Modelos de intercambio telegráfico más frecuentes.

**Modelo de CD de la empresa donde notifica el fin de la reserva de puesto.**

POR MEDIO DE LA PRESENTE ESTA EMPRESA MANIFIESTA QUE, DESDE EL DIA 28/07/2015, QUEDA POR TERMINADO LA RESERVA DE PUESTO ACORDE LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 211 LCT.

CERTIFICADO DE SERVICIOS ART. 80 LCT Y MODIF. A SU DISPOSICIÓN EN PLAZO DE LEY.

QUEDA UD. NOTIFICADA.

**Modelo de CD para que justifique inasistencias o retome tareas.**

AUSENTE SIN AVISO NI JUSTIFICACION DESDE LOS DIAS …………………… A LA FECHA, INTIMAMOS PLAZO DE LEY JUSTIFIQUE INASISTENCIAS Y/O RETOME TAREAS, BAJO APERCIBIMIENTO DE COLOCARSELO INCURSO EN ABANDONO DE TRABAJO, CONFORME EL ARTICULO 244 LCT. QUEDA UD. DEBIDA Y LEGALMENTE NOTIFICADO.

**Modelo de CD en la cual no justifico tareas ni presto tareas.**

NO HABIENDO JUSTIFICADO LOS DÍAS QUE ESTUVO AUSENTE SIN AVISO, Y HABIENDO VENCIDO EL PLAZO OTORGADO PARA JUSTIFICAR INASISTENCIAS Y REINTEGRARSE A SUS TAREAS HABITUALES, SEGÚN NUESTRA CARTA DOCUMENTO Nº CD 000000000000, DE FECHA 00/00/2016, HAGO EFECTIVO EL APERCIBIMIENTO ALLI CONSIGNADO Y SE LA DESPIDE CON JUSTA CAUSA, ABANDONO DE TRABAJO, CONFORME ARTICULO 244 LCT. LIQUIDACIÓN FINAL Y CERTIFICADO DE SERVICIOS EN LA EMPRESA EN PLAZO DE LEY. QUEDA UD. DEBIDA Y LEGALMENTE NOTIFICADO Y EMPLAZADO.

**Modelo de CD de la empresa ejerciendo los controles del 210 LCT**

POR MEDIO DE LA PRESENTE, SE LO CITA Y EMPLAZA EL DIA VIERNES 25 DE SEPTIEMBRE DE 2015 A LAS 0940HS EN EL DOMICILIO DE LA AV. CORRIENTES 0000 PISO 1º CABA, A LOS EFECTOS DE PRESTARSE A UNA REVISACIÓN MEDICA, A LA LUZ EL ART 210 LCT, QUE CONSTATE SU ESTADO DE SALUD, CONSULTA PSIQUIATRA, PRESTADOR MEDICO.

ANUNCIARSE AL MENTADO TURNO MUNIDO DE DNI Y TODO ESTUDIO Y/O CERTIFICADO REFERENTE A SU CASO.

SALUDA CORDIALMENTE

**Jurisprudencia: Enfermedades Inculpables.**

Cargas de familia. Art 208 LCT

**CNAT Sala VII Expte N° 19.640/01 Sent. Def Nº 37.899 del 24/9/2004**

**Martín, Graciela C/ Ibope Opinión Pública Servicios y Mercados SA s/ despido.**

Si la trabajadora figuraba como divorciada en la empresa demandada, el sólo hecho de que no percibiera asignaciones familiares no lleva necesariamente a concluir que tampoco poseyera cargas de familia. Especialmente si se tiene en cuenta que ante la intimación de la empleadora para que acreditara tal situación, la dependiente acompañó la partida de nacimiento de su hija y la principal le exigió, además, constancias de testimonio de sentencia de divorcio, tenencia y alimentos pactados.

**CNAT Sala I Expte Nº 48.912/2011 Sent. Def. Nº 91.131 del 11/3/2016 Villagra, Juan Manuel**

**c/Servipol SRL s/despido.**

Debe entenderse por “cargas de familia” a “…aquellos familiares amparados por la legislación de asignaciones familiares y de obras sociales, con la condición de que –a excepción del cónyuge e hijos- los parientes hayan sido declarados y acreditados “estar a cargo” del trabajador antes de la iniciación de la licencia” Y, en el caso del cónyuge y los hijos –menores de 21 años, art.9 inc.a de la ley 23.660- que conforman el “grupo familiar primario”, de acuerdo a la calificación de la ley mencionada, a cuyos términos estimo cabe remitirse (art.11, LCT), constituyen una “carga de familia” prescindiendo de que contaren o no con ingresos propios.

**CNAT Sala X Expte N° 17.185/03 Sent. Def. Nº 13.377 del 16/2/2005 Amaro Belki, Janet c/ Centralab y otros/ despido.**

Limitar el beneficio establecido en el art. 208 LCT (extensión del período de licencia paga por enfermedad inculpable) sólo a quien percibe asignación familiar, constituye una interpretación no ajustada a las circunstancias específicas del caso, ni a la naturaleza de la norma. La norma, que dispone extender el tiempo de licencia paga sobre el presupuesto de una “carga de familia”, no contiene descripción, individualización de su contenido, ni limitación de su alcance, por lo que no puede dársele una interpretación restrictiva. Así, en el caso de una trabajadora con más de cinco años de antigüedad, que había notificado debidamente su embarazo a su empleadora, debiendo - por complicaciones en su estado- hacer reposo durante los últimos tres meses de gestación, la asignación prenatal- en tales circunstancias-, es asimilable o se identifica con las asignaciones familiares que constituyen prestaciones que contempla el sistema de la seguridad social para compensar al trabajador de los gastos que le pudieran ocasionar los deberes familiares. Por todo ello, corresponde hacer lugar a la duplicación del tiempo de duración de la licencia paga por enfermedad inculpable.

**CNAT Sala VI Expte N° 24.148/05 Sent. Def. Nº 59.364 del 6/2/2007 Villalba, Daniel c/ Congelarg SA s/ despido.**

Período de prueba.

En el diseño del art. 92 bis de la LCT no se prevé la suspensión del período de prueba durante el goce de la licencia por enfermedad inculpable.

**CNAT Sala VI Expte Nº 25.490/2011 Sent. Def. Nº 66.105 del 28/2/2014 Lescano, Lidia Beatriz c/Floor Clean SRL s/despido.**

Antigüedad. Cómputo plazo.

Si durante la enfermedad el trabajador adquiere una antigüedad superior a cinco años, la solución debe ser favorable al reconocimiento de un mayor período pago, pues la antigüedad sigue su curso y se adquieren todos los beneficios que de ella deriven (v. gr.: bonificaciones, o mejoras en los cómputos de distintas prestaciones) y que también se incorporan al patrimonio del trabajador. En esta inteligencia, a los efectos de la antigüedad deben considerarse, también, como tiempo de servicio los lapsos en los cuales el trabajador esté eximido de prestarlo por causa que no le es imputable, con independencia de que durante esos períodos perciba o no remuneración, lo que incluye –entre otros- los períodos de ausencia por accidente o enfermedad inculpable y el año de reserva del puesto –arts. 208 y 211 LCT-.

Control médico (art. 210 LCT)

**CNAT Sala VII Expte N° 13.563/01 Sent. Def. Nº 36.961 del 17/9/2003 Barbé, José María c/ Metrovías SA s/ despido**

Discrepancias entre los médicos que examinaron al trabajador.

Frente a las discrepancias entre los criterios médicos referidos a la capacidad o incapacidad presentada por el trabajador y la ausencia de organismos oficiales donde se pueda dirimir la cuestión, es el empleador quien debe arbitrar - por encontrarse en mejores condiciones fácticas- una prudente solución para determinar la real situación del dependiente (por ej., designar una junta médica con participación de profesionales por ambas partes, requerir la opinión de profesionales de algún organismo público, etc.). Tal obligación resulta de su deber de diligencia consagrado en el art. 79 de la LCT y de la facultad de control prevista por el art. 210 del mismo cuerpo legal.

**CNAT Sala II Expte Nº 7.591/2010 Sent. Def. Nº 100.385 del 11/4/2012 Guzmán, Enrique Omar**

**c/Ambas SA y otros s/despido**

Aviso al empleador en forma telefónica. Art. 209 LCT. Procedencia.

Si el actor ante el requerimiento cursado por el empleador, comunicó que le había notificado telefónica y personalmente al Sr. Pedro González que las inasistencias en las que habría incurrido los días anteriores tenían por causa la rotura de tendones de la rodilla izquierda y que se encontraba en tratamiento y, además, le hizo saber que esas circunstancias constaban en certificados médicos y demás documentación que ponía a su disposición, más allá de que la accionada haya alegado que nunca tuvo conocimiento acabado de la enfermedad, ni documentación médica respaldatoria alguna, lo cierto es que el trabajador puso en conocimiento de su empleadora la existencia de una causa que le impedía cumplir con su débito e, incluso, puso a disposición los certificados médicos que daban cuenta de su existencia. En consecuencia, cabe concluir que, a través de esa comunicación, el accionante cumplió con la obligación establecida en el art. 209 de la LCT.

**CNAT Sala II Expte. Nº 6.064/09 Sent. Def. Nº 101.125 del 20/11/2012 Almaraz, Orlando**

**c/Aerolíneas Argentinas SA s/despido**

Omisión del aviso al empleador.

A los fines del goce de la licencia paga por enfermedad, la obligación primordial del trabajador es la de comunicar su impedimento con la indicación del lugar donde se asiste; pues sólo a partir del cumplimiento efectivo de dicha comunicación, el empleador podrá ejercer el control médico que prevé el art. 210 LCT, al que debe sujetarse el trabajador como condición sine qua non de su derecho a percibir sus salarios respectivos. La omisión del aviso acarrea, en principio, la pérdida del salario, e incluso la ausencia injustificada del trabajador constituye falta grave que faculta al empleador a intimarlo a retomar sus tareas bajo apercibimiento de considerarlo despedido. Frente a casos de fuerza mayor –que debe ser invocada y debidamente acreditada- dicha exigencia cede. Por consiguiente, de configurarse dicha hipótesis, el trabajador tiene derecho al salario, aún sin haber dado aviso oportuno y siempre que acredite luego de modo inequívoco la enfermedad o el accidente. No cabe duda que la mera acreditación posterior de la existencia de una enfermedad no habilita –por sí sola- el cobro de salarios desde el momento de su configuración si no se demuestra que esa enfermedad, por sus características y por su gravedad, impidió (con el grado de fuerza mayor) que el trabajador pudiera dar aviso de ella, inmediatamente después de su aparición.

**CNAT Sala V Expte Nº 8.865/08 Sent. Def. Nº 73.727 del 23/12/2011 Russo, Bárbara c/ Chaparro**

**Lazo, Abraham Amable s/ Despido**

Criterio médico. Art. 210 LCT.

La norma del art. 210 RCT obliga al trabajador a seguir los consejos y opiniones de los facultativos del empleador o de la ART cuando estos se contraponen a los consejos y opiniones de sus propios facultativos. La norma faculta al empleador a ejercer el control de la enfermedad del trabajador a través de sus facultativos, pero en modo alguno importa la posibilidad de imponer el criterio médico de sus dependientes o contratados. En esta inteligencia, el trabajador que sigue el consejo de su médico no interrumpe el débito laboral, ya que sólo sigue la opinión del facultativo en quien deposita confianza. Aun así, si el dictamen del médico particular fuera erróneo no podría afirmarse que existe incumplimiento del débito laboral a menos que se demuestre la existencia de colusión dolosa entre el facultativo y el trabajador. Ello es así por cuanto este último defiende un bien jurídico prevalente como es su salud.

Discrepancia de certificados médicos.

**CNAT Sala X Expte. Nº 26.651/2011 Sent. Def. Nº 21.551 del 30/09/2013 Colombo, Liliana Beatriz**

**c/Banco Macro SA s/despido.**

Si bien es cierto que ninguna norma legal o convencional impone en forma expresa la obligación de la empresa de convocar a una junta médica ante la discrepancia que se produzca entre las certificaciones médicas presentadas por un trabajador y el resultado del control médico previsto en el art. 210 LCT, el art. 62 LCT ha establecido una regla genérica que determina el modo en que deben actuar las partes del contrato de trabajo para superar aquellas cuestiones que no estén previstas en forma específica. Así, precisamente, partiendo de un criterio de colaboración y solidaridad, la doctrina y la jurisprudencia, coinciden en que constituye un obrar prudente del empleador realizar al menos una tercera consulta. (En el caso, se suscitó una discrepancia entre el diagnóstico médico de la empleadora, produciéndose la extinción del vínculo por decisión de la demandante, ante el desconocimiento del alta médica presentada por su parte y la negativa a su reincorporación).

Conservación del puesto art 211.

**CNAT Sala VI Expte N° 8403/05 Sent. Def. Nº 60.265 del 29/2/2008 Sanabria, Miguel c/ Secoma Automatismes SA y otro s/ despido**

Una vez iniciado el lapso de reserva del puesto previsto en el art. 211 LCT, la empleadora debe adoptar alguna de las alternativas prevista en el art. 212, a saber: otorgar tareas acordes si estaba en condiciones de hacerlo, comunicar al trabajador la imposibilidad de ocuparlo en esas condiciones o - si se encontraba totalmente incapacitado- poner fin a la relación laboral con el pago de las indemnizaciones respectivamente previstas por los párrafos segundo y tercero de la norma citada. Por ello, la sola manifestación de haber celebrado un acuerdo con el actor (sin producir prueba idónea al respecto) para que se le abonara el 50% de las remuneraciones por el período de licencia, carece de sustento jurídico, ya que aun habiendo acreditado dicho acuerdo -lo cual tampoco sucedió- ello habría merecido reproches (conf. arts 12 y 58 y concordantes de la LCT).

**CNAT Sala VII Expte N° 23.377/05 Sent. Def. Nº 40.956 del 30/5/2008 Bozzani, Carlos c/ SAMTI Sala Móvil de Terapia Intensiva SRL y otros s/ despido**

Conservación del puesto. Notificación.

Para que comience el período de reserva del puesto, al que se refiere el art. 211 LCT, es necesario que el empleador notifique al trabajador a partir de cuándo comienza a correr el plazo. No es automático.

**CNAT Sala IV** **29/04/2016**. **Nagel Miguel Angel c. Micro Omnibus Norte SA MONSA s. despido**

La Cámara confirmó la sentencia de primera instancia que consideró que la comunicación del trabajador en la que ponía a conocimiento que se encontraba en condiciones de reintegrarse fue anterior a la carta documento remitida por la empresa en la cual extinguía el contrato de trabajo.

El vencimiento del plazo de conservación del empleo no trae aparejada la ruptura automática del contrato de trabajo, sino que la relación de empleo subsiste hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

Reincorporación art 212.

**CNAT Sala VI Expte. Nº 13.262/2010 Sent. Def. Nº 67.975 del 27/10/2015 Di Ciocco Olivera,**

**María Carmen c/Inc SA s/despido**

A los efectos de la reincorporación de la trabajadora al desempeño de tareas dentro de la empresa (ya sean las habituales o las acordes a su capacidad física disminuida), no resulta necesaria un alta médica definitiva sino simplemente el certificado médico que acredite que la trabajadora si bien padece disminución de su capacidad laborativa, está en condiciones de realizar tareas de acuerdo a la misma.

|  |  |
| --- | --- |
| **CNAT Sala I** **06/02/2015** **Franco, Manuel Antonio**  **c/ Fresenius Medical Care Argentina SA s/ Despido** |  |

Corresponde confirmar la sentencia que hizo lugar a la acción del trabajador tendiente al cobro de la indemnización por despido, habida cuenta de que la empleadora no acreditó en forma objetiva y concreta la falta de puestos con tareas adecuadas para el actor incapacitado.

Ante la discrepancia entre los médicos dictaminantes sobre la salud del trabajador -su médico y el de la empresa-, la empleadora debió recurrir a una tercera opinión dirimente de la situación, en aras de la buena fe contractual (art. 63 y conc. ley 20744). Todo ello en virtud de que no corresponde otorgar preeminencia a una opinión médica por encima de la otra.

Ante la discrepancia entre los dos criterios médicos, incumbía a la empleadora la carga de probar en forma objetiva y concreta la falta de puestos con tareas adecuadas para el actor incapacitado.

**CNAT Sala II 19/03/2015. Coca Cola Femsa de Bs As c. Leonel Enriquez s. consignación.**

Corresponde confirmar la sentencia que hizo lugar a la demanda interpuesta por el trabajador, puesto que la demandada no acreditó la imposibilidad de otorgar al reclamante tareas livianas acordes a su estado de salud, lo que genera su derecho al cobro de las indemnizaciones (art. 212, LCT).

Negativa a otorgar tareas livianas

La disposición del art. 212 de la LCT no prevé la utilización por parte del empleador de la facultad de dirección para modificar la metodología de trabajo. No persigue la creación de nuevas plazas ni la modificación de las existentes en cuanto a su modo de desenvolvimiento, sino que determina como obligación a cargo del empleador la de reinsertar al dependiente afectado por una minusvalía laboral en un puesto diferente y dentro de las posibilidades que brinda la empresa en marcha.

Negativa a otorgar tareas livianas

Sin perjuicio de las facultades de organización del trabajo en cabeza del empresario (cfr. art. 65, LCT), este debe adoptar un criterio de cierta elasticidad en tanto la estructura de la empresa se lo permita, a fin de poder disponer de puestos de trabajo acordes a las capacidades de los empleados, incluyendo a los afectados por una limitación física o psíquica producto de un accidente o enfermedad inculpable.

Negativa a otorgar tareas livianas

El fundamento y la naturaleza jurídica de las indemnizaciones establecidas en los distintos párrafos del art. 212 de la LCT tienen una finalidad “reparatoria del daño sufrido por el trabajador”. Este daño puede consistir en: I) el permanente a su salud que afecta sus posibilidades de conseguir empleo; II) la extinción del contrato de trabajo como consecuencia de su estado de incapacidad, y III) el que le produce el empleador al no otorgarle funciones acordes a la pérdida de su capacidad laborativa.

Despido. Art. 213 LCT

**CNAT Sala VI Expte. Nº 1.403/09 Sent. Def. Nº 63.952 del 27/04/2012 Reales, Marcelo Oscar c/Minera Alumbrera Limited s/despido.**

El despido dispuesto por la empleadora del trabajador que se encontraba de licencia por enfermedad, y aun vencido el período de reserva del puesto de trabajo continuaba incapacitado para prestar tareas, resulta violatorio de los deberes establecidos en los arts. 62, 63 y 78 LCT, teniendo en cuenta el pedido formulado por el trabajador para que se le otorgaran tareas acordes a su nueva capacidad. Aun cuando la empleadora hubiera tenido dudas acerca de la condición física del actor para su reincorporación, en modo alguno la habilitaba a rescindir sin más el contrato (art. 210 LCT).

**CNAT Sala VI Expte Nº 230/2010 Sent. Def. Nº 64.036 del 31/5/2013 V.,G.M.I c/Grupo Concesionario del Oeste SA s/despido.**

Si la demandada conocía en forma fehaciente la fecha de iniciación del tratamiento de fertilización asistida y en definitiva de la fecha en que se produciría la gestación, y el despido tuvo lugar luego de llevado a cabo la fertilización del ovulo y de su implantación en el vientre materno, mientras la trabajadora se encontraba de licencia por tal motivo, resulta procedente el reclamo en concepto de salarios por enfermedad, máxime si del propio sistema informático de la empleadora surgía acreditado que la actora se encontraba con licencia por enfermedad.

**CNAT Sala II Expte Nº 39.286/08 Sent. Def. Nº 101.967 del 12/07/2013 Borelli, Alicia Susana c/ Pabsa SA s/ Despido.**

Trabajadora no se encontraba en goce de la licencia cuando fue despedida. No art. 213 LCT.

De los arts. 209 y 210 de la LCT se desprende que el trabajador solo puede considerarse eximido de la comunicación que exige el art. 209 –a la que está condicionado su derecho a percibir salarios por enfermedad -, en caso de impedimento derivado de fuerza mayor. De modo que la mera acreditación posterior de la existencia de una enfermedad no habilita el cobro de los salarios desde el momento de su configuración si no se demuestra que esa enfermedad, por sus características y por su gravedad, impidió que la trabajadora pudiera dar aviso de la imposibilidad de trabajar que supuestamente derivaba de ella. En el caso, lo cierto es que a la fecha en que se produjo el despido, la actora no se encontraba en goce de la licencia por enfermedad prevista en el art. 208 de la LCT, por lo que, indudablemente, carece de derecho a percibir los salarios por enfermedad que contempla el art. 213 solo respecto a quienes sean despedidos en uso de esa licencia.