



CAPACITARTE

Es ser líder de tu vida



Accidentes y Enfermedades Inculpables

En este artículo te vamos a contar sobre las licencias médicas, la duración de las mismas y otros derechos del trabajador accidentado o enfermo.

Introducción

Este es el primer artículo de una trilogía en la cual pretendemos explicar todo lo referido a los accidentes y enfermedades, como calcular una indemnización por incapacidad, licencias, prestaciones en especie y dinerarias, funcionamiento de las ART y todo que siempre quisiste saber sobre esta temática. Nuestro objetivo es que luego de leer estos artículos domines este tema que suele generar muchas dudas por su complejidad. Como siempre vamos a contarte todo de manera detallada pero sencilla al mismo tiempo, aunque, por la cantidad de conceptos que vamos a tener que explicar, van a hacer artículos más bien extensos y que te van a demandar un cierto tiempo de lectura. ¡Empezamos!

Inculpables vs Laborales

Para entender este capítulo del derecho del trabajo, la propuesta del título es la primera distinción que debemos hacer dado que el régimen legal aplicable es totalmente diferente según la contingencia sea inculpable o tenga origen laboral. De aquí en más vamos a usar la palabra contingencia para significar accidente y enfermedad al mismo tiempo, siempre haremos la distinción si es laboral o inculpable.

¿Qué es un accidente o enfermedad inculpable?

Es toda contingencia que afecta la integridad psico-física del trabajador pero que no tiene relación alguna con su trabajo. Ejemplos: una persona sufre de un accidente inculpable si se fractura la tibia jugando un partido de fútbol el domingo con sus amigos; una persona sufre de una enfermedad inculpable cuando es adicta al alcohol o a las drogas.

¿Qué es un accidente o enfermedad profesional?

Acá es cuando entra a jugar el régimen de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART). Esta cuestión la vamos a tratar en el segundo artículo, ya que en el presente nos vamos a abocar a las contingencias inculpables. Sin embargo, vamos a definir brevemente a las contingencias laborales para que se comprenda la diferencia con las inculpables.

Un accidente laboral es un hecho súbito y violento que ocurre en hecho u ocasión de trabajo o en el trayecto desde hogar del trabajador hasta el lugar de trabajo o viceversa, siempre que el trabajador no haya alterado el itinere (camino).

Este último caso se conoce como accidente laboral in itinere, y es el que sucede en el recorrido hogar-trabajo, trabajo-hogar. Es importante dejar en claro que si el trabajador altera el itinere, deja de ser un accidente laboral y pasa a ser un accidente inculpable. Ejemplo, un trabajador que regresando a su casa se desvía de su camino habitual para ir a la agencia de lotería a jugar a la quiniela y es embestido por un auto, será considerado como accidente inculpable y no laboral ya que el trabajador cambió el recorrido. De no haberlo hecho si sería considerado un accidente de trabajo.

Obviamente, los otros ejemplos que podemos dar de accidentes de trabajo tienen que ver con los que suceden, en principio, en el establecimiento como por ejemplo, un trabajador que se cae de las escaleras que están al ingreso de la empresa.

Por otro lado, una enfermedad profesional es aquel proceso lento e incidioso que guarda vinculación con nuestro trabajo. Para esto es necesaria la presencia del agente

de riesgo en el trabajo y la exposición del trabajador a ese agente de riesgo. Esto significa que, por ejemplo, si una telefonista contrae HIV/SIDA es derechamente un caso de enfermedad inculpable porque en su trabajo no está presente dicho agente de riesgo por lo que es imposible la exposición al mismo en el marco laboral. Distinto el caso de un médico cirujano que contrae HIV/SIDA ya que por su trabajo puede estar expuesto este agente de riesgo. Vamos a aclarar y profundizar estos conceptos en el artículo de contingencias profesionales ya que hay muchos supuestos a considerar que son engañosos y es necesario aprender a hacer una clara distinción para no equivocarnos.

Es importante tener bien en claro los conceptos anteriores ya que para evaluar que tratamiento legal le corresponde a una contingencia primero debemos distinguir si esta tiene origen laboral o es inculpable dado que, como ya lo mencionamos, el régimen legal para una contingencia inculpable es totalmente diferente al régimen legal para una contingencia profesional.

Licencia Médica

Ya tenemos en claro que un accidente o enfermedad inculpable es aquella contingencia que afecta la integridad psico-física del trabajador pero que no está relacionada de forma alguna a su trabajo. Ahora vamos a ver que prestaciones le corresponden al trabajador.

Todo trabajador con una contingencia inculpable tiene derecho a un período de licencia médica paga. Asimismo, muy claramente la ley establece que la remuneración del trabajador enfermo o accidentado no debe ser menor a la que hubiese recibido de no haberse dado la contingencia. Para los trabajadores que perciban remuneraciones variables debe emplearse el promedio de los últimos seis (6) meses. Es decir, si un trabajador recibe un básico con más comisiones, el empleador no puede alegar que como no ha trabajado no puede recibir las comisiones, sino que debe sacar el promedio de las comisiones que obtuvo durante los últimos seis (6) meses y abonar dicho promedio por todo el plazo que dure la licencia.

La duración de la licencia médica paga será de:

→ 3 meses si la antigüedad del trabajador es menor a cinco (5) años y no posee cargas de familia.

→ 6 meses si la antigüedad del trabajador es mayor a cinco (5) años y no posee cargas de familia.

→ 6 meses si la antigüedad del trabajador es menor a cinco (5) años y si posee cargas de familia.

→ 12 meses si la antigüedad del trabajador es mayor a cinco (5) años y si posee cargas de familia.

Las recidivas se acumulan durante dos (2) años contados a partir de la primer licencia, luego la cuenta vuelve a iniciarse. Ejemplo, un trabajador al que le corresponderían 3 meses de licencia paga, sufre de depresión y se toma un (1) mes de licencia médica. A los 5 meses vuelve a recaer en depresión y se toma dos (2) meses de licencia médica. Aquí ya vemos que usó sus 3 meses de licencia, en caso de volver a caer en depresión antes de que transcurran dos (2) años desde la primera vez que se tomó la licencia médica por depresión, no tendrá licencia paga y entrará, directamente, en el año de reserva del puesto. Así es que deben pasar dos (2) años para que vuelva a poder hacer uso de licencia médica paga por depresión. Sin embargo, las licencias médicas no se acumulan en caso de tratarse de diferentes contingencias. Este mismo trabajador, tranquilamente podría sufrir un espasmo coronario y tomarse una licencia por 3 meses, luego quebrarse la cadera y tomarse licencia por 2 meses, etc.

Sintetizando, las licencias por una misma contingencia se acumulan durante un período de dos (2) años, tras el cual se reinicia la cuenta, pero las licencias por contingencias distintas no se acumulan.

Es importante tener siempre presente que la ley establece que las contingencias deben impedir la asistencia del trabajador a su trabajo. De esto se deviene que no podemos solicitar una licencia médica por un simple resfrío. En todo caso, esto será oportunamente indicado por el médico al que acudamos quién, según corresponda, nos ordenará reposo.

Certificado médico y controles del empleador

Para el goce de una licencia médica tiene que mediar un certificado médico que establezca: fecha, diagnóstico, indicación y duración del reposo, firma y aclaración del médico.

El empleador puede someter al trabajador al control de un médico para corroborar su situación y el trabajador tiene la obligación de someterse al mismo. Generalmente, en los casos que el trabajador no puede movilizarse, el médico le visita en su domicilio y es vital que éste se encuentre en el mismo.

Un planteo frecuente es que sucede cuando el médico de la patronal disiente de la opinión médica del profesional al cual el trabajador ha recurrido, modificando la extensión de la licencia o inclusive suprimiéndola. En estos casos la empresa suele intimar al trabajador para que se reincorpore a sus tareas. No hay norma que prevea como proceder ante discrepancia médica, pero si hay recomendaciones generales como la de pedir una tercer opinión médica recurriendo, por ejemplo, a la guardia de turno de un hospital.

Aviso al empleador

El trabajador debe notificar debidamente a la patronal de la enfermedad o accidente inculpable, y donde se encuentra, dentro del primer día de trabajo respecto del cual estuviere imposibilitado de concurrir. Mientras no lo haga perderá el salario, salvo en casos de fuerza mayor donde la gravedad del accidente o enfermedad imposibilite la notificación.

Reserva del Puesto, Reincorporación y Despido.

Una vez vencido el plazo de licencia médica paga, el trabajador entra en lo que se conoce como año de reserva del puesto. En esta situación, el empleador le notificará al trabajador de manera fehaciente que ha finalizado su licencia médica paga y que le reservará el puesto de trabajo por el lapso de un (1) año, vencido el cual, el empleador puede extinguir el vínculo laboral sin necesidad de abonar indemnización alguna.

Reincorporación

Vigente el plazo de reserva del puesto, si luego de recuperarse el trabajador ve comprometida su capacidad laboral, es decir, sufre una disminución en la misma, el empleador tiene la obligación de asignarle otras tareas acordes a su nueva capacidad laboral sin disminución de la remuneración. Es menester mencionar que la jurisprudencia mayoritaria coincide en que el empleador debe conducir todos los esfuerzos razonables para la asignación de nuevas tareas pero no está obligada a crear un nuevo puesto para asignar tareas acordes a la nueva capacidad laboral del trabajador. Esta dificultad se da principalmente en pequeñas empresas, donde resulta casi imposible asignar nuevas tareas sin crear un nuevo puesto de trabajo.

Despido

En el caso de que el empleador no pudiera darle nuevas tareas por causas que no le sean imputables a su persona (como lo explicamos en el párrafo anterior), el vínculo será extinguido y el trabajador recibirá una indemnización por despido equivalente al 50% de la indemnización por despido normal. Es importante dejar en claro que sólo se reduce al 50% el rubro indemnización por despido o antigüedad, y no toda la liquidación final. Para ser más exactos, tal como te lo explicamos en el artículo sobre

liquidación final, el rubro que se reduce al 50% es el representado por el art. 245. Si por el contrario el empleador está en condiciones de otorgar nuevas tareas pero no lo hace, le deberá al trabajador la indemnización por despido normal.

En el caso de que por la enfermedad o accidente inculpable el trabajador quede con una incapacidad absoluta, éste accederá a los beneficios del sistema integrado de jubilaciones y pensiones, es decir, se jubilará por incapacidad y el empleador deberá abonarle una indemnización por despido normal, es decir, como en el supuesto anterior, sin ningún tipo de reducción.

Por último, en el caso de que el trabajador sea despedido mientras está gozando de su licencia médica paga, el empleador, además de la indemnización por despido correspondiente, le va a tener que pagar los salarios correspondientes hasta la finalización de la licencia médica paga o hasta que el trabajador reciba el alta médica, lo que ocurra primero. Esta situación es delicada ya que podría ser pasible de una acción por discriminación, acarreado la nulidad del despido. En todo caso, decimos que se puede despedir a una persona estando enferma pero no por estar enferma.

Teletrabajo. Nueva Opción

En virtud de la resolución 239/13, el Ministerio de Trabajo introdujo una nueva opción para aquellos supuestos en los que el trabajador se encuentra en año de reserva del puesto o bien en situación de reincorporarse siendo que debe realizar diferentes tareas de las que venía haciendo, acordes a sus nuevas capacidades. En ambas situaciones, el empleador y el trabajador pueden convenir, de forma totalmente voluntaria y consensuada, la prestación de servicios de manera remota, es decir, teletrabajo. De esta manera el trabajador tiene la posibilidad de seguir cobrando su salario habitual, trabajando desde su domicilio.