

CAPITULO QUINTO
INDEMNIZACION DE LAS ENFERMEDADES
Y ACCIDENTES INCULPABLES (ART. 212, L.C.T.)

1. CONCEPTO DE INCAPACIDAD ABSOLUTA	327
2. DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES	328
3. PAGO DE DIAS. PROCEDENCIA DEL CRITERIO UTILIZADO POR LA EMPRESA	329
4. INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. INCOMPATIBILIDAD DEL BENEFICIO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA CON EL REGIMEN	329
5. DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES: CONTROL MEDICO	329
6. IRRELEVANCIA DE LA FORMA DEL CESE	329
7. DESPIDO DEL TRABAJADOR EN CASO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES	330
8. DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR. OBLIGACION DEL EMPLEADOR	332

CAPITULO QUINTO

INDEMNIZACION DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES (ART. 212, L.C.T.)

SUMARIO

- 1) CONCEPTO DE INCAPACIDAD ABSOLUTA
- 2) DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES
- 3) PAGO DE DIAS. PROCEDENCIA DEL CRITERIO UTILIZADO POR LA EMPRESA
- 4) INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. INCOMPATIBILIDAD DEL BENEFICIO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA DEL REGIMEN
- 5) DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES: CONTROL MEDICO
- 6) IRRELEVANCIA DE LA FORMA DEL CESE
- 7) DESPIDO DEL TRABAJADOR EN CASO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES
 - a) Carga de familia
 - b) Despido por enfermedad. Invocación de abandono de trabajo
 - c) Despido durante la licencia paga por enfermedad
 - d) Despido durante el cumplimiento de tareas livianas
 - e) Indemnización por incapacidad absoluta y por despido incausado
- 8) DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR. OBLIGACION DEL EMPLEADOR

1) CONCEPTO DE INCAPACIDAD ABSOLUTA

La incapacidad absoluta del trabajador a que se refiere el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, párrafo 4º, debe consistir en una disminución de la capacidad que imposibilite la prestación de las tareas normales que desempeñaba el dependiente o de otras adecuadas a su situación deficitaria.

CNAT, Sala II, 20/3/90, "Juárez Guelindo, B. c/ Cartontécnica, Sociedad de Responsabilidad Limitada", DT, 1990-2213.

La indemnización prevista por el artículo 212, cuarto párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo constituye una prestación — eminentemente tutelar e irrenunciable— que en verdad correspondería al campo de la seguridad social, y que la ley la impone a cargo de los empleadores, y que tiene como fin compensar al dependiente incapacitado totalmente por la pérdida de su trabajo y su marginación del mercado laboral.

En esta situación el contrato de trabajo se extingue por imposibilidad de su subsistencia, porque teniendo por objeto el vínculo laboral la prestación de servicios en relación de dependencia, es obvio que disminuido laboralmente en forma total el trabajador se produce la disolución del vínculo y, en tales condiciones, extinguido definitivamente el contrato de trabajo el empleado resulta acreedor a la reparación a que se refiere la norma legal.

El obligado al pago de la indemnización es el empleador, titular del contrato al tiempo del cese.

La exigibilidad del crédito originado en el artículo 212, cuarto párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo se produce en el momento de la extinción del contrato laboral. En consecuencia, es a partir de esa fecha que debe computarse el plazo de prescripción dispuesto en el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo. La intimación de pago de dicha indemnización suspende el curso de la prescripción por un año.

SCBA, 2/10/90, "Capellaci, Nilda E. c/La Emilia y otros", DLE, 1991, p. 669.

Existe incapacidad absoluta a los efectos de la reparación de que se trata cuando el trabajador, por cualquier motivo que no le sea imputable, no puede realizar las tareas que cumple ni ninguna otra dentro o fuera de la empresa. De tal modo nos encontramos entre una situación (incapacidad) que desde un punto de vista físico es impositiva de la prestación de los servicios actuales del dependiente y se proyecta sobre sus posibilidades de empleo futuro, pues afecta definitivamente su posibilidad de ganancias al imposibilitarle la reinserción en el mercado de trabajo. Parece claro que dicha incapacidad no debe ser el 100%, pues no se requiere un estado de postración total, sino que basta con que el trabajador se encuentre en la situación más arriba descripta que puede ser asimilada en cuanto al grado de incapacidad al que en el orden previsional justifica el otorgamiento de la jubilación por invalidez (66% de la total). El único requisito exigible es que la incapacidad se haya manifestado durante la existencia del contrato.

La existencia de una reducida capacidad residual puede valorarse útil, desde el punto de vista médico, para algún tipo de laborterapia o de rehabilitación, pero no puede computarse como posibilidad seria de ejercer un trabajo.

C.N. Trab, Sala III, 31/3/78, "Vignone, Juan María c/Estrilion, S.A.C. e I.", LT, XXVII-A-159; id., Sala VI, 9/7/79, "Prado, Néilda c/Centro Gallego de Buenos Aires", LT, XXVIII-A-75; id., Sala VII, 4/9/80, "Badra Foetch Merico c/Ferrocarriles Argentinos", LT, XXIX-A-94.

2) DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES

Aunque el certificado médico no se encuentre respaldado por pruebas de laboratorio y el facultativo se haya fundado sólo en la existencia de signos clínicos, dicho

diagnóstico y la indicación de reposo constituyen justificación suficiente para el aviso de enfermedad del trabajador, a quien no es lícito reprocharle la endeble base científica sobre la que trabajó el profesional certificante.

CNAT, Sala VI, 20/5/88, "Pavón, J. M. c/Tamul S.A.", B.D. 3, DL, 1283.

3) PAGO DE DIAS. PROCEDENCIA DEL CRITERIO UTILIZADO POR LA EMPRESA

El criterio utilizado en la empresa SEGBA de dividir por 30,417 el salario mensual para el pago de días de enfermedad o accidente no infringe las normas legales que rigen el instituto.

CNAT, plenario 269, 15/11/89, "Rosasco, J. H. y otros c/SEGBA", DT, 1990-128; íd., Carpetas DT, 3075.

4) INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. INCOMPATIBILIDAD DEL BENEFICIO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA CON EL REGIMEN

El beneficio del párrafo 4º del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo no es compatible con el régimen de la construcción.

Contrariamente con lo que ocurre en el régimen del contrato de trabajo, en el de la industria de la construcción, en principio, no hay tutela a la estabilidad de los trabajadores, por lo que resulta ajena a su esquema una indemnización como la del párrafo 4º del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, que tiene en mira la patrimonialización del tiempo de servicio.

CNAT, Sala V, 31/10/89, "Acuña Sánchez, J. c/Techint S.A.C.I.", DT, 1990-231.

5) DERECHOS, DEBERES Y CARGAS DE LAS PARTES: CONTROL MEDICO

En caso de discrepancia entre los dictámenes médicos no puede otorgarse preeminencia a una de las certificaciones sobre la otra, sino que deben realizarse las diligencias conducentes para determinar la real situación del empleado y, en último caso, emplazarlo para que coopere eficazmente a ello. Desde esa perspectiva puede acudir a una solución en la órbita privada o administrativa, esta última mediante el requerimiento de una junta oficial, que debe ser tramitada por el empresario, quien normalmente está en mejores condiciones de hacerlo, resultando dicha conducta exigible a un "buen empleador" (cfr. art. 63, L.C.T., t. o.).

CNAT, Sala VIII, 31/10/89, "Caruso, A. c/Expreso Singer S.A.T.", Errepar DLE, t. IV, 464.

6) IRRELEVANCIA DE LA FORMA DEL CESE

El artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, párrafo 4º, no establece distinciones en relación con la forma del cese, por lo que ya sea que éste se produzca

por despido, renuncia o mutuo acuerdo, ello no altera el derecho del trabajador incapacitado totalmente.

CNAT, Sala II, 20/3/90, "Juárez Guelindo, B. c/Cartontécnica Sociedad de Responsabilidad Limitada", DT, 1990-2213.

El medio adecuado para probar en juicio la incapacidad absoluta en los términos del párrafo 4º del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo es la pericial médica realizada en la causa, por lo que resultaría irrelevante que se hubiese obtenido jubilación por invalidez si del expediente surge que la minusvalía es parcial.

CNAT, Sala II, 20/3/90, "Juárez Guelindo, B. c/Cartontécnica Sociedad de Responsabilidad Limitada", DT, 1990-2213.

7) DESPIDO DEL TRABAJADOR EN CASO DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

a) Carga de familia

Según el artículo 225 de esa ley, la licencia por accidente o enfermedad inculpable es de 6 y de 12 meses según la antigüedad, cuando el trabajador tiene carga de familia, mientras con igual antigüedad es de sólo 3 o 6 meses para el trabajador sin carga. Es bien claro que el matrimonio del hombre significa normalmente nacimiento de la carga de familia con la consecuencia antedicha y las cargas del artículo 230.

CNAT, Sala III, 19/4/76, "Bentz, M. A. c/Thompson y Williams S.A."

b) Despido por enfermedad. Invocación de abandono de trabajo

Resulta arbitrario el despido decidido por la demandada invocando abandono de trabajo, sin verificar en forma adecuada el estado de salud de la actora con relación a su posibilidad de reintegrarse, en especial si no ejerció debidamente la facultad establecida en el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo.

CNAT, Sala I, 17/5/89, sent. 57.162, "Crespi, Haydée c/Finkelstein, Gabriel", LT, 1989-637.

c) Despido durante la licencia paga por enfermedad

Si el trabajador es despedido durante una enfermedad, el empleador debe pagarle —aparte de las indemnizaciones correspondientes— los salarios "correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador" (art. 213, L.C.T.). La determinación del monto a pagar por este concepto se halla naturalmente sujeta a hechos futuros y por esto estimo que esta prestación no es exigible en el momento del despido; sin perjuicio de la rescisión del contrato, el empleador queda obligado a seguir pagando una suma equivalente al salario "siempre que" el trabajador siga enfermo después de entonces y "mientras" no sea dado de alta o venza el plazo del artículo 208. En este caso, si el trabajador fallece o se sana al día siguiente del despido, el empleador quedará exento de obligaciones posteriores, y

en el caso contrario sólo se le exigirán los pagos al vencimiento de cada nuevo período en que siga devengándose la obligación.

CNAT, Sala III, 20/5/78, "Cippolino C. A. c/Compañía de Industrias Argentinas de Buenos Aires"; Id, Sala III, 1/12/75, "D'Amato de Bernardi D. c/Colgate Palmolive".

Como señalara en la causa "Cippolino" (sent. 35.900 del 29/5/78), comparto las conclusiones que formula al respecto el doctor Guibourg, toda vez que producido el despido intempestivo y consecuentemente la mora del deudor (arg. arts. 137 y 149, L.C.T., t. o.), éste debe poder desobligarse mediante el pago de una suma cierta que no es otra que la proyección en el plazo del preaviso omitido de la remuneración que le correspondería al trabajador.

Los términos son suficientemente claros: no hay mora de obligaciones futuras.

Si dicha indemnización fuera alcanzada en el futuro por los aumentos salariales que se dispusieren en el plazo del preaviso omitido, no sería imputable la inejecución del deudor al momento del despido, pues convirtiéndose en una obligación indeterminada, éste podría cancelarla al vencimiento de plazo de preaviso pues recién en tal oportunidad se conocería el monto exacto de la indemnización cuyo pago lo desobligaría.

Ello contradice, naturalmente, el principio general de la mora de las obligaciones laborales, que no es otra cosa que el retardo del deudor en el cumplimiento de sus obligaciones que por tanto se encuentran vencidas y determinadas o determinables.

Finalmente quiero destacar que, a diferencia de otras obligaciones en cabeza del empleador que se van devengando en el tiempo —por ejemplo en el caso del despido durante el plazo de interrupción paga por enfermedad que la norma establece— que además de las indemnizaciones el deudor "deberá abonar" los salarios correspondientes (art. 213, L.C.T., t. o.) y en igual sentido el artículo 65 de la ley 20.615, el legislador, en el artículo 232 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.), al fijar la equivalencia de la indemnización con las remuneraciones del trabajador, ha utilizado un tiempo potencial que le "correspondería", que me he permitido subrayar, indicativo de un modo condicionado, y no de la remuneración que efectivamente le "correspondiere", que ratifica, naturalmente, la conclusión apuntada.

CNAT, Sala III, 18/7/78, "Angiolini, J. y otro c/Frigorífico Tres Cruces".

Si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltase para el vencimiento de la licencia.

CNAT, Sala VIII, 24/8/84, "Díaz, Víctor c/Empresa de Correos y Telecomunicaciones".

d) Despido durante el cumplimiento de tareas livianas

El artículo 213 de la Ley de Contrato de Trabajo presupone que el dependiente se encuentra impedido de concurrir a sus tareas (art. 208 del mismo cuerpo legal) y

no resulta aplicable al trabajador apto para prestar servicios, aunque en tareas livianas, antes de la resolución del vínculo laboral.

SCBA, 21/8/90, "Vitalli, A. c/Soda Albidelo, de Antonio Prieto", B.D. 15, t. 1586.

e) Indemnización por incapacidad absoluta y por despido incausado

La indemnización del artículo 212, inciso 4º de la Ley de Contrato de Trabajo y la derivada del despido incausado no son acumulables ya que responden a una misma causa, que es la ruptura del contrato de trabajo.

CNAT, Sala IV, 27/2/90, "Stornello, N. c/Della Penna S.A.", TSS, 1990-336.

**8) DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR.
OBLIGACION DEL EMPLEADOR**

No es necesario siempre contar con la incapacidad absoluta (entendiéndose tal la del 100%) para que quede configurada la situación del artículo 212, parágrafo 3º de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que basta que resulte una disminución definitiva de la capacidad laboral del trabajador (aunque no sea total), que le impida cumplir con las tareas.

La prueba acerca de la imposibilidad de otorgar tareas compatibles con el estado físico de disminución del trabajador, debe hacerla la patronal, o sea que incumbe al empleador acreditar, en el juicio, que le fue imposible el cumplimiento de la exigencia contenida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, por no tener tareas para asignar al trabajador compatibles con su reducida aptitud física.

A los fines de considerar procedente la aplicación del párrafo 2º del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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 o disponible alguno cuyas tareas resultaren compatibles con el estado práctico de salud del trabajador.

CNAT, Sala VI, 3/7/91, DT, 1991-1662.