

En este supuesto, puede ocurrir que un/a trabajador/a solicite una licencia médica de 3 meses, pero se cure antes de cumplido dicho plazo. El plazo que dejó sin usar podrá ser utilizado si con el transcurso del tiempo vuelven a aparecer manifestaciones de la patología sufrida. Agotados los plazos legales, la repetición de una misma enfermedad no genera derecho a otro período retribuido de licencia, derecho que **renace a los dos años de la primer manifestación**. Vale decir que tienen que transcurrir 24 meses completos a contar desde el día en que el/a trabajador/a comenzó a gozar de su primer licencia causada en una patología determinada, para que vuelva a tener derecho a gozar de licencia paga por enfermedad.

Algunos datos a tener en cuenta en relación a este tema son:

- Durante el **período de prueba** el/a trabajador/a tiene derecho a gozar de la protección por accidente o enfermedad inculpable hasta el vencimiento del plazo del período de prueba.
- Si la enfermedad o accidente no vinculado al trabajo se produce **durante las vacaciones anuales del trabajador**, el computo de las mismas **se suspende** hasta la curación del/a trabajador/a, siempre observando los plazos de 3 meses, 6 meses o 1 año que le correspondan.
- El derecho a percibir la retribución por licencia por enfermedad **no se pierde** en caso que medie una **suspensión disciplinaria**. Por el contrario, el empleador debe abonar igualmente los salarios, pero conserva la facultad de disponer que la suspensión se cumpla una vez finalizada la licencia por enfermedad o accidente inculpable.
- En el **contrato de temporada** el régimen legal de licencias es aplicable, pero tiene como límite el tiempo de duración de la temporada.
- A los fines del computo de los plazos, el concepto de "**cargas de familia**" significa el grupo familiar primario (cónyuge, hijos solteros de hasta 21 años no emancipados, hijos solteros entre 21 y 25 años que estén a exclusivo cargo del afiliado titular siempre que cursen estudios regulares reconocidos por autoridad competente, hijos discapacitados a cargo del titular, e hijos del cónyuge y menores cuya tutela o guarda judicial haya sido otorgada al titular)

Con relación a todo lo expuesto hasta aquí, es importante destacar que los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes pueden mejorar los beneficios mencionados, en tanto y en cuando esté autorizado por el organismo correspondiente (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación)