

---

## UNIDAD TEMÁTICA 4

### VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS

---

#### VACACIONES ANUALES

##### Descanso anual remunerado

---

El instituto de las vacaciones integra el régimen general de los descansos o pausas laborales y responde a consideraciones de tipo biológico, social y económico.

Las vacaciones implican la liberación temporaria por parte del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición de su empleador, y aunque la relación laboral no se interrumpe — continúan vigentes otros deberes recíprocos tales como el pago de la remuneración por una parte y el deber de fidelidad por la otra —, se suspende la prestación del trabajo por el término de las mismas.

---

## REGIMEN GENERAL

### LICENCIA ORDINARIA (Art.150)

---

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De CATORCE DIAS corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) De VEINTIUN DIAS corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10;
- c) De VEINTIOCHO DIAS corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20.
- d) De TREINTA Y CINCO DIAS 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.

Los convenios colectivos de trabajo **podrán** fijar mejores condiciones.

---

## REQUISITOS PARA SU GOCE. COMIENZO DE LA LICENCIA (Art.151 -153)

---

Requisito para su goce: haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare de descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

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.

**PROPORCIONALIDAD**: cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, tendrá de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

---

## TIEMPO TRABAJO SU COMPUTO

---

A los efectos del cómputo del mínimo de días trabajados para el goce de las vacaciones, se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por:

- a) gozar de una licencia legal o convencional (matrimonio, fallecimiento, nacimiento, etc.);
  - b) estar afectado por enfermedad (o accidente, aunque la norma no lo diga expresamente) inculpable;
  - c) un infortunio laboral (accidente del trabajo, enfermedad profesional o enfermedad accidente); y
  - d) en general por todas las causas no originadas en la voluntad del trabajador.
- 

## EPOCA DE OTORGAMIENTO COMUNICACION – Art. 154

---

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º 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 cuarenta y cinco (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.

---

## RETRIBUCIÓN VACACIONES Art. 155

---

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con suelo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
  - b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada *anterior* a la fecha en que comience en el goce de las mismas; tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor.
- 

## RETRIBUCIÓN VACACIONES Art. 155

---

□ Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;

□ 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 seis (6) meses de prestación de servicios;

□ d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

□ La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser **satisfecha a la iniciación del mismo.**

---

## INDEMNIZACIÓN Art.156

## OMISIÓN DE OTORGAMIENTO Art.157

---

□ Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.

□ Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

□ Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquellas concluyan antes del 31 de MAYO.

---

## COMPENSACION EN DINERO.

## PROHIBICION – Art. 162

---

Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el art. 156 ( indemnización por vacaciones no gozadas ante una extinción de la relación laboral por cualquier causa).

---

## TRABAJADORES DE TEMPORADA – Art 163

---

Los trabajadores que presten servicios discontinuos o **de temporada**, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 - *proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo* -

---

## ACUMULACIÓN – MATRIMONIO Art. 164

---

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.

El empleador, *a solicitud del trabajador*, deberá conceder el goce de las vacaciones *acumuladas* a las que resulten del artículo 158, inciso b) ( 10 días corridos por matrimonio).

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

---

## LEY 24.467 PYME - Flexibilización

---

Si el convenio colectivo lo prevé, se podrán otorgar en *cualquier* momento del año y fraccionadas con un mínimo de *seis días laborables continuos*. Si se acordase el fraccionamiento su pago se efectuará proporcionalmente al inicio de cada período.

Quiere decir que se mantienen los días anuales y la obligación de pagarlas al inicio.

---

## VACACIONES - COMENTARIOS

---

Interrupción por enfermedad: se suspenden las vacaciones hasta el reestablecimiento del trabajador.

Feriado coincidente con período de vacaciones: Cuando el feriado se coincida dentro de un período de licencia paga, no corresponde retribución alguna por el día feriado.

---

## VACACIONES – Mejores Condiciones

---

En el Instituto de las Vacaciones se debe analizar el CCT en particular a los efectos de evaluar si hubiera disposiciones más favorables.

Algunos Ejemplos:

☐ UTEDYC CCT 160/75: 45 días vac. > 20 años (derogad en el nuevo CCT 462/06).

☐ Emp. Comercio CCT 130/75: comunicar vacaciones con antelación de 60 días.

Se adjunta cuadro comparativo principales convenios.

---

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso 1 - Mensualizado

---

#### Datos:

Remuneración mensual \$ 73200

Cantidad días vac. seg. antig. 14

Mes liquidado: Nov 2020

#### Salario vacaciones:

$73200 / 25 * 14 = 40992.00$

#### Salario resto mes:

$73200 / 30 * 16 = 39040.00$

---



## CASOS PRÁCTICOS

### Caso 2 – Mensualizado con rem. fija y variable

---

#### Datos:

Remuneración mensual	\$ 73200
Promedio rem.variable últimos 6 meses	\$ 17100
Promedio rem.variable año 2019	\$ 13800
Rem. variable real Oct 2020	\$ 9000

Cantid. días vac. seg. antig. 14 - Mes liquidado: Oct 2020

#### Salario vacaciones:

$$(73200 + 17100) / 25 * 14 = \$ 50568$$

#### Salario resto mes:

$$73200 / 30 * 16 + 9000 = \$ 48040$$

---

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso 3 - Jornalizado

---

#### Datos:

Antigüedad: 8 años  
Días de vac. a liquidar 21  
Valor hora normal : \$ 295,00  
Jornada diaria: 8 horas

#### Salario vacaciones:

$$8 \times 295 = \$ 2360$$

$$2360 \times 21 = \$ 49560$$

---

### CASOS PRÁCTICOS - Caso 4

Trabajador que no laboró más de la mitad de los días hábiles en el año calendario o anivers.

---

#### Datos:

Cantidad de horas laboradas 784

Jornada diaria en horas: 8

Determinar la cantidad de días que le corresponden de vacaciones ordinarias:

$$784 / 8 = 98$$

$$98 / 20 = 4,9 \text{ días}$$

---

### CASOS PRÁCTICOS - Caso 5

Extinción del contrato

---

#### Datos:

Fecha inicio relación laboral: 2/1/2020

Fecha extinción relación laboral: 30/9/2020

( 269 días tomando meses de 30 )

Calcular la cantidad de días a indemnizar por vacaciones no gozadas.

$$\text{Alt.1 : } 269 \times 14 / 360 = 10.46 \text{ días}$$

$$\text{Alt. 2: } 9 \times 14 / 12 = 10.5 \text{ días}$$

---

## LICENCIAS ESPECIALES – Art. 158 a 161

Este tipo de licencias no son específicamente descansos, ya que se otorgan para situaciones especiales, que tienen carácter asistencial, familiar, o frente a acontecimientos que demandan tiempo de descanso, de reposo, o de distensión

Están las Licencias Legales Previstas en la LCT

Licencias Convencionales pactadas por acuerdo colectivo.

## LICENCIAS ESPECIALES – Art. 158

Son días donde se suspende la obligación de prestar el débito laboral en virtud de algunas causas de carácter extraordinario o de orden familiar

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- ☐ a) por **NACIMIENTO DE HIJO**, dos (2) días corridos;
- ☐ b) por **MATRIMONIO**, diez (10) días corridos;
- ☐ c) por **FALLECIMIENTO DEL CONYUGE** o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, de **HIJOS** o de **PADRES**, tres (3) días corridos;
- ☐ d) por **FALLECIMIENTO DE HERMANO**, un (1) día;
- ☐ e) para **RENDIR EXAMEN** en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En las licencias referidas en los incisos **a)**, **c)** y **d)** del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborables.

Se deben liquidar seg. el art. 155 (vacaciones ordinarias)

#### ☐ **Licencias Legales:**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ■ Matrimonio  | 10 Días corridos  |
| ■ Examen (Planes Ofic. de Enseñanza – 10 Ds al año) | 2 Días corridos   |
| ■ Nacimiento de hijo (varón)                        | 2 Días corridos   |
| ■ Fallecimiento de Padre                            | } 3 Días corridos |
| ■ Fallecimiento de Cónyuge (concubino/a)            |                   |
| ■ Fallecimiento de Hijo                             |                   |
| ■ Fallecimiento de Hermano                          | 1 Día corrido     |

↓  
**Uno de los días debe ser hábil**

#### ☐ **Características:**

- Se calculan igual que las vacaciones
- Respecto a la licencia por matrimonio, la misma debe ser otorgada a ambos cónyuges que trabajan a las ordenes del mismo empleador, como así también debe adicionarse dicha licencia al goce de las vacaciones si el trabajador así lo requiere.

## Días no laborables por causas Religiosas

### ☐ ***Ley 24.571***

- Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesan la religión judía:
  - ☐ a) Dos días por el año nuevo judío (Rosh Hashana)
  - ☐ b) Un día por el día del perdón (Iom Kipur)

## Días no laborables por causas Religiosas

---

### □ Ley 24.757

- Declara días no laborables para las personas en relación de dependencia que profesan la religión islámica:
    - a) Un día por año nuevo musulmán (Hégira)
    - b) Un día, que sería el posterior a la culminación del ayuno (Id Al-Fitr)
    - c) Un día por el día de la fiesta del sacrificio (Id Al Adha)
- 

## Días no laborables por causas Religiosas

---

### □ Ley 25.151

Dispone que los trabajadores alcanzados por las Leyes 24.571 y 24.757, devengarán remuneración y los demás derechos emergentes de la relación laboral (como sí hubieran prestado servicios) los días de festividades religiosas.

---

## DÍAS CONMEMORATIVOS

---

Son los días de licencia o de trato equivalente a un feriado, fijados por decisión de las autoridades provinciales o por medio de un convenio colectivo.

Retribución: su tratamiento es igual al de los días feriados.

---

## ASUETO

---

Finalización de la jornada de trabajo sin cumplirla íntegramente por decisión del empleador.

**RETRIBUCIÓN:** Se abonará la jornada completa de trabajo en forma normal

---

## DIAS NO LABORABLES Y FERIADOS

---

- ☐ Respecto a los días no laborables, el empleador tiene la opción de trabajar.
  - ☐ En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.
  - ☐ Respecto a los días feriados, la ley contempla que el trabajador no debe concurrir al trabajo. Si el empleador decide que deben trabajar, pueden hacerlo, pero deben recibir una retribución adicional por los días feriados, según el método de cálculo siguiente:
- 

## FERIADOS – MÉTODO DE CÁLCULO

---

La retribución por los días feriados trabajados:

**Para los trabajadores mensualizados:** si presta servicios en un día feriado, se considera que corresponde abonar el valor del día más un día más que se calcula como de vacaciones, es decir, corresponderá dividir su salario por 25.

•**Para los jornaleros por día o por hora:** se debe abonar el día o las horas más otra cantidad igual, en el caso de que no concurrieran a trabajar día se determinará de acuerdo con lo que normalmente el trabajador percibe por día o por hora, teniendo en cuenta, en el caso de los jornaleros por hora, el número de horas que normalmente trabajan por día.

•**Para el trabajador que cobra comisiones y otras formas variables:** la determinación del salario se efectuará tomando como base el **promedio percibido en los treinta días inmediatamente anteriores al feriado**. Para obtener ese valor se suma todo lo percibido como remuneración en los últimos treinta días, dividiendo el total por el número de días u horas normales de trabajo que hay en esos treinta días.

---

## FERIADOS – CÁLCULO

En el caso de que el empleado trabaje el feriado se debe adicionar al sueldo normal por 30 días trabajados el feriado.

Ejemplo: Sueldo bruto \$100000.- / 1 día de Feriado \$100000 / 25 = \$4000.-

Concepto	Haberes	Descuentos	Neto
Sueldo Básico	100000,00		
Feriado trabajado	4000,00		
Jubilación		11440,00	
Ley 19032		3120,00	
Obra social		3120,00	
Total	104000,00	17680,00	86320,00

## FERIADOS – CÁLCULO

En el caso de que el empleado no haya trabajado el día del feriado, el mismo se abonará pero se descontará el día no trabajado.

Concepto	Haberes	Descuentos	Neto
Sueldo Básico	100000,00		
Feriado	4000,00		
Desc. Día no trabajado	-3333,33		
Jubilación		11073,33	
Ley 19032		3020,00	
Obra social		3020,00	
Total	100666,67	17113,33	83553,33



## FERIADOS – CÁLCULO

Otra forma válida de hacer esto es directamente sumando el día feriado y restando el día normal en un solo concepto. Esto normalmente se llama Plus Feriado. Ejemplo:

Concepto	Haberes	Descuentos	Neto
Sueldo Básico	100000,00		
Plus Feriado	666,67		
Jubilación		11073,33	
Ley 19032		3020,00	
Obra social		3020,00	
Total	100666,67	17113,33	83553,33

Donde Plus Feriado = Feriado - Día no trabajado =  
(100000/25) - (100000/30) = 4000 - 3333,33 = \$ 666,67.

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Art. 208 a 213 LCT

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

### CONCEPTO

---

Por enfermedades o accidentes inculpables se deben entender aquellas *dolencias o alteraciones de la salud* que afecten al trabajador, de forma tal que le impidan cumplir con la prestación de las tareas que tiene asignadas, cuando el origen de la afección *no es atribuible al dependiente*, ni producido *por causa o en ocasión del trabajo*.

Para que podamos hablar de este tipo de enfermedades, se deben cumplir distintos requisitos negativos, de manera que ante la ausencia de los mismos, residualmente, podamos afirmar la existencia de una verdadera enfermedad o accidente inculpable.

---

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

### REQUISITOS NEGATIVOS

---

☐ No estar originada la enfermedad del trabajador en la función o tarea desempeñada (en cuyo caso estaríamos en presencia de una enfermedad profesional o accidente del trabajo regulados por la Ley N° 24.557), y

☐ No haber sido causada por dolo (intención) o culpa grave del trabajador para eximirse de la obligación de prestar sus servicios.

Resumiendo, digamos que "enfermedad inculpable" es aquella que resulta descartando cualquier enfermedad profesional, como asimismo, todas las consecuencias dañosas derivadas de actos voluntarios del trabajador.

---

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES CARACTERÍSTICAS

---

- ☐ Que la enfermedad o accidente sea inculpable, es decir, que no se relacione con el trabajo y que no se haya producido por un acto intencional del trabajador
  - ☐ Que sea incapacitante, es decir, que lo imposibilite de prestar tareas
  - ☐ Que se manifieste durante la relación laboral, lo que excluye las afecciones incapacitantes que aparecen después de la extinción del contrato.
  - ☐ Se deber de mantener vigente el contrato de trabajo
  - ☐ De corresponder abonar los salarios por ciertos períodos predeterminados
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES ALGUNOS EJEMPLOS

---

- ☐ Si un trabajador realizando tareas en su hogar se accidenta y por ello se encuentra imposibilitado de prestar servicios en su empleo, su caso se encuadra dentro de los *accidentes y enfermedades inculpables*.
  - ☐ Si un trabajador se lesiona jugando al fútbol en un día de descanso, deberá considerarse también este caso como *accidente inculpable*.
  - ☐ Si un obrero se accidenta trabajando con una máquina de la empresa, la situación se encuadrará en el régimen de la Ley N° 24.557 por tratarse en este caso de un *accidente de trabajo*.
  - ☐ Anginas de origen tabáquico, problemas por ingestión bebidas alcohólicas: son consideradas *enfermedades inculpables*.
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES NOTIFICACIONES

---

- ☐ El trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, tiene la obligación de comunicarle al empleador su estado de enfermedad, como así también el lugar en el que se encuentra, en la primera jornada de trabajo
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES CONTROLES

---

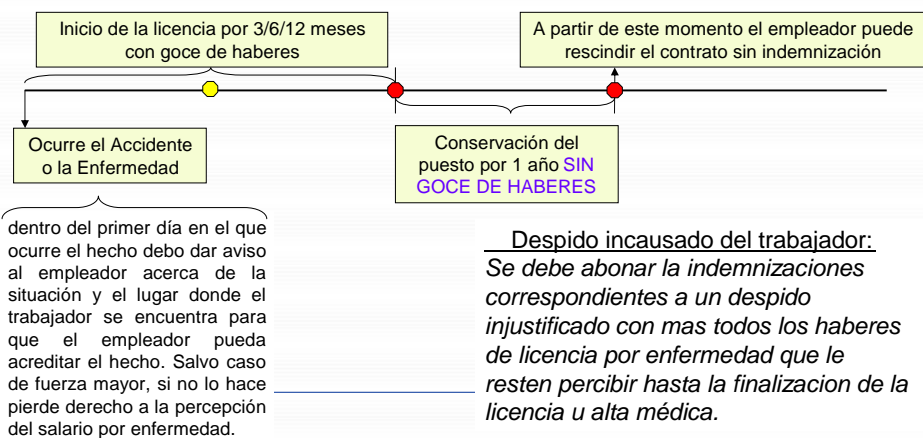
- ☐ El servicio médico y el tratamiento están a cargo de la obra social a la que se encuentre afiliado el trabajador
  - ☐ El control médico patronal, que consiste en el derecho que tiene el empleador de controlar la enfermedad denunciada mediante su servicio médico.
  - ☐ Obligación del trabajador a presentar certificado médico, si no ha habido contralor patronal
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES CONTROLES

- Si el contralor médico patronal ha justificado la enfermedad, no corresponderá que el trabajador presente certificado médico.
- En caso de discrepancia entre lo diagnosticado por el médico patronal y el médico del trabajador, la resolución de tal cuestión quedará librada al ámbito judicial.

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES PERÍODOS DE LICENCIAS PAGAS

Antigüedad en el empleo	Licencia con Goce de Haberes	
	Sin Cargas de Familia	Con Cargas de Familia
Antigüedad < 5 años	3 meses	6 meses
Antigüedad ≥ 5 años	6 meses	12 meses



## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES PERÍODOS DE LICENCIAS PAGAS

---

- Enfermedades crónicas, las mismas no generarán nuevas licencias, salvo que hayan transcurrido 2 años desde su primera manifestación, en cuyo caso se volverán a contar los plazos legales como si se tratara de una nueva enfermedad
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES PERÍODOS DE LICENCIAS PAGAS

---

1. RECIDIVA DE ENFERMEDADES CRONICAS: SERA COMPUTADA CUANDO MEDIAN 2 (DOS) AÑOS ENTRE EL ALTA ANTERIOR Y LA NUEVA MANIFESTACION DE LA ENFERMEDAD.
  2. CORRESPONDE EL PAGO ANTE DISTINTAS PATOLOGIAS
  3. ES UN CONCEPTO REMUNERATIVO.
  4. SE CONSIDERA TIEMPO DE SERVICIO.
  5. SE RESPETAN LOS AUMENTOS CONVENCIONALES.
  6. GENERA EL PAGO DE CONCEPTOS VARIABLES SI CORRESPONDEN. EN TAL CASO SE CONSIDERAN LAS REMUNERACIONES VARIABLES PERCIBIDAS DURANTE LOS SEIS (6) MESES ANTERIORES A LA MANIFESTACION DEL ACCIDENTE U ENFERMEDAD.
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES REMUNERACIONES A LIQUIDAR

---

- ☐ Salario de remuneración fija: se liquidará el mismo durante las licencias con más los incrementos que se produjeran.
  - ☐ Salario en caso de remuneración variable: se calculará sobre el promedio del último semestre anterior a la liquidación por enfermedad. En cualquier caso, la retribución no podrá ser inferior a la que hubiera percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento
  - ☐ Prestaciones en especie habituales: las mismas serán valorizadas convenientemente
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO

---

- ☐ Concluidas las licencias pagas el trabajador tiene derecho a otra nueva licencia sin goce de salarios
  - ☐ Se denomina "*reserva de puesto*"
  - ☐ Se extiende por un máximo de un año
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES RESERVA DE PUESTO ( Art. 211 )

---

- Art. 211: *“Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año, contado desde el vencimiento de aquellos. 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”.*
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES RESERVA DE PUESTO - Comentarios

---

- Vencido el plazo, la extinción del vínculo contractual no es automática. Es necesaria la notificación.
  - También es necesario que no haya alta médica (curación o incapacidad definitiva)
  - La *jurisprudencia* ha entendido, que el plazo de reserva de puesto es considerado como trabajado para la concesión de las vacaciones.
-



## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

---

- Luego del período de reserva o declarada la incapacidad del trabajador, este tiene las siguientes opciones (Art. 212 LCT):
    - Regresar al trabajo *sin incapacidad*: Se reinstala en su puesto o similar, con la misma categoría o salario correspondiente a la misma, respetando el empleador al dependiente tanto en el plano material como moral.
    - Regresar al trabajo *con incapacidad*: si el trabajador regresara dado de alta con limitaciones a su capacidad original, lo que le impide continuar con sus prestaciones en forma normal, se dan algunas de las siguientes posibilidades:
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES REINCORPORACIÓN AL TRABAJO CON INCAPACIDAD

---

- Empleador que no tiene tareas adecuadas: el contrato se extinguirá pero el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el Art. 247 de la LCT.
  - Empleador que tiene tareas y no las otorga: el contrato se extinguirá pero el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el Art. 245 de la LCT.
  - Empleador que tiene tareas adecuadas y las otorga: se le abonará al dependiente la misma remuneración que tenía en su categoría sin disminución alguna del ingreso
  - No regresar al trabajo por incapacidad absoluta: tendrá derecho al cobro de la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT.
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

### Situaciones posibles al momento de reincorporación

1	2	3
Reingreso sin ninguna incapacidad	Reingreso con incapacidad	Rechazo del Reingreso con incapacidad por falta de tareas adecuadas
el trabajador se reincorpora sin ninguna secuela, al mismo trabajo y en las mismas condiciones sin disminución de la remuneración.	el trabajador puede reintegrarse con incapacidad o secuelas, en cuyo caso el empleador le puede otorgar tareas adecuadas, sin disminución de su remuneración.	el trabajador con secuelas no pueda ser reintegrado por falta de tareas adecuadas disponibles por parte del empleador. En tal caso, este último deberá indemnizar al trabajador con la suma prevista en el art. 247 (LCT), que constituye el 50% de la indemnización.

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

### Situaciones posibles al momento de reincorporación

4	5
Rechazo del Reingreso con incapacidad con tareas	Imposibilidad del Reingreso por Incapacidad Absoluta
otra alternativa es que la empresa cuente con tareas adecuadas y el empleador no desee otorgárselas al trabajador con secuelas. En este caso, deberá indemnizarlo con la suma prevista por antigüedad del art. 245 (LCT).	el trabajador que padezca una incapacidad absoluta será acreedor de la indemnización por antigüedad del art. 245/254 (LCT), ya no por la extinción del vínculo, sino por el grado de incapacidad sufrido por el trabajador. Es 1 indem. de la Seg. Social a cargo.

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES DESPIDO DURANTE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

---

- ☐ Si durante ese lapso el empleador despidiese al trabajador, sin justa causa, deberá abonar aparte de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de la licencia con goce de sueldo, o a la fecha de alta si ésta fuera anterior. Corre a cargo del empleador acreditar este último hecho.
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES SUSPENSIONES DURANTE LA LICENCIA POR ENFERMEDAD

---

- ☐ Si el empleador hubiere dispuesto suspensiones por causas económicas o disciplinarias, se podrán aplicar aun cuando el trabajador estuviese enfermo o la circunstancia fuere sobreviniente.
  - ☐ Se generará el derecho al salario por el tiempo que el trabajador esté enfermo o accidentado
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES JURISPRUDENCIA

---

- “Onges, Aníbal c/Canale S.A.”, CNApTrab., Sala IV, 30-IX-1993, sent. 69.361 (LCT anotada, L.L., pág. 346). En el caso se destaca que el trabajador *tiene el deber legal de dar aviso de su enfermedad y del lugar en donde se encuentra*. El empleador, a la vez, *debe* controlar la enfermedad. Si no lo hace tiene a su cargo los salarios sin que resulte obligatorio para el trabajador la entrega del certificado médico.
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES JURISPRUDENCIA

---

- El concepto de “carga de familia” del art. 208, LCT, que habilita la extensión del período de licencia paga por enfermedad, comprende el supuesto en que la trabajadora embarazada percibe la asignación del hijo por nacer — prenatal—. / (CApel. Concepción del Uruguay [Entre Ríos], Sala del Trabajo, 23-11-2000, “Cabelier, Silvana G. c/Bic Argentina S.A.”, TyS.S., 2000, págs. 931, 937).
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES EJEMPLOS PRÁCTICOS

---

- CASO 1: Supongamos el caso de un trabajador que ingresa al empleo el 1/04/18 y no tiene cargas de familia. Se enferma de una afección renal y no concurre a trabajar en los meses de Agosto / Septiembre / Octubre / Noviembre de ese año.
  - Rta.: Tendrá derecho a que se le abonen los salarios por enfermedad durante los 3 (tres) primeros meses, pero en el último de ellos simplemente se le conservará el puesto. Esto es así ya que en su caso el plazo de licencia retribuido es de tres meses.
- 

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES EJEMPLOS PRÁCTICOS II

---

- CASO 2: En un caso similar al anterior, con la misma fecha de ingreso del empleado. Este se enferma y falta a trabajar los meses de Junio / Julio. Un tiempo después tiene una recaída de su afección renal y falta los meses de Noviembre / Diciembre.
  - Rta: En este caso percibirá remuneración durante los meses de Junio, Julio y Noviembre; durante Diciembre únicamente se le conservará el puesto, ya que el plazo remunerado sigue siendo de 3 meses.
-

## ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

### EJEMPLOS PRÁCTICOS III

---

- CASO 3: Un trabajador con esposa y dos hijos ingresa el 1/04/17. Se enferma de una afección cardíaca y falta al trabajo desde el 15/08/18 al 15/04/19.
  - Rta: En total ha faltado 8 meses, pero como el período de licencia paga que le corresponde dada su situación personal es de 6 meses, únicamente cobrará salario hasta el día 15/02/19, dado que en esa fecha se agota el plazo remunerado y en los 2 meses restantes sólo se le conserva el empleo.
-