

Año XIV - n.º 335 - abril de 2026

ISSN 2314-3215

Dirección Servicios Legislativos

WWW.BCN.GOB.AR



DOSSIER LEGISLATIVO

Enfermedades y accidentes inculpables

Antecedentes parlamentarios.

Instrumentos internacionales.

Legislación nacional.

Doctrina.

Jurisprudencia.

2026

PROPIETARIO

Biblioteca del Congreso de la Nación

DIRECTOR RESPONSABLE

Alejandro Lorenzo César Santa

© Biblioteca del Congreso de la Nación

Alsina 1835, 4º piso.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

ISSN 2314-3215

BIBLIOTECA DEL CONGRESO DE LA NACIÓN

Dirección Servicios Legislativos

Subdirección Documentación e Información Argentina

Departamento Investigación e Información Argentina

Dossier Legislativo

Enfermedades y accidentes inculpables

Antecedentes parlamentarios.

Instrumentos internacionales.

Legislación nacional.

Doctrina.

Jurisprudencia.

DOSSIER LEGISLATIVO

Año XIV N° 335, abril de 2026

Índice

	Pág.
<u>Presentación</u>	5
<u>Introducción</u>	6
<u>Gráfico: Cantidad de documentos seleccionados</u>	16
<u>Proyectos de ley</u>	17
<u>Instrumentos internacionales</u>	19
<u>Legislación nacional</u>	21
<u>Doctrina</u>	32
<u>Jurisprudencia</u>	37

Presentación

En este número de la publicación Dossier Legislativo, el Departamento de Investigación e Información Argentina de la Dirección Servicios Legislativos de la Biblioteca del Congreso de la Nación pone a disposición una selección de documentos vinculados con las **enfermedades y accidentes inculpables**.

Contenido de la publicación

La presente publicación reúne y sistematiza los siguientes materiales:

- **proyectos de ley** presentados ante la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y el Honorable Senado de la Nación;
- **instrumentos internacionales de derechos humanos**;
- **normativa constitucional, leyes nacionales, decretos y resoluciones de distintos organismos**, vigentes a la fecha de la presente edición;
- **artículos de doctrina** especializada sobre la materia;
- **jurisprudencia** relevante, con decisiones de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, y fallos de las Cámaras Nacionales de Apelaciones del Trabajo y de diferentes tribunales superiores provinciales.

La información de los sitios web se obtuvo en abril de 2026.

Los documentos se incorporaron en orden cronológico inverso, es decir, desde la fecha más reciente hasta la más antigua, y todos cuentan con un hipervínculo que permite acceder directamente a su texto completo. Asimismo, la jurisprudencia de las Cámaras Nacionales de Apelaciones del Trabajo y de los tribunales superiores provinciales se organiza en subtemas, lo que facilita la localización del contenido de cada fallo.

En los casos de información obtenida de bases jurídicas privadas, contratadas por la Biblioteca del Congreso de la Nación, se podrá solicitar el contenido a este Departamento Investigación e Información Argentina, así como al Departamento Referencia Argentina y Atención al Usuario, por medio de los siguientes correos electrónicos: investigacion.argentina@bcn.gob.ar; drlidifusion@bcn.gob.ar. Podrán utilizarse los mismos canales institucionales para cualquier otra consulta y/o solicitud sobre el material contenido en la presente publicación.

Todas las publicaciones realizadas por nuestra Dirección se encuentran disponibles en <https://bcn.gob.ar/la-biblioteca/publicaciones/dossiers>.

Introducción

Marco conceptual. Alcance

Enfermedades y accidentes inculpables

Las enfermedades y accidentes inculpables comprenden toda alteración en la salud del trabajador que le impide prestar servicios, siempre que dicha situación no guarde relación con el trabajo ni derive de una conducta intencional o dolosa del propio dependiente.

A diferencia de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales —regulados por el sistema de riesgos del trabajo—, en estos supuestos no interviene la responsabilidad del empleador, sino que se trata de contingencias ajenas a la actividad laboral.

La incapacidad se configura como una afectación de la salud que impide o torna desaconsejable el cumplimiento de las tareas, quedando excluidas aquellas afecciones transitorias que no obstaculizan la prestación laboral. Dentro de este concepto se incluyen, entre otros supuestos, los infortunios ocurridos en el ámbito doméstico o en actividades recreativas.

Asimismo, la contingencia debe manifestarse durante la vigencia de la relación laboral, comprendiendo tanto enfermedades o afecciones preexistentes que se exteriorizan con posterioridad a la contratación, como las agravaciones de patologías crónicas. Por el contrario, quedan excluidas aquellas incapacidades que se manifiestan con posterioridad a la extinción del vínculo.

En situaciones de pluriempleo, una misma contingencia puede recibir distinto encuadre jurídico según el empleador, pudiendo ser considerada enfermedad o accidente inculpable en una relación y accidente de trabajo o enfermedad profesional en otra.

Finalmente, resulta oportuno destacar que gran parte de la doctrina vincula estas prestaciones con el ámbito de la seguridad social, en atención a su naturaleza. No obstante, el régimen legal vigente en la Argentina asigna al empleador la obligación de abonar la remuneración durante un período determinado y conservar el vínculo laboral, conforme a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Marco jurídico nacional

Antecedentes

El régimen de enfermedades y accidentes inculpables en el derecho laboral argentino se origina en el Código de Comercio de 1862 (Ley N° 2.637), que preveía el pago de remuneraciones ante accidentes imprevistos por un período limitado.

La Ley N° 11.729 amplió esta protección, incorporando mayores plazos y la conservación del empleo. Luego, el Decreto N° 33.302/45 extendió el régimen a todos los trabajadores y, finalmente, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 lo sistematizó.

En cuanto a las controversias médicas, originalmente se preveía la intervención de juntas médicas oficiales (Resolución N° 19.530/49), criterio luego eliminado por la Ley N° 21.297, lo que generó un vacío normativo. Este fue parcialmente cubierto por la jurisprudencia mediante los principios de buena fe y razonabilidad.

Recientemente, la **Ley N° 27.802** reguló estas situaciones, habilitando la intervención de juntas médicas o la obtención de dictámenes especializados, a cargo del empleador. Asimismo, mantiene la libre elección del médico por parte del trabajador, en consonancia con la **Ley N° 26.529** de derechos del paciente.

En este marco, la evolución normativa y jurisprudencial configuran los antecedentes del régimen vigente.

Marco legal estructural

1) Constitución Nacional

El régimen de enfermedades y accidentes inculpables encuentra sustento en diversos principios y garantías de jerarquía constitucional que orientan la protección del trabajador frente a contingencias que afectan su salud.

En particular, el **artículo 14 bis** reconoce el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor, a una retribución justa y a la protección contra el despido arbitrario, así como el acceso a beneficios de la seguridad social de carácter integral e irrenunciable. Estos principios fundamentan las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo que aseguran la percepción de la remuneración durante los períodos de incapacidad inculpable, la conservación del empleo y la tutela del trabajador en situaciones de enfermedad.

Por su parte, el **artículo 16** consagra el principio de igualdad ante la ley, que se proyecta en la necesidad de evitar tratos discriminatorios fundados en el estado de salud del trabajador.

El **artículo 75 inciso 19** establece la obligación de promover el desarrollo humano con justicia social, lo que se vincula con el principio de progresividad en materia de derechos sociales, en virtud del cual las normas deben tender a ampliar —y no restringir— el nivel de protección reconocido a los trabajadores.

A su vez, el **artículo 75 inciso 22** otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos, los cuales reconocen derechos vinculados a la salud, al trabajo y a la seguridad social, reforzando los estándares de protección aplicables en la materia.

Finalmente, el **artículo 75 inciso 23** impone al legislador el deber de promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, especialmente respecto de personas en situación de vulnerabilidad, como aquellas afectadas por problemas de salud.

En conjunto, estas disposiciones configuran el marco constitucional que sustenta el régimen de enfermedades y accidentes inculpables, orientando su interpretación conforme a los principios de protección del trabajo, dignidad de la persona y justicia social.

2) Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744 (1974)

2.1. Régimen general

La Ley de Contrato de Trabajo regula las enfermedades y accidentes inculpables en los **artículos 208 a 213**, estableciendo la obligación del empleador de abonar la remuneración del trabajador durante el período en que se encuentre imposibilitado de prestar tareas por causas ajenas al trabajo.

El plazo de percepción de salarios varía según la antigüedad y las cargas de familia, pudiendo extenderse entre tres, seis y doce meses. Durante este período, el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración no inferior a la que hubiera correspondido de haber prestado servicios.

2.2. Reserva del puesto

Una vez vencidos los plazos de licencia paga, el trabajador deja de percibir remuneración y comienza el período de reserva de puesto, con una duración máxima de un año (artículo 211 LCT).

Durante este lapso:

- ❖ El trabajador conserva el vínculo laboral.
- ❖ El período se computa como tiempo de servicio.
- ❖ Se mantiene el derecho a la cobertura de salud.

Si al finalizar este plazo el trabajador no se encuentra en condiciones de reintegrarse, el contrato subsiste hasta que alguna de las partes lo extinga, sin obligación indemnizatoria para el empleador.

2.3. Deberes de conducta y control médico

Durante toda la relación laboral rigen los principios de buena fe, indemnidad y respeto a la dignidad del trabajador, que orientan la conducta de ambas partes.

En este marco, la normativa establece que el trabajador debe notificar la enfermedad o accidente durante la primera jornada en la que se vea impedido de concurrir al trabajo, indicando el lugar en que se encuentra, salvo supuestos de fuerza mayor. La omisión de este aviso puede implicar la pérdida del derecho a percibir la remuneración, excepto cuando la existencia de la contingencia y la imposibilidad de comunicarla resulten posteriormente acreditadas.

Por su parte, el empleador cuenta con la facultad de controlar el estado de salud del trabajador, a través de profesionales médicos habilitados, con el objeto de verificar la existencia, entidad y duración de la dolencia. Este control debe realizarse respetando criterios de razonabilidad y no puede implicar la sustitución del médico tratante ni la imposición de tratamientos. El mismo tiene carácter científico y debe ser efectuado por un médico, descartando cualquier tipo de constatación por una persona que no sea profesional.

Si el empleador no ejerce oportunamente su facultad de verificar el estado de salud del trabajador, pierde la posibilidad de cuestionar el certificado que éste presente.

El trabajador, a su vez, se encuentra obligado a someterse al control médico, sin que ello implique renunciar a su derecho a la libre elección de profesional ni a las decisiones vinculadas a su tratamiento, conforme a la normativa vigente en materia de derechos del paciente.

2.4. Certificación médica

Si bien tradicionalmente la LCT no exigía la presentación de certificados médicos como requisito para justificar la ausencia —siendo suficiente el aviso de la contingencia—, la **Ley N° 27.802** introdujo modificaciones relevantes al incorporar requisitos formales para su validez.

En este sentido, los certificados médicos deberán:

- ❖ Contener diagnóstico, tratamiento indicado y período de reposo laboral.
- ❖ Ser emitidos por profesionales habilitados para el ejercicio de la medicina.
- ❖ Contar con firma digital, conforme a lo dispuesto por la **Ley N° 27.553** y su reglamentación.

Esta regulación introduce un criterio de mayor formalización en la acreditación de las inasistencias por razones de salud, en línea con la progresiva implementación de herramientas digitales en el sistema sanitario. No obstante, en la práctica esto puede resultar de muy difícil cumplimiento, puesto que en la actualidad muchas instituciones públicas no emiten este tipo de certificados electrónicos.

Asimismo, la exigencia de incluir el diagnóstico médico podría plantear tensiones con el **régimen de protección de datos personales**, en tanto la información relativa a la salud se encuentra categorizada como dato sensible por la **Ley N° 25.326**, lo que implica un estándar reforzado de resguardo y confidencialidad en su tratamiento.

2.5. Discrepancias médicas

La cuestión relativa a las discrepancias entre el diagnóstico del médico del trabajador y el del empleador ha sido objeto de diversas regulaciones a lo largo del tiempo.

Como se señaló en los antecedentes, el régimen originario de la LCT preveía la intervención de un médico oficial para dirimir estas diferencias, mecanismo que fue suprimido por la Ley N° 21.297, generando un vacío normativo que fue parcialmente integrado por la jurisprudencia.

En ese contexto, los tribunales tendieron a otorgar preeminencia al criterio del médico tratante del trabajador, en función de que “es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador”¹.

La **Ley N° 27.802**, en un intento de equilibrar ambos criterios médicos, reintroduce una regulación específica al establecer que, ante una discrepancia insalvable, podrá recurrirse a:

- ❖ Una junta médica en institución oficial, en las jurisdicciones en que se encuentre habilitada; o

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 18/04/2011.- González, Carlos A. c/ Dota S.; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 22/08/2008.- Farías, Héctor F. c/ Coto C.I.C.S.A., entre otros.

- ❖ Un dictamen de institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica, cuyo costo será asumido por el empleador.

De este modo, la nueva norma procura establecer un mecanismo institucional para la resolución de controversias médicas, retomando -con ciertas diferencias- criterios previamente existentes en el ordenamiento.

2.6. Determinación de los plazos (artículo 208 LCT)

Los plazos de licencia paga se determinan en función de:

- ❖ Antigüedad del trabajador.
- ❖ Existencia de cargas de familia.

El trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración durante tres o seis meses, según su antigüedad sea mayor o menor de 5 años, plazos que se duplican en caso de contar con cargas de familia.

Los plazos retribuidos no son por año, sino que corresponden por cada enfermedad. Las recidivas de enfermedades crónicas no generan un nuevo período, salvo que se manifiesten transcurridos dos años desde su primera aparición.

El derecho del trabajador a cobrar su salario por enfermedad no se pierde cuando la dolencia se manifiesta en el curso de una suspensión por causas económicas, o disciplinarias, o cuando el empleador decide suspenderlo estando enfermo.

2.7. Cargas de familia

La noción de cargas de familia no se encuentra definida expresamente en la LCT, lo que ha dado lugar a diversas interpretaciones doctrinarias.

Un criterio restringido las vincula con el régimen de asignaciones familiares (**Ley N° 24.714**), mientras que una interpretación amplia lo extiende a todas las personas a cargo del trabajador que impliquen una erogación económica y mantengan un vínculo familiar, con apoyo en normas como la Ley N° 23.660 de Obras Sociales.

Ante el silencio de la ley laboral, parte de la doctrina recurre al **Código Civil y Comercial** para determinar el alcance del concepto, especialmente en materia de alimentos, que extiende la obligación hacia los hijos hasta los 21 años, y hasta los 25 si estudian.

Frente a la coexistencia de normas, resulta importante el principio de la norma más favorable al trabajador (artículo 9 LCT), que justifica una interpretación amplia, en línea con la finalidad del artículo 208 LCT de proteger el ingreso del trabajador y de su grupo familiar.

2.8. Situaciones al finalizar la licencia (artículo 212 LCT)

Finalizados los plazos de licencia o durante la reserva del puesto, pueden presentarse distintos supuestos:

- ❖ Reintegro del trabajador sin incapacidad.

- ❖ Reintegro con incapacidad parcial: el empleador debe asignar tareas compatibles, sin reducción salarial.
- ❖ Imposibilidad de otorgar tareas: habilita la extinción con indemnización reducida (artículo 247 LCT).
- ❖ Incapacidad absoluta: extingue el contrato con derecho a indemnización plena (artículo 245 LCT).

2.9. Extinción del contrato

La extinción del vínculo puede producirse en función del estado de salud del trabajador, sin requerir necesariamente la voluntad de las partes.

La prueba de la incapacidad corresponde al trabajador, siendo la pericia médica judicial el medio probatorio idóneo en caso de controversia.

2.10. Despido durante la enfermedad

Si el empleador dispusiera el despido durante el período de licencia paga, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes hasta el alta o vencimiento del período protegido (artículo 213 LCT).

2.11. Liquidación de salarios

Durante la licencia, el trabajador debe percibir la remuneración que le hubiera correspondido de haber prestado servicios, incluyendo aumentos posteriores.

En caso de remuneraciones variables, se toma el promedio del último semestre, sin que pueda resultar inferior al ingreso habitual.

2.12. Mejores condiciones convencionales

Los convenios colectivos de trabajo y estatutos especiales pueden establecer condiciones más favorables que las previstas en la LCT, en aplicación del principio protectorio.

Despido discriminatorio

Puede ocurrir que, durante o con posterioridad al goce de una licencia por enfermedad o accidente inculpable, el trabajador sea despedido por el empleador, encontrándose el distracto vinculado a su estado de salud.

En este contexto, la publicación aborda el tratamiento del despido discriminatorio en el ámbito laboral.

Tras la derogación de la Ley N° 25.013, los reclamos por discriminación comenzaron a fundarse en la **Ley N° 23.592**, cuya aplicación a las relaciones laborales fue admitida por la Corte Suprema en el fallo “Álvarez c/ Cencosud” (2010). Bajo este régimen, se admitieron acciones orientadas a la

reparación integral del daño y, en determinados supuestos, a la reincorporación, junto con criterios específicos en materia de carga de la prueba.

Recientemente, la **Ley N° 27.742** incorporó el **artículo 245 bis** a la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo un régimen específico que introduce una serie de delimitaciones a los reclamos por despido discriminatorio. En particular, la norma:

- ❖ Establece una indemnización agravada tarifada, fijada entre el 50% y el 100% de la indemnización por antigüedad.
- ❖ Dispone que la carga de la prueba del acto discriminatorio recae en quien lo invoca.
- ❖ Determina la imposibilidad de acumular esta indemnización con otros regímenes indemnizatorios especiales.
- ❖ Limita la respuesta jurídica al resarcimiento económico, al establecer la extinción definitiva del vínculo laboral y excluir la posibilidad de reincorporación.
- ❖ Introduce una enumeración de supuestos de discriminación, interpretada como taxativa.

En este marco, se destaca la coexistencia con la Ley N° 23.592, que mantiene una formulación amplia de los actos discriminatorios y prevé un sistema de reparación integral, lo que plantea cuestiones de articulación entre ambos regímenes.

Finalmente, se advierte que las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742 han dado lugar a debates en torno a su compatibilidad con principios constitucionales y estándares derivados de tratados de derechos humanos, en particular en lo relativo al alcance de la reparación, la carga de la prueba y las consecuencias jurídicas del despido discriminatorio, aspectos que podrían ser objeto de análisis en sede judicial.

Vacaciones

La **Ley N° 27.802** incorporó al **artículo 154** de la **Ley de Contrato de Trabajo** un régimen específico para los supuestos en que el trabajador sufra una enfermedad o accidente inculpable durante el goce de sus vacaciones, otorgando previsión expresa a la interrupción del descanso anual.

La norma establece que, cuando la enfermedad sea informada en tiempo oportuno y permita al empleador ejercer su facultad de control, el trabajador deberá reincorporarse al finalizar el período originalmente previsto para las vacaciones o, en caso de persistir la incapacidad, una vez concluido el período de licencia por enfermedad conforme al artículo 208 LCT.

Desde el punto de vista remuneratorio, la interrupción del descanso implica una modificación en el régimen de liquidación, ya que cesa el devengamiento del salario vacacional -calculado conforme al art. 155 LCT- y pasa a aplicarse el régimen de remuneración por enfermedad inculpable.

Para que la interrupción resulte operativa, el trabajador debe cumplir con los deberes de aviso y acreditación previstos en los artículos 209 y 210 LCT, adquiriendo especial relevancia la comunicación durante la primera jornada de inasistencia y la indicación del lugar en que se encuentra, a fin de posibilitar el control médico por parte del empleador.

Como aspecto central de la reforma, se establece que los días de vacaciones no gozados no se adicionan automáticamente al finalizar la licencia médica, sino que deben ser reprogramados para un momento posterior, conforme al régimen general de otorgamiento de vacaciones. De este modo, la interrupción por enfermedad no implica la extensión inmediata del período de descanso, sino la generación de un saldo pendiente que deberá ser otorgado en una oportunidad distinta.

Marco jurídico internacional

Los instrumentos internacionales reconocen el derecho al trabajo, a la salud y a la seguridad social, junto con los principios de igualdad y no discriminación.

Por un lado, los **tratados con jerarquía constitucional** (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros) establecen garantías generales de igualdad, no discriminación y protección de la salud, que resultan aplicables a situaciones de enfermedad o afectación de la capacidad laboral.

Por otro lado, los **convenios y recomendaciones de la OIT** abordan de manera más específica la materia laboral, contemplando la protección frente a contingencias como la enfermedad, la seguridad social, la no discriminación en el empleo y la readaptación profesional.

En conjunto, este marco sustenta una interpretación protectoria frente a enfermedades y accidentes inculpables, orientada a asegurar la continuidad de ingresos y la igualdad de trato.

Actividad legislativa

Con anterioridad a la reciente reforma introducida por la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, se registraron diversas iniciativas legislativas orientadas a modificar el régimen de enfermedades y accidentes inculpables previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

En términos generales, los proyectos se centraron en la ampliación y actualización del sistema, proponiendo, entre otras cuestiones: la extensión de los plazos de licencia, la disminución de la remuneración del trabajador en períodos de ausencia, el fortalecimiento de los mecanismos de control médico y la regulación de eventuales discrepancias entre trabajador y empleador.

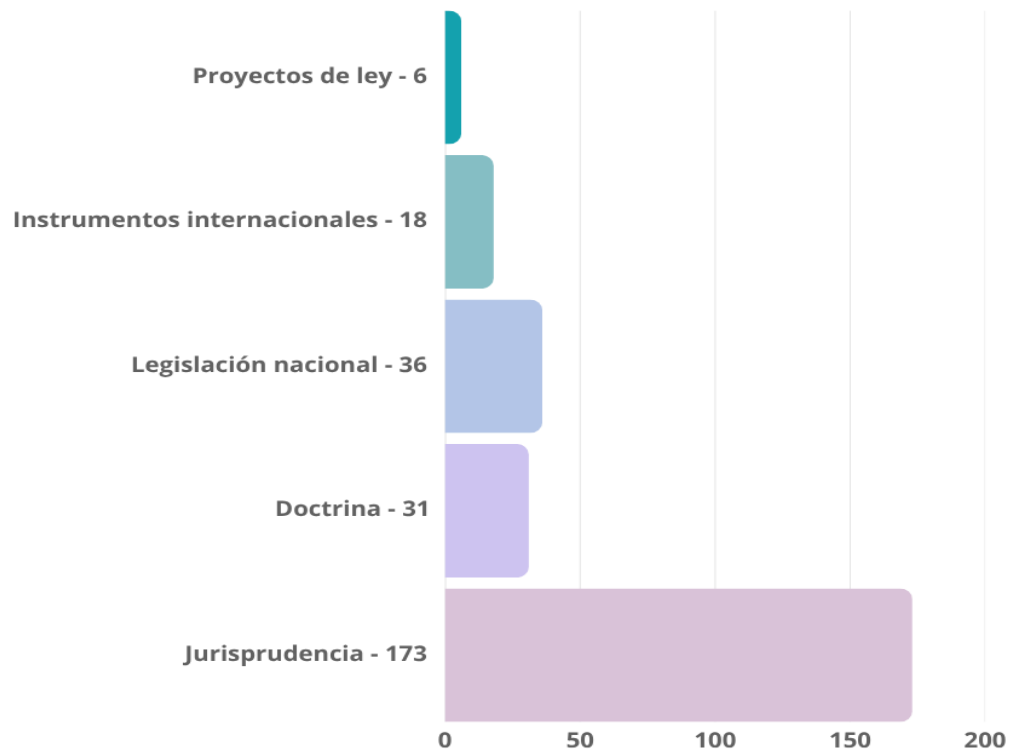
Asimismo, algunas iniciativas contemplaron la implementación de mecanismos de apoyo económico, como sistemas de reintegros para pequeñas y medianas empresas por el pago de licencias, con intervención de la seguridad social.

El presente trabajo tiene por objeto brindar información sistematizada, actualizada y de carácter técnico sobre el régimen de enfermedades y accidentes inculpables, a fin de facilitar su comprensión, análisis y aplicación en el ámbito legislativo, académico y administrativo. Asimismo, procura contribuir al diseño y fortalecimiento de políticas públicas, promoviendo soluciones equilibradas que contemplen tanto la protección de los derechos humanos involucrados como la adecuada regulación de las relaciones laborales.



Cantidad de documentos seleccionados

Gráfico



Proyectos de ley²

Honorable Senado de la Nación

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [0082-S-2017](#).

Diario de Asuntos Entrados N° 4, 2° de marzo de 2017.

Modificación de la Ley 20744 (Contrato De Trabajo), Respecto de Incrementar los Plazos por Accidente o Enfermedades Inculpables.

Firmante: Sandra Daniela Giménez.

Comisiones: Trabajo y Previsión Social.

(Reproducción del [Expediente 0308-S-15](#)).

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [2291-S-2015](#).

Diario de Asuntos Entrados N° 114, 8° de julio de 2015.

Ley 20744, Contrato de Trabajo, Modificaciones sobre Accidentes y Enfermedades Inculpables. Control.

Firmante: Adolfo Rodríguez Saá.

Comisiones: Trabajo y Previsión Social.

Honorable Cámara de Diputados de la Nación

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [0135-D-2026](#).

Trámite Parlamentario N° 3, 2 de marzo de 2026.

Contrato de Trabajo - Ley 20.744 - Modificación de los Artículos 208 y 212 sobre Modernización y Actualización del Régimen de Licencias por Enfermedades y Accidentes Inculpables.

Firmantes: Sergio Eduardo Capozzi y Alejandra Torres.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [4477-D-2019](#).

Trámite Parlamentario N° 136, 24 de septiembre de 2019.

Contrato de Trabajo - Ley 20744 - . Modificación del Artículo 211, sobre Conservación del Empleo.

Firmante: Francisco Abel Furlan.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

(Reproducción del [Expediente 6343-D-17](#)).

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [0925-D-2010](#).

Trámite Parlamentario N° 12, 11 de marzo de 2010.

Institución de un Sistema de Reintegros para las Pequeñas y Medianas Empresas por el Pago de Licencias por Enfermedades y Accidentes Inculpables, por parte del Sistema de la Seguridad Social.

Firmante: Paulina Esther Fiol.

Comisiones: Legislación del Trabajo. Pequeñas y Medianas Empresas.

● PROYECTO DE LEY

Expediente: [6441-D-2006](#).

² Toda propuesta o idea destinada a crear, modificar, sustituir, derogar o abrogar una ley, institución o norma de carácter general. La publicación incluye tanto aquellos proyectos que cuentan con estado parlamentario, como los que han perdido dicha condición. Ello, conforme a la [Ley N° 13.640](#), modificada por la Ley N° 23.821, y la [Resolución Conjunta de la Cámara de Diputados de la Nación y del Senado de la Nación N° 16/2009](#) que regulan la caducidad de asuntos no considerados por el Honorable Congreso de la Nación.

Trámite Parlamentario N° 162, 30 de octubre de 2010.

Modificación del Artículo 210 de la Ley 20744, de Contrato de Trabajo, en Relación a la Elección del Médico por parte del Trabajador, su Control y la Aparición de Discrepancias Patronales y Obreras Respecto de las Enfermedades y/o Accidentes Inculpables.

Firmante: Héctor Pedro Recalde.

Comisiones: Legislación del Trabajo.

Instrumentos internacionales³

- Presidentas y los Presidentes de los Estados Partes del Mercado Común del Sur, [Declaración Socio-Laboral del Mercosur del 2015 \(artículos 2°, 4°, 6°, 13 y 15\)](#), 17 de julio de 2015.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (AGNU), [Resolución 61/106. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 12 y 19\)](#), 13 de diciembre de 2006. Doc. A/Res/61/106.
Aprobada por [Ley n° 26.378](#). Sancionada: 21 de mayo de 2008. Promulgada: 6° de junio de 2008. Boletín Oficial de la República Argentina (B.O.R.A): 9° de junio de 2008, p. 1.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), [Opinión Consultiva OC-18/03, Solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados \(párrafos 146, 147, 148, 149, 151, 155, 156 y 158\)](#), 17 de septiembre de 2003.
- Organización de los Estados Americanos (OEA), [Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad \(artículo III\)](#), 8° de junio de 1999.
Aprobada por [Ley n° 25.280](#). Sancionada: 6° de julio de 2000. Promulgada de Hecho: 31 de julio de 2000. B.O.R.A: 4° de agosto de 2000, p. 1.
- Conferencia Internacional del Trabajo, [Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento \(art. 2.d\)](#), 18 de junio de 1998.
- AGNU, [Resolución 44/25. Convención sobre los Derechos del Niño \(artículos 1°, 3°, 4°, 5°, 6°, 24, 26 y 27\)](#), 20 de noviembre de 1989. Doc. A/RES/44/25.
Aprobada por [Ley n° 23.849](#). Sancionada: 27 de septiembre de 1990. Promulgada de Hecho: 16 de octubre de 1990. B.O.R.A: 22 de octubre de 1990, p. 1.
Con Jerarquía Constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- Octavo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), [Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador" \(artículos 3°, 6°, 7°, 9°, 10, 16 y 18\)](#), 17 de noviembre de 1988. Doc. OEA/Ser.A/44.
Aprobado por [Ley n° 24.658](#). Sancionada: 19 de junio de 1996. Promulgada de Hecho: 15 de julio de 1996. B.O.R.A: 17 de julio de 1996, p. 1.
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), [R168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\)](#), 20 de junio de 1983.
- OIT, [C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\)](#), 20 de junio de 1983.
Ratificado por [Ley n° 23.462](#). Sancionada: 29 de octubre de 1986. Promulgada: por Decreto n° 2.224, 1° de diciembre de 1986. B.O.R.A: 12 de junio de 1987, p. 5.
- OIT, [C132 - Convenio sobre las vacaciones pagadas \(artículo 6.2\)](#), 24 junio 1970.
- Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, [Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- \(artículos 1.1 y 24\)](#), San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

³ Todo acuerdo, pacto, tratado, declaración, recomendación, protocolo, convenio o convención suscripto entre dos o más Estados o sujetos de derecho internacional, regido por el derecho internacional y que crea obligaciones jurídicas para sus firmantes. Asimismo, principios, directrices, reglas, informes, estatutos, recomendaciones, observaciones u otros documentos internacionales que tengan como misión la protección de los derechos humanos en general.

Aprobada por [Ley N° 23.054](#). Sancionada: 1° de marzo de 1984. Promulgada: por Decreto n° 836, 19 de marzo de 1984. B.O.R.A.: 27 de marzo de 1984, p. 1.

Con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.

- AGNU, [Resolución 2200 A \(XXI\). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos \(artículos arts. 2.1 y 26\)](#), 16 de diciembre de 1966. Doc. A/RES/2200(XXI).
Aprobado por [Ley n° 23.313](#). Sancionada: 17 de abril de 1986. Promulgada: por Decreto n° 673, 6° de mayo de 1986. B.O.R.A.: 13 de mayo de 1986, p. 1.
Con Jerarquía Constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- AGNU, [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC- \(artículos 2.2 y 12\)](#), 16 de diciembre de 1966. Doc. A/RES/2200(XXI).
Aprobado por [Ley n° 23.313](#). Sancionada: 17 de abril de 1986. Promulgada: 6° de mayo de 1986. B.O.R.A.: 13 de mayo de 1986, p. 1.
Con Jerarquía Constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- OIT, [R111 - Recomendación sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)](#), 25 de junio de 1958.
- OIT, [C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)](#), 25 de junio de 1958.
Ratificado por [Ley n° 17.677](#). Sancionada y promulgada: 8° de marzo de 1968. B.O.R.A.: 19 de marzo de 1968, p. 2.
- OIT, [C102 - Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\)](#), 28 de junio de 1952.
Aprobado por [Ley n° 26.678](#). Sancionada: 13 de abril de 2011. Promulgada de Hecho: 10 de mayo de 2011. B.O.R.A.: 12 de mayo de 2011, p. 1.
- AGNU, [Resolución 217 A \(III\). Declaración Universal de los Derechos Humanos \(artículos 1°, 2°, 7°, 23 y 25\)](#), 10 de diciembre de 1948. Doc. A/RES/217(III).
Con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.
- Conferencia Internacional Americana, [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre \(Preámbulo, artículos II, XI, XIV y XVI\)](#), 30 de abril de 1948.
Con jerarquía constitucional conforme artículo 75 inciso 22 CN.

Legislación nacional⁴

CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA⁵.

Artículo 14 bis.- *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

- **Artículo 16.-** *“La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.*

- **Artículo 75.-** *“Corresponde al Congreso: (...) 19. Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.*

(...) 22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas

⁴ Cada uno de los documentos incorporados contiene una referencia al tipo de norma, número, fechas (sanción, promulgación y publicación), órgano emisor y una breve síntesis analítica de su contenido.

Se puede acceder directamente a su texto completo actualizado mediante un hipervínculo a la base de datos legislativos on line del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación -InfoLEG-.

⁵ Sancionada: 22 de agosto de 1994. Publicación ordenada por [Ley nº 24.430](#). Sancionada: 15 de diciembre de 1994. Promulgada: por Decreto nº 3, 3º de enero de 1995. B.O.R.A.: 10 de enero de 1995. Suplemento.

de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (...)."

- **[Ley n° 27.802](#)**. Ley de Modernización Laboral.

Entre numerosas modificaciones a la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, sustituye los artículos 209 y 210, referidos al aviso que debe dar el trabajador al empleador sobre su imposibilidad de concurrir al trabajo y a los requisitos que deberán contener los certificados médicos, la obligación de control sobre el trabajador y la intervención de una Junta Médica en caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador (artículos 44 y 45).

Sancionada: 27 de febrero de 2026. Promulgada: por Decreto n° 137, 5° de marzo de 2026.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 6° de marzo de 2026, p. 4).

- **[Ley n° 27.742](#)**. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

Declara la emergencia pública en materia administrativa, económica, financiera y energética por el plazo de un (1) año.

Promueve el empleo registrado y prevé que el Poder Ejecutivo Nacional reglamente los efectos derivados de la regularización de las relaciones laborales.

Incorpora el artículo 245 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, el cual introduce un agravamiento indemnizatorio para los despidos motivados por actos discriminatorios fundados en razones de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

Determina que la carga de la prueba del acto discriminatorio recae en quien invoca dicha causal. Asimismo, dispone que, acreditado judicialmente el carácter discriminatorio del despido, corresponde el pago de una indemnización agravada equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la prevista en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable. Según la gravedad de los hechos, el monto puede incrementarse hasta el cien por ciento (100%). Esta indemnización no es acumulable con otros regímenes especiales que contemplen agravamiento indemnizatorio.

Prevé que el despido produce, en todos los casos, la extinción definitiva del vínculo laboral (artículo 95). A su vez, sustituye el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 y reconoce que el trabajador, durante el período de prueba, tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable hasta su finalización, aun cuando el empleador rescinda el contrato en ese lapso. Excluye la aplicación de lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT (artículo 91).

Por otra parte, modifica el artículo 177 de la Ley N° 20.744, indicando que la mujer o persona gestante que, como consecuencia de una enfermedad originada en el embarazo o parto, se vea imposibilitada de retomar tareas una vez vencidos los plazos de licencia, accede a los beneficios previstos en el artículo 208 de la LCT (artículo 93).

Asimismo, reemplaza el primer párrafo del artículo 12 del Anexo de la Ley N° 25.164, señalando que no podrán ser colocados en situación de disponibilidad los agentes que se encuentren en uso de licencias

por enfermedad o accidente, embarazo o matrimonio, hasta la finalización de dichas licencias (artículo 53).

Finalmente, deroga diversas disposiciones de las Leyes N° 23.696, 24.013, 25.013, 25.345, 26.727, 26.844, 25.323, 17.319 y 26.741.

Sancionada: 24 de junio de 2024. Promulgada: por Decreto n° 592, 5° de julio de 2024.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 8° de julio de 2024, p. 4).

- **[Decreto n° 70, 20 de diciembre de 2023](#)**. Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina. Declara la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025. Modifica las Leyes N° 14.250, 14.546, 20.744, 23.551, 24.013, 25.345, 25.877, 26.727, 26.844 y 27.555 y deroga la Ley N° 25.323, a los efectos de mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral, aumentar el período de prueba, redefinir la procedencia de los descuentos salariales convencionales, autorizar a las convenciones colectivas a explorar mecanismos de indemnización alternativos a cargo del empleador, tal como se ha implementado en algunas actividades, revisar los criterios de ultractividad y evitar los bloqueos de actividades productivas. En tal sentido, sustituye el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744, estableciendo que el trabajador, durante el período de prueba, tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable hasta su finalización, aun cuando el empleador rescinda el contrato en ese lapso. Excluye la aplicación de lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la LCT (artículo 71). Asimismo, modifica el artículo 177 de la Ley N° 20.744, indicando que la mujer o persona gestante que, como consecuencia de una enfermedad originada en el embarazo o parto, se vea imposibilitada de retomar tareas una vez vencidos los plazos de licencia, accede a los beneficios previstos en el artículo 208 de la LCT (artículo 78). (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 21 de diciembre de 2023, p. 3).
- **[Ley n° 27.553](#)**. Establece que la prescripción y dispensación de medicamentos, y toda otra prescripción, sólo puedan ser redactadas y firmadas a través de plataformas electrónicas habilitadas a tal fin. Asimismo, dispone que puedan utilizarse plataformas de teleasistencia en salud, en todo el territorio nacional, de conformidad con la Ley N° 25.326 de Protección de los Datos Personales y la Ley N° 26.529 de Derechos del Paciente. Sancionada: 23 de julio de 2020. Promulgada: por Decreto n° 664, 10 de agosto de 2020. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 11 de agosto de 2020, p. 9).
- **[Ley n° 27.348](#)**. Complementa el régimen de riesgos del trabajo, estableciendo que las comisiones médicas jurisdiccionales constituyen una instancia administrativa previa, obligatoria y excluyente para determinar el carácter profesional de la contingencia, el grado de incapacidad y las prestaciones correspondientes. Asimismo, regula la distribución de costos entre ART y obras sociales, en particular con respecto a aquellas prestaciones que resulten motivadas en accidentes o enfermedades inculpables no alcanzados por la ley 24.557 y sus modificatorias. Prevé la prórroga de la incapacidad laboral temporaria hasta dos años, y otorga a los acuerdos celebrados ante comisiones médicas carácter de cosa juzgada administrativa. Finalmente, dispone la actualización de las indemnizaciones mediante el índice RIPTE desde la ocurrencia del siniestro hasta su efectivo pago. Sancionada: 15 de febrero de 2017. Promulgada: por Decreto n° 132, 23 de febrero de 2017. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 24 de febrero de 2017, p. 1).
- **[Ley n° 26.994](#)**. Aprueba el Código Civil y Comercial de la Nación.
Artículo 284.- *“Libertad de formas. Si la ley no designa una forma determinada para la exteriorización de la voluntad, las partes pueden utilizar la que estimen conveniente. Las partes pueden convenir una forma más exigente que la impuesta por la ley”.*
Artículo 509.- *“Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este Título se aplican a la unión basada en relaciones afectivas de carácter singular, pública, notoria, estable y permanente de dos personas que conviven y comparten un proyecto de vida común, sean del mismo o de diferente sexo”.*

Artículo 510.- *Requisitos. El reconocimiento de los efectos jurídicos previstos por este Título a las uniones convivenciales requiere que: (...) e) mantengan la convivencia durante un período no inferior a dos años”.*

Artículo 638.- *“Responsabilidad parental. Concepto. La responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo, para su protección, desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se haya emancipado”.*

Artículo 646.- *“Enumeración. Son deberes de los progenitores:*

a) cuidar del hijo, convivir con él, prestarle alimentos y educarlo;

b) considerar las necesidades específicas del hijo según sus características psicofísicas, aptitudes y desarrollo madurativo (...).”

Artículo 658.- *“Regla general. Ambos progenitores tienen la obligación y el derecho de criar a sus hijos, alimentarlos y educarlos conforme a su condición y fortuna, aunque el cuidado personal esté a cargo de uno de ellos.*

La obligación de prestar alimentos a los hijos se extiende hasta los veintiún años, excepto que el obligado acredite que el hijo mayor de edad cuenta con recursos suficientes para proveérselos por sí mismo”.

Artículo 663.- *“Hijo mayor que se capacita. La obligación de los progenitores de proveer recursos al hijo subsiste hasta que éste alcance la edad de veinticinco años, si la prosecución de estudios o preparación profesional de un arte u oficio, le impide proveerse de medios necesarios para sostenerse independientemente (...).”*

Artículo 1730.- *“Caso fortuito. Fuerza mayor. Se considera caso fortuito o fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto disposición en contrario.*

Este Código emplea los términos “caso fortuito” y “fuerza mayor” como sinónimos”.

Sancionada: 1° de octubre de 2014. Promulgada: por Decreto n° 1.795, 7° de octubre de 2014.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 8° de octubre de 2014, Suplemento, p. 1. Fe de erratas, 10 de octubre de 2014, p. 10).

- **[Resolución n° 595, 1° de julio de 2013 \(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social\)](#).** Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 5° de julio de 2013, p. 19).
- **[Ley n° 26.844](#).** Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. En su Capítulo II, regula los accidentes y enfermedades inculpables. Reconoce el derecho a percibir la remuneración durante la interrupción del servicio por estas causas, por un plazo de hasta tres meses si la antigüedad es menor a cinco años y de seis meses si es mayor. Asimismo, impone deberes de aviso por parte del trabajador y prevé medidas a cargo del empleador en casos de enfermedades infectocontagiosas. Finalmente, garantiza la conservación de la remuneración durante el período de ausencia, incluyendo los aumentos correspondientes a la categoría. Deroga los Decretos - Ley N° 326/56, 7.979/56 y 14.785/57. Sancionada: 13 de marzo de 2013. Promulgada: por Decreto n° 340, 3° de abril de 2013. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 12 de abril de 2013, p. 1).
- **[Resolución n° 239, 15 de marzo de 2013 \(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social\)](#).** Implementa acciones de sostenimiento y promoción del empleo a favor de las trabajadoras y los trabajadores en situación de reserva de puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 211 y 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 5° de abril de 2013, p. 10).
- **[Ley n° 26.816](#).** Crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad. Sancionada: 28 de noviembre de 2012. Promulgada de Hecho: 7° de enero de 2013. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 9° de enero de 2013, p. 1).
- **[Ley n° 26.727](#).** Aprueba el Régimen de Trabajo Agrario.

Dispone que resultan de aplicación a los trabajadores agrarios las licencias previstas por la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, sin perjuicio de las establecidas en la presente ley (artículo 50).

En materia de enfermedades y accidentes inculpables, establece el deber del trabajador de notificar al empleador dentro de las primeras dos jornadas de inasistencia, bajo apercibimiento de pérdida del derecho a remuneración, salvo imposibilidad debidamente acreditada. Asimismo, presume cumplido el aviso cuando el trabajador permanece en el establecimiento (artículo 53).

Sancionada: 21 de diciembre de 2011. Promulgada: por Decreto n° 258, 27 de diciembre de 2011. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 28 de diciembre de 2011, p. 14).

- **[Resolución n° 37, 14 de enero de 2010 \(Superintendencia de Riesgos del Trabajo\)](#)**. Establece los exámenes médicos obligatorios en el sistema de riesgos del trabajo, incluyendo los preocupacionales, periódicos, por cambio de tareas, posteriores a ausencias prolongadas y de egreso. En particular, dispone que los exámenes preocupacionales tienen por finalidad determinar la aptitud psicofísica del trabajador y detectar patologías preexistentes, sin que puedan ser utilizados con fines discriminatorios. Su realización es obligatoria, previa al inicio de la relación laboral y a cargo del empleador. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de enero de 2010, p. 9).
- **[Ley n° 26.529](#)**. Derechos del Paciente en su Relación con los Profesionales e Instituciones de la Salud. Establece los siguientes derechos esenciales en la relación entre el paciente y el o los profesionales de la salud, el o los agentes del seguro de salud, y cualquier efector de que se trate: a) Asistencia; b) trato digno y respetuoso; c) intimidad; d) confidencialidad; e) autonomía de la voluntad; f) información Sanitaria; e g) interconsulta médica. Sancionada: 21 de octubre de 2009. Promulgada de Hecho: 19 de noviembre de 2009. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de noviembre de 2009, p. 1).
- **[Resolución n° 45, 16 de enero de 2006 \(Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social\)](#)**. Crea el Programa de Inserción Laboral que tendrá por objeto promover la incorporación de trabajadoras y trabajadores en empleos de calidad y/o la mejora de sus condiciones de empleo, mediante la asignación de una ayuda económica mensual que podrá ser descontada de su salario por los empleadores. Dispone que podrán participar de dicho Programa las trabajadoras y los trabajadores mayores de dieciocho (18) años que se encuentren en la situación prevista por el artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (artículo 3° inciso 7°). (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 19 de enero de 2006, p. 7).
- **[Ley n° 26.061](#)**. Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Tiene por objeto la Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes que se encuentren en el territorio de la República Argentina, para garantizar el ejercicio y disfrute pleno, efectivo y permanente de aquéllos reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional y en los Tratados Internacionales en los que la Nación sea parte (artículo 1°). Entiende por interés superior de la niña, niño y adolescente la máxima satisfacción, integral y simultánea de los derechos y garantías reconocidos en esta ley (artículo 3°). Determina para las niñas, niños y adolescentes garantías mínimas en los procedimientos judiciales o administrativos (artículo 27). Conformar el Sistema de Protección Integral de Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (artículo 32). Crea la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia, organismo especializado en materia de derechos de infancia y adolescencia, la que funcionará con representación interministerial y de las organizaciones de la sociedad civil (artículo 43). Crea el Consejo Federal de Niñez, Adolescencia y Familia (artículo 45). Crea la figura del Defensor de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes, quien tendrá a su cargo velar por la protección y promoción de sus derechos consagrados en la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño y las leyes nacionales (artículo 47). Sancionada: 28 de septiembre de 2005. Promulgada de Hecho: 21 de octubre de 2005. (Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 26 de octubre de 2005, p. 1).
- **[Ley n° 25.326](#)**. Ley de Protección de Datos Personales.

Incluye dentro de los datos sensibles aquellos datos personales que revelan información referente a la salud (artículo 2°).

Dispone que ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles (artículo 7°).

Sancionada: 4° de octubre de 2000. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 995, 30 de octubre de 2000](#).

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 2° de noviembre de 2000, p. 1).

- [Ley 25.164](#). Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.
Dispone que aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad (artículo 12).
Sancionada: 15 de septiembre de 1999. Promulgada de Hecho: 6° de octubre de 1999.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 8° de octubre de 1999, p. 1).
- [Ley n° 24.901](#). Instituye un sistema de prestaciones básicas de atención integral a favor de las personas con discapacidad, contemplando acciones de prevención, asistencia, promoción y protección, con el objeto de brindarles una cobertura integral a sus necesidades y requerimientos.
Sancionada: 5° de noviembre de 1997. Promulgada de Hecho: 2° de diciembre de 1997.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 5° de diciembre de 1997, p. 1).
- [Ley n° 24.714](#). Instituye el Régimen de Asignaciones Familiares, con alcance nacional y obligatorio, y sujeto a las disposiciones de la presente ley.
Deroga la Ley N° 18.017 y sus modificatorias, y los Decretos N° 770/96, 771/96, 991/96 y toda otra norma que se oponga al presente.
Sancionada: 2° de octubre de 1996. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 1.165, 16 de octubre de 1996](#).
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 18 de octubre de 1996, p. 1).
- [Decreto n° 717, 28 de junio de 1996](#). Regula la determinación de las contingencias e incapacidades que surjan de las denuncias a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
Dispone que el rechazo de la contingencia por parte de la Aseguradora podrá fundarse en la consideración de que el accidente denunciado no sea de naturaleza laboral o la enfermedad no revista carácter profesional (artículo 6 inciso c).
Asimismo, otorga facultades a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y a la Superintendencia de Administración de Fondos de Jubilaciones y Pensiones para que regulen el actuar de las Comisiones Médicas y la Comisión Médica Central.
Establece el procedimiento ante las Comisiones Médicas.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 12 de julio de 1996, p. 1)
- [Decreto n° 658, 24 de junio de 1996](#). Aprueba el Listado de Enfermedades Profesionales, previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la Ley N° 24.557.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 27 de junio de 1996, p. 4).
- [Ley n° 24.557](#). Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).
Regula la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo. Crea la figura de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), en la que deben autoasegurarse todos los empleadores que puedan cumplir con los extremos exigidos en el presente régimen.
Determina lo que se considera accidente de trabajo y enfermedades profesionales (artículo 6°).
Considera derechohabientes a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los veintiún (21) años, elevándose hasta los veinticinco (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de

parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo (artículo 18, punto 2).

Dispone que las ART podrán, además de las prestaciones de la presente ley, contratar con sus afiliados el otorgamiento de las prestaciones dinerarias previstas en la legislación laboral para los casos de accidentes y enfermedades inculpables (artículo 26, punto 4°).

Modifica las Leyes N° 20.744, 24.241 y deroga N° 24.028.

Sancionada: 13 de septiembre de 1995. Promulgada: por Decreto N° 535, 3° de octubre de 1995.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 4° de octubre de 1995, p. 1).

- **[Ley n° 24.241](#)**. Crea el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP).
Establece que el goce de la prestación del retiro por invalidez es incompatible con el desempeño de cualquier actividad en relación de dependencia (artículo 34 inciso 5).
Asimismo, dispone que tendrán derecho al retiro por invalidez, los afiliados que: a) Se incapaciten física o intelectualmente en forma total por cualquier causa. Se presume que la incapacidad es total cuando la invalidez produzca en su capacidad laborativa una disminución del sesenta y seis por ciento (66 %) o más; se excluyen las invalideces sociales o de ganancias; b) No hayan alcanzado la edad establecida para acceder a la jubilación ordinaria ni se encuentren percibiendo la jubilación en forma anticipada.
Establece que la determinación de la disminución de la capacidad laborativa del afiliado será establecida por una comisión médica cuyo dictamen deberá ser técnicamente fundado, conforme a los procedimientos establecidos en esta ley y los que dispongan el decreto reglamentario de la presente (artículo 48).
Sancionada: 23 de septiembre de 1993. Promulgada: parcialmente por [Decreto n° 2.091, 13 de octubre de 1993](#).
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 18 de octubre de 1993, p. 1).
- **[Ley n° 23.661](#)**. Crea el Sistema Nacional del Seguro de Salud.
Sancionada: 29 de diciembre de 1988. Promulgada: por Decreto n° 16, 5° de enero 5 1989.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de enero de 1989, p. 3).
- **[Ley n° 23.660](#)**. Aprueba el nuevo Régimen de Obras Sociales.
Determina las personas incluidas en calidad de beneficiarios del sistema de Obras Sociales: a) Los grupos familiares primarios de las categorías indicadas en el artículo anterior. Se entiende por grupo familiar primario el integrado por el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintiún años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún años y hasta los veinticinco años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular, mayores de veintiún años; los hijos del cónyuge; los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa, que reúnan los requisitos establecidos en este inciso; b) Las personas que convivan con el afiliado titular y reciban del mismo ostensible trato familiar, según la acreditación que determine la reglamentación.
La Superintendencia de Servicios de Salud (SSS) podrá autorizar, con los requisitos que ella establezca, la inclusión como beneficiarios, de otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del beneficiario titular y que se encuentren a su cargo, en cuyo caso se fija un aporte adicional del uno y medio por ciento (1,5%) por cada una de las personas que se incluyan (artículo 9).
Establece 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, sin obligación de efectuar aportes (artículo 10 inciso b).
Deroga las leyes N° 18.610, 22.269, decretos y toda otra disposición que se oponga a lo regulado por la presente ley.
Sancionada: 29 de diciembre de 1988. Promulgada: por Decreto n° 15, 5° de enero de 1989.
(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de enero de 1989, p. 1).
- **[Ley n° 23.592](#)**. Ley contra actos discriminatorios.
Establece que, quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Considera particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Sancionada: 3° de agosto de 1988. Promulgada: por Decreto n° 1.093, 23 de agosto de 1988.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 5° de septiembre de 1988, p. 1).

- **Decreto n° 351, 5° de febrero de 1979.** Aprueba la reglamentación de la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Deroga el Anexo reglamentario de la Ley N° 19.587, aprobado por el Decreto N° 4.160/73, sustituyéndolo por los aprobados por el artículo 1° del presente Decreto.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 22 de mayo de 1979, p. 1).

- **Ley n° 20.744.** Régimen de Contrato de Trabajo.

Artículo 7°.- *“Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”.*

Artículo 8°.- *“Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio”.*

Artículo 9°.- *“El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo”.*

Artículo 10.- *“Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.*

Artículo 17.- *“Prohibición de hacer discriminaciones.*

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”.

Artículo 48.- *“Forma. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares”.*

Artículo 57.- *“Intimaciones. Presunción. Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles”.*

Artículo 62.- *“Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”.*

Artículo 63.- *“Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.*

Artículo 74.- *“Pago de la remuneración. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley”.*

Artículo 75.- *“Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.*

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales

condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.

Artículo 78.- “Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber (...)”.

Artículo 79.- “Deber de diligencia e iniciativa del empleador. El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar”.

Artículo 81.- “Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador”.

Artículo 92 bis.- “Período de prueba. (...) (v) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 (...)”.

Artículo 129.- “Días, horas y lugar de pago. (...) Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público (...)”.

Artículo 154.- “El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce de vacaciones fuera del referido período (...)”.

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, éste deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes”.

Artículo 158.- “Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: (...) c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres (...)”.

Artículo 177.- “Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. (...) En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley”.

Artículo 208.- “Plazo. Remuneración. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador 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 el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren

acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes”.

Artículo 209.- “Aviso al empleador. El trabajador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, salvo casos de fuerza mayor. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

Artículo 210.- “Acreditación. Control. Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador”.

Artículo 211.- “Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, 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”.

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

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

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 artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto”.

Artículo 213.- “Despido del trabajador. Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciere el trabajador”.

Artículo 245 bis.- “Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización

agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos”.

Artículo 248.- *“Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. En caso de muerte del trabajador, tendrán derecho a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley, las personas que se detallan a continuación: a) El cónyuge o conviviente del causante; b) Los hijos del causante menores de edad; c) Los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad (CUD).*

De concurrir dos (2) o más de los supuestos detallados anteriormente, se distribuirá la indemnización en partes iguales, es decir, considerando cada titular del crédito como uno (1).

En caso de ausencia de algunos de los supuestos indicados en los incisos anteriores, tendrán derecho los hijos del causante mayores de edad y, ante la falta de los beneficiarios considerando los supuestos detallados, se les reconoce este derecho a los padres del causante que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento (...).”.

Artículo 254.- *“Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización. Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley. Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte”.*

Sancionada: 11 de septiembre de 1974. Promulgada: por Decreto n° 886, 20 de septiembre de 1974.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 27 de septiembre de 1974, p. 2).

Texto ordenado por [Decreto n° 390, 13 de mayo de 1976](#). B.O.R.A: 21 de mayo de 1976, p. 2.

- **[Ley n° 19.587](#)**. Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Sancionada y promulgada: 21 de abril de 1972.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 28 de abril de 1972, p. 2).

- **[Ley n° 14.250](#)**. Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.

Establece disposiciones para las Convenciones Colectivas de Trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial. Excluye de la presente ley a los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales (artículo 1°).

Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores, conforme las pautas del artículo 9° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general (artículo 7°).

Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo. (artículo 8°).

Sancionada: 29 de septiembre de 1953. Promulgada: por Decreto n° 18.910, 13 de octubre de 1953.

(Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, 20 de octubre de 1953, p. 1).

Texto Ordenado por [Decreto N° 1.135, 31 de agosto de 2004](#). B.O.R.A: 3° de septiembre de 2004, p. 1.

Doctrina⁶

Año 2026

- **“La suspensión de las vacaciones a causa de un accidente o de una enfermedad inculpable en la nueva ley de Modernización Laboral”**. Por Guillermo Unzaga Domínguez.
Fecha de publicación: 18 de marzo de 2026.
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCCXXVIII-459).
- **“La Salud como prioridad y el control médico como deber: límites a la ignorancia estratégica en el régimen de licencias”**. Por Ezequiel Brunner.
Fecha de publicación: 26 de febrero de 2026.
(saij.gob.ar - Id SAIJ: DACF260020).
- **“Reforma laboral: alcances reales, límites políticos y puntos de tensión. ¿Qué implica la ‘Ley de Modernización Laboral’?”**. Por Matías A. Padin Marchioli.
Fecha de publicación: 19 de febrero de 2026.
(ar.lejister.com - IJ-VI-CCCXX-79).

Año 2024

- **“Comunicaciones electrónicas en la relación laboral y la interpretación que corresponde darle al artículo 209 de la LCT” (Nota a fallo)**. Por Zarina Ross y Darío Robaina.
Fecha de publicación: 15 de marzo de 2024.
(elDial.com - DC33B4).
Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 24/10/2023.- Coscarelli, Adriana Giselle c/ Colegio Esteban Echeverría S.A.E. s/ despido.](#)
- **“¿Cuál es el límite del control médico de un empleador?” (Nota a fallo)**. Por Alejandro Gabet.
Fecha de publicación: enero de 2024.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3038/2023).
Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 02/11/2023.- Cáceres, Rosana Carina c/ Banco Hipotecario S.A. s/ despido.](#)

Año 2023

- **“La interrelación entre la Ley de Riesgos del Trabajo y la Ley de Contrato de Trabajo”**. Por Analía Virginia García.
Fecha de publicación: 1° de septiembre de 2023.
(ar.lejister.com - IJ-IV-DCCXCVI-422).
- **“El controvertido concepto de ‘Carga de Familia’ y su relevancia en relación al art. 208 de la LCT”**. Por Gonzalo V. Montoro Gil.
Fecha de publicación: 16 de mayo de 2023.
(elDial.com - DC31E8).

⁶ Artículos elaborados por estudiosos del derecho que expresan sus opiniones sobre la materia. Su contenido puede solicitarse por mail a las direcciones que se mencionan en la presentación.

Año 2022

- **“La Corte decide entre el caso de un trabajador que fue emplazado a jubilarse (art. 252 LCT) y la notificación de este a ser indemnizado por su enfermedad inculpable absoluta (art. 212 párrafo 4to.)” (Nota a Fallo).** Por Diego Souto.
Fecha de publicación: 13 de octubre de 2022.
(ar.lejister.com - IJ-III-DXCIX-177).
Referencias: [CSJN, 8/7/2021.- Corvalán, José Darío c/ Intercórdoba S.A. s/ ordinario – art. 212 LCT - Fallos: 344:1695-](#).

Año 2021

- **“Las contingencias vinculadas a la salud del trabajador dependiente en el derecho argentino. ¿Responsabilidad del empleador o de la Seguridad Social?”.** Por Miguel Ángel Maza.
Fecha de publicación: julio de 2021.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1830/2021).

Año 2020

- **“Junta médica laboral para accidentes y enfermedades inculpables”.** Por Liliana Cubino.
Fecha de publicación: 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3813/2019).
- **“Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Comentada por Jueces y Juezas del Trabajo - Título X - De la Suspensión de Ciertos Efectos del Contrato de Trabajo. Capítulo I. De los Accidentes y Enfermedades Inculpables”.**
Fecha de publicación: 2° de noviembre de 2020.
(ar.lejister.com - J-CMXXVIII-657).
- **“Alcance del concepto cargas de familia en materia de licencias por enfermedades y accidentes inculpables”.** Por Alberto Chartzman Birenbaum.
Fecha de publicación: mayo de 2020.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1051/2020).
- **“La incapacidad definitiva del trabajador rural. Una reflexión sobre las normas que regulan su proyección sobre la relación laboral”.** Por Julio M. Mirasson.
Fecha de publicación: 19 de marzo de 2020.
(elDial.com - DC298C).

Año 2017

- **“El trabajador despedido luego de retornar a su puesto de trabajo portando una incapacidad. Categoría sospechosa. Despido discriminatorio”.** Por Verónica Germano y Graciela S.Matter.
Fecha de publicación: 2017.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3802/2017).

Año 2016

- **“Accidentes y enfermedades inculpables en la jurisprudencia de la SCBA”**. Por Emilio Romualdi.
Fecha de publicación: 10 de noviembre de 2016.
(ar.lejister.com - IJ-CCLI-271).
- **“Problemática actual en las licencias por enfermedades y accidentes inculpables”**. Por Pablo Mastromarino.
Fecha de publicación: octubre de 2016.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1619/2016).
- **“La imposibilidad de otorgar tareas livianas a un trabajador analfabeto” (Nota a fallo)**. Por Rodrigo Monasterio.
Fecha de publicación: 20 de octubre de 2016.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/3143/2016).
Referencias: [*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 13/07/2016.- P. J. Á. c/ Cortes, Eduardo Francisco s/ despido.*](#)

Año 2015

- **“La enfermedad inculpable como riesgo del trabajo”**. Por Alejandro H. Perugini.
Fecha de publicación: abril de 2015.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/804/2015).

Año 2014

- **“Facultad de control médico al trabajador durante la licencia por enfermedad o accidente inculpable”**. Por Félix A. Olmos.
Fecha de publicación: 2014.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4985/2014).
- **“El trámite administrativo y la acción declarativa de incapacidad en los casos del art. 208 LCT”**.
Por Adriana Doña.
Fecha de publicación: 29 de diciembre de 2014.
(ar.lejister.com - IJ-LXXIV-991).
- **“El control médico al trabajador del art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo”**. Por Félix A. Olmos
Fecha de publicación: 21 de mayo de 2014.
(ar.lejister.com - IJ-LXXI-392).
- **“La negativa del trabajador a someterse al control médico dispuesto por el empleador” (Nota a fallo)**. Por Sergio Raúl Micheloud y Guido Zárate.
Fecha de publicación: marzo de 2014.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/4526/2013).
Referencias: [*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 16/04/2013.- B. C., M. V. c/ A. R. & A. S.A. y otro.*](#)

Año 2013

- **“Disquisiciones en torno a las enfermedades inculpables”**. Por Manuel Díez Selva.
Fecha de publicación: 5° de junio de 2013.
(elderecho.com.ar - ED-DCCLXIII-696).

Año 2012

- **“El trabajador enfermo es sujeto de doble tutela preferencial por su agravada vulnerabilidad”**. Por Sebastián Serrano Alou.
Fecha de publicación: 2012.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/5608/2012).

Año 2011

- **“El estrés como escenario de conflicto de distintos institutos del derecho del trabajo”**. Por César Bechetti y Sonia Spreafico.
Fecha de publicación: 14 de julio de 2011.
(elDial.com - DC165A).

Año 2010

- **“Control del empleador ante la denuncia de enfermedad del trabajador” (Nota a fallo)**. Por Glauco C. Marqués.
Fecha de publicación: 17 de diciembre de 2010.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/7976/2010).
Referencias: *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 06/10/2010.- Empresa Tandilense S.A. c/ Reyes, Gabriel Reinaldo.*
- **“El certificado médico con prescripción de reposo. Obligaciones a cargo del trabajador, del empleador y de los médicos”**. Por Hugo Roberto Mansueti.
Fecha de publicación: 27 de julio de 2010.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/5154/2010).

Año 2009

- **“Accidentes y enfermedades inculpables”**. Por César Testa.
Fecha de publicación: 2009.
(www.saij.gob.ar -Id SAIJ: DACF090006).
- **“El artículo 211 LCT. Algunos aspectos a tener en cuenta”**. Por R. Daniel Giménez.
Fecha de publicación: septiembre de 2009.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/2047/2008).

Año 2002

- **“La compensación del artículo 212, 4º párrafo, de la ley de contrato de trabajo como beneficio propio de la seguridad social” (Nota a fallo)**. Por Amanda L. Pawlowski de Pose.
Fecha de publicación: 2002.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/7034/2001).

Referencias: [Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 24/09/2001.- Burlato, Salvador c/ A.B.B. Medidores S.A.](#)

Año 1986

- **“El artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (t. o.)”.** Por Hilda E. Bustamante Ojeda.
Fecha de publicación: 1986.
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/DOC/1019/2005).

Jurisprudencia⁷

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN)

- **[CSJN, 08/07/2021.- Corvalán, José Darío c/ Intercordoba S.A. s/ ordinario - art 212 LCT -Fallos: 344:1695-](#)** (Es arbitraria la decisión que concluyó que el vínculo laboral se extinguió por jubilación con sustento en que el empleador cursó la intimación prevista en el artículo 252 de la LCT antes que el actor notificara su incapacidad en los términos del artículo 212, párrafo cuarto, de la LCT, toda vez que surge notorio del art 252 citado que la intimación no extingue la relación de empleo sino que, por el contrario, la mantiene vigente hasta que se cumpla alguna de las condiciones extintivas, a saber, la concesión del beneficio o, en su defecto, el transcurso de un año, por lo cual dado que la comunicación de la extinción por incapacidad absoluta antecedió a la concesión del beneficio jubilatorio y al vencimiento del término por lo que la minusvalía del dependiente, acreditada en sede judicial, se habría configurado durante la vigencia del contrato de trabajo. -Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite-). (www.csjn.gov.ar).
- **[CSJN, 10/06/2021.- Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido -Fallos: 344:1336-](#)** (La Ley 23.592 enumera como actos discriminatorios algunas motivaciones especialmente prohibidas que, sin embargo, no son taxativas pues, aquellas conductas dirigidas a perseguir a grupos estructural o históricamente excluidos, no agotan los supuestos de conductas discriminatorias que sanciona la ley; así todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio en los términos del primer párrafo del artículo 1 de la ley citada. -Del dictamen de la Procuración General al que la Corte remite-). (www.csjn.gov.ar).
- **[CSJN, 08/04/2021.- Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo -Fallos: 344:527-](#)** (La existencia del motivo discriminatorio del despido se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.). (www.csjn.gov.ar).
- **[CSJN, 04/09/2018.- Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical -Fallos: 341:1106-](#)** (Cuando en el marco de una relación de empleo se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación). (www.csjn.gov.ar).
- **[CSJN, 20/05/2014.- Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo -Fallos: 337:611-](#)** (Para la parte que invoca un acto discriminatorio, es suficiente con la acreditación de los hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia). (www.csjn.gov.ar).

⁷ Sentencias o fallos de los tribunales judiciales, que sirven de precedentes a futuros pronunciamientos.

Todos los documentos cuentan con un hipervínculo al sitio web oficial de la CSJN que permite acceder a su texto completo. No obstante, pueden solicitarse por mail a las direcciones que se mencionan en la presentación.

- **CSJN, 15/11/2011.- Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo -Fallos: 334:1387-** (En los procesos civiles relativos a la Ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 07/12/2010.- Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo -Fallos: 333:2306-** (Corresponde descartar la pretendida inaplicabilidad de la Ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 24/04/2007.- Ramos, Ernesto c/ Ingenio Ledesma S.A.A.I. -Fallos 330:1910-** (El derecho a percibir la indemnización prevista en el cuarto párrafo del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo no puede desconocerse so pretexto de que el dependiente haya obtenido el beneficio de retiro por invalidez, ya que asignarle ese alcance a las disposiciones del art. 252 sobre extinción del contrato laboral por jubilación del dependiente, prácticamente implica dejar sin efecto la norma primeramente mencionada, la cual contempla el supuesto -diferenciado por la ley- de extinción del contrato por incapacidad absoluta para cumplir tareas).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 16/11/2004.- Hoof, Pedro Cornelio Federico c/ Buenos Aires, Provincia de s/ acción declarativa de inconstitucionalidad -Fallos: 327:5118-** (La garantía constitucional del art. 16 implica la igualdad para todos los casos idénticos y comporta la prohibición de establecer excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias -Del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema-).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 14/09/2004.- Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido -Fallos: 327:3677-** (Sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 10/09/1991.- Piersante, Carlos c/ Yacimientos Petrolíferos Fiscales -Fallos: 314:1063-** (Corresponde dejar sin efecto la sentencia que negó la aplicación del art. 212, cuarto párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo prescindiendo de valorar si la capacidad residual del actor puede ser considerada como una posibilidad seria para que ejerza una tarea productiva en condiciones de competencia en el mercado de trabajo).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 18/05/1989.- Andrade, Romualdo Inocencio c/ Siderca SA. s/ cobro de pesos -Fallos: 312:727-** (La indemnización prevista en el art. 212 del Régimen de Contrato de Trabajo puede considerarse una prestación de seguridad social, naturaleza evidentemente disímil de la que cabe atribuir al resarcimiento por antigüedad en el supuesto de despido incausado, aunque resulten coincidentes en cuanto a las pautas sobre las que se calculan).
(www.csjn.gov.ar).

- **CSJN, 24/02/1987.- Barreto, Eulalio c/ Ferrocarriles Argentinos -Fallos: 310:377-** (Corresponde dejar sin efecto la sentencia que determinó que en la base del cálculo de la indemnización del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo debían computarse los salarios que hubiese debido percibir el actor a la fecha del pago de la última cuota de la indemnización establecida por la ley 21.274, omitiendo considerar los argumentos de la demandada en el sentido de que el distracto se produjo en el momento en que fue notificada al actor la prescindibilidad y que, consecuentemente, el período posterior de seis meses durante el cual se pagaron las cuotas respectivas, era irrelevante a los fines del cómputo del salario base de la indemnización por incapacidad).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 23/12/1986.- López, Alberto Raúl c/ Kenia S.A. y otro -Fallos: 308:2630-** (Corresponde dejar sin efecto la sentencia que hizo lugar a las indemnizaciones determinadas por el art. 213 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues resulta contradictorio admitir que el pago de los salarios hasta el vencimiento del plazo de interrupción por enfermedad inculpable puede considerarse una prestación de seguridad social, ya que cubre riesgos de subsistencia, y al mismo tiempo extender la obligación de solventarlos con posterioridad al otorgamiento del beneficio jubilatorio).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 06/05/1986.- Zenteno González, Abel c/ Roseda S.A.I.C. -Fallos: 308:715-** (Es descalificable la sentencia que rechazó la indemnización solicitada con sustento en el art. 212, párrafo cuarto, de la Ley de Contrato de Trabajo afirmando que la empleadora no había tenido oportunidad, luego de la ruptura del vínculo, de constatar el estado de salud del actor, pues prescindió de valorar adecuadamente la incidencia del porcentaje del 70% establecido mediante pericia médica para determinar si la incapacidad revestía el carácter de absoluta o parcial y la circunstancia de que en ese dictamen se señaló que las afecciones que presentaba a la época de su confección, no podían superar un examen médico preocupacional).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 19/11/1985.- Arrieta de Reynoso, Julia A. c/ Empresa Ferrocarriles Argentinos -Fallos: 307:2200-** (Corresponde dejar sin efecto la sentencia que desestimó el reclamo indemnizatorio fundado en el art. 212, cuarto párrafo, del Régimen de Contrato de Trabajo (t. o. Decreto 390/76) sobre la base de que la incapacidad del actor -establecida entre un 70 y un 80%-, era parcial. Ello es así, pues el a quo no tuvo en cuenta el carácter de la norma, dado que sacrificó su finalidad tuitiva a la literalidad del texto, con lo que se apartó del principio de hermenéutica que prescribe la suma cautela con que ha de conducirse el intérprete para ponderar la denegatoria de esta clase de derechos).
(www.csjn.gov.ar).
- **CSJN, 11/11/1982.- Rivarola, Jorge Antonio c/ Ferrocarriles Argentinos -Fallos: 304:1621-** (Si bien en materia de indemnizaciones cabe reconocer prevalencia a las normas de racionalización administrativa sobre las del derecho común, y así lo dispone expresamente el régimen de prescindibilidad, en el caso tal principio no resulta aplicable, en razón de la distinta naturaleza jurídica que poseen ambas reparaciones; mientras la indemnización fijada por el art. 4° de la ley 21.274 reviste carácter compensatorio, la del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo tiene naturaleza previsional y asistencial con fundamento en la solidaridad social).
(www.csjn.gov.ar).

Cámaras Nacionales de Apelaciones del Trabajo y tribunales superiores provinciales

Acción declarativa para determinar el estado de salud de un trabajador

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 30/05/2012.- Zara Argentina S.A. c/ Riva Lanzani, María Florencia s/ acción declarativa** (La acción declarativa de certeza iniciada a fin de que un perito psiquiatra determine el estado de salud de un trabajador y su aptitud para reintegrarse a su puesto debe encauzarse a través del art. 322 del CPCC, pues si bien el empleador debe ejercer sus facultades y asumir los efectos que causen, pretende hacer cesar un estado de incertidumbre que puede originar un perjuicio para alguna de las partes, por lo que antes de tomar la decisión extrema de extinguir el vínculo, resulta lógico y conforme a la Ley de Contrato de Trabajo que agote los medios que tiene a su alcance para mantener la continuidad).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/29778/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 06/10/2010.- Empresa Tandilense S.A. c/ Reyes, Gabriel Reinaldo** (Corresponde dar el trámite previsto en el art. 322 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación a la acción intentada por la empleadora a fin de dirimir la controversia suscitada entre el servicio médico de la empresa y el médico tratante del actor relativa a su estado de salud y si se encuentra o no en condiciones de trabajar, pues lo que intenta la empresa accionante es hacer cesar un estado de incertidumbre que puede derivar en un perjuicio para alguna de las partes del contrato y para cuya solución no se previó otro mecanismo legal, todo lo cual encuadra en el diseño de la normativa mencionada).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/66215/2010).

Alcoholismo

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 29/05/1991.- Escardón, Quintín c/ Saldaño, Rubén D.** (El alcoholismo configura "enfermedad inculpable" pues no es una dolencia provocada con intención de causarse un daño).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 2/9975).

Aviso de la enfermedad, accidente y alta

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 23/12/2025.- Rodríguez, René Aníbal c/ Transporte Automotor Plaza S.A. s/ despido** (El hecho de que la empleadora haya ejercido controles, evidencia que el trabajador le comunicó que, sus ausencias, respondían a motivos de salud. A su vez, se obtiene de la carta documento, que la demandada, al saber anticipadamente tal información, pudo planificar una reorganización para cubrir el puesto del actor, en los días de su ausencia).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/162666/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 30/10/2025.- Toloza, Jorge René c/ CCP S.R.L. s/ despido** (La demanda por despido injustificado y horas extraordinarias del trabajador debe ser admitida, pues la empleadora no acreditó el abandono de trabajo, dado que el trabajador comunicó su licencia médica por el canal habitual -WhatsApp con RR.HH.- y envió telegramas al domicilio laboral válido).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/134452/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 24/10/2023.- Coscarelli, Adriana Giselle c/ Colegio Esteban Echeverría S.A.E. s/ despido** (La norma del art. 209 LCT impone al trabajador avisar la enfermedad o accidente que lo aqueja y que impide la dación de tareas, por cualquier medio válido de

comunicación, pues no existe en la norma obligación alguna que indique una forma determinada para hacerlo porque ello implicaría una carga excesiva para una persona que se encuentra impedida de prestar tareas por una causa sobreviniente como es una enfermedad o un accidente que sufriera). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/139930/2023; eIDial.com - AADD6A).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 12/05/2017.- Silvestri, Verónica A. c/ Obra Social del Personal de la Industria del Vidrio y otro s/ despido** (La suspensión de la obligación de prestar tareas por enfermedad inculpable, que genera el derecho a cobrar salarios, se encuentra sometida a diversas exigencias, entre ellas, adquiere especial relevancia la obligación de dar aviso al empleador, de la enfermedad y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo, la excepción se configura, en caso de fuerza mayor o algún otro tipo de imposibilidad que, juzgada de acuerdo a su carácter o gravedad, permita considerar que la existencia de la enfermedad resulta inequívocamente acreditada, por ello si la actora no ha hecho la más mínima referencia al sufrimiento de algún motivo, que le hubiere impedido cumplir su obligación de avisar, menos aún lo ha probado, por lo que se torna viable la sanción prevista para el caso, que resulta ser la pérdida del derecho a percibir la remuneración -art. 209, LCT-). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/29339/2017).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 11/07/2016.- González Chávez, Alba Noelia c/ ACC Group S.A. s/ despido** (Es ajustada a derecho la situación de despido indirecto en que se colocó una trabajadora, ya que si bien la empleadora sostuvo que los certificados médicos presentados no se encontraban firmados por profesionales idóneos, o que la actora se ausentó de su trabajo durante varios días sin aviso, la prueba documental da cuenta del estado de salud de la trabajadora a la época de la extinción, y del propio intercambio telegráfico surgieron implícitamente reconocidos por la accionada tales padecimientos, máxime ante la existencia de una deuda salarial). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/57180/2016).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 27/05/2015.- Hernández Lago, María Isabel c/ Coto C.I.C. S.A. s/ despido** (Si bien la trabajadora fue intervenida quirúrgicamente el mismo día en que recibió el telegrama de despido, no pueden reconocérsele las remuneraciones correspondientes al período de recuperación, dado que no dio cumplimiento a la comunicación prevista en el art. 209 de la LCT, en tanto no existen elementos que demuestren que hubiera comunicado dicha intervención a la demandada). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/24452/2015).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 31/08/2012.- Bravo Carlos Adrián c/ ABC1 Soluciones SRL s/ despido** (Por otra parte, ante la comunicación por fax y los principios que emergen de los arts. 10, 62 y 63 de la LCT, la empleadora debió requerir las explicaciones o aclaraciones pertinentes en orden a la posible extensión de la licencia prevista en el art. 208 LCT o, incluso, que ejerciera el control que prevé el art. 210 LCT, antes de adoptar la extrema decisión de resolver el vínculo. Desde esa perspectiva, no está acreditado que el actor haya incurrido en "abandono de tareas" como invocó la demandada en sustento de su decisión de dar por terminada la relación, por lo que se hace lugar a las indemnizaciones previstas en el art. 232, 233 y 245 LCT). (eIDial.com - AL3E30).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 31/05/2012.- Cortez, Ángel Eugenio c/ GSP S.A. s/ despido** (Debe tenerse por injustificada la ausencia del empleado al lugar de trabajo cuando, más allá de la existencia del padecimiento comprobado por un certificado médico que fue acompañado y reconocido por el profesional que lo suscribiera, aquel no dio aviso al empleador de su enfermedad - art. 209 de la Ley de Contrato de Trabajo-, dándole la posibilidad a éste de ejercer la facultad que le otorga el art. 210 del mismo ordenamiento). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/36352/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 19/04/2012.- Pared, Víctor Andrés c/ Organización Coordinadora Argentina SRL s/ despido** (Resulta intempestiva, injustificada y contraria a lo dispuesto por el art. 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, la actitud del dependiente de colocarse en situación de despido luego de la comunicación en la cual la empleadora lo instaba a presentarse a una

revisación médica con los exámenes que tuviera en su poder, pues, ésta no estaba anoticiada que el actor tenía el alta médica y resulta llamativo que cuatro meses después de la supuesta alta el trabajador denunciara una negativa de tareas con la consecuente deuda salarial).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/15026/2012).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 17/05/2000.- Cappai, Isidoro V. c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Juan Bautista Alberdi 232/34/36** (Es eficaz la comunicación dirigida al domicilio del trabajador como intimación previa al despido aun cuando éste estuviera ausente -en el caso, por haberse accidentado durante su período de vacaciones-, si no lo notificó directa y fehacientemente acerca del lugar en donde se encontraba, pues resultó imposible al empleador controlar y verificar el estado y posibilidad del operario, así como también volver a intimarlo para retomar tareas).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1903/2000).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 11/06/1999.- Silva, José V. c/ S.A. Organización Coordinadora Argentina** (Un aviso tardío de la enfermedad sólo derivaría la pérdida del salario, pero de ningún modo la norma dispone la inoponibilidad al principal del impedimento justificado).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30000189).

Carga de familia

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 13/12/2022.- Volpe, María Ana Luisa c/ Bersa S.A. s/ despido** (El esposo de la actora constituía una carga de familia a los fines de lo dispuesto por el art. 208 de la LCT. En consecuencia, es evidente que cumplía las exigencias legales para gozar de una licencia por enfermedad inculpable por doce meses, razón por la cual la decisión de la empleadora de dejar de abonar los salarios por enfermedad e insistir en la finalización de la licencia remunerada y vigencia del período de reserva de puesto, contemplado en el art. 211 de la LCT, pese las intimaciones practicadas por la trabajadora, justificó la ruptura del vínculo laboral).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/176885/2022).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 27/03/2015.- Díaz Belisle, María Celeste c/ Over Edenia S.A. s/ despido** (La sentencia que, en una acción por despido, consideró al hijo por nacer de la trabajadora como carga de familia debe confirmarse, pues, por un lado, mientras siga rigiendo el Código de Vélez Sarsfield, el nasciturus es hijo de la madre que lo lleva en el vientre -art. 65, Código Civil- y, por otro, si la ley no distingue entre hijos no nacidos y por nacer, no pueden interpretarse las normas de derecho previsional de modo restrictivo respecto del nacimiento del beneficio social).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/13795/2015).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 12/07/2011.- Castilla, Daniela Fernanda c/ Laboratorios Temis Lostalo S.A. s/ despido** (La circunstancia de que el cónyuge trabajase o tuviese sus propios ingresos no obsta a que se lo considere a los fines previstos por el art. 208 de la LCT, puesto que -además de lo expuesto respecto de la Ley de Obras Sociales- resulta acreedor a potenciales derechos alimentarios, tal como lo prevé el art. 98 de la Ley de Matrimonio Civil).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/44411/2011).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 31/07/2009.- Rivera, María F. c/ Global Center S.A** (El concepto de carga de familia comprende también a quienes de algún modo dependan para su subsistencia de los ingresos de aquellas personas que trabajan y con las que comparte su remuneración).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70054775).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 10/06/2009.- Godoy, Rosa Ester c/ Instituto Libre de Enseñanza I.L.S.E.** (El concepto de carga de familia a la que se refiere el art. 208 LCT debe ser entendido con un criterio realista y amplio, pero aun cuando se partiera desde una perspectiva más restrictiva, no cabe duda que aquél comprende al grupo familiar primario, el cual está constituido por los hijos y el/la cónyuge del trabajador, de acuerdo al art. 9 inc. a de la Ley 23660).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70056470).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 16/02/2005.- Amaro Belki, Janet c/ Centralab S.A. y otro** (Debe revocarse la sentencia en la que se resolvió que la trabajadora embarazada de alto riesgo carecía de derecho a percibir la duplicación del período de licencia paga por enfermedad inculpable, ya que limitar el beneficio establecido en el art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo sólo a quien percibe la asignación familiar, constituye una interpretación no ajustada a las circunstancias específicas del caso, ni a la naturaleza de la norma).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/3267/2005).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 24/09/2004.- Martín, Graciela c/ Ibope Opinión Pública Servicios y Mercados S.A. y otro s/ despido** (La trabajadora tenía derecho a la extensión del período de licencia paga por enfermedad en los términos del art. 208 de la LCT, a pesar de que figuraba en los registros como divorciada y no percibía asignaciones familiares, pues ello no lleva necesariamente a concluir que tampoco poseía cargas de familia).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/13996/2004).

Compatibilidad con otros beneficios más favorables

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 22/08/2001.- Leone, Silvia G. c/ Aerolíneas Argentinas S.A.** (La indemnización del art. 212 LCT. no es incompatible con el goce de una licencia por enfermedad mayor que la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo o con la existencia de un seguro de vida o de cualquier otro beneficio, a no ser que se hubiera pactado otro más favorable al trabajador, destinado a absorber la asignación del art. 212, tal como lo autoriza el art. 6 Ley 14250).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30001698).

Cómputo de la antigüedad

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 28/02/2011.- Bertazzoli María Gabriela c/ Superintendencia de Riesgos del Trabajo s/ despido** (A los efectos de la antigüedad deben considerarse 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 periodos perciba o no remuneración, lo que incluye los periodos de ausencia por accidente o enfermedad inculpable y el año de reserva del puesto -art. 208 y 211 LCT-).
(eIDial.com - AL35F1).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 27/03/2008.- Lojko, Francisco c/ Monarfil S.A.** (El lapso de licencia del art. 211 LCT es computable a los fines de establecer la antigüedad en el empleo. No existe una disposición legal o convencional que establezca el derecho del trabajador a gozar de una licencia adicional una vez vencido el lapso previsto en el art. 211 LCT, por lo que los períodos posteriores a la finalización de ese lapso no resultan computables a los fines de la antigüedad).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 35022087).

Delegado gremial

- **Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, 20/07/2011.- Fernández, Carlos Alberto Julio c/ I.M.A.I. S.A. y/o quien resulte empleador y/o prop. y/o resp. s/ laboral** (Estando reconocido que el trabajador revestía la condición de delegado gremial, resulta arbitraria la sentencia que en el juicio por cobro de indemnizaciones por despido incausado, consideró cuestiones relacionadas con la legitimidad de la decisión del empleador de romper el contrato en el marco de los arts. 212 y 247 de la LCT, en tanto dicha determinación fue adoptada sin cumplir con el procedimiento de exclusión previsto en el art. 52 de la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, al que debería haber acudido con carácter previo a la adopción de cualquier resolución que involucraba el vínculo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/42532/2011).

Despido directo e indirecto. Causas

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 13/08/2025.- Burgos, Emiliano Nicolás c/ Banco Cooperativo Credicoop LTDO. s/ despido** (La demanda de un trabajador por despido indirecto debe ser rechazada, pues la decisión de considerarse despedido, por la exigencia del empleador de reincorporarse a trabajar pese a contar con licencia médica, constituyó una conducta apresurada y no ajustada a derecho, dado que el trabajador debió intimar previamente a la empresa, haciendo valer la postura de su médico tratante, para privar a la demandada de la oportunidad de rever su posición y permitir la continuación de la relación laboral, no configurándose incumplimientos que lesionen irreparablemente las bases del negocio).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/89140/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 23/06/2025.- Puig, Miguel Ángel c/ Roca Argentina S.A. s/ despido** (La ruptura de la relación laboral por parte de la empleadora, invocando su cese automático tras el transcurso de un año de licencia médica, resulta contraria a los principios de conservación de la relación de trabajo, colaboración, solidaridad y buena fe establecidos en la LCT. El actor solicitó la dación de tareas invocando la existencia de un alta parcial y puso a disposición de la empresa certificaciones médicas, ésta estaba legitimada para efectuar control médico -art. 210 LCT- y, en su caso, otorgar tareas o negarlas, pero no para romper la relación de trabajo invocando su cese automático por el transcurso de un año).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/98511/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 23/05/2025.- González, Hugo Guillermo c/ Instituto Nacional de Tecnología Industrial Centros de Investigación s/ despido** (La demanda de despido sin causa del trabajador debe admitirse y se confirma el rechazo del despido justificado, pues la empleadora no demostró la injuria invocada, es decir, que el trabajador haya concurrido al espectáculo mientras gozaba de licencia médica, máxime si el reposo absoluto indicado se refería a su actividad laboral y se le aconsejó realizar actividades recreativas).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/75556/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 27/03/2025.- Teri, Natalia Sabina c/ Galeno Argentina S.A. s/ despido** (La demanda por despido debe ser admitida, pues la empleadora despidió al trabajador por abandono de trabajo, invocando un alta médica de su prestador de salud ocupacional, a pesar de que el trabajador había rechazado dicho alta y comunicado una licencia psiquiátrica de su médico particular; por ello, no se configura la causal de abandono de trabajo, ya que las ausencias no fueron injustificadas ni existió voluntad de abandonar el empleo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/29074/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 07/10/2024.- Robledo, Sabrina Jacqueline c/ Floor Clean S.A. s/ despido** (Si bien la trabajadora presentó un certificado médico que no había sido autenticado, la circunstancia de que la misma venía sufriendo, hasta ese momento, reiterados problemas salud -todos debidamente acreditados; lo que llega firme a esta Alzada-, no permitiría concluir que, una ausencia de 72 horas por un estado gripal pueda haber tornado imposible la continuidad de la relación laboral, en los términos del art. 242 de la LCT. La falta de acreditación de la autenticidad de dicho documento, a lo sumo hubiese ameritado una sanción menor, pero nunca el despido).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/143160/2024).
- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 07/08/2013.- B., R. A. c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido** (La decisión del juzgador de rechazar parcialmente la demanda del trabajador en relación a la pretensión fundada en el art. 213 de la LCT, debe ser revocada, el hecho que el empleador le abonara sus haberes por enfermedad correspondientes al mes en que se extinguió la relación laboral lleva a tener por verificado que a esa fecha el accionante se hallaba gozando de la aludida licencia, y, aun cuando el despido haya resultado eficaz como acto rescisorio, el trabajador tendría derecho a percibir los salarios a los que alude la norma).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/71545/2013).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 31/07/2012.- Palacio, Julio Jorge c/ Industrias Químicas Independencia S.A. s/ despido** (Habiéndose acreditado que durante los días de ausencias del trabajador que motivaron el cese del vínculo por decisión de la empleadora en los términos del art. 244 de la LCT, el demandante se encontraba sometido a tratamiento médico por una afección que era plenamente conocida por la empleadora, en virtud de la cual se le había ordenado reposo laboral, deviene injusta la decisión patronal sin siquiera recurrir a las herramientas legales a su alcance para esclarecer cualquier duda al respecto).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/42468/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 17/08/2011.- Biedma, Estela c/ Información y Decisión Consultores S.A. s/ despido** (Es justificada la situación de despido indirecto en la que se colocó un trabajador que estaba gozando de una licencia por enfermedad, frente al silencio del empleador ante su intimación a ser reintegrado a realizar tareas livianas, pues, aun cuando el contratante hubiese tenido en miras otorgarle un plazo de doce meses de licencia paga por verse imposibilitado de brindarle tareas adecuadas, ello no lo eximía de responder la intimación mencionada, constituyendo presunción en su contra el silencio guardado, de conformidad con la carga de explicarse que le impone el art. 57 de la LCT).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/49760/2011).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 09/05/2003.- Banegas, Karina F. c/ Petrolera del Cono Sur S.A.** (Es improcedente por injustificado el despido indirecto dispuesto por un trabajador que gozó de licencia por enfermedad hasta que el empleador lo hizo examinar por un médico que le otorgó el alta médica, intimádoselo en consecuencia para que retomara su labor bajo apercibimiento de tenerlo incurso en abandono del trabajo, ante lo cual se dio por despedido sin siquiera cuestionar el dictamen del galeno).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1567/2003).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 10/08/1961.- Romero, Jesús L. c/ Frigorífico Anglo, S.A.** (No tiene derecho a las indemnizaciones por despido el trabajador que solicita su reintegro al puesto, vencidos los plazos establecidos en el art. 155 del Cód. de Com. -Ley 11.729-).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/60/1961).

Despido discriminatorio

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 30/09/2025.- Oliva, Horacio Daniel c/ Clínica Flores S.A. s/ despido** (La conducta de la demandada provocó una afectación en el trabajador, bastando simplemente con ponerse en la situación del mismo, a quien le otorgan una nueva licencia médica, que comunica a su empleadora e intempestivamente esta decide finalizar el vínculo invocando una causal manifiestamente improcedente, pero resulta que la “causa” era su enfermedad. Por ello propongo, revocar la sentencia en el punto y hacer lugar al daño moral conforme se peticiona en la demanda).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/118777/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 30/05/2025.- Pacheco, Esteban Alejandro c/ Jumbo Retail Argentina S.A. s/ despido** (La demanda del trabajador por despido injustificado y discriminatorio debe admitirse, y elevarse el monto de condena, ya que la empresa despidió al empleado sin justificación mientras este gozaba de licencia médica por trastorno adaptativo mixto, con certificados presentados regularmente y ante la negativa patronal de reconocer su estado de salud, no arbitrando los medios necesarios para verificar su legitimidad y sin acudir a una junta médica oficial o decisión administrativa o judicial que dirima el conflicto).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/68883/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 08/05/2025.- Avigliano, Juan José c/ Petróleo & Servicios S.A. y otros s/ despido** (La demanda del trabajador por despido discriminatorio y reinstalación debe ser rechazada, ya que no se demostró que el despido por abandono de trabajo, invocado por la empresa mientras el trabajador estaba de licencia psiquiátrica, ocultara un acto

discriminatorio por razones de salud, y la comunicación de despido se ajustó a los requisitos formales de la ley).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/54369/2025).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 14/11/2014.- P. G. A. en representación de su hijo menor N. M. P. c/ Intercargo S.A. s/ despido** (Resulta procedente otorgar al trabajador una indemnización por el daño moral derivado de la ruptura del vínculo, ya que el hecho de que el despido haya sido decidido teniendo la empleadora cabal conocimiento de la enfermedad psicológica del accionante y del cuadro de depresión que padecía, constituye un indicio razonable de la discriminación alegada por aquel).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/70783/2014).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 21/08/2013.- S., F. M. c/ Laboratorio Temis Lostaló S.A. s/ indemnización art. 212** (Corresponde otorgar una indemnización por daño moral a un trabajador que fue despedido días después de reintegrarse de una licencia por enfermedad, pues se lo separó de su puesto de trabajo con motivo de lo que para él era otra fuente de pesar, por lo que debe apreciarse la profundidad del menoscabo en todas sus circunstancias en tanto se trata de una discriminación arbitraria).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/57513/2013).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 12/07/2013.- Borelli, Alicia Susana c/ Pabsa S.A. s/ despido** (Debe tenerse por discriminatorio el despido directo del trabajador a quien le fue diagnosticada una enfermedad al estar acreditado el conocimiento del empleador, que el distracto se produjo al poco tiempo de conocerse esa patología, sin que el demandado aportara evidencia objetiva que se produjeran otros despidos de personas que ocupaban un cargo jerárquico similar, para permitir relacionar su repentina decisión extintiva con alguna otra razón que lleve a desvirtuar la finalidad discriminatoria que surge de los indicios antes analizados).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/51286/2013).

Discrepancias médicas

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 29/12/2025.- Gardino, Paula c/ Centro de Ojos San Isidro S.A. y otros s/ despido** (La demanda del trabajador por despido indirecto debe ser admitida y las indemnizaciones correspondientes aumentadas, porque la empleadora no probó la improcedencia de la licencia médica ni pudo cuestionar el diagnóstico del médico del trabajador, ya que sus facultades son sólo de control y, en caso de discrepancia, debería solicitar una junta médica oficial).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/165583/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 06/02/2023.- Molina, Walter Hugo c/ Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia S.A. y otro s/ despido** (La discrepancia de diagnósticos médicos puede derivar en el arbitrio de los medios necesarios para verificar mediante otra consulta el estado de salud del dependiente -cfr. arts. 62 y 63 antes citados- pero en modo alguno habilita al empleador a calificar de injustificadas las inasistencias para así dejar de pagar los salarios, pues es de recordar que si bien el actor debe someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la empresa, este no se encuentra obligado a seguir sus prescripciones, por cuanto tiene la facultad exclusiva de seguir el tratamiento indicado por su médico tratante).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1410/2023).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 01/02/2023.- Brunda Pierobon, Pablo Ezequiel c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. UTE s/ despido** (Ante la discrepancia evidenciada entre la opinión médica brindada por la profesional que trataba al actor y la del servicio médico contratado por la empleadora, por imperativo del principio de buena fe, la parte debió extremar todos los recaudos tendientes a despejar las dudas que dicha situación traía aparejada y procurar la realización de una junta de profesionales para dirimir la cuestión y a fin de comprobar cuál era el real estado de salud del dependiente y si -en definitiva- el trabajador se encontraba en condiciones de reintegrarse a sus labores).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/345/2023).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 02/12/2020.- Molina, Silvia Beatriz c/ Asociación Civil Mater Dei s/ despido** (Si bien se advierte un vacío legal para aquellas situaciones en las que existen opiniones científicas encontradas entre el médico del trabajador y el profesional que efectúa el control en representación del empleador, lo cierto es que en las particulares circunstancias de la causa y en el marco de los principios de buena fe, colaboración y solidaridad -arts. 62 y 63 de la LCT-, así como de continuidad de la relación laboral -art. 10 de la LCT-, debe concluirse que la empleadora arbitró las medidas tendientes a mantener la continuidad del vínculo quedando acreditado que la trabajadora no se encontraba en condiciones de reintegrarse a sus tareas cuando su médico tratante le concedió el alta laboral, por lo que la decisión de la demandada de colocarla en situación de reserva del puesto resultó ajustada a derecho).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/46085/2019).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 18/07/2019.- Lovera, Luis Fidel c/ Prosegur Seguridad SA s/ despido** (La situación de despido indirecto en la que se colocó el trabajador es ajustada a derecho, pues ante la eventual discrepancia entre los criterios médicos del subordinado y de la patronal acerca de su diagnóstico y/o de la aptitud de aquél para retomar tareas, debía el empleador –por hallarse en mejores condiciones que su contraparte– procurar una adecuada solución para dirimir la real situación de salud de su dependiente).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/25545/2019).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 05/02/2015.- Galagovsky, Guillermo Adrián c/ Kasdorf S.A. s/ despido** (Frente a la discordancia entre los pareceres del médico que envió la apelante y el facultativo que confeccionó el certificado al que aludió el trabajador en el intercambio telegráfico y presentó a fin de justificar sus inasistencias, antes de decidir la ruptura debió haber requerido al menos un diagnóstico que le permitiera arribar al convencimiento necesario, de conformidad con la obligación que se le impone en los arts. 62 y 63 de la LCT de obrar en el marco del contrato de trabajo con buena fe y criterios de colaboración y solidaridad, apuntando a la continuidad del vínculo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/3864/2015).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 21/12/2012.- Manolio Jorge Ricardo c/ El Cóndor Empresa de Transportes SA y otro s/ accidente- acción civil** (Si bien, no existe una norma legal o convencional que disponga expresamente la obligación de la empleadora de convocar a una Junta Médica, en caso de discrepancia entre los certificados médicos aportados por el trabajador y en el control médico efectuado por la empleadora, de acuerdo a la facultad prevista por el art. 210 de la LCT, lo cierto y concreto es que, el art. 62 de la LCT prevé que, “las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulte expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad. Por otra parte, de conformidad con el art. 63 de la mencionada norma legal las partes también están obligadas a obrar de buena fe).
(elDial.com - AA7D4B).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 31/05/2011.- Portela, Patricia Inés c/ Liga Israelita Argentina de Prevención Diagnóstico y Tratamiento de la Salud Familiar y Comunitaria s/ despido** (Si bien no existe un método arbitral o jurisdiccional que resuelva discrepancias entre el médico de cabecera del trabajador y el de control empresario, en principio, es razonable privilegiar la opinión del primero de ellos, ya que es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/25571/2011).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 17/05/2011.- Farías, Carlos Ramón c/ Argenova S.A. s/ despido** (Frente a la comunicación de continuación de la enfermedad que el trabajador cursó al empleador, en caso de existir discrepancia sobre la capacidad de aquel para reintegrarse al puesto de trabajo, el empleador debió agotar las medidas tendientes a mantener la continuidad del

vínculo, actuando de modo tal que dejara en claro que su conducta no estaba dirigida a eludir el cumplimiento de la obligación de pagar el salario por enfermedad hasta la obtención del alta).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/19852/2011).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 18/04/2011.- González, Carlos A. c/ Dota S.** (Dado que no existe un método arbitral o jurisdiccional que resuelva las discrepancias entre el médico de cabecera del trabajador y el de control empresario resulta, en principio, razonable privilegiar la opinión del primero de ellos, que es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 40060462).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 30/10/2009.- Peralta, Marcos Eugenio c/ Fischetti y Cía. S.R.L.** (Resulta justificado el despido indirecto decidido en virtud de la falta de pago de salarios fundada en la presunta existencia de inasistencias injustificadas si, el trabajador presentó un certificado médico a fin de justificar las mismas pues, ante la discrepancia entre el médico del trabajador y el galeno designado por el empleador respecto a si la patología del actor le impedía regresar al trabajo, se impone la realización de una tercera consulta por otro especialista, en lugar de acudir a la instancia judicial por cuanto, no puede hacerse recaer sobre el actor las consecuencias que la sustanciación de la acción judicial instada por el demandado podría acarrearle).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/50190/2009).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 22/08/2008.- Farías, Héctor F. c/ Coto C.I.C.S.A.** (No existe un método arbitral o jurisdiccional que resuelva las discrepancias entre el médico de cabecera del trabajador y el de control empresario -la Ley 21297 eliminó el sistema establecido en el texto original de la Ley de Contrato de Trabajo por lo que, en principio, es razonable privilegiar la opinión del primero de ellos, que es el profesional a cargo del tratamiento y, por ello, el mejor conocedor del estado y aptitud del trabajador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70047829).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 17/09/2003.- Barbé, José M. c/ Metrovías S.A.** (Frente a la discrepancia entre dos criterios médicos y la ausencia de organismos oficiales donde dirimir la cuestión, es el empleador quien debe arbitrar una prudente solución para determinar la real situación de su empleado. Incumbe al empleador la carga de probar la falta de puestos con tareas adecuadas para el trabajador parcialmente incapacitado).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 20040111).

Facultad de control

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 30/05/2025.- Fitz Maurice, Matías Damián c/ Rapi Estant S.A. s/ despido** (La demanda del trabajador por despido injustificado debe admitirse, pues si bien el empleador invocó la presentación de un certificado médico posdatado, esta circunstancia no justificaba la decisión, ya que el trabajador se encontraba de licencia por una enfermedad no cuestionada, y el empleador no acreditó que el certificado fuera apócrifo ni que la situación tornara imposible la continuación del vínculo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/68927/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 02/11/2023.- Cáceres, Rosana Carina c/ Banco Hipotecario S.A. s/ despido** (De este modo cabe memorar que el art. 210 de la LCT establece que “el trabajador está obligado a someterse al control que se efectuó por el facultativo designado por el empleador” y en el caso concreto, la circunstancia apuntada por la quejosa respecto de que el empleador carece de facultad para someter a la trabajadora a una junta médica, no enerva lo expuesto toda vez que, tal como lo señalara la sentenciante de grado, “la junta médica coordinada por la firma, para dirimir el conflicto de opiniones médicas fue en torno a la continuidad o no de la licencia por enfermedad de la que gozaba la actora en ese momento”. En este punto, la doctrina especializada es coincidente en concluir que “La facultad que se acuerda al empleador a través de sus médicos implica que el profesional

debe poder revisar al enfermo para poder formar su propio juicio acerca de la existencia de la enfermedad”).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/144717/2023).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 22/08/2023.- Lanzillotta, Maximiliano Gastón c/ Medifarm S.A. s/ despido** (Resulta ajustada a derecho la decisión de la empleadora de despedir al trabajador pues entre el inicio de la licencia por motivos psiquiátricos y el distracto transcurrieron casi tres meses, lapso durante el cual intentó hacer efectiva su facultad de control y lo emplazó a retomar sus tareas y tomando en consideración que el trabajador no asistió al control médico por hallarse fuera del país con motivo de un viaje para ver un partido del equipo de fútbol del cual es hincha, pese a que resultaba su obligación someterse al mismo (art. 210 de la L.C.T.) y sin que se hubiera demostrado que dicho viaje tuviera finalidad terapéutica alguna, la empleadora contó con razones suficientes para considerar que aquél faltó al deber de buena fe impuesto por el art. 63 de la LCT, lo cual generó una pérdida de confianza que tornó justificada y ajustada a derecho la medida rescisoria).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/116918/2023).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 31/03/2023.- Sánchez, Romina Gabriela c/ Silvana Industrial, Comercial y Financiera S.A. s/ despido** (Encontrándose controvertida la pertinencia de la licencia médica notificada por la trabajadora, la patronal debió haber agotado los recursos a su alcance en miras de constatar su estado de salud en forma previa a proceder a efectuar descuentos sobre su salario. Obrar que no se encuentra acreditado antes ni durante la tramitación de la presente causa, en la que la demandada omitió producir prueba en apoyo de su tesis negacionista).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/38727/2023).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 15/02/2023.- Crevani, María Sol c/ Coto Centro Integral de Comercialización S.A. s/ despido** (La empresa abdicó de la facultad de control de la enfermedad y simplemente decidió el despido sin causa. Ello justamente es lo que determina el carácter arbitrario del mismo, siendo irrelevante a dichos efectos demostrar la existencia o no de enfermedad, a excepción de la operatividad de la norma del art. 213 y en función de la prueba producida).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/5906/2023).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 23/10/2019.- Romero Cano, María Luz c/ Citytech S.A. y otro s/ despido** (Si la empleadora considera que no puede ejercer el control establecido en el art. 210 de la Ley 20.744 por la propia culpa del trabajador, la patronal debe intimar fehacientemente a que se reincorpore a prestar servicios o fijar medidas disciplinarias que estime correspondientes).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/38111/2019).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 15/07/2019.- González, Esteban Rafael c/ Aerolíneas Argentinas S.A. s/ despido** (La situación de despido en la que se colocó el trabajador, oficial especializado de una aerolínea, es ajustada a derecho, si la empleadora no le abonó salarios correspondientes a días de ausencia por licencia cuando existía una discrepancia sobre la fecha de su alta entre su médico personal y el médico laboral, sin haber ejercido el control facultativo que le confería el art. 210 de LCT).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/23371/2019).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 13/07/2017.- Dizeo, Alejandro F. c/ Modo S.A.T.A. y otro s/ despido** (El despido dispuesto por el empleador resulta injustificado, toda vez habiéndose acreditado la existencia real de la enfermedad del trabajador ésta actúa como causa de justificación para no prestar servicios y si bien el médico laboral entendió que se encontraba apto para realizar tareas laborales, en discrepancia con el médico tratante del actor que extendió el período de licencia, debe considerarse que el art. 210 RCT no obliga al trabajador a seguir los consejos y opiniones médicas de los facultativos del empleador cuando se contraponen con los dictámenes de sus médicos tratantes, ya que la norma faculta al empleador a ejercer el control de la enfermedad pero, ello no importa la posibilidad de imponer el criterio médico de sus contratados, si se demuestra la existencia de la dolencia o enfermedad y ella es comunicada al empleador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/53676/2017).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 28/05/2014.- O. E. L. c/ B. S. A. s/ despido** (En modo alguno puede interpretarse que la norma del art. 210 RCT obliga al trabajador a seguir los consejos y opiniones de los facultativos del empleador cuando estos se contraponen a los consejos y opiniones de sus propios facultativos, ya que la norma faculta al empleador a ejercer el control de la enfermedad a través de sus facultativos pero, en modo alguno, importa la posibilidad de imponer el criterio médico de sus dependientes o contratados, por ello, si se demuestra la existencia real de la dolencia y ella fue comunicada al empleador no puede considerarse que el trabajador dio pábulo para ser considerado en situación de abandono de trabajo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/33479/2014).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 16/04/2013.- B. C., M. V. c/ A. R. & A. S.A. y otro** (El despido dispuesto por la empleadora deviene injustificado si existían motivos razonables y fundados para que el trabajador no asistiera al control que efectuaría la empresa de medicina laboral, en tanto su afección psicológica le impedía que se ausentara de su domicilio).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/14649/2013).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 27/09/2012.- Santos Ledesma, Celso Eliseo c/ Casino Buenos Aires S.A. s/ despido** (El trabajador carece de derecho a cobrar los salarios correspondientes al período de su licencia por enfermedad -art. 103, LCT- cuando omitió cumplir de manera diligente con su deber de buen trabajador al no haber prestado servicios desde el alta médica ni puesto a disposición su fuerza de trabajo y, asimismo, haberse negado a la realización del control médico por el empleador -art. 210, LCT-).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/53246/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 23/12/2011.- Russo, Bárbara c/ Chaparro Lazo Abraham Amable s/ despido** (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).
(elDial.com - AL3B71).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 30/09/2009.- Cantarutti, Natalia Carina c/ Coto C.I.C.S.A. s/ despido** (El art. 210 LCT establece que el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador y opino que dicho control es al solo fin de establecer si las ausencias están justificadas, y no como requisito para producir el reingreso al puesto de trabajo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/38862/2009).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 12/03/2009.- Romero Caamaño, Américo J. c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -PAMI-** (El aviso al empleador está impuesto por el art. 209 LCT, como un requisito para la percepción del salario de enfermedad, y ello está justificado en tanto su conocimiento por el empleador es presupuesto indispensable para que pueda ejercer su derecho de control previsto en el art. 210 del citado cuerpo normativo. Ahora bien, dicho control no fue ejercido en el caso en análisis, omisión que -estimo- no puede válidamente acarrear consecuencias negativas para el trabajador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70051830).
- **Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 22/12/2008.- Berra, Carlos Omar c/ Segovia, Miguel Ángel y otro** (Si bien el primero de estos preceptos sólo le impone al trabajador la obligación de avisar su enfermedad, dicha comunicación tiene también la finalidad de posibilitar el respectivo control por parte del principal, que es quien en definitiva tiene el deber de pagar los salarios, existiendo una correlación entre el requisito del aviso y su verificación por parte del empleador, sin que la ley obligue a una forma determinada para efectuar el control del trabajador enfermo, ya que constituye

una facultad del patrono que éste puede o no ejercer y efectivizarla -en su caso- con el requerimiento al dependiente a presentar certificado médico).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/28833/2008).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 28/11/2000.- Rodríguez, Rosa I. c/ Ajuza S.A.** (El empleador que recibe el aviso de enfermedad del trabajador es libre de utilizar o no la facultad de verificar su estado. Si este derecho no se ejerce, obviamente, perdería la posibilidad de cuestionar exitosamente la aptitud física del trabajador, en tanto no estará en condiciones de aportar una opinión profesional para controvertir la imposibilidad que invocara su dependiente). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30000704).
- **Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 10/12/1991.- Otero, Hipólito c/ Attika S.A.** (La ley no obliga a una forma determinada para efectuar el control del trabajador enfermo, ya que constituye una facultad del patrono que puede o no ejercer y efectivizarla -en su caso- con el requerimiento al dependiente a presentar certificado médico). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/348/1991).

Fecha de inicio de licencia

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 05/12/2025.- Braslavsky, Patricia Alejandra c/ Integral Safety S.A. y otros s/ despido** (La demanda de despido indirecto debe admitirse porque el empleador no aclaró la fecha de inicio de la licencia por enfermedad del trabajador, omisión que constituyó injuria suficiente al impedir juzgar adecuadamente la configuración de la posición de cada parte, más aún ante la insistencia del trabajador de continuar con licencia por enfermedad). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/154667/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 26/10/2004.- Peralta, Leonardo J. c/ B. Roggio e Hijos S.A. y otros** (La vigencia de la licencia por enfermedad sólo comienza cuando el trabajador o su esfera cercana cumplen los requisitos establecidos en los arts. 209 y 210 de la LCT, tales como informar tal situación al empleador, entregar o poner a su disposición los certificados médicos pertinentes y sujetarse a los controles de salud que el mismo establezca). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/4356/2004).

Incapacidad absoluta

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 14/11/2024.- Rivas, Soledad c/ Coppel S.A. s/ despido** (El despido de la trabajadora fue injustificado, dado que la empleadora no produjo prueba alguna que acredite las circunstancias fácticas por las cuales le negó a la actora la dación de tareas que le reclamaba. Máxime cuando la propia empresa reconoce que la contraria le entregó todos los certificados médicos pertinentes y si, todavía tenía dudas en cuanto a si la reclamante estaba o no en condiciones de reintegrarse vencido el plazo del art. 211 LCT por presentar una enfermedad que derivara de una incapacidad absoluta, bien pudo solicitar una junta médica o atenerse a lo dispuesto por el art. 212 cuarto párrafo de la LCT y abonarle la indemnización expresada en el art. 245). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/173757/2024).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 28/09/2012.- Mendoza, Delia Aida c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) s/ indemnización art. 212** (El carácter crónico de la enfermedad de la actora -en el caso padece esquizofrenia en remisión parcial-, en modo alguno, permite exceptuarla del pago de la reparación prevista por el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT, pues si el trabajador se incapacita en forma absoluta durante la relación laboral, éste adquiere el derecho a la indemnización, no pudiendo ese derecho verse afectado por los actos disolutorios posteriores a la aparición de la minusvalía, como la renuncia o el despido). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/53290/2012).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 30/09/2011.- Montero, Mariano Nicolás c/ Telefónica de Argentina SA y otro s/ despido** (Si bien el informe médico arrojó una incapacidad del 3% del aparato locomotor debido a una limitación parcial de la movilidad del tobillo derecho del actor, dicho porcentaje no constituye una incapacidad absoluta que habilitaría la aplicación al caso de lo dispuesto en el art. 212 4° párrafo. Tampoco resulta un argumento de relevancia la concesión de la jubilación por invalidez por parte de la ANSES, puesto que estamos en presencia de instituciones distintas, reguladas por sistemas legales diversos. El empleador no tiene posibilidad de ser parte del expediente previsional, careciendo de esta forma de la garantía de bilateralidad que integra el derecho de defensa -art. 18 CN-).
(elDial.com - AL3A8A).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 31/05/2011.- Carmona, Daniel A. c/ Consorcio de Propietarios del Edificio Andrés Pacheco de Melo 2541/2543/2545** (La incapacidad absoluta y permanente a la que se refiere el art. 212 es la incapacidad que, por su magnitud, no le permite al trabajador realizar las mismas tareas que ejecutaba y por las que fue contratado ni ninguna otra en la empresa, sin que deba tratarse de una incapacidad equiparable a la invalidez de la ley previsional, es decir, que obste a la realización de toda tarea en el mercado de trabajo. Si bien el art. 212, párr. 4, LCT no establece un grado concreto de minusvalía a los fines de determinar la existencia de una incapacidad absoluta, dicha valoración debe efectuarse en consideración a las concretas circunstancias personales del trabajador y a la posibilidad de desempeñar su actividad habitual o sustituir a ésta por otra compatible con sus aptitudes profesionales).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 1/1916).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 27/12/2005.- Gaona, Pablo c/ Cobas de Prop. Edif. Montevideo 770 y otros s/ accidente** (Si bien en el caso el actor reclamó tareas livianas, el consorcio respondió disolviendo el contrato por carecer de las mismas, abonándole la indemnización prevista en el art. 247 LCT, lo cierto es que la demandada no ignoraba que la incapacidad que aquejaba al trabajador era total y absoluta para sus tareas, toda vez que un año antes había sufrido la amputación de su pierna izquierda. En consecuencia, en atención al principio de buena fe contractual y los antecedentes del caso correspondería se le abonara al accionante la diferencia indemnizatoria solicitada en base al art. 212 4° párrafo).
(elDial.com - AL2C1E).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 10/03/2004.- Escande, Luis c/ Oriente I S.R.L.** (Es procedente el resarcimiento del art. 212, 4° párr., de la LCT pretendido por el trabajador aunque no haya notificado al empleador sobre la existencia de su incapacidad absoluta, pues no existe norma alguna que obligue a aquél a dar tal aviso antes de la extinción del vínculo ni se advierte en la normativa laboral ningún procedimiento reglado que determine una comunicación anterior al distracto a fin de permitir el control médico patronal, o que el tiempo transcurrido -en el caso, un año y dos meses- desde el cese de la relación y la citada comunicación pueda obstar al acogimiento de la pretensión indemnizatoria prevista en la norma aludida).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1013/2004).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 24/02/2004.- Pedreira, Néstor E. c/ Transportes José Beraldi S.A.** (Es procedente la indemnización por incapacidad absoluta y definitiva del art. 212, 4° párr. de la LCT pretendida por el trabajador, aun cuando dicha incapacidad aparezca durante el preaviso dado por jubilación de acuerdo al art. 252 de la normativa referenciada, toda vez que aquélla produjo la suspensión del curso del preaviso y fue la causa de la extinción del vínculo laboral).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/485/2004).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 01/04/2003.- Millares, Francisca A. c/ Dib Hnos. S.A.** (Si bien el párr. 4° art. 212 LCT. no establece un grado concreto de minusvalía a los fines de determinar la existencia de una incapacidad absoluta, dicha valoración debe efectuarse en consideración a las concretas circunstancias personales del trabajador y a la posibilidad de desempeñar su actividad habitual o sustituir a ésta por otra compatible con sus actitudes profesionales).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30012527).

- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 20/12/2000.- Suárez, Manuel R. c/ Sociedad Mixta Siderurgia Argentina** (La total minusvalía del dependiente -art. 212 , párr. 4º, LCT.- es una causal que habilita la desvinculación contractual que no opera por sí misma: es preciso que una de las partes del contrato exteriorice su voluntad de poner fin al vínculo existente entre ambas, siendo indiferente la causal invocada para la disolución porque ésta no se produce sino por imposibilidad de su subsistencia. Va de suyo que, incapacitado totalmente el trabajador para desempeñar cualquier tipo de labores a la época de la extinción del vínculo, la causal invocada en esa oportunidad para disolver el contrato resulta indiferente, ya se funde en despido directo, indirecto o renuncia del dependiente, -habría que agregar, en el caso por mutuo acuerdo-, porque su rescisión no se produce sino por imposibilidad del cumplimiento de su objeto).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70016447).
- **Corte Suprema de Justicia de la provincia de Tucumán, sala laboral y contencioso administrativa, 28/07/1999.- Rufino, Teresa S. c/ Sanatorio Modelo S.A.** (El presupuesto de hecho ineludible de la incapacidad absoluta -en los términos del art. 212, párrafo 4º de la Ley 20.744- 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; imposibilidad que debe haberse manifestado, además, durante la vigencia del vínculo laboral).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/157/1999).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 31/10/1997.- Montenegro, Rafael B. c/ Ferrocarriles Argentinos** (El carácter absoluto de la incapacidad que prevé el párr. 4º del art. 212 LCT., debe valorarse en relación con las tareas que el trabajador desempeñaba y también con otras distintas -dentro o fuera de la empresa- que el mismo trabajador pueda cumplir tomando en cuenta sus circunstancias de salud, edad y grado de capacitación genérica, así como sus perspectivas en el mercado de trabajo. El umbral del art. 212 LCT. se parece al previsto en el sistema previsional, que consideraba absoluta una incapacidad superior a 66%).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30000763).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 21/07/1997.- Reynoso, Elma c/ Establecimiento Modelo Terrabusi S.A.** (La espera del vencimiento de reserva del puesto antes de finalizar la relación laboral y requerir el pago de la indemnización, resulta a todas luces innecesaria, toda vez que el derecho a dicho pago nace cuando la incapacidad laborativa absoluta y permanente torna imposible la continuidad del vínculo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30000832).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 30/06/1997.- Carmona, León y otros c/ Centro Gallego de Buenos Aires** (Cuando de la enfermedad del trabajador deriva su incapacidad absoluta, el "servicio" ya no queda simplemente "interrumpido" por dicha enfermedad o accidente, sino que concluye por imposibilidad absoluta y definitiva de seguir prestándolo. Para este caso, entra a jugar la "indemnización" del art. 212 párr. 4ª que resulta jurídicamente incompatible, en su causa fuente, con la obligación de seguir pagando remuneraciones por enfermedad, ante un contrato finiquitado por un hecho ajeno a la voluntad de sus sujetos).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 1/50206).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 13/05/1997.- Spinso, María C. c/ YPF S.A.** (Si la incapacidad absoluta se produce con anterioridad al vencimiento del plazo de conservación del empleo, a partir de dicho momento, el trabajador resulta acreedor a la indemnización prevista por el art. 212 párr. 4º LCT, resultando indiferentes los actos disolutorios posteriores a la aparición de dicha incapacidad).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30010352).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 20/03/1990.- Juárez Guelindo, Benito c/ Cartontécnica, S.R.L.** (El medio adecuado para probar en juicio la incapacidad absoluta en los términos del 4º párr. del art. 212 de la LCT, 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).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/250/1990).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 10/12/1986.- Villagra de Juárez, Eumelia del Carmen c/ Instituto de Previsión Social para el Personal Ferroviario / Plenario n. 254** (Si el contrato estuviere vigente, tiene derecho a la indemnización del art. 212 párr. 4 LCT, el trabajador que se incapacita definitivamente, vencido el plazo del art. 211).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 60000337).
- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 25/05/1985.- Avalos de Frías, Eulogia c/ Robeco, S.A.I.C** (La indemnización por incapacidad absoluta establecida en la Ley 9688 y la prevista por el art. 212, párr. 4° de la LCT tienen distinta naturaleza y responden a objetos diversos).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1175/1985).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 16/10/1952.- Crosta, Juan c/ Fundición y Talleres "La Unión"** (El empleado u obrero que se encuentra absolutamente imposibilitado para reincorporarse a su puesto, cumplido el año después de transcurridos los períodos de 3 y 6 meses consignados en el art. 155 del Cód. de Com. no tiene derecho a percibir la indemnización que prescribe el art. 157, inc. 8° del mismo código).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/16/1952).

Incapacidad e inhabilidad sobreviniente -artículo 254 LCT-

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 03/05/2002.- J., L. S. c/ Expreso Quilmes S.A.** (Es aplicable lo dispuesto en la primera parte del art. 254 de la LCT a los casos de pérdida de habilitación especial contemplado en el segundo supuesto del mismo artículo, cuando tal inhabilitación se origina en enfermedad o disminución psicofísica contraída sin dolo ni culpa grave del mismo trabajador).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/2586/2002).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 08/02/2000.- Tapia, Ciro D. c/ Empresarios Transporte Automotor de Pasajeros S.A.** (No puede considerarse válidamente extinguido el vínculo por inhabilidad sobreviniente, cuando ella se justifica en el mismo hecho impeditivo de prestar servicios que originara la licenciada por enfermedad. La circunstancia de que el actor fuera declarado inepto por la autoridad de contralor y por tanto debiera ser desafectado del servicio como conductor de vehículos de transporte de pasajeros, no implica necesariamente que el mismo deba ser despedido, sino simplemente la imposibilidad de otorgarle tareas como chofer durante cierto período).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 1/54176).

Inconstitucionalidad de la Ley N° 27.802

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 23/04/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa** (Modificar la resolución del 7 de abril de 2026 y otorgar efecto suspensivo al recurso de apelación, deducido por el Estado Nacional, contra la resolución que admitió la medida cautelar solicitada por la Confederación General del Trabajo, de la República Argentina).
(saij.gob.ar; scw.pjn.gov.ar).
- **Juzgado Contencioso Administrativo Federal N° 12, 10/04/2026.- EN - Secretaria de Trabajo Empleo y Seguridad Social c/ y otro s/ inhibitoria** (Hacer lugar a la inhibitoria planteada y declarar la competencia de este Fuero en lo Contencioso Administrativo Federal para entender en los autos; "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa" -Expediente CNT N°10308/2026-, en trámite ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 63).
(saij.gob.ar).

- [Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 63, 30/03/2026.- Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa](#) (Hacer lugar a la medida cautelar innovativa planteada (...) suspendiendo la vigencia de la Ley 27802, en los artículos referidos en los considerandos de esta sentencia. Artículo 44.- Sustituye el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo, incrementa requisitos en la exigencia del aviso por enfermedad o accidente). (saij.gob.ar).

Incrementos indemnizatorios

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 13/05/2004.- Boccolini, René O. c/ Sebamarc S.A. y otro** (La aplicabilidad de la citada norma se encuentra supeditada a los supuestos de despidos en los que el empleador resulta moroso de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233, 245 y 6 y 7 ley 25013. La extinción del vínculo contractual en el caso operó en virtud de lo normado en el art. 212 inc. 4 LCT, y el hecho que deba abonarse una indemnización igual a la contemplada en el art. 245 LCT, no autoriza a hacer una interpretación extensiva del incremento del art. 2 Ley 25323). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70021909).

Liquidación y pago de salarios por enfermedad y/o accidente inculpable

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 28/11/2025.- Barea Cruz, Fernando Matías c/ Farmcity S.A. s/ despido** (La demanda por despido indirecto debe ser admitida, pues la empleadora incurrió en un grave incumplimiento salarial al no abonar la remuneración de julio, agosto y septiembre de 2017 y días de enero de 2018, bajo el argumento de "reserva de puesto" del art. 211 LCT, en períodos en los que correspondía el régimen de licencia paga del art. 208 LCT). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/151313/2025).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 03/12/2024.- Gainza Eurnekian, Ezequiel c/ Helpport S.A. y otro s/ despido** (Aun considerando que existió la licencia médica aludida por el plazo de un año, lo cierto es que el art. 208 de la LCT -de orden público- dispone que la remuneración que debe percibir el trabajador en caso de licencia por enfermedad o accidente inculpable es aquella que percibía al momento de la interrupción de los servicios a causa de estos motivos, con los aumentos que durante ese período fueran acordados, y no pudiendo, en ningún caso, ser dicha remuneración inferior a la que hubiera percibido el trabajador de no haberse producido el impedimento). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/186786/2024).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 02/08/2022.- Martínez, Leonardo Rodrigo c/ Sprayette S.A. s/ despido** (Resulta ajustado a derecho el despido decidido por el trabajador ante la falta de pago del salario correspondiente al mes de octubre de 2013, devengado durante su licencia por enfermedad, ya que la empleadora no acreditó haber hecho efectivo su pago, circunstancia que luce incluso de la información vertida por la perita contadora). (informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/98486/2022).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 15/03/2012.- Mazzella Walter Javier c/ Sobreaguas S.A. y otro s/ accidente - acción civil** (Para que proceda el reclamo de los "salarios por enfermedad" el actor debe acreditar que en el momento del despido se encontraba en la situación prevista en el art. 213 LCT, es decir que haya operado durante el plazo de licencia paga por enfermedades inculpables, circunstancia que no se encuentra demostrada en autos, ya que de los propios términos del actor se desprende que se encontraba trabajando al momento del distracto). (elDial.com - AL3C63).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 29/04/2011.- Cárdenas, María Fernanda c/ Proyecto Profesional Recursos Humanos S.A. y otro s/ despido** (La demandada, anoticiada del infortunio sufrido por el actor y del vencimiento del plazo de provisionalidad, debió cumplir con los deberes que le impone la ley laboral, en cuanto se encontraba a su cargo tomar las medidas necesarias para

conocer la nueva capacidad del actor y otorgarle tareas acordes a las mismas, pero en cambio, en el marco del conflicto suscitado con el actor y sabiendo que había sufrido un infortunio laboral y que no estaba percibiendo su remuneración, incumplió con el pago de salarios y se limitó en forma tardía a manifestar que había dispuesto la reserva del puesto de trabajo de acuerdo al art. 211 de la LCT, en un accionar que resulta violatorio de las obligaciones dispuestas en los arts. 78, 103 y 212 de dicha ley, así como contrario al principio de buena fe, lo que justifica la decisión rupturista adoptada por el dependiente así como la condena a abonar los salarios adeudados).
(elDial.com - [AL36B0](#)).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 23/03/2006.- Aidar, Miguel C. c/ Capillitas S.A.** (Es procedente el reclamo de "salarios caídos" desde la fecha de la alta médica hasta el distracto, toda vez que la actitud asumida por la empleadora al negar tareas al dependiente luego de su licencia por enfermedad, resultó injustificada, pues, en virtud de las probanzas de la causa aquel se encontraba en condiciones de trabajar).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/703/2006](#)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III 07/12/2005.- Heredia, Mónica Inés c/ Clean Master S.A. y otro s/ despido** (Pretender que a la trabajadora no le resulte aplicable el Decreto 1273/02, -esto es, la asignación no remunerativa de \$100- por encontrarse en uso de licencia por enfermedad, no se corresponde con lo que la LCT establece en cuanto a los salarios por enfermedad -art. 208 LCT-).
(elDial.com - [AL13F2](#)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 27/02/2004.- Dos Santos, Sandra H. c/ Consolidar A.F.J.P.** (La regla de la equivalencia prevista en el art. 208 de la LCT para determinar la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, a los fines del despido sin causa -promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios- no se aplica sólo al trabajador cuya retribución está integrada por comisiones, sino a todos los casos, más allá de la ubicación del citado precepto dentro del régimen legal, pues el accidente o la enfermedad no deben ser ocasión para disminuir los ingresos normales del trabajador ni para dejarlo al margen de las mejoras que habría adquirido de no haber mediado evento imposibilitante).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/33/2004](#)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 29/02/2000.- Ruiz, Roberto c/ Transporte Automotor La Estrella S.A.** (El art. 213 LCT no prohíbe el despido del trabajador ni establece la nulidad de tal decisión, sólo pone a cargo del principal la obligación de pagar salarios hasta la fecha del alta o el vencimiento de la interrupción).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY 1/55915](#)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 29/10/1997.- Riva, Celia C/ ENTEL s/ diferencias de salarios** (Las propias normas de la LCT expresamente contemplan la liquidación de las formas variables de salarios y otras remuneraciones accesorias a los efectos del cálculo de los salarios por accidentes y enfermedades inculpables -art. 208-. En este marco, no puede invocarse una norma convencional que recorte el concepto de remuneración legal sin colocar a la propia convención fuera del marco legal -art. 6 de la Ley 14250-).
(elDial.com - [AL284](#)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 30/06/1995.- Cura, Juan D. c/ ENTel y otros** (La norma contenida en el art. 208 de la LCT, ampara situaciones en las que el trabajador se ve impedido de trabajar como consecuencia de una enfermedad inculpable estableciendo, con esa finalidad, un mecanismo de liquidación de los salarios a percibir durante la licencia, que contempla la totalidad de los rubros percibidos, incluso los variables -respecto de los cuales prevé un promedio semestral-, de modo de mantener el nivel de la remuneración del trabajador afectado a la época en que operó el impedimento, como si éste no hubiera ocurrido).
(informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/1275/1995](#)).
- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 28/07/1987.- Diffur, Norberto L. c/ Dálmene Siderca S.A.** (A los efectos de mantener el principio de indemnidad del resarcimiento previsto

por el art. 212, apart. 4° de la LCT, debe calcularse traduciendo a valores constantes a la fecha de la extinción del vínculo laboral la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida por el trabajador durante el período de licencia paga establecido por el art. 208 de la citada ley, pues en épocas de alta inflación la aplicación estricta de lo dispuesto en el art. 245 de la misma ley transgrediría el principio enunciado).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/955/1987).

Naturaleza indemnizatoria del artículo 212 LCT

● **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 22/06/2012.- Rolon, José Rubén c/ Antonio Expósito S.A. s/ indemnización art. 212** (El art. 212 de la LCT no establece que la incapacidad que sufre el trabajador deba guardar relación causal o concausal con las tareas que venía desempeñando, ni pretende castigar al empleador por incumplimiento alguno de sus obligaciones, sino que determina una compensación al trabajador por la incapacidad que éste haya sufrido y le impida continuar con su incorporación genérica al mercado de trabajo).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/32150/2012).

● **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 12/05/2003.- Pérez, Rubén J. c/ Secretaría de Prensa y Difusión de la Presidencia de la Nación** (Cualquiera sea la naturaleza de la indemnización del art. 212 LCT y las diferencias que en ese plano presente con la del art. 245 LCT, en ambos casos la fuente del deber de indemnizar es el hecho de la extinción del contrato de trabajo, cuyas consecuencias se agotaron con el pago de la derivada de la norma citada en último término).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30010263).

● **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 24/09/2001.- Burlato, Salvador c/ A.B.B. Medidores S.A.** (El artículo 212, 4° párrafo, de la ley de contrato de trabajo no fija una indemnización por despido ni establece la necesidad de que la minoración que presente el trabajador guarde relación causal y/o concausal con las tareas que venía desempeñado, ni pretende castigar al empleador por incumplimiento alguno de sus obligaciones, sólo determina una compensación al trabajador por la incapacidad que éste haya sufrido y que afecta su incorporación genérica al mercado de trabajo).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/966/2001).

Otorgamiento de tareas acordes o livianas

● **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 28/08/2025.- Tello, Pamela Salome c/ Operadora de Estaciones de Servicio S.A. s/ despido** (Una de las principales obligaciones del empleador es dar ocupación -art. 78 LCT- y si el trabajador se encontraba en condiciones de reincorporarse, la empleadora debía darle tareas compatibles con su estado de salud; en el mismo sentido, si se encontraba imposibilitada al respecto, -invocando razones de buena fe y la mejor protección del dependiente- eximirse de hacerlo; máxime que la trabajadora se encontraba en el período de conservación del puesto -art. 211 LCT- lo que implicaba el no pago de la remuneración).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/101149/2025).

● **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 30/10/2017.- Albasetti, Alejandro L. c/ Coca Cola Femsa de Buenos Aires SA s/ despido** (La empleadora no tuvo una conducta colaborativa y diligente, acorde a las circunstancias, consistente en la adopción de medidas tendientes a reorganizar el trabajo, haciendo uso de las facultades que le otorga el art. 65 LCT, destinadas a conservar el contrato de trabajo y evitar que el trabajador afectado por una contingencia social –en principio inimputable a las partes- perdiera su empleo, máxime teniendo en cuenta que rige en la materia el principio de continuidad de la relación de trabajo, aun cuando el vínculo no pueda continuar en las mismas condiciones en que había sido originariamente pactado -arts. 10, 62/63, 79 y ccds LCT-).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/82340/2017).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 15/07/2016.- Burza, Luis Alberto c/ Artes Gráficas Rioplatense SA s/ despido** (Si bien la médica que trataba al actor recomendó que retomara su actividad laboral, lo hizo aclarando que dada la medicación psiquiátrica que ingería, no podía manejar máquinas, por ello resulta reprochable la ausencia de interés por parte de la empleadora, de asignarle tareas adecuadas tal como ordena el art. 212 primer párrafo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/48778/2016).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 13/07/2016.- P. J. Á. c/ Cortes, Eduardo Francisco s/ despido** (Un trabajador que no sabe leer ni escribir se encuentra facultado para realizar múltiples tareas que no requieren de esos conocimientos, por lo tanto, invocar que esa circunstancia es suficiente para negarle tareas livianas luego del alta médica debe rechazarse, máxime cuando la empleadora no detalló cómo estaba organizada la empresa y en qué sectores era requisito saber leer y escribir para desarrollar las tareas).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/47329/2016).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 30/06/2016.- Méndez, Andrés Daniel c/ Taraborelli Automobile S.A. s/ despido** (Es justificada la situación de despido en que se colocó el trabajador ante la negativa a que se le otorgaran tareas más livianas luego de sufrir un infarto, pues su reclamo a que verifiquen su estado de salud como elemento determinante de la necesidad de tareas diferentes, la falta de control patronal, el enrostre de un abandono que no puede ser tal porque hay un reclamo constante, la enfermedad acreditada del actor, generan una concatenación de los hechos vinculados entre sí que conducen a la legitimación del actor de darse por despedido).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/49140/2016).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, 28/05/2014.- Álvarez, Ricardo Ariel c/ Estrellas Satelital S.A. s/ despido** (La obligación prevista en el art. 212 de la LCT es la de asignarle al trabajador otras tareas que pueda ejecutar sin condicionarlo en modo alguno a la existencia de vacantes o a una intensidad determinada del rendimiento económico o a un nivel de estudio requerido, por ello si los testigos reconocieron que existían las tareas referidas, la falta de vacantes en esos puestos no es defensa suficiente para considerar que existió imposibilidad de cumplimiento de la obligación contractual señalada por el mencionado artículo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/33940/2014).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 27/12/2012.- Gutiérrez, Rubén Edgardo c/ Colectiveros Unidos S.A. s/ despido** (La disposición del art. 212 no prevé la utilización por parte del empleador de la facultad de dirección para modificar la metodología de trabajo, sino que determina como obligación a cargo del empleador la de reinserter al dependiente afectado por una minusvalía laboral en un puesto diferente y dentro de las posibilidades que brinda la empresa en marcha).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/77090/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 29/08/2012.- Carrizo, Juan Carlos c/ Empresa de Transporte Teniente General Roca S.A. s/ despido** (La disminución visual padecida por el trabajador que se desempeñaba como chofer de transporte público de pasajeros no justifica el despido directo pues dicha incapacidad, que podría originar la negativa de licencia habilitante para conducir, no exime a la empresa de la obligación de cumplir con la disposición del art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo en orden a la asignación de otras tareas que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/47589/2012).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 29/02/2012.- Suare, Edelmiro Clemente c/ Sevenplast SA s/ despido** (A los efectos de aplicar el segundo párrafo del art. 212 LCT, el empleador no sólo debe acreditar la inexistencia de vacantes en las cuales pudiera asignar al trabajador tareas livianas, sino además que quienes se encuentran realizándolas no pueden desempeñarse en otras, o la imposibilidad de efectuar una rotación que permita dar al trabajador tareas compatibles con su estado).
(elDial.com - AL3BEE).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 12/12/2011.- Zabala, Héctor Daniel c/ Westfalia Separator Argentina S.A. y otro s/ accidente – acción civil** (Si el empleador dio por extinguido el contrato de trabajo de manera automática en los términos del artículo 212, tercer párrafo de la LCT, por la incapacidad adquirida por el trabajador y ni siquiera invocó una imposibilidad fáctica de asignarle tareas compatibles y acordes con su aptitud física, la medida rupturista adoptada resultó sin justa causa y por ende el agravamiento indemnizatorio del art. 16 de la Ley 25.561 debe prosperar, en tanto a la fecha en que se produjo el distracto se encontraba aún vigente).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/88215/2011).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 15/03/2011.- Nogueira, Dora Beatriz c/ Kalczynski, Roberto y otro** (Aun cuando se le reconoce al empleador la facultad de organización, el art. 212, 2º párrafo, de la LCT sólo justifica la falta de dación de tareas livianas en los casos en que aquél no pudiera dar cumplimiento con su obligación por circunstancias que no le fueran imputables, lo cual no se trata de que se lo obligue a crear un puesto de trabajo innecesario sino de que adopte un criterio de cierta elasticidad cuando razonablemente la estructura propia de la actividad permite avizorar que ciertos sectores de trabajo son necesarios).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/12067/2011).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 18/05/2010.- Moretti, Desdémona Judith c/ Swiss Medical S.A.** (Es justificado el despido indirecto en que se colocó un trabajador que luego de reintegrarse a su trabajo y solicitar por prescripción médica cumplir funciones en tareas administrativas y jornada reducida fue dispensado de prestar tareas con goce de haberes, habiéndose el empleador limitado a manifestar que no contaba con vacantes sin producir prueba conducente al respecto).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/26734/2010).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 17/05/2010.- R., J. L. c/ Finexcor S.A.** (Resulta ajustado a derecho el despido indirecto en el que se colocó un trabajador que sufre afecciones neurológicas, ante la negativa del empleador de otorgarle las tareas livianas que solicitó, en tanto éste último no acreditó que el actor hubiera inasistido a los controles médicos a los que fuera citado para controlar su estado de salud, ni que careciera de tareas para otorgarle conforme a sus posibilidades físicas).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/23738/2010).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 16/02/2010.- Ponce, Jesús Samuel c/ Ele Seguridad S.R.L. y otro** (Resulta justificada y ajustada a derecho la situación de despido indirecto en que se colocó un trabajador que se desempeñaba como vigilador con fundamento en la negativa por parte de la demandada de cambiarle las tareas de vigilancia, pues, si bien esta efectuó un cambio de lugar de trabajo, no otorgó tareas acordes a su estado de salud -en el caso, padecía stress postraumático a raíz de un asalto a mano armada en el lugar de trabajo- sosteniendo que no poseía otras tareas por ser una empresa de seguridad pero no acreditó la imposibilidad de efectuar una rotación de tareas que permitiera realizar al actor tareas compatibles con su estado).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/695/2010).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 08/05/2009.- Villafañe, Antonio B. c/ Fibraltex S.A. y otro** (Reconocido por la propia demandada que existían tareas livianas en el establecimiento, y dado que esta última no ha desplegado actividad probatoria eficaz ni suficiente para demostrar que estuviera impedida de ubicar al actor en alguna de ellas, la decisión de rescindir el contrato invocando esa imposibilidad configura en este caso un despido arbitrario, y es por ello que el actor tiene derecho no solamente a la indemnización sustitutiva de preaviso omitido, sino también a la integración de salarios del mes de despido).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 20090654).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 05/02/2008.- Rodríguez, Esteban Enrique c/ Curtiembres Fonseca S.A.** (Es procedente reputar injustificado el despido dispuesto por la empleadora con fundamento en el art. 212, 2º párrafo, de la LCT, con motivo de la dermatitis de contacto padecida por el trabajador a causa del desarrollo de sus tareas como clasificador de cueros, si de la prueba

testimonial y pericial surge que contaba con puestos de trabajos en los que podría haber reubicado al dependiente, en forma acorde con su capacidad laboral).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/650/2008).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 30/11/2005.- Fernández, Héctor c/ Cons. de prop. Edif. Viamonte 2712 s/ despido** (En el caso, los elementos probatorios reunidos llevan a concluir que, cuando se suscitó el conflicto, el actor carecía de la aptitud física necesaria para satisfacer las necesidades del cargo de encargado con vivienda de un edificio de propiedad horizontal que, por su naturaleza específica, no admite la asignación de otras tareas distintas a las que son propias de su función. En tal situación, al actor no le asistía el derecho a darse por despedido en los términos previstos en el tercer párrafo del art. 212 de la LCT, por lo que debe rechazarse su pretensión de cobro de la indemnización establecida por el art. 245 de la LCT, como asimismo la de los arts. 232 y 233 del mismo cuerpo legal, que son su consecuencia. No obstante, al hallarse reunidos los presupuestos fácticos a los que se supedita la procedencia de la indemnización prevista en el 2º párrafo del art. 212 LCT, esto es la extinción del contrato por imposibilidad del empleador de darle al trabajador tareas adecuadas a su estado de salud, por causa objetiva que no le resulta imputable, es procedente admitir la demanda por este concepto, por aplicación del principio iura novit curia).
(elDial.com - AL2C20).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 30/10/1998.- Messina De Ferrari, Calogera c/ García, Norma y otro s/ ind. art. 212** (Si la actora ya tenía concedida el alta médica y el consejo de realizar tareas livianas, tal situación no puede modificarse ante la posibilidad hipotética de una futura intervención quirúrgica, que -con resultado incierto- disminuiría la incapacidad que porta. Toda vez que este aspecto lleva el eje del debate a un ámbito de opinabilidad científica que excede los alcances del pronunciamiento judicial).
(elDial.com - AL309).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 29/08/1997.- Pascucci, Carlos c/ Empresa de Transportes Pedro de Mendoza C.I.S.A.** (Parece claro que la mera falta de justificación económica dentro de la empresa no es por sí sola motivo suficiente para negar el cambio de tareas. Dicha causa no imputable debe ser, pues, más grave que la simple inconveniencia. Ha de consistir típicamente en la inexistencia de tareas razonablemente útiles que el trabajador pueda desempeñar en la empresa, sin perjuicio para su salud. Para eso la calificación profesional del trabajador ha de valorarse en sentido amplio pudiendo llegar, en situaciones límites, a ofrecerle razonablemente una disminución en la categoría de la tarea a cumplir sin mengua de la remuneración).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 1/50203).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, 31/03/1997.- Lovisolo, Carlos A. c/ Skycab S.A.** (Cuando de las condiciones y circunstancias de cada caso y de la propia estructura de la actividad empresaria puedan advertirse otras tareas posibles a realizar por el trabajador que ha sufrido un accidente o enfermedad, el despido en los términos del art. 212 párr. 1 resulta injustificado, máxime si el empleador no demuestra en forma certera la inexistencia de tareas alternativas -en el caso la demandada era una empresa de transporte de caudales de tal envergadura que, en un marco lógico, resulta inverosímil argumentar la inexistencia de tareas administrativas-).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 980919).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 27/07/1993.- Rosales, Angélica del R. c/ Alpargatas S. A.** (Se encuentra a cargo de la empleadora probar que no tiene tareas adecuadas a la aptitud física y psíquica de la trabajadora. El art. 212 de la LCT, se refiere a una "disminución definitiva de la capacidad laboral". El sentido que debe darse al art. 212 de la LCT, debe ser amplio a fin de evitar situaciones de notorio desamparo -art. 9º, ley de contrato de trabajo-).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/2789/1993).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno, 07/10/1959.- Álvarez, Juan c/ Feit, Olivari Ltda.** (1- Durante el período de conservación del puesto a que se refiere el art. 155, apart. 3º del Cód. de Com., el trabajador que no está en condiciones físicas para realizar sus tareas habituales, sino para desempeñar otras más livianas, compatibles con su estado de salud, tiene derecho a que el patrono lo

reintegre, asignándole este último tipo de tareas. 2- El trabajador que no se encuentra en condiciones de realizar sus tareas habituales, pero sí otras más livianas compatibles con su estado de salud y que el patrono se niega a reintegrarlo, durante el período de conservación del puesto previsto en el art. 155, apart. 3° del Cód. de Com., asignándole dicho tipo de tareas más livianas, tiene derecho a las indemnizaciones duplicadas emergentes del despido y de la falta de preaviso, salvo que el empleador justifique la imposibilidad de asignarle tareas acordes con su estado físico en cuyo caso, le corresponderán solamente las indemnizaciones de referencia liquidadas en forma simple). (informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/19/1959](http://TR.LALEY.AR/JUR/19/1959)).

Período de prueba

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 17/07/2003.- Ostanel, Luis C/ Decide SRL s/ despido** (El art. 1º de la Ley 25250 en su inc. 6) estableció que durante el período de prueba el trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y también por accidente o enfermedad inculpable "... que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso...", de lo cual se colige que, más allá del acierto o error de la norma, específicamente en el caso, con relación al art. 208 LCT, lo cierto es que de su redacción no es posible inferir, sin más, que la intención del legislador fuera la de "suspender" el plazo del período de prueba hasta tanto se agoten los plazos de licencia paga por accidente o enfermedad inculpable, como tampoco en relación a los previstos en la Ley 24557, en su caso). (elDial.com - AL90E).

Preaviso

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X, 26/09/2002.- Villanueva, Horacio R. c/ Olchansky, Aron** (La integración del mes del despido no está prevista por el art. 212 LCT., toda vez que dicho instituto constituye un complemento de la indemnización sustitutiva del preaviso, institución cuya procedencia en casos como el que nos ocupa queda descartada por cuanto la incapacidad absoluta elimina la posibilidad de que el trabajador obtenga otra ocupación, por lo que la institución del preaviso carece de sentido). (informacionlegal.com.ar - [TR LALEY 30001765](http://TR.LALEY.30001765)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, 24/02/1997.- Leyes, Eudoro c/ Molinos Río de la Plata S.A.** (Cuando el contrato concluye según lo previsto por el art. 212 párr. 3º LCT, se trata del caso de un trabajador que debería reinsertarse en el mercado laboral, en una tarea acorde con la capacidad residual que aún posee, la situación es asimilable a la del despido incausado, por lo que es precedente 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 permita obtener su sustento alimentario). (informacionlegal.com.ar - [TR LALEY 990352](http://TR.LALEY.990352)).

Recidivas. Distintas enfermedades

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 24/10/2025.- Mansilla, Pablo Javier c/ Metrovías S.A. s/ despido** (El despido indirecto es legítimo porque el empleador dispuso prematuramente la reserva de puesto del trabajador y se negó ilegítimamente a reincorporarlo, pese a que su médico tratante le había otorgado el alta. La patología diagnosticada al trabajador no constituyó la continuidad de afecciones previas, sino una dolencia diferenciada que habilitó un nuevo período de licencia paga, que no había sido agotado. Además, el informe de la evaluación neuropsicológica no contenía un juicio clínico sobre la aptitud laboral del trabajador). (informacionlegal.com.ar - [TR LALEY AR/JUR/137690/2025](http://TR.LALEY.AR/JUR/137690/2025)).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 14/07/2022.- Rodríguez, Anabela Solange c/ Banco Superville S.A. y otro s/ despido** (El art. 208 LCT es claro al expresar que la recidiva o repetición

de una enfermedad crónica no se considera enfermedad, salvo que se manifieste transcurrido los dos años. Así, los plazos de licencia paga no corren por cada año, sino que corresponden por cada enfermedad).

(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/94236/2022).

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 02/12/2020.- Merlo, Ángel Diego c/ ESPN Sur S.R.L. s/ despido** (El despido indirecto resulta justificado, toda vez que el trabajador comenzó a gozar de licencia por enfermedad inculpable -lumbalgia- en el mes de mayo de 2013, cuyo lapso máximo de un año se vio interrumpido el 14 de febrero de 2014 por una enfermedad cardíaca, que originó el goce de un nuevo período de licencia, el demandante continuó imposibilitado de reintegrarse a sus tareas, por lo que a partir de ese momento entró en el período de reserva del puesto -art. 211 de la LCT- y no antes -en agosto de 2014- que fue el momento a partir del cual la accionada dejó de abonarle los salarios privándolo de la percepción de los salarios en forma injustificada).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/62053/2020).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 12/06/2014.- O., A. M. c/ Obra Social del Personal de Farmacia y otro s/ despido** (Dado que se encuentra acreditado que la trabajadora padeció tres enfermedades, debió gozar de una nueva licencia por cada enfermedad inculpable y el empleador estaba obligado a otorgar una nueva licencia por cada una de ellas y no sumar la totalidad de los períodos eventualmente otorgados para computar el plazo de seis meses que le correspondía por licencia paga en los términos del art. 208 de la LCT).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/33506/2014).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 29/11/2010.- Galván, Antonio Rodolfo c/ Inagro S.A.** (Cuando el trabajador tiene distintas enfermedades de origen inculpable, cada enfermedad se cuenta por separado, y los plazos previstos en el art. 208 de la LCT se computan desde que cada una de las enfermedades se hubiera manifestado).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/78980/2010).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 28/05/2009.- Almirón, Aurora del Carmen c/ SPM Sistema de Protección Médica S.A.** (La negativa del empleador a otorgar una segunda licencia por enfermedad a un trabajador que sufría dos patologías distintas -en el caso, una psicológica y otra oncológica-, configura una injuria suficiente en los términos del art. 242 de la LCT que justifica el despido indirecto decidido por aquel).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/21028/2009).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 31/10/2007.- Polutranka, María Alejandra c/ Consolidar AFJP S.A.** (Si el trabajador ya había agotado el plazo de licencia por enfermedad paga y había transcurrido gran parte del lapso de un año de reserva del puesto, la posterior recaída luego de su reincorporación no le da derecho a iniciar un nuevo año de licencia sin goce de sueldo).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/8631/2007).

Renuncia y mutuo acuerdo

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 31/07/2009.- Falbo, Andrés c/ Ramón Vilaro e Hijos S.A.** (La renuncia al empleo presentada por el trabajador durante el período de licencia por enfermedad de acuerdo a las formalidades legales, es válida y apta para producir la extinción del contrato de trabajo si no existen pruebas que acrediten el padecimiento de vicios de la voluntad al momento de suscribirla).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/29291/2009).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 29/02/2008.- Sanabria, Miguel Rubén c/ Secoma Automatismes S.A. y otro s/ despido** (En caso de haberse iniciado el lapso de un año previsto por el art. 211 LCT, la empleadora debe adoptar alguna de las alternativas previstas por el art. 212, a saber, otorgar las tareas si está en condiciones de hacerlo, comunicar al trabajador la imposibilidad de ocuparlo en esas condiciones o -si aquél se encuentra definitivamente incapacitado- poner fin a la

relación 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, 58 y concordantes, LCT-).
(eIDial.com - AL2A8A).

- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 02/06/2004.- Di Tomaso, Osmar S. c/ Firestone de la Argentina S.A.** (Incapacitado totalmente el trabajador para desempeñar cualquier tipo de labores a la época de la extinción del vínculo, la causal invocada en esa oportunidad para resolver el contrato resulta indiferente ni es óbice para que proceda la indemnización prevista por el art. 212 inc. 4 LCT, por la circunstancia que el trabajador estuviere prestando servicios hasta la fecha del cese ocurrido por renuncia para acogerse a los beneficios de la jubilación).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 70013846).
- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 17/11/1999.- Di Risio, Carlos A. c/ Telefónica de Argentina S.A.** (Invocado el mutuo acuerdo como causal de extinción del contrato de trabajo -y por ende sin responsabilidad resarcitoria a cargo del principal- de ello no se sigue que la indemnización prevista por el art. 212, párrafo 4° de la LCT deba ser desestimada, si concurren los presupuestos necesarios para su procedencia).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1408/1999).
- **Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, 30/03/1982.- Fernández, Luciano c/ Grasso, S.A. Genaro** (No es óbice para que el trabajador se haga acreedor a la indemnización prevista por el art. 212, 4° párrafo de la LCT, la circunstancia que haya renunciado a su empleo y tampoco lo es, el que se encontrara prestando tareas hasta el momento del cese, siempre que se acredite fehacientemente que la incapacidad que en ese momento lo afectaba, no le permitía aún realizar tareas livianas).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/351/1982).

Trabajadora en situación de excedencia

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IX, 08/02/2001.- Díaz, Beatriz M. c/ Agencia Española de Coop. Internacional AECI** (No corresponde el pago de los salarios de enfermedad previstos en el art. 208 de la LCT a la trabajadora en situación de excedencia, porque expresamente el legislador impuso que cada accidente o enfermedad inculpable no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración cuando el primero o la segunda "impida la prestación del servicio", y la enfermedad padecida por la trabajadora en situación de excedencia no impide tal prestación por cuanto ésta ya se encontraba suspendida por la opción que aquella había efectuado y que le acarrea la ausencia de percepción de sus haberes durante la vigencia de la excedencia, por lo que no se encuentra privada de derecho alguno ya que no existían salarios a su favor que hubiera que resguardar).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1365/2001).

Trabajo de eventual

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, 30/06/1986.- Torres, Santiago O. c/ Fletamar, S. C.** (El empleador sólo tiene obligación de pagar salarios por enfermedad al trabajador eventual, hasta la extinción del contrato y no puede ser obligado por la sobreviniencia de tal evento más allá de dicho límite).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/147/1986).

Trabajo de temporada

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, 28/03/1989.- Argüello, Miguel c/ Countser S.A.** (En los supuestos de trabajo de temporada, el pago de salarios por enfermedad cesa con el cumplimiento de los períodos que correspondan al ciclo o temporada, ya que durante el receso el trabajador carece de derecho a remuneración, por lo que por vía de la institución mencionada no puede ser modificada la naturaleza y modalidades del contrato).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/1658/1989).

Vacaciones

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 11/09/2014.- Calviño, Alejandro Omar c/ Difepe S.A. s/ despido** (Cuando la prestación está interrumpida en el marco instituido por el art. 211 LCT bajo el nombre de “conservación” del empleo, no hay prestaciones salariales a cargo del empleador, en tanto no se reanuda la prestación del trabajo si el agente incapacitado recobra su salud práctica antes del año de reserva del puesto, por ello carece de lógica pretender el pago de salarios por vacaciones cuando el empleador no solamente no está obligado legalmente a pagar salarios, sino tampoco a conceder “descanso” por servicios que -en realidad- no se están prestando).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY AR/JUR/50150/2014).
- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 15/06/2001.- Orozco, María C. c/ Rodamientos Platense S.R.L.** (La finalidad de las vacaciones es distinta de la que motiva la protección legal de la enfermedad: la ley busca que el trabajador, sano y en condiciones de trabajar, disponga libremente de algunos días por año para descansar física y mentalmente, para disfrutar plenamente de la vida familiar y el esparcimiento en general. La enfermedad genera derecho a vacaciones sin limitación alguna y en las mismas condiciones que el trabajo efectivo, por lo que debe admitirse la postergación del cumplimiento sin privar por ello al trabajador de su derecho).
(informacionlegal.com.ar - TR LALEY 30001659).

Listado completo de Publicaciones de la Dirección Servicios Legislativos

[Dosieres Legislativos y mensajes presidenciales](#)

[Legislación Oficial Actualizada](#)

Le agradecemos si pudiera responder una breve encuesta de [satisfacción de las publicaciones](#),
para mejorar nuestros productos y servicios.

DEPARTAMENTO INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN ARGENTINA

Subdirección Documentación e Información Argentina

Dirección Servicios Legislativos

BIBLIOTECA DEL CONGRESO DE LA NACIÓN

Palacio del Congreso.

Av. Rivadavia 1864

3º piso - Oficina Nº 327.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Conmutador BCN 4378 5534 / 4378 5600 – int. 1024 / 1025

investigacion.argentina@bcn.gob.ar