

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter  
diario

Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

Buenos Aires, jueves 21 de junio de 2018  
N° 4324

1971-2018  
  
ANIVERSARIO

**Consultorio Jurídico**

## ¿Qué sucede cuando un trabajador agota su licencia paga por enfermedad y no ha sido dado de alta?

**Comente la Dra. Diana María Uzai**

Una vez que el trabajador ha agotado el lapso de licencia paga por enfermedad inculpable al que tenga derecho según su antigüedad y cargas de familia –que será de tres, seis o doce meses según lo dispuesto por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, o los términos mayores que pudieran estar establecidos por el convenio colectivo aplicable-, podría darse la alternativa que continúe impedido para retomar sus tareas.

En tal caso, según lo regula la primera parte del artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo, se inicia una segunda etapa sin goce de haberes, durante la cual el empleador queda obligado a conservar a su dependiente el puesto de trabajo, durante el plazo de un año contado desde el vencimiento del período pago de licencia por enfermedad.

Durante ese lapso anual de reserva de empleo, el trabajador no presta servicios pero tampoco percibe retribución.

Para que comience el período de reserva del puesto, al que se refiere el art. 211 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, es necesario que el empleador notifique al trabajador a partir de cuándo comienza a correr el plazo. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, 30/05/08, "Bozzani, Carlos c/ SAMTI Sala Móvil de Terapia Intensiva SRL y otros s/despido").

La segunda parte del artículo 211 antes citado dispone que, vencido el período de reserva,

si el trabajador permanece imposibilitado para laborar, cualquiera de las partes tiene derecho a notificar a la otra su voluntad de extinguir la relación. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de consecuencias indemnizatorias.

Ello significa que, transcurrido el año de guarda de empleo, no se produce la ruptura automática de la relación laboral, sino que ésta continúa en vigencia hasta tanto cualquiera de las partes notifique su decisión de disolverla.

Legislación citada: Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

*"...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..."*



## Legislación

# Modificación al artículo 147 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Con fecha 18 de junio de 2018, fue publicada en el Boletín Oficial la **Ley Nro. 27.444 de "Simplificación y Desburocratización para el Desarrollo Productivo de la Nación"**, como **reemplazo** de parte de las disposiciones contenidas en el **Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 27/2018 (B.O. 11/1/2018)**.

### En materia laboral:

#### Plazos de permanencia en el REPSAL

**Conserva las modificaciones que fueron introducidas por el referido Decreto 27/2018, atinentes a la reducción de los plazos de permanencia de empleadores en el REPSAL creado por la Ley Nro. 26.940 de "Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral".**

#### Embargos de sueldos

**Deroga el capítulo XXII del Decreto 27/2018, quedando sin efecto la modificación efectuada por el citado Decreto 27/2018 al texto del párrafo tercero del artículo 147 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en materia de embargos. Como consecuencia de ello, recupera vigencia el texto de dicho párrafo, anterior al Decreto 27/2018 (según Ley Nro. 27.320 - BO: 15/12/2016.)**

**Texto con la reforma introducida por el Decreto 27/2018, que es dejado sin efecto por la Ley 27.444:**

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

**A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo. (Párrafo tercero sustituido por art. 168 del Decreto N° 27/2018 B.O. 11/1/2018)**

**Texto que recupera vigencia:**

Art. 147. —Cuota de embargabilidad.

Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

**A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que este efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. (Texto según Ley Nro. 27320 - BO: 15/12/2016)**

## ¿Qué es y para qué sirve la Clave de Seguridad Social Corporativa?

Es un acceso informático que gestionan las empresas ante la ANSES para efectuar por Internet trámites y consultas relativas a sus empleados. Los responsables habilitados deben ser personas que ya posean clave de seguridad social personal.

El representante legal de la empresa deberá concurrir a la oficina de la ANSES para asociar CUIL-CUIT entre los operadores designados y la empresa mediante la presentación del formulario USI 20 y la documentación anexa.

Fuente: [www.anses.gob.ar](http://www.anses.gob.ar)

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**