMITE, SE PRESUME QUE SE ENCUENTRA EN SU DOMICILIO), EN EL *TRASCURSO DE LA 1ª JORNADA DE TRABAJO*. DEBE HACER POR MEDIO EFECTIVO, AUNQUE GENERALMENTE SE HACE VIA TELEFONICA.

B) SOMETIMIENTO AL CONTROL MEDICO PATRONAL

ESTA ES UNA FACULTAD DEL EMPLEADOR, Y EN CASO DE QUE EL TRABAJADOR SE NEGUE PUEDE JUSTIFICAR UNA SANCION Y PERDIDA DE REM DE ESE DIA.

EL CONTROL MEDICO ES SOLO CON FINES DE CONTROL PERSONAL Y A LA COMPULSA, NO

PEUDE REQUERIR EXAMENES MEDICOS ADICIONALES NI INDICAR UN TRATAMIENTO

C) PRESENTACION DEL CERTIFICADO MEDICO

SE DEBE PRESENTAR EL CERTIFICADO EN AQUELLOS CASOS EN QUE LA AFECCION SEA GRAVE E IMPIDA PRESTAR TAREAS POR VARIOS DIAS.

LOS CERTIFICADOS MEDICOS PARA SER VALIDOS DEBEN CONTENER: 1) NOMBRE Y APELLIDO DEL PACIENTE, 2)FECHA, 3)DIAGNOSTICO, 4) TRATAMIENTO Y NECESIDAD DE REPOSO, 5)LUGAR DE ATENCION. 6) FIRMA Y SELLO MEDICO.

LIQUIDACION DE SALARIOS POR ENFERMEDAD

LA REMUNERACION NO PUEDE SER INFERIOR A LA QUE HUBIERE PERCIBIDO EN CASO DE HABER PRESTADO LAS TAREAS. (TRAB DE REMUN VARIABLE SE DEBE DIVIR POR LOS ULTIMOS 6 MESES TRAB PARA OBTENER EL VALOR DIA).

DESPIDO

LA NORMA ES CONSECUENCIA DEL PRINCIPIO PROTECTORIO: *LA FINALIDAD ES PROTEGER AL TRAB CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO DUARANTE EL PERIODO DE LA ENFERMEDAD, IMPONIENDO AL EMPLEADOR DE PAGAR LOS SALARIOS QUE HUBIEREN CORRESPONDIDO DE CONTINUAR CON LA RELACION LABORAL, HASTA EL ALTA MEDICA O CONCLUIR EL PLAZO DE LICENCIA RETIBUIDA, YA QUE EL DAÑO PROVOCADO AL TRABAJADOR ESTA DADO POR LA PRIVACION DEL GOCE PLNO DE DICHA LICENCIA. ADEMAS SE DEBE INDEMNIZACION X DESPIDO SIN CAUSA*

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SS. – ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Página 1

VENCIDO, SE PUEDE EXTINGUIR EL CONTRATO SIN INDEMNIZACION

1 AÑO

SIN CARGAS DE FAMILIA 3 MESES

CON CARGAS DE FAMILIA 6 MESES.

SIN CARGAS DE FAMILIA 3 MESES

CON CARGAS DE FAMILIA 6 MESES.

MAS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

HASTA 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD