

**FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS  
PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
(FACPCE)**

**CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TÉCNICOS  
(CECYT)**

**INFORME N° 1  
ÁREA LABORAL**

**PROBLEMAS DE SALUD  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**AUTOR:**

**DR. PANIAGUA, JORGE**

Área laboral : Problemas de salud y seguridad social / dirigido por Jorge Gil . - 1a ed. -  
Buenos Aires : FACPCE, 2010.  
16 p. ; 22x16 cm.

ISBN 978-987-25709-0-3

1. Riesgo Laboral 2. Seguridad Social. I. Gil , Jorge, dir.  
CDD 363.11

Fecha de catalogación: 02/03/2010

# ÍNDICE

Problemas de salud .....	5
a) Por causas extra laborales	
Plazos de enfermedad - accidente - inculpable .....	6
b) Por motivos relacionados al trabajo .....	9
1- Enfermedad profesional .....	9
2- Accidente de trabajo .....	9
Problemas de salud y seguridad social	
Enfermedad inculpable - culpable al empleador .....	10



## Problemas de salud

El objeto del contrato de trabajo es la prestación de una actividad personal e infungible del trabajador (Art 37 Ley de Contrato de Trabajo) y este cumple con su deber poniendo su capacidad laborativa a servicios del empleador.

Enfermedad es toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio. El dependiente no puede cumplir su parte contractual y esa alteración debe ser incapacitante.

Dicha incapacidad puede ser “Transitoria”, es decir que provoca una suspensión de los efectos del contrato de trabajo o “Permanente” pues modifica la relación contractual o la extingue.

Los dependientes pueden sufrir problemas de salud:

- a) **Por causas extra laborales o enfermedad inculpable**, es decir producida la incapacidad del trabajador, la protección no se recibirá en caso de actitud dolosa o temeridad casi intencional o provocada ex profeso por el dependiente para no trabajar.

Como la palabra lo indica, debe ser inculpable, que no debe haber culpa grave del trabajador, en el sentido de que no debe haber adoptado actitudes lindantes con el dolo (acto intencional). Sólo se excluye entonces el hecho intencional y los accidentes o enfermedades producidos por la temeridad casi intencional o culpa grave de la víctima, supuestos que en la práctica no se dan, al extremo de que ni el alcoholismo ni los intentos de suicidio han sido considerados casos de culpabilidad por tratarse de enfermedades o estados psíquicos que producen alteraciones.

Por otra parte, la enfermedad o accidente inculpable debe manifestarse durante la relación laboral, por lo tanto, se excluye la enfermedad que se manifiesta con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo aunque se haya gestado durante la vigencia de la relación laboral.

b) **Por motivos relacionados al trabajo, accidentes:** cuando se refiere a alteraciones producidas por el hecho o en ocasión del trabajo o en el trayecto hacia o desde su lugar de trabajo.

Las enfermedades y accidentes inculpables están contemplados en el Capítulo I Título X de la ley 20744 de Contrato de Trabajo, en tanto los accidentes se encuentran contemplados en la Ley 24557 de Riesgos del Trabajo.

## **a) Por causas extra laborales**

### Plazos de enfermedad-accidente-inculpable

La Ley de Contrato de Trabajo en el Título X “De la suspensión de ciertos efectos del Contrato de Trabajo” Capítulo I “De los accidentes y enfermedades inculpables” artículo 208 establece por cada accidente o enfermedad inculpable según la antigüedad del dependiente y sus cargas de familia:

## ANTIGÜEDAD

<b>PLAZO DE ENFERMEDAD RETRIBUIDO</b>	<b>Hasta 5 años</b>	Sin cargas de familia → 3 meses
		Con cargas de familia → 6 meses
	<b>Más de 5 años</b>	Sin cargas de familia → 6 meses
		Con cargas de familia → 12 meses

Agotados los plazos retribuidos por la ley el dependiente continúa imposibilitado de trabajar el empleador deberá conservar el puesto por el plazo de un año contado desde el vencimiento de los plazos previstos. Durante ese período el dependiente no percibirá remuneraciones. Si vencido el año el trabajador no está en condiciones de prestar servicios no se produce una rescisión automática del contrato de trabajo, el empleador notificará la extinción del contrato sin obligación de indemnizar.

La noción de cargas de familia comprende en un sentido amplio a los beneficiarios de pensión a cargo del dependiente y

no solamente a quienes son beneficiarios de asignaciones familiares. Se refiere al grupo familiar primario definido en la ley 23660, cónyuge, hijos solteros hasta 21 años no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos incapacitados a cargo, los menores con guarda o tutela. Otras opiniones dan a carga de familia el alcance del art. 367 del C C referidos a los parientes de prestar alimentos lo que incluye a ascendientes y descendientes por consanguinidad más próximos en grado y afinidad vinculados en primer grado.

Los plazos retribuidos son por cada accidente o enfermedad, asimismo la recidiva (repetición de una enfermedad tiempo después de terminada la convalecencia de enfermedades crónicas) no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos los dos años.

Si del accidente o enfermedad resultara una disminución definitiva en la capacidad laboral y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que cumplía el empleador deberá asignarle otras que pudiera ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no puede dar tales tareas por causas que no le fueran imputables (por no tener) el trabajador tiene derecho a la indemnización reducida (la de extinción por falta de trabajo). En cambio si no se le otorgan otras tareas estando en condiciones de hacerlo el trabajador tiene derecho a la indemnización por despido injustificado.

La LCT establece que si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado los salarios a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o fecha de alta según la demostración que haga el trabajador.



## **b) Por motivos relacionados al trabajo**

### **1) *Enfermedad profesional***

Surge como resultado del trabajo que realiza una persona.

El daño se sufre por la exposición prolongada en el tiempo a un agente nocivo presente en el medio laboral. Estos agentes son: Físicos – Químicos - Biológicos - Ergonómicos.

### **2) *Accidente de trabajo***

Acontece en forma sorpresiva, concentrada en el tiempo y con la intervención de un agente externo que provoca el daño.

La Corte Suprema de Justicia - Agosto 1929 - lo definió como toda lesión proveniente de la acción violenta y súbita de una causa exterior por el hecho o en ocasión del trabajo y en el trayecto de su domicilio al trabajo, siempre que no haya interrumpido su trayecto por motivos personales.

La Seguridad Social ha cubierto las situaciones que se presentan por medio de la Ley 24557 de Riesgos del Trabajo.

## **Problemas de salud y seguridad social**

### *Enfermedad inculpable-culpable al empleador*

El tema ha merecido la presentación de trabajos en las Jornadas Nacionales Agropecuarias, Impositivas y Previsionales Rosario 2006.

Es obligación del empleador abonar las remuneraciones y por los plazos que establece la ley como se ha detallado, que son equivalentes a las que venía percibiendo en el momento de producirse la interrupción de los servicios, con más los ajustes salariales que se fueran acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal o decisión del empleador.

Se consideran parte integrante de la remuneración todos los conceptos percibidos por el trabajador que habitualmente se adicionen al sueldo normal.

Aunque sin vinculación la definición jurisprudencial en el sentido que los plazos legales debían computarse por cada accidente o enfermedad apareció asociada con las recidivas o nuevas manifestaciones incapacitantes de una misma enfermedad.

Las distintas enfermedades del empleado justifican tantas licencias pagas como situaciones se presenten que no signifiquen cronicidad o recaídas de otras enfermedades. Esta expresión del articulado de la ley asegura al trabajador tantos períodos retribuidos y de conservación del empleo como enfermedades diferentes provoquen su incapacitación temporaria.

Cada nueva enfermedad dará acceso al trabajador a nuevos plazos completos con independencia de las circunstancias la-

borales en que se presenten, con trámite independiente del anterior de forma tal que la antigüedad y situación familiar del momento en que el episodio incapacitante se presente serán las que definirán la extensión de los plazos retribuidos.

Con estas consideraciones en las estructuras de las PYME que mayormente desarrollan sus actividades con planteles limitados sería posible observar en una dotación de personal dos o tres trabajadores en situaciones de enfermedad inculpable y dos o tres trabajadores reemplazando a los enfermos para que la empresa pueda cumplir sus compromisos.

Aparece la culpabilidad de la enfermedad en la órbita de los empleadores y la incidencia en sus finanzas.

La Seguridad Social asume el compromiso de garantizar una plataforma de dignidad asentada en principios de solidaridad. Originalmente bajo la forma de asistencia pública luego evolucionaron los sistemas a un seguro social y distintos regímenes de cobertura.

Las contingencias sociales son situaciones inherentes a una realidad dinámica que deben asistir a los necesitados mediante normas que fijen derechos y obligaciones.

Las aseguradoras de riesgos del trabajo fueron concebidas para atender contingencias actualmente no cubiertas y en este caso poseen ciertas ventajas para hacerse cargo de ello.

La ley 24557 Ley Sobre riesgos del Trabajo en su artículo 26 inc. 4 dice:

*Las ART podrán, además contratar con sus afiliados:*

*a) El otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables. Para estas dos operaciones la ART fijará libremente la prima y llevará gestión económica y financiera separada de la que corresponda al funcionamiento de la L R T.*

*Ambas operatorias estarán sometidas a la normativa general en materia de seguros.*

Por su parte el Decreto 334/96 – Reglamentación de la Ley 24557 al respecto indicó en su art 12:

*La Superintendencia de Seguros de la Nación establecerá los requisitos y procedimientos a seguir por las aseguradoras en caso de que contraten con sus afiliados las prestaciones y cobertura previstas en el art. 26 apartado 4 de la ley de riesgos del trabajo.*

Oportunamente la Superintendencia de Seguros de la Nación emitió una resolución sobre Reservas para la Cobertura de estas prestaciones.

Esta operatoria no ha tenido a la fecha mucha difusión por parte de las Aseguradoras que presumo será beneficioso para los empleadores y puede significar para los empleadores una forma de acotar el riesgo empresario en esta área.

Algunos Convenios Colectivos de Trabajo han establecido aportes de los dependientes y contribuciones por parte de los empleadores a efectos de concretar un Fondo especial para contratación de seguros destinados a distintas protecciones administrados por las Asociaciones Sindicales.

Es interesante mencionar lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo Nro. 378/04 celebrada por la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal y representantes patronales que excedió los aspectos meramente gremiales y salariales y avanzó en el plano de la seguridad social incorporando seguros tanto a afiliados como no afiliados a la Asociación Sindical contemplando el fallecimiento del trabajador y accidentes o enfermedades inculpables así como estado de excedencia de personal femenino , contingencia de desempleo y cobertura de obra social en determinadas situaciones.

Si bien el sistema puede tener algunas críticas en cuanto a su administración y si son o no estas entidades intermedias las más idóneas para hacerse cargo de su cobertura no debemos dejar de lado la verdadera función que cumple.

En tal sentido es necesario:

- a) Difundir este aspecto de la ley de Riegos del Trabajo.
- b) Propender a su utilización como una medida de solución a los problemas-fundamentalmente financieros y de recursos humanos - que debe afrontar el empresario y a las garantías que tiene el dependiente respecto a su futuro laboral.

Se terminó de imprimir en el mes de abril de 2010  
en **Amalevi / MCN artes gráficas**  
Mendoza 1851/ 53 - Rosario - Santa Fe  
Tel. (0341) 4213900 / 4242293 / 4218682  
e-mail: [amalevi@citynet.net.ar](mailto:amalevi@citynet.net.ar)