

LICENCIAS ESPECIALES

❑ **LICENCIAS ESPECIALES:**

- Legales
- Convencionales
- Acordadas entre las partes

❑ **DESCANSO DEL TRABAJADOR:**

- Diario
- Semanal
- Anual

❑ **FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES:**

- Feriados Nacionales
- Feriados Provinciales
- Días no laborables
- Días del gremio

❑ LICENCIAS ESPECIALES

Su finalidad es atender contingencias personales del trabajador

❑ DESCANSO DEL TRABAJADOR

Tutelan el restablecimiento psicofísico del trabajador y la recuperación de su fuerza de trabajo garantizando el descanso y el esparcimiento

❑ FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES

Su finalidad es permitir la celebración de la fecha que se conmemora

❑ LICENCIAS ESPECIALES

Licencias especiales – Art. 158 LCT

- Por nacimiento de hijo 2 días corridos
- Por matrimonio, 10 días corridos
- Por fallecimiento de cónyuge o concubino, de hijos o padres, 3 días corridos
- Por fallecimiento de hermano 1 día
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Reservas de puesto

- Por enfermedad inculpable – Art 211
- Por el desempeño de cargos electivos – Art. 215 LCT
- Por el desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales o en organismos o comisiones que requieran representación sindical – Art. 217 LCT

❑ LICENCIAS LEGALES

LCT - Capítulo V – De las vacaciones y otras licencias

- a) Licencia anual ordinaria - Vacaciones
- b) Licencia por maternidad
- c) Licencia por matrimonio

LCT – Capítulo I – De los accidentes y enfermedades inculpables

- a) Licencia por enfermedad inculpable
- b) Período de reserva del puesto de trabajo

❏ **VACACIONES**

Características

El período vacacional tiene las siguientes características:

- Legal
- Obligatorio
- Anual
- Mínimo (fijado por la ley o las CCT)
- Continuo – no fraccionable (salvo excepciones)
- Remunerado
- No negociable en dinero
- Compensable en dinero en caso de imposibilidad de goce por extinción del contrato

Finalidad:

Proteger la integridad psicofísica del trabajador y recuperar la fuerza y capacidad de trabajo a través del reposo y el esparcimiento.

❏ VACACIONES

Extensión del período vacacional

Art. 150 LCT: *“El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:*

- *De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.*
- *De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10.*
- *De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años, no exceda de 20.*
- *De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.*

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.”

❑ VACACIONES

Menores

15 días corridos

Cómputo del plazo

Días corridos: La LCT establece expresamente su goce en “forma continuada”, es decir en días corridos. Incluye por lo tanto días laborables, feriados, días no laborables, y días de descanso semanal. El goce no puede ser interrumpido, salvo por causas de fuerza mayor.

Días hábiles: Los convenios colectivos de trabajo y los estatutos especiales pueden establecer su goce en días hábiles. Días hábiles son aquellos en que el trabajador normalmente presta servicios.

❑ VACACIONES

Menores

15 días corridos

Cómputo del plazo

Días corridos: La LCT establece expresamente su goce en “forma continuada”, es decir en días corridos. Incluye por lo tanto días laborables, feriados, días no laborables, y días de descanso semanal. El goce no puede ser interrumpido, salvo por causas de fuerza mayor.

Días hábiles: Los convenios colectivos de trabajo y los estatutos especiales pueden establecer su goce en días hábiles. Días hábiles son aquellos en que el trabajador normalmente presta servicios.

❑ VACACIONES

Días hábiles:

CCT 108/1975 – Sanidad – Institutos sin internación

*Los trabajadores gozarán de su licencia anual de conformidad con lo establecido por la ley 20744, pero **únicamente se computarán los días hábiles**. Los días feriados nacionales, feriados optativos y domingos comprendidos dentro del lapso en que se goza la licencia anual, se adicionan a los fijados por ley y **se abonan en la misma forma que aquellos**.*

❑ VACACIONES

Determinación de la extensión

Se deben tomar en cuenta dos factores

- a) Cantidad de días laborados durante el año calendario correspondiente al período vacacional que se otorga.
 - * A los fines de determinar si le corresponderá al trabajador el goce de las vacaciones anuales en forma completa o reducida

- a) Antigüedad que registra el trabajador a las órdenes del empleador
 - * A los fines de determinar la extensión del período vacacional en forma completa que le corresponderá gozar al trabajador al 31 de diciembre.

❑ VACACIONES

Fraccionamiento

La regla general de la LCT es la **prohibición** del fraccionamiento

Art. 150 LCT: *“El trabajador gozará de un período MINIMO y CONTINUADO de vacaciones”*

Excepciones a la prohibición de fraccionar vacaciones y acumulación con otros institutos

a) Un tercio a pedido del trabajador

Art. 164 LCT: *“Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser **convenida por las partes**”*

❑ VACACIONES

b) Acumulación con la licencia por matrimonio

Art. 164 LCT – Segundo párrafo: “El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158 inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 LCT de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento”

❑ VACACIONES

c) Interrupción forzosa del período vacacional. Casos de fuerza mayor.

- Interrupción por enfermedad inculpable
- Fallecimiento de cónyuge, concubino, hijos, padres o hermanos. (art. 158 LCT)
- Fallecimiento de otros familiares que generen derecho a licencias especiales establecidas en el convenio colectivo aplicable a la actividad.

❑ VACACIONES

d) Pequeñas empresas – Ley 24467

*Art. 90 – “Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las **formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria.***

No podrá ser materia de disponibilidad convencional lo dispuesto en el último párrafo del artículo 154 del régimen de contrato de trabajo.”

Art. 154 LCT – “...el empleador deberá proceder de forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos”

❑ VACACIONES

d) Pequeñas empresas – Ley 24467 continuación ...

Mediante el artículo 2° del **D. 146/1999** se reglamenta el art. 90 de la ley 24467:

D. 146/1999 – Art. 2: “Cada uno de los períodos en los que se fraccione convencionalmente la licencia anual ordinaria deberá tener una **duración mínima de 6 días laborales continuos.**

No son disponibles convencionalmente:

- 1.- Los **plazos de descanso anual** previstos en el artículo 150, incisos a), b), c) y d) de la ley 20744 y sus modificatorias.
- 2.- La obligación del **pago de la retribución por vacaciones al inicio** de las mismas, conforme lo establecido en el último párrafo del artículo 155 de la ley 20744 y modificatorias. En caso de haberse acordado el fraccionamiento de la licencia anual ordinaria, **el pago de la misma deberá efectuarse proporcionalmente al inicio** de cada período”



VACACIONES

e) Acumulación con la Licencia por maternidad y período de excedencia

No se admite la superposición de ambos institutos porque persiguen finalidades distintas

- Debe prevalecer la licencia por maternidad
- En caso de excedencia, tampoco se admite la superposición de las vacaciones
- Al finalizar la licencia por maternidad o en su caso el período de excedencia la trabajadora puede iniciar sus vacaciones pendientes antes de reintegrarse a su puesto, aun cuando implique su goce en forma extemporánea.

JURISPRUDENCIA

Procedencia del estado de excedencia al finalizar las vacaciones

La falta de voluntad de reintegrarse al empleo y la solicitud y goce de licencias ordinarias constituyen circunstancias que, analizadas a la luz de lo normado por los artículos 9 y 58 de la ley de contrato de trabajo (t.o.) y del principio de buena fe, implican **la extensión del tiempo de apartamiento del servicio de la trabajadora por razón de la maternidad**; en esa inteligencia, la opción conferida por el artículo 183 -LCT- a la mujer trabajadora entre el reingreso, la rescisión del contrato o la situación de excedencia, **queda prorrogada hasta las 48 horas anteriores a la finalización de los plazos de licencia ordinaria.**

STETSON, ROSANA PATRICIA c/AUSTRAL LÍNEAS AÉREAS SA - CNTRAB. - SALA VI - 31/7/1985

❏ VACACIONES

Goce en forma extemporánea

- Inicio de las vacaciones al finalizar la licencia por maternidad
- Inicio de las vacaciones al finalizar el período de excedencia
- Inicio luego de obtenida el alta de enfermedad inculpable.
Dos casos:
 - La enfermedad podrá haber directamente impedido el goce de las vacaciones
 - Interrupción de las vacaciones en curso al momento de aparecer la enfermedad
- Alta durante el período de reserva del puesto de trabajo
- Acumulación con la licencia por matrimonio

❏ VACACIONES

REQUISITOS PARA SU GOCE

a) Año calendario y año aniversario

Art. 151 LCT – “El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el art. 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el **año calendario y aniversario respectivo.**”

*El trabajador puede computar el tiempo mínimo trabajado dentro del año calendario o del año aniversario para alcanzar la antigüedad mínima.

* **Cómputo por año calendario:** se toman los días trabajados en el año al que corresponden las vacaciones para determinar

* **Cómputo por año aniversario:** se toman los días trabajados hasta el inicio de las vacaciones.

* El empleador sin embargo conserva el derecho de diagramar las vacaciones.

* Podrá negar al trabajador la opción del año calendario por razones funcionales de la empresa, efectuando el cierre del año al 31 de diciembre u otorgando las vacaciones antes que el trabajador cumpla con el requisito de haber prestado servicios durante la mitad del año aniversario.

❑ VACACIONES

REQUISITOS PARA SU GOCE

b) Cómputo del tiempo trabajado

Art. 152 LCT: “Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio de trabajo, o por otras causas no imputables al mismo”

- Enfermedades y accidentes inculpables
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Licencias especiales determinadas por ley, estatuto o convenio: ej. mudanza, día del gremio, etc.
- Suspensiones por causas económicas (falta de trabajo o fuerza mayor)
- Conservación del puesto de trabajo
- Citaciones judiciales y de organismos públicos
- Acto electoral en países limítrofes
- Licencia especial deportiva – Ley 20596
- Licencia para bomberos voluntarios – Ley 20732

❏ **VACACIONES**

REQUISITOS PARA SU GOCE

b) Cómputo del tiempo trabajado

No se consideran incluidas

- Licencias sin goce de sueldo por motivos particulares
- Faltas injustificadas
- Situación de excedencia
- Suspensiones disciplinarias justificadas y no impugnadas por el trabajador
- Conservación del puesto de trabajo por cargos electivos y gremiales

c) Cómputo de la antigüedad

Se computará la antigüedad al 31 de octubre del año al que corresponden las vacaciones, no importa si las vacaciones se otorgan antes o después de dicha fecha. Para determinar la antigüedad se aplican los artículos 18 y 152 LCT.

❏ VACACIONES

TIEMPO DE SERVICIO

Art. 18 - Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

TIEMPO TRABAJADO. COMPUTO

Art. 152 - Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

❑ VACACIONES

C) Derecho al goce en forma completa – Computo de los días hábiles

- El trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.
- Se aplica al trabajador recién ingresado, al reingresado o al trabajador que ya cuenta con mas de un año y por algún motivo laboró menos de la mitad del año (licencia sin goce de remuneraciones, suspensiones disciplinarias, etc.)
- Días hábiles: aquellos en que normalmente presta servicios. En caso que labore sábados domingos y feriados, se consideran hábiles y se excluye el día en que goza del descanso compensatorio.
- En caso de laborar medio día el sábado, se considera como un día hábil computado en forma completa.

❑ VACACIONES

d) Derecho al goce en forma proporcional

- Cuando el trabajador no totalice como mínimo la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo, gozará de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

JURISPRUDENCIA

* Tiempo de trabajo inferior a 20 días

Dado que el actor no llegó a trabajar 20 días a las órdenes de la demandada, no corresponde el pago de suma alguna en concepto de vacaciones.

Straface, A c/Nareca SRL – CNTrab. - Sala III – 8/7/1976

* Licencia proporcional. Fracciones inferiores a 20 días

Corresponde dejar sin efecto la sentencia que interpretó el artículo 153 LCT, en el sentido de que es acreedor a 7 días de vacaciones quien laboró 134 días, pues supone reconocer que las fracciones menores a veinte días hábiles, referidas en aquella disposición dan derecho a algún descanso, cuando la misma ni siquiera menciona proporcionalidad alguna

Pavetti, Norberto c/Ente de Garantización de Jornales – CSJN – 11/12/1986

❑ VACACIONES

e) Situación del trabajador reingresado que registra antigüedad anterior

- Si no prestó servicios durante la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario, licencia en proporción de 1 día por cada 20 de trabajo efectivo.
- Si cumplió con el tiempo mínimo de labor anual señalado, se deberá computar la antigüedad total del trabajador conforme art. 18 LCT, para determinar la duración del lapso de vacaciones completo que le corresponderá gozar en función de la misma.
- Así, si dicho trabajador contaba con 11 años de antigüedad y labora durante la mitad de los días hábiles del año respectivo (calendario o aniversario) le corresponderán 28 días de vacaciones.



VACACIONES

EPOCA DE OTORGAMIENTO Y COMUNICACIÓN DE LAS VACACIONES

Art. 154 LCT: “El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con la modalidad de cada actividad.

La Autoridad de Aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.”



VACACIONES

Omisión del otorgamiento

- Es distinto al caso anterior de “**omisión de la notificación**”.
- En caso que el empleador no otorgue las vacaciones de modo tal que estas concluyan antes del 30 de abril el trabajador podrá tomarlas por su cuenta notificando al empleador de dicha situación (art. 157 LCT).

Art. 157 LCT: “Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha del comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.”

- Pasada dicha fecha el trabajador puede tomarlas por si mismo
- La LCT no prevé plazo alguno de anticipación para la notificación fehaciente que el trabajador debe cursar en caso de omisión del otorgamiento por parte del empleador.

❑ VACACIONES

Caducidad del derecho del trabajador

Si el trabajador no ejerce el derecho de tomar sus vacaciones por si mismo en el plazo de ley, se produce la **caducidad** del derecho al goce de las vacaciones respectivas.

Resarcimiento pecuniario: Resulta improcedente porque desnaturaliza la finalidad del instituto.

No se produce la caducidad cuando el trabajador hubiera estado impedido de ejercer su derecho por causas no imputables al mismo:

- Licencia por maternidad
- Período de excedencia
- Enfermedades inculpables.
- Periodo de reserva del puesto de trabajo
- Suspensiones por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo

❑ VACACIONES

ALGUNOS ASPECTOS DE LA REMUNERACIÓN

Beneficios sociales

Opinión: Deben continuar otorgándose al trabajador, porque el inicio de las vacaciones no implica automáticamente la desaparición de las contingencias que se pretende cubrir con su entrega.

Por ejemplo: Pago del adicional obra social en caso de trabajadores comprendidos en obras sociales para el personal de dirección.

Cálculo de los días del mes que no integran las vacaciones

- La LCT no indica un criterio en especial para la forma de cálculo del valor día trabajado correspondiente a los restantes días del mes que no integran las vacaciones.

Dos opciones:

- Dividir por 30 sin importar la cantidad de días que contenga el mes
- Dividir por la cantidad de días exactos que contenga el mes

❏ VACACIONES

Gratificaciones: Si son anuales no se computan

Doctrina: “La gratificación puede originar dificultades especiales, pues su otorgamiento lleva la voluntad -implícita- de no proyectarse sobre otros aspectos remuneratorios, y se abona por lo común en una sola entrega, al finalizar el año o coincidentemente con el período de cierre del balance. No es posible por cierto efectuar generalizaciones con efectos absolutos pero si la gratificación tiene características similares a la del sueldo anual complementario, **no ha de ser computada para establecer el valor del día de vacación**, pues ello significaría incrementar el monto que se otorga por aquel concepto y además modificar la periodicidad del pago, ya que se proyectaría al valor día lo que se entrega anualmente, envolviendo todo el trabajo del año, o dicho de otro modo: **la interrupción del trabajo por vacaciones no priva al trabajador de la gratificación anual y por lo tanto no puede recibir una parte de ella con imputación al descanso**, como tampoco se computa en el día de vacación el sueldo anual complementario que en cambio se pagó después, al finalizar el año contando también lo devengado por vacaciones”.

Juan Carlos Fernández Madrid

❏ VACACIONES

Incrementos sobrevinientes

El cálculo de la retribución vacacional está referido al tiempo anterior a la licencia, lo que en principio excluye los aumentos que se pacten durante su curso, excepto que se tratara de aumentos retroactivos que comprendieran al período anterior al descanso, en cuyo caso será necesario efectuar un nuevo cálculo de la retribución vacacional y abonar la diferencia.

Jurisprudencia:

“Incremento salarial posterior a la iniciación de la licencia. Cómputo. Improcedencia”

Conforme las pautas del artículo 155 de la ley de contrato de trabajo (t.o.), el cálculo de la retribución del período vacacional está referido exclusivamente al tiempo anterior a la licencia, excepción hecha de los aumentos retroactivos que alcanzaren a ese lapso anterior al descanso.

MARABELLO, DOMINGO c/ÍNDICO ARGENTINA SA - CNTRAB - SALA IV - 30/6/1988

Juan Carlos Fernández Madrid



VACACIONES

-Trabajador a tiempo parcial. Jornada reducida.

En caso de que el trabajador haya sido contratado a tiempo parcial para prestar servicios con jornada semanal reducida (es decir, que no labora toda la semana de corrido), y por su antigüedad le correspondan, por ejemplo, 14 días corridos de vacaciones, únicamente serán remunerados durante el lapso de dicho período vacacional los días que coincidan con aquellos en que habitualmente debería haber prestado servicios.

- Reducción o incremento de la jornada durante el transcurso del año

De acuerdo con el artículo 155, LCT, la retribución vacacional se computará tomando como base el importe de la remuneración que el trabajador perciba al momento de su otorgamiento. Por consiguiente, en caso de que al momento del goce de las mismas el trabajador hubiera sufrido una reducción de la jornada laboral, la remuneración correspondiente a las vacaciones se computará sobre la jornada reducida. De igual manera, se procede en caso de que al momento del goce el trabajador hubiera sufrido un incremento en la jornada laboral.

❏ **VACACIONES**

SUPERPOSICION CON OTROS INSTITUTOS

a) Enfermedades y accidentes inculpables

- La enfermedad suspende el plazo de las vacaciones
- El plazo restante se reanudará al momento del alta o bien mas adelante si razones de servicio así lo impusieran.

Por ejemplo: Imposibilidad de cubrir el puesto de trabajo

b) Accidente de trabajo – Caso del reagravamiento de enfermedad profesional durante las vacaciones

- Se suspende el goce de las vacaciones
- Debe darse aviso a la ART
- Igual que en el caso anterior se reanuda el goce una vez obtenida el alta
- Retribución vacacional pasa a ser prestación dineraria

❑ VACACIONES

SUPERPOSICION CON OTROS INSTITUTOS

c) Licencias especiales

- Las circunstancias que generan derecho a licencias especiales interrumpen el goce del período vacacional.
- El trabajador tendrá derecho a extender el período vacacional igual al que resulte de sumar la licencia especial con el goce de las vacaciones.

d) Suspensiones

- El goce de las vacaciones es incompatible con las suspensiones
- La medida debe diferirse hasta la finalización del período vacacional
- Tratándose de una **suspensión disciplinaria** o por **falta o disminución de trabajo**, para que no haya dudas respecto de su validez, deberá ser notificada con antelación al inicio del período vacacional.
- Si la suspensión fuera notificada con anterioridad a la comunicación de las vacaciones y su plazo **se extendiera más allá del límite que tiene el empleador para su otorgamiento**, el trabajador podrá disponer el **gocce de la licencia por sí**, de modo tal que concluya antes del 31 de mayo; una vez finalizado el período vacacional se podrá continuar con el plazo faltante de suspensión.

❏ VACACIONES

PREAVISO Y VACACIONES

- a) El preaviso no puede superponerse con el período vacacional. El trabajador debe gozar de las vacaciones en forma íntegra y luego gozar del preaviso.
- b) Notificación del preaviso durante las vacaciones: en dicho caso el mismo se iniciara una vez finalizadas las vacaciones pero carecerá de efectos si no se aclara expresamente que comenzara a correr una vez finalizadas las mismas
- c) Notificación de vacaciones durante el preaviso: Si la comunicación de las vacaciones fuera sobreviniente a la notificación del preaviso su plazo se suspenderá hasta que finalicen las mismas.

❏ VACACIONES

PROHIBICION DE REALIZAR TAREAS

Doctrina:

“La ley de contrato no prohíbe la realización de tareas por el dependiente en goce de vacaciones, para otro empleador o por cuenta propia. Sólo encuentro normas expresamente prohibitivas en el decreto ley 32412/1945 (trabajo de menores en el Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional) y en el decreto ley 14954/1946 (Régimen Laboral de los Radiocabletelegrafistas). “

Fernández Madrid, Juan Carlos: "Retribución y otorgamiento de las vacaciones"

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Art. 208 LCT - PLAZO Y REMUNERACION - ANALISIS

Aplicación y duración

“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 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor.

Cargas de familia

En los casos que el trabajador tuviere 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 6 y 12 meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años.

Recaídas

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los 2 años.

Remuneración

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con mas los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Art. 208 LCT - PLAZO Y REMUNERACION - ANALISIS

Remuneraciones variables

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

Prestaciones en especie

Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente

Suspensiones y enfermedades inculpables

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Pluriempleo. Enfermedad contraída en otro empleo.

Datos: Accidente de trabajo ocurrido en otro empleo.

- a) En el primer empleo él trabajador se encuentra cubierto por el Régimen de Riesgos del Trabajo.
- b) En el segundo empleo se trata de una enfermedad inculpable encuadrada en el art. 208 LCT, porque la incapacidad del trabajador para laborar no se generó por el hecho o en ocasión de este segundo empleo, sino en otro ajeno a la relación laboral con el segundo empleador.
- c) En caso de enfermedad laboral, si el trabajador tiene dos empleos similares, dirime la cuestión la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. La denuncia la deben hacer los dos empleadores. Sale del ámbito del art. 208 LCT.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

Período de enfermedad pago

- a) **Regla general:** un período de licencia **por cada enfermedad**, en función de la antigüedad y cargas de familia registradas.
- b) **Recidivas:** concepto y tratamiento

Son las recaídas de una enfermedad crónica. No será considerada nueva enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos años.

Agotado el plazo correspondiente de una misma enfermedad recidivada, se ingresa en el período de conservación del puesto de trabajo.

Forma de computar el plazo

- a) Por cada enfermedad distinta el plazo se computa **desde cero**.
- b) El plazo se computa en meses y de acuerdo al sistema del Código Civil. Ej. Si la licencia de seis meses comenzó el 18/5 debe finalizar el 18/11.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Cambio de antigüedad durante la licencia por enfermedad

- a) Cambio de antigüedad durante la licencia por enfermedad: el trabajador supera los 5 años durante el transcurso de la enfermedad inculpable

La ley de contrato de trabajo nada aclara al respecto. Hay dos posibles interpretaciones.

- Queda supeditada a la que correspondía al inicio de la vigencia (s/Fallo Marusevich esto no es así)
- La extensión automática
- La extensión en forma proporcional

Nada aclara la ley de contrato de trabajo al respecto.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

Caso práctico:

Trabajador que tiene por su antigüedad derecho a una licencia de tres meses de duración, justo a la mitad del goce de la licencia, es decir al mes y medio, cumple los 5 años de antigüedad.

- Según la primer postura se extiende automáticamente hasta los seis meses
- Según la segunda postura se extiende solo en forma proporcional al tiempo faltante, es decir que si le restaba gozar la mitad de una licencia de tres meses al momento del cambio de antigüedad, le restarían entonces gozar la mitad de una licencia de seis meses, es decir tres meses mas, los que sumados al mes y medio gozado, da un total de 4 meses y medio.

❏ **ENFERMEDADES INCULPABLES**

Jurisprudencia

El trabajador enfermo continúa ganando antigüedad, que es un concepto relativo a la duración del contrato de trabajo. Por lo tanto, a partir del momento en que supera los cinco años, adquiere el derecho a suspender la prestación laboral por cada accidente o enfermedad inculpable durante seis meses -o un año si pesan sobre él cargas de familia- sin mengua de la subsistencia de la prestación remuneratoria del empleador; debiendo juzgarse la situación jurídica que tal suspensión genera al tiempo de vencimiento de cada período de pago, ya que no existe norma alguna que establezca que la extensión del lapso de licencia paga quede determinada definitivamente en el momento de su iniciación.

Marusevich, Rosa C/Frigorífico Pilaro SA - CNTrab - Sala VI - 26/10/1988

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Cambio de antigüedad durante la licencia por conservación del puesto de trabajo

La duración de dicha licencia es de un año sea cual fuere la antigüedad del trabajador.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

EXISTENCIA DE CARGAS DE FAMILIA

¿Carga de familia o Familiar a cargo?

No debe confundirse la “**carga de familia**” con el “**familiar a cargo**”. Son dos conceptos distintos.

La doctrina elaboró distintos criterios para definir a los sujetos que pueden ser considerados como “carga de familia”

Al respecto hay dos posturas.

- a) Aplicar el criterio de la Ley 24714 de Asignaciones Familiares: Se considerarían carga de familia aquellos sujetos que generan derecho al cobro de asignaciones familiares.
- b) Aplicar el criterio de la ley 23660 de Obras Sociales: Se consideran carga de familia a los beneficiarios de la cobertura médica.

Solución: Se aplica la Ley 23660, por aplicación del **Principio Protectorio**, regla “**in dubio pro operario**”. Incluye al cónyuge y a los concubinos.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Caso del hijo en gestación ¿Se considera carga de familia?

- La ley de contrato de trabajo no aclara la situación
- No existe otra norma aclaratoria al respecto
- La jurisprudencia considera que no es carga de familia. No amplía la licencia.
"pues el hecho de que tenga existencia como persona hace a la capacidad pero no se asimila a las situaciones comprendidas en el artículo 208 de la LCT, que son aquellas en que una persona 'a cargo' (o que origina una 'carga') determina mayores erogaciones que justifiquen la prolongación del lapso de enfermedad pago" (CNTrab. - Sala VI – "Ochoa, Patricia M. c/El Hogar Obrero Cooperativa de Consumo Edificación y Crédito Limitada"

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Aparición y desaparición de cargas de familia

Puede ocurrir antes del inicio de la licencia por enfermedad o durante el transcurso de la misma.

a) Debe ampliarse el período de licencia en caso de aparición de cargas de familia

- Matrimonio
- Nacimiento
- Concubinato

b) Debe disminuirse el período de licencia en caso de desaparición de cargas de familia

- Fallecimiento
- Divorcio
- Exclusión de los hijos de la ley de Obras Sociales

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Controversia entre certificados médicos

- La ley de contrato de trabajo no previó una solución al caso.
- En caso de controversia la jurisprudencia ha dicho que el empleador, por ser quien esta en mejores condiciones de hacerlo, solicite una tercera opinión para dirimir la cuestión.

“...Frente a este tipo de discrepancias entre dos criterios médicos, y ante la ausencia de organismos oficiales en los que se pudiera dirimir la cuestión, es el empleador quien debe arbitrar este problema, por encontrarse en mejores condiciones fácticas para encontrar una prudente solución, con el fin de determinar la real situación de su empleado, designando, por ejemplo, una junta médica con participación de ambas partes, o requiriendo la opinión de profesionales de algún organismo público, entre otras medidas...”

Barbé José María c/ Metrovías S.A. CNTrab. sala VII 17/09/03

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Controversia entre certificados médicos

Las controversias pueden darse en distintos sentidos:

- a) Que el trabajador cuente con el alta del medico del empleador y no cuente con el alta de su propio médico.
- b) Que el trabajador cuente con el alta de su propio médico y no cuente con el alta del médico del empleador.

En este caso puede existir un interés oculto de reintegrarse ante la inminencia del inicio del período de conservación del puesto de trabajo.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

Remuneración

“La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con mas los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.”

- * Deberá tomarse la remuneración mensual que le hubiera correspondido en caso de haber trabajado
- * En caso de que la licencia no abarque mes completo, se deberá calcular el valor diario y multiplicarlo por la cantidad de días de licencia.
- * Deberán considerarse los incrementos sobrevinientes.
- * No deberá percibir menos que lo que le hubiera correspondido en caso de haber trabajado.
- * Jornalizados: deberán abonarse únicamente aquellos días en que efectivamente le hubiera correspondido realizar tareas. La licencia se goza en días corridos, pero se abonan solo aquellos días que hubieran originado remuneración en caso de no haber existido la enfermedad.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Remuneraciones variables

“Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.”

Aquí la LCT se aparta de la solución propuesta para el caso de las vacaciones:

Art. 155, inc. c): “En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos 6 meses de prestación de servicios”

❏ **ENFERMEDADES INCULPABLES**

BENEFICIOS SOCIALES

Interpretamos que deberían continuar abonándose los mismos durante el período correspondiente a la licencia por enfermedad por las siguientes razones:

- * El hecho de la aparición de la enfermedad no hace desaparecer ni disminuye las contingencias que se quisieron cubrir con la entrega de los beneficios sociales, e inclusive puede llegar a agravarlas.
- * La licencia no suspende la ejecución del contrato de trabajo, sino solo la prestación laboral por parte del trabajador.
- * Así como no podría suprimirse el adicional obra social que se da como beneficio social al personal jerárquico, tampoco podrían suprimirse los vales alimentarios.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

ADICIONALES

Durante una licencia por enfermedad el empleado debe cobrar la misma remuneración que hubiera percibido si prestaba servicio en la empresa; es decir que corresponde abonar el presentismo y otros adicionales que integren su remuneración.

CAMBIO DE CATEGORÍA

- * En caso de modificación del CCT, se deberá aplicar al trabajador con licencia por enfermedad el cambio de categoría dispuesto, inclusive en forma retroactiva si así lo dispone el acuerdo respectivo.
- * Se trata de un incremento remuneratorio. El art. 208 impone que los incrementos deben considerarse, sea que provengan de un aumento en la escala o de un cambio de categoría.
- * En caso que por el cambio de categoría se disminuya la remuneración, se aplica la regla de la “Condición mas beneficiosa” (Principio protectorio), y se mantiene la mas alta.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

PERIODO DE CONSERVACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Art. 211 – “Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de 1 (un) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, 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.”

Computo

* El año deberá computarse a partir del último día de la licencia paga y corresponde por cada enfermedad o accidente inculpable de trabajo.

* No se computa a cuenta de otro periodo de reserva por una enfermedad distinta.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

SUPERPOSICIÓN CON OTRAS LICENCIAS

a) Maternidad

- * Enfermedad preexistente a la licencia por maternidad: la licencia por maternidad prevalece.
- * Enfermedad sobrevenida a la licencia: prevalece la licencia por maternidad.
- * Enfermedad durante la licencia por maternidad que se proyecta al finalizar la licencia: se inicia automáticamente al finalizar la licencia por maternidad.

b) Vacaciones

- * En caso de enfermedad anterior a la licencia, el trabajador no podrá comenzar el goce de la misma hasta la obtención del alta.
- * La enfermedad interrumpe la licencia por vacaciones
- * En caso de obtener el alta durante el período de reserva, inicia las vacaciones allí.
- * En caso de finalización del período de reserva y extinción, percibe la indemnización por vacaciones no gozadas.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

SUPERPOSICIÓN CON OTRAS LICENCIAS

c) Matrimonio

La LCT no formula aclaración alguna al respecto. Interpretamos que podría aplicarse en forma analógica la solución prevista para el caso de las vacaciones, por la vía del Principio protectorio.

d) Nacimiento

Idem al caso anterior

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Contrato de temporada

- * En el trabajo de temporada el pago de las remuneraciones correspondientes enfermedad cesan cuando finaliza el ciclo o temporada.
- * Durante el período de receso se produce la suspensión de la ejecución del contrato de trabajo.
- * Sin embargo si al momento del inicio de la temporada el trabajador continuara enfermo, se reiniciaría la licencia por enfermedad.

SIDA

Siendo el SIDA una enfermedad crónica, corresponde aplicar las reglas correspondientes a las situaciones de recidivas establecidas por el artículo 208 LCT.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Transplantes de órganos

a) Situación del trabajador donante

Ley de Transplantes (L. 24193)

Artículo 17 – “Las inasistencias en las que incurra el dador, con motivo de la ablación, a su trabajo y/o estudios, así como la situación sobreviniente a la misma, se regirán por las disposiciones que sobre protección de enfermedades y accidentes inculpables establezcan los ordenamientos legales, convenios colectivos o estatutos que rijan la actividad del dador, tomándose siempre en caso de duda aquella disposición que le sea más favorable”.

b) Situación del trabajador transplantado

El trabajador transplantado se rige por el artículo 208 LCT, siempre que se trate de una enfermedad o accidente inculpable.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Cirugías estéticas reparatorias

- * Para corregir daños producidos por accidentes inculpables
- * Para corregir enfermedades congénitas
- * No importa que el daño se hubiera originado durante la relación laboral o antes de ella

Jurisprudencia

“Tiene derecho al cobro de salarios de enfermedad la obrera que padecía una deformación nasal, faltando al trabajo para someterse voluntariamente a una operación de cirugía estética (CNAT. Sala III, 29/12/1954)”

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

Cirugías estéticas de embellecimiento

- * Cirugías de busto, nariz, lifting, lipoaspiración
- * La LCT no define aquellas enfermedades que justifican el otorgamiento de licencia

Interpretación:

- * No debe originarse en la voluntad del trabajador
- * Se excluye el hecho intencional y la culpa grave de la víctima;
- * Debe tratarse de un proceder netamente atrevido, provocado, que haría inequitativo hacer lugar al reclamo contra el empleador.
- * La jurisprudencia acepta en general el 'delirium tremens', angina pectoral tabáquica, cirugía estética, enfermedades venéreas, prácticas deportivas, disparos de armas, intentos de suicidio.
- * La prueba de la culpabilidad del trabajador está a cargo del empleador..." En razón de lo expuesto, las cirugías estéticas parecieran aceptarse como enfermedades inculpables.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

Fecundación asistida

- * La situación debería ser tratada como un caso de enfermedad inculpable.
- * Si bien en el caso puede resultar cuestionable la configuración de la inculpabilidad, la solución establecida por la jurisprudencia para casos de naturaleza similar, como la cirugía estética, nos animan a tratar el caso planteado como un supuesto de enfermedad inculpable.

Cambio de Sexo

En nuestra opinión...

- * La solución sería similar al caso de la cirugía estética correctiva.
- * Debería estar autorizada por autoridad judicial competente.
- * Debería implicar el cambio de la identidad sexual en la documentación de la persona.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Pago de ART durante el periodo de reserva

Dos situaciones que justifican el pago de la cuota:

- * Situación del trabajador que es citado a concurrir a control medico en Servicio de Medicina Laboral contratado por el empleador y sufre un accidente “in itinere” durante el traslado al centro medico. Se trata en mi opinión de un accidente que esta vinculado con el contrato de trabajo, dado que se produjo durante el momento en cumplimiento del deber de obediencia y el principio de buena fe, al someterse el trabajador a las facultades de control ejercidas por el empleador.
- * Enfermedades laborales ocultas: el contrato de afiliación a una ART es un contrato especial de seguro que como tal continúa con cobertura, por ejemplo para enfermedades profesionales que pudieran despertarse durante la convalecencia de una enfermedad Inculpable.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Alcoholismo y estado de ebriedad circunstancial

- * Debe distinguirse la situación de alcoholismo, como adicción del trabajador, del mero estado de ebriedad circunstancial.
- * Reiterada jurisprudencia ha dicho que el alcoholismo se encuadra dentro de las enfermedades inculpables comprendidas por el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo, motivo por el cual no puede ser causa justificada de despido.
- * Tanto en el caso de alcoholismo como en el de estado de embriaguez circunstancial, a la hora de evaluar las medidas disciplinarias a aplicar, deberá tenerse en cuenta en primer lugar la responsabilidad del trabajador en función de su actividad, ya que no es lo mismo que un chofer de pasajeros, personal de vigilancia armado, o un supervisor ejerza su actividad alcoholizado que por ejemplo lo haga un trabajador de limpieza o un ordenanza.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Alcoholismo y estado de ebriedad circunstancial

- * Los riesgos son diferentes y también la cuantía de los eventuales daños que podrían haberse ocasionado, quien conduce un vehículo sabe que no puede realizar su actividad en estado de embriaguez.
- * Respecto a los medios de prueba: los mas habituales son el test de alcoholemia, el control por parte del médico de la empresa, el levantamiento de un acta con declaraciones de testigos presentes, y todo otro medio de prueba idóneo que contribuya a probar el estado de embriaguez del trabajador.
- * Cada caso merecerá ser estudiado en forma particular antes de tomar medidas

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Enfermedades psicológicas o psiquiátricas

- * Los Licenciados en psicología son profesionales de la salud, por lo que interpreto que no podría desacreditarse de plano un certificado respecto de las capacidades laborativas del trabajador afectadas por una enfermedad psicológica, cuando el mismo ha sido emitido por un profesional autorizado para el ejercicio de su profesión y matriculado.
- * Sin perjuicio de ello, nada impide al empleador ejercer las facultades de control que le otorga el artículo 210 LCT, y someter al trabajador al control del profesional designado por el empleador.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Situaciones de alta parcial. Remuneración y computo de plazos

El trabajador trabaja jornada completa, se reintegra a su puesto de trabajo con indicación médica de laborar media jornada. Aún no había finalizado el plazo máximo.

* El trabajador presta servicios con jornada reducida durante el lapso indicado por el Medico, es decir hasta obtener el alta para laborar nuevamente a jornada completa.

* Mientras le reste tiempo pendiente para gozar de la licencia por enfermedad la misma se ira agotando a medida que transcurre cada media jornada no laborada, que deberá ser abonada porque forma parte del saldo pendiente que no se agotó.

❏ ENFERMEDADES INCULPABLES

CASOS ESPECIALES

Situaciones de alta parcial. Remuneración y computo de plazos

- * En lugar de agotarse de a un día por vez, se va a ir agotando de a "medio día por vez", ya que la mitad del día trabaja por alta medica otorgada, y la otra mitad de la jornada no lo hace por prescripción medica. Dicha parte del día esta cubierta por la licencia.
- * Agotados los plazos, sin que se obtuviera el alta, el trabajador podrá continuar trabajando media jornada, y únicamente cobrara por dicho lapso, ya que la restante media jornada no laborada se computa a cuenta de reserva de puesto.

❑ ENFERMEDADES INCULPABLES

Estado de gravidez y reducción de la jornada. Enfermedad inculpable

- * Si la trabajadora justificara mediante certificado médico que debe realizar tareas livianas con jornada reducida por razones de salud personal o por el embarazo, deberá considerarse la situación dentro del marco del art. 208 LCT, tratándose la situación como de enfermedad inculpable.
- * La parte de la jornada laborada se tomara como trabajo normal y la parte no laborada se remunerara como enfermedad inculpable (la fracción de día justificada por certificado medico), y se computara a cuenta de la respectiva licencia establecida por el articulo 208 LCT.

❑ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

- **Art. 177** – “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 45 (cuarenta y cinco) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto que en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 (noventa) días.
- La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.”

❑ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

- **Art. 177** – “...Garantizase a toda mujer, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.
- En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

❑ PROTECCION A LA MATERNIDAD

PERDIDA DEL EMBARAZO JURISPRUDENCIA

Si bien el aborto ha interrumpido el embarazo normal de la accionante, no es menos cierto que la estabilidad de la actora había sido adquirida desde el momento de la concepción

Más aún, no menor protección requiere el alumbramiento anormal, ya que el espíritu de la legislación vigente en la materia ha sido y es la protección específica de la mujer embarazada, con la finalidad especial de preservar su integridad psicofísica.

ROSSI, S. M. c/TECREMA SRL - CNTRAB. - SALA I - 17/3/1979

❑ PROTECCION A LA MATERNIDAD

NACIMIENTO PRETERMINO

JURISPRUDENCIA

En caso de que se produjera el nacimiento pretérmino, es decir, en forma anticipada y con anterioridad a los 45 días previos a la fecha presunta de parto acreditada por la trabajadora, deberá otorgarse a la trabajadora la licencia a partir del momento del nacimiento, la cual deberá ser gozada en forma completa, es decir 90 días.

❏ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

NACIMIENTO SIN VIDA

En caso de que se produjera el nacimiento sin vida o el fallecimiento del hijo, la trabajadora tiene derecho a gozar de la totalidad de la licencia, en virtud de que la protección a la maternidad establecida por el artículo 178, LCT no establece distinciones en cuanto al otorgamiento de la licencia si se producen dichas contingencias. El goce íntegro de la licencia por maternidad tiene por finalidad asegurar la recuperación psicofísica de la trabajadora luego del parto, sin perjuicio de las contingencias señaladas. En caso de no respetarse el goce íntegro de dicha licencia, se perdería la finalidad tutelar de la misma.

JURISPRUDENCIA

Muerte del hijo en el alumbramiento o posteriormente. Procedencia de la protección legal

La garantía de que goza la trabajadora a partir de la concepción dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto protege a la madre aunque el hijo fallezca con el alumbramiento o después.

SIERRA DE BIBU, GRACIELA c/ÍNDICO ARGENTINA SA - SC BS. AS. –

7/7/1992

❑ PROTECCION A LA MATERNIDAD

DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA

Art. 179 LCT : “Toda madre de lactante podrá disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a 1 año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso mas prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadora que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”

CASOS

- Jornada reducida diaria
- Jornada reducida semanal pero no diaria
- Unificación del descanso diario por lactancia

❑ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

❑ **FINALIZACION DE LA LICENCIA - OPCIONES**

Una vez finalizada la licencia por maternidad, el artículo 183 de la LCT acuerda a la trabajadora que tuviera un hijo y continuara residiendo en el país, la posibilidad de optar por:

- Quedar en estado de excedencia,
- Rescindir el contrato de trabajo
- Continuar la relación laboral.

Para poder ejercer dicha opción, la trabajadora deberá contar con una antigüedad de un año como mínimo en la empresa.

A tales efectos entendemos que deberán computarse, si los hubiera, los períodos anteriores en que la misma se hubiera desempeñado como dependiente para dicho empleador.

❑ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

ESTADO DE EXCEDENCIA

DURACIÓN

La trabajadora podrá considerarse en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

DEFINICION

Se considera situación de excedencia, la que asuma en forma voluntaria la trabajadora, que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

REINTEGRO

La posibilidad de reintegrarse a las tareas al finalizar el período de excedencia se pierde si la trabajadora celebrara nuevo contrato de trabajo con otro empleador.

REQUISITOS

El artículo 183 LCT establece que esta opción resultará de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación. Sin embargo, hasta el momento no se estableció reglamentación alguna al respecto, con lo cual se interpreta que, a falta de dicha reglamentación, la opción resulta procedente ante la mera

❑ **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

TIEMPO DE SERVICIO

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio. (art. 184 LCT, último párrafo)

❑ **MATERNIDAD SINDROME DE DOWN**

L. 24716

Art. 1 - El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Art. 2 - Para el ejercicio del derecho otorgado en el artículo anterior la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Art. 3 - Durante el período de licencia previsto en el artículo 1º la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.