

DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES – REINCORPORACION DEL

TRABAJADOR

Introducción

En materia de Derecho Laboral, podemos distinguir entre las enfermedades y accidentes extraños al trabajo o inculpables como normalmente se las conoce, de aquellas que reconocen su causa u origen en el trabajo y que se denominan enfermedades y accidentes del trabajo.

Las primeras encuentran su amparo legal en la Ley de Contrato de Trabajo, dentro del Título X, Capítulo I denominado “Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”, desde los artículos 208 a 213, mientras que las segundas tuvieron y tienen siempre un régimen legal específico, primero con la ley 9688 y 24.028 y actualmente en la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo.

Si queremos dar una definición de enfermedad o accidente inculpable, decimos que se trata de aquellas alteraciones del estado de salud del dependiente, que le impiden en forma temporaria o permanente, poner su capacidad laborativa al servicio del empleador, sin que haya mediado culpa de su parte, es decir, sin que éste se haya producido a sí mismo la enfermedad u ocasionado el accidente en forma intencional.

Así la jurisprudencia con relación al concepto de las enfermedades y accidentes inculpables se señala que “La enfermedad inculpable debe imposibilitar el desempeño del empleo (CNAT, sala II, 17/5/1955), aunque no es preciso que este material y absolutamente inválido para concurrir al mismo, basta que para el tratamiento de su dolencia sea necesario el reposo (C.Trab., Rosario, 02/10/53)”, “ Enfermedad inculpable es la que excluye toda intervención voluntaria del empleado en la producción de las circunstancias que han dado origen a la misma o al accidente (C. 3º Trab. Córdoba, 12/6/59) “.

El Instituto de las enfermedades y accidentes inculpables tal como se mencionó, encuentran su amparo legal en la Ley de Contrato de Trabajo, y establece la protección del trabajador que se encuentra imposibilitado de prestar servicios con relación a:

- a) La percepción de la remuneración dentro de los plazos que establece el art. 208 de la citada Ley, según antigüedad en el empleo y las cargas de familia que posea el trabajador.
- b) Conservación del puesto de trabajo por el término máximo de 1 año (art. 211).
- c) Reincorporación del trabajador afectado por el infortunio luego de haber sido dado de alta, sea en el mismo cargo que tenía o bien en otro acorde con la capacidad que posea (art. 212).

Reincorporación del Trabajador Art. 212 L.C.T.

Art 212 1º Párr.: Reincorporación: “ Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviera en condiciones de realizar tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración “.

Una vez que el trabajador obtuvo su alta médica, y de la cual resulta que posee aptitud física y psíquica para volver al trabajo, el empleador deberá reincorporarlo en el mismo cargo que tenía en el momento de sufrir la afección por enfermedad o accidente inculpable, y deberá abonarle la misma retribución que tenía en aquel momento.

Si por el contrario el trabajador obtiene el alta médica, y de la enfermedad o accidente derivara una incapacidad permanente, hay que distinguir si ésta es de carácter parcial o absoluta.

El mencionado art. 212 de la L.C.T. nos soluciona esta situación a lo largo de sus distintos párrafos. En el 1º de ellos, comienza diciendo “ Vigente el plazo de conservación del empleo si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva de la capacidad....”, si observamos el texto literal de esta parte del artículo, parecería que la solución brindada por el artículo 212 es sólo para el caso en que la incapacidad definitiva se produzca durante el año de conservación del empleo, pero esto no debe ser interpretado de esta manera, sino que cuando quiera que se determine la incapacidad, aún vencido el año de conservación y si el contrato de trabajo no se disolvió se aplicará lo prescripto por el art. 212.

Ahora cabe preguntarnos que sucede en el caso de incapacidad parcial del trabajador, el empleador esta obligado a otorgarle “ tareas livianas o sedentarias”, como se ha dado en llamar en la práctica, de esta manera es el trabajador al que le corresponde demostrar que ha sido dado de alta con incapacidad y que solicitó tareas livianas, tal petición se perfecciona remitiendo el trabajador un telegrama o carta documento indicando grado de incapacidad, solicitud de tareas livianas y debe poner a disposición del empleador el certificado médico que acredita dicha incapacidad.

Así en un fallo de la Sala VI del 31/10/88 en autos “ González, Alfredo Darío v. Comertarsa SAIC” nos señala en cuanto a las tareas livianas solicitadas por el trabajador lo siguiente,” el art. 212 no obliga al empleador a modificar la estructura de su empresa a efectos de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador con capacidad disminuida, debido a una enfermedad o accidente sino a reubicarlo cuando ello es posible dentro de la estructura existente. La tesis contraria privaría de operatividad a las alternativas previstas por el dispositivo ya que nunca podría verificarse lo establecido por el 2º párr. del art. 212, pues el empleador se vería siempre en la necesidad de crear un nuevo puesto para el dependiente incapacitado.”

Art. 212 2º Párr.”Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de esta Ley.”

Art. 212 3º Párr. “Si estando en condiciones de hacerlo no le asigna tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el art. 245 de la Ley”.

En el 2º párr. del mencionado artículo, se establece que si el empleador no posee un puesto de trabajo acorde al grado de capacidad laborativa que posee el trabajador, se extingue la relación laboral debiendo abonársele una indemnización igual a la de 247 de la ley, que es por falta o disminución de trabajo, ya que se trata del caso de una disminución de la

responsabilidad equivalente al caso de falta de trabajo, la prueba de excepción debe ser producida por el empleador.

Así en un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo de Capital Federal, Sala II, menciona “ La causa a la que alude el art. 212 2º párr. no puede estar sujeta a reglas fijas de valoración, dependiendo la misma de las circunstancias más o menos imprevisibles que juegan en cada caso. “No obstante la Cámara Nacional del Trabajo se pronunció en autos Valdez, José R. V. Transportes Colegiales S.A, que a los fines de considerar procedente la aplicación del art. 212 2º párr., el empleador debe acreditar en forma objetiva y concreta que al momento en que debía efectuarse la reubicación del trabajador incapacitado no existía en la empresa puesto vacante disponible alguno cuyas tareas resulten compatibles con el estado práctico de salud del dependiente .

El otro caso que se plantea siguiendo con el análisis de éste art. 212 3º párr. es cuando la empresa teniendo la posibilidad de darle una ocupación al trabajador de acuerdo al grado de capacidad residual que posee no lo hace, el empleador en este caso deberá abonar una indemnización por despido arbitrario (art. 245 L.C.T.).

Con respecto a la procedencia del preaviso cuando acaece lo prescripto anteriormente si bien la legislación no lo establece si lo hace la jurisprudencia y señala “Cuando la disolución del contrato deviene según lo establece el art. 212 3º párr. para la L.C.T. el trabajador además de la indemnización del art. 245 le corresponde la falta de preaviso” Fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones.” “Cuando el contrato concluye según lo previsto por el art. 212 3º párr. de la L.C.T., se trata del caso de un trabajador que debería reinsertarse en el mercado, en una tarea acorde con la capacidad residual que aún posee, la situación es asimilable a la del despido incausado, por lo que es procedente el preaviso, ya que la incapacidad sobreviniente del actor no lo inhibe de efectuar otro tipo de trabajo igualmente útil y acorde con su capacidad que le permite obtener su sustento alimentario. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal Sala IV, “ Leyes, Eudoro c. Molinos Río de la Plata S.A. s/Accidente, sentencia 77.863 del 24/02/97)” .

Con respecto a las indemnizaciones fijadas en los párr. 2º y 3º, algunos autores opinan que en la medida que la primera de ellas (indemn. Art. 247 L.C.T.) no tiene vinculación con un incumplimiento por parte del empleador ni una decisión autónoma de éste, sino que se trata de un hecho natural y circunstancial del empleador que no le resulta imputable, parece que por su objeto esta vinculada más a la seguridad social que a las relaciones contractuales, en cambio la del 3º párr.(art. 245 L.C.T.) constituiría una sanción para el empleador que omite el cumplimiento de sus obligaciones siendo asimilable al despido indirecto, por ello deberá abonársele al trabajador la indemnización prevista en el art. 245 de la L.C.T.

Podemos concluir diciendo que estas indemnizaciones están fundadas en actitudes o circunstancias de la empresa frente al trabajador.

Art. 212 4º Párr. “ Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el art. 245 de esta ley”.

Como se observa, en éste párrafo se contempla el caso en que el trabajador sufre una incapacidad de carácter absoluta, por lo que se extingue la relación del trabajo, debiendo el

empleador abonar una indemnización de monto igual a la del art. 245 por despido arbitrario.

La incapacidad absoluta se da cuando el trabajador por cualquier causa (no imputable), no puede seguir prestando servicio, tanto en las tareas que venía realizando como en cualquier otra.

La jurisprudencia señala en autos "Rufino, Teresa S. V, Sanatorio Modelo S.A. de la Corte Supr. Just. Tucumán, de la sala Laboral y Cont. Administrativa del 28/7/99 "que la incapacidad absoluta no es un mero estado de enfermedad (latente o declarado) sino una verdadera imposibilidad de ejecución de la prestación laboral que ella genera, lo que constituye la exteriorización relevante para el ordenamiento jurídico, lo que sí es que se debe haber manifestado durante la vigencia del vínculo laboral. "

La doctrina entiende que en general se considera que el trabajador padece de incapacidad absoluta cuando el trabajador posee una incapacidad que excede el 66% de la capacidad obrera total, no siendo necesario que sea el 100% de incapacidad que significaría la postración total del trabajador.

En fallo del 17/9/93 Sala I en la causa " Quipildor, Antonio, v. Cons. Prop. Av. Córdoba. Si bien la Ley no establece porcentajes para la determinación de la incapacidad absoluta permanente y definitiva, el art. 33 de la ley 18.037, que considera total una disminución del 66% de la T.O, constituye, en principio, la norma de evaluación más equitativa a los fines del otorgamiento de la indemnización del art. 212, L.C.T., párr.4º. Esta disposición de la seguridad social puede aplicarse en materia laboral conforme al art. 11 LCT, en tales casos, la existencia de una capacidad residual puede valorarse útil, desde el punto de vista médico....."

Se establece como requisito que para que sea procedente la indemnización es que la incapacidad se produzca durante la vigencia de la relación laboral.

Algunos autores plantean la cuestión de si el otorgamiento de la jubilación por invalidez basta para acreditar la incapacidad absoluta en sede laboral y por lo general se ha rechazado esta posibilidad, dado que hay que recordar que la jubilación por invalidez se otorga en forma provisional.

En fallo de la Sala III de 1998 en autos " Navarro, Carlos, v. Deadoro S.A. s/Accidente ley 9688 el dictamen emitido por la A.F.J.P. es un elemento más de prueba en la causa, pero no la prueba definitiva a fin de determinar si el accionante es portador de incapacidad absoluta a que hace referencia el art. 212 L.C.T..Esto es así porque una persona puede obtener la jubilación por invalidez sin ser portadora de incapacidad absoluta no sólo por deficiencias de un procedimiento en que el empleador no es parte, sino también por la definición previsional de invalidez (en ciertas condiciones) incluye incapacidad total relativa."

Cabe preguntarse si resulta factible el cobro de la falta de preaviso para aquellos casos de incapacidad absoluta, la respuesta es que resulta improcedente la misma por cuanto la incapacidad absoluta descarta la posibilidad del trabajador posea otra ocupación. La doctrina señala y entre ella la opinión del procurador General de la Corte Suprema de la Nación que la indemnización absoluta resulta una prestación de la seguridad social, que cubre riesgos de subsistencia y que debe ser abonada por el empleador, pero no hay que olvidar que formalmente se encuentra dentro del ámbito laboral. Esta postura es compartida en un pronunciamiento de la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, al sostener que " la ley pone a cargo del empleador una prestación monetaria de índole previsional, es un aspecto de la responsabilidad que la sociedad delega a los empleadores frente a los trabajadores (que en éste caso se encuentran inválidos) que pasan a ser cargas para la sociedad pero que resulta

justo que los que han utilizado sus servicios contribuyan a cubrir sus riesgos”.

Cuando hablamos de la indemnización del 4º párr., la norma no se encontraría fijando una indemnización por despido, porque no pretende castigar al empleador por el incumplimiento de sus obligaciones, lo que establecería sería una COMPENSACION por no poder trabajar por parte del dependiente y por no poder reinsertarse en el mercado laboral.

Para finalizar se puede decir que esta indemnización se basa exclusivamente en el estado de salud del trabajador, con independencia de sus actitudes o las del empleador.

Art. 212 5º Párr. “ Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos pueden disponer para tal supuesto.”

Con relación a las indemnizaciones que resultarían acumulables se podría mencionar aquella que reparan los daños y perjuicios que prevé la ley común, pues no nos encontramos frente a un resarcimiento por la antigüedad del trabajador.

También resulta compatible su percepción con las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo, y las de la jubilación por invalidez y ordinaria, en cambio no resultaría compatible su percepción con la indemnización del art. 245 de la L.C.T. ya que esta resulta también indemnización por cese de la relación contractual.

Así en el fallo de Roncaglio, Juan Carlos c. Transportes Automotores La Estrella S.A CNAT, sala II, sent. 65978, 13/10/98 que establece que “la obtención del beneficio jubilatorio no resulta incompatible con la percepción de la indemnización fundada en el art. 212 de la L.C.T. último párrafo aun cuando ella se hubiera obtenido previa intimación en los términos del 252 de la L.C.T, en tanto ambos beneficios tienen por objeto reparar el cese de la relación laboral.”

Otro fallo establece “ La eventual obtención de la jubilación ordinaria no impide la percepción de la indemnización por incapacidad absoluta, siempre que esta incapacidad se haya concretado durante la vigencia del contrato. Sala I del 06/4/92 en la causa Farjat, Jorge Humberto v. Transporte Atlántida S.A. s/ Despido “

Conclusiones

La ley de Contrato de Trabajo establece una amplia cobertura, que pone en cabeza del empleador la obligación de cumplirla para casos en que el trabajador sufriera alguna enfermedad o accidente inculpable, al garantizarle el pago de la remuneración durante un cierto período de tiempo y ampliándolo para aquellos que tuvieran cargas de familia. Debe tenerse en cuenta que parte de la doctrina se apoya en la postura de que las enfermedades inculpables son consideradas prestaciones de la seguridad social siendo beneficios que deberían extenderse a todas la personas no únicamente a los que están en relación de dependencia, se las tipifica como prestaciones de mantenimiento que reemplazan al salario, no obstante el empleador es el encargado de abonarlas durante un período determinado.

Del análisis del art. 212 de la Ley podríamos destacar que:

La ley da en llamar a la “prestación dineraria”, que debe ser abonada por el empleador al dependiente como indemnización.

Cuando se habla del pago de estas indemnizaciones las remite a las previstas en otras normas de la L.C.T. (art. 245 y 247)

Según la jurisprudencia mayoritaria resultaría un supuesto de extinción del contrato de trabajo y no de indemnizaciones que repara el daño que supone al trabajador imposibilitado de reinsertarse laboralmente.

Podríamos decir que las indemnizaciones de los distintos párrafos del art. 212 L.C.T., para aquella parte de la doctrina que considera que no son supuestos de extinción serían:

La del 2º párrafo es una COMPENSACION al trabajador por la imposibilidad de reubicarlo en la empresa.

La del 3º párrafo es una REPARACION tarifada de los daños que se le causa al trabajador por no poderle otorgar tareas en función de su grado de incapacidad.

La del 4º párrafo es una COMPENSACION por la imposibilidad .por parte del dependiente de ejercer una actividad laboral.

Para alguna corriente doctrinaria supondría que las indemnizaciones del 2º y 4º párrafo son obligaciones de solidaridad que por razones de política social y lo precario del sistema de seguridad social argentino, el legislador ha puesto en cabeza del empleador el pago, ya que en definitiva este último es el que utilizó los servicios del trabajador.

Cra ALICIA INES BUSTOS

COMISION ASESORA DE LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL