



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º.- Incorporase como art.211 bis al Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o.1967) el siguiente:

"Artículo 211 bis.- El/la trabajador/a podrá opcionalmente requerir al/la empleador/a la contratación el mismo día del Alta Laboral ante el organismo pertinente, o en cualquier instancia de la vigencia contractual, de una póliza de seguros con cobertura que garantice la percepción mensual de su salario con remuneraciones variables si correspondiere, el cual operará cuando vencidos los plazos y disposiciones enunciados en el art. 208 no estuviere en condiciones de volver a su empleo y su relación contractual continúe según requisitos del art.211. La empresa aseguradora contratada será la responsable de efectuar los pagos de la remuneración mensual que corresponda con todos los rubros remunerativos y/o no remunerativos por los medios idóneos convenidos con el/la trabajador/a. El responsable del pago de la remuneración mensual retendrá los aportes y efectuará las contribuciones correspondientes a los subsistemas de Seguridad Social que integran el SUSS o del ámbito provincial que los reemplazan, exclusivamente, conforme la normativa previsional vigente debiendo abonar, asimismo, las asignaciones familiares, como así también a la asociación sindical si correspondiere.

El costo del seguro será solventado en partes iguales entre Empleador/a y Trabajador/a. El monto dinerario correspondiente al/la Trabajador/a será deducido mensualmente por el/la Empleador/a de las remuneraciones devengadas, quien será directamente responsable por el pago de todos los haberes con más los aportes de ley ante la falta de contratación del seguro requerido por el/la trabajador/a en su oportunidad, quedando facultado/a a considerarse injuriado/a por tales causales y dar por extinguido el Contrato de Trabajo, con derecho a percibir las respectivas remuneraciones hasta el alta médica laboral definitiva o hasta el fenecimiento del plazo de la Reserva de Puesto dispuesto en la norma, con más la Indemnización Especial prevista en el art.182, sin perjuicio de cualquier otra que por derecho le corresponda.-



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

Artículo 2°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El presente proyecto tiene por objeto otorgar derechos para aquellos/as trabajadores/as que hayan padecido un accidente o enfermedad inculpable y se encuentre impedido/a de brindar la prestación del servicio bajo las disposiciones del art.211 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El derecho individual en materia laboral, regulado en la Ley de Contrato de Trabajo (20744) en su artículo Veintiuno dispone que: “..Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración...”. Sabemos que la remuneración es la contraprestación que recibe el/la trabajador/a por haber puesto a disposición del/de la empleador/a su fuerza de trabajo, también tenemos presente en materia laboral que el más característico del derecho del trabajo y el que informa la mayor parte de sus normas es el Principio Protectorio con rango Constitucional en el art. 14 bis de la C.N.(“*El trabajo en sus diversas formas gozará de la prestación de las leyes, las que asegurarán al trabajador.*”), instituto que está definitivamente aliado a otro Principio incuestionable que es el Progresista.

Sobre estas bases de aplicación, nos remitimos al actual artículo 211 de la citada norma, el cual refiere a la Conservación del Empleo cuando el/la trabajador/a se haya involucrado por las consideraciones del art. 208 L.C.T., ambos en el Título X-De la Suspensión de Ciertos efectos del Contrato de Trabajo -Capítulo I- De los Accidentes y Enfermedades Inculpables-.(. *Las enfermedades inculpables son las contingencias que sufre el trabajador y que no tienen origen en el trabajo, consagrado en el Título 10 del capítulo 1 en los Arts. 208 al 213 inclusive de la Ley de Contrato de Trabajo*).

El artículo 208 estipula plazos remunerativos al/ a la trabajador/a que padeció un accidente o enfermedad inculpable y que se encuentre impedido/a de otorgar la prestación del servicio y que por ello no se afecte el derecho a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

el/la trabajador/a tuviere carga de familia, los períodos se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La normativa del artículo 211 de la L.C.T. impone al/a la empleador/a la obligación de Conservación del Empleo vencidos los plazos de interrupción de tareas por causa de accidente o enfermedad inculpable dentro de los plazos que refiere el art.208 de la LCT, y si para el supuesto el/la trabajador/a no estuviera en condiciones de retomar labores, el/la empleador/a deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año aniversario contado a partir del día siguiente al período de suspensión paga, y fenecido tal término, 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.

Con el comienzo del Plazo de un año el/la trabajador/a que ingrese a tal encuadre deja de percibir retribución alguna en concepto de remuneraciones, es decir, se produce una total desprotección del/de la mismo/a con el agravante de estar padeciendo una enfermedad y/o tratamiento causales de la imposibilidad de desarrollar sus labores.

Asimismo, esa situación lo priva de percibir asignaciones familiares durante todos los meses que no haya generado remuneraciones a consecuencia de la reserva del puesto (art.6º-Decreto 1245/96, Reglamentario de la ley 24714 -"art.6º:Cuando no se efectivicen contribuciones al sistema de asignaciones familiares, como en los casos de licencia sin goce de sueldo, licencia gremial sin goce de sueldo, estado de excedencia, reserva de puesto de trabajo, o suspensiones cualquiera fuera su causa, no corresponderá la percepción de asignaciones familiares por esos períodos"); como también el otorgamiento de las Vacaciones atento la continuidad de la enfermedad, como tampoco corresponde liquidación de las no gozadas, habida cuenta que el vínculo sigue vigente.

No de menor preocupación es cuando el/la trabajador/a se reintegra a sus tareas antes del vencimiento del término anual, y éste sufre una recaída de su enfermedad, sostiene la Jurisprudencia que deberá otorgársele un nuevo Plazo de Conservación de Reserva del Empleo (CNTrab., Sala VI, 65/08/05, "Córdoba, Miriam c/ Banco de la Nación Argentina s/Despido". Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab., noviembre de 2009), es decir, el Contrato no se ha extinguido, pero el/la trabajador/a continúa sin



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

percibir ingresos y soportando determinada patología que impide la prestación del servicio.

En el proceso que se desarrolla la Reserva del Puesto de Trabajo no hay obligación del/de la Empleador/a de efectuar los Aportes ni las Contribuciones al régimen previsional ni a la Obra Social, pues no abona la respectiva remuneración y por ende, no hay suma dineraria que pueda retener (aportes) y/o Contribuir, ello según disposiciones emergentes de la ley 23660, art.10, inciso b), siendo que...*“En caso de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador mantendrá su calidad de beneficiario durante el plazo de conservación del empleo sin percepción de remuneración y sin obligación de efectuar aporte.”.*

La actual normativa vigente en la materia descuida sobremanera al/a la trabajador/a que padece impedimentos mayores a los plazos remunerados (art.208 LCT) a consecuencias de una enfermedad inculpable y/o accidente del trabajo al imponer la interrupción de sus haberes, y la falta de ingresos es un valor agregado a la patología invalidante del/de la asalariado/a, cuestión que en su conjunto resulta en la persona de éste/a sobrecargas emocionales y de desamparo al desconocer con certeza de la prolongación de la misma, pues sabe de su comienzo pero no de su final, situación desequilibrante que potencia la realidad penosa y prohibitiva por el estado de su salud, concluyendo con un desmoronamiento espiritual con cargo psíquico y moral, más el real valor agregado del déficit económico que se genera. La imposibilidad de prestar tareas, de encontrarse bajo estricto tratamiento médico y/o de recuperación, de observar que su grupo familiar está impedido de percibir recursos económicos para sobrevivir - admitamos la realidad: Erogaciones en Alquileres, alimentos, impuestos, servicios, indumentarias, medicamentos, créditos..etc. - someten al/a la trabajador/a a una extrema perturbación emocional, con un universo de situaciones desesperantes en quien está imposibilitado físicamente de laborar.

A tal realidad se debe interponer de manera urgente una mediana solución en cuanto a la necesidad de que todo trabajador/a encuadrado en las disposiciones del artículo 211 de la L.C.T. cuando padezcan Incapacidad Laboral Temporaria, continúen percibiendo en todo el período de imposibilidad de tareas la respectiva Remuneración de igual manera y en las mismas condiciones como si el/la trabajador/a prestare servicios, siendo acreedor/a tanto de las asignaciones que le correspondan por las normativas vigentes como los importes dinerarios por el Sueldo Anual



“2021 Año de Homenaje al Premio Nobel de la Medicina Dr. César Milstein”

Complementario, excluyéndose otorgar Vacaciones habida cuenta la existencia y continuidad de la enfermedad, como tampoco se deberá indemnizar por Vacaciones No Gozadas al término de la licencia pues el Contrato sigue vigente.

Poder cumplir con el pago de las remuneraciones (incluidos los demás rubros) al/la trabajador/a por el plazo en cuestión o hasta que se otorgue el alta médica antes de cumplirse dicho término, deberá ser cubierto con la contratación de un Seguro por Reserva de Puesto ante una empresa aseguradora designada por el/la empleadora, empresa que estará obligada mensualmente a depositar el importe remunerativo actualizado según convenciones colectivas y en concepto de haberes que corresponda al/la trabajador/a por su Categoría de tareas y cumplir con el pago de los Aportes y Contribuciones al Sistema Previsional y/o de la Seguridad Social y/o Sindical si fuere pertinente, para el supuesto de ocurrencia del hecho.

El costo total anual de la cobertura de seguros deberá soportarse en partes iguales entre el/la trabajador/a y el/la empleadora.

Por último, será condición de póliza actualizar las remuneraciones que debe percibir el/la trabajador/a mensualmente, sí las normas vigentes y/o convenciones colectivas así lo dispongan durante la vigencia de la misma a consecuencias de aumentos salariales, y debido a ello también será actualizada en la misma proporcionalidad el costo del servicio.

Sirve como antecedente del presente proyecto los presentados bajo los números de expediente 5877-D-2015 y 2918-D-2017 por el señor Diputado Walter Marcelo Santillán y acompañados por otros/as Sres./Sras. Diputados/as, y que luego del análisis conjunto de las comisiones de Trabajo de este cuerpo obtuvo dictamen favorables, perdiendo estado parlamentario para su tratamiento.

Por las razones y fundamentos que emergen del presente proyecto, solicito el acompañamiento del mismo a las Sras. Diputadas y Sres. Diputados.