

Enfermedades y accidentes inculpables

En ciertas ocasiones el vínculo laboral sufre suspensiones en algunos de sus efectos, quiere decir que se interrumpe el normal desarrollo de la relación, pero el contrato se mantiene vigente. Ello puede deberse a diversas causas, tales como las económicas, disciplinarias o patológicas (enfermedades o accidentes inculpables).

El Dr. Julio Armando Grisolia define a la enfermedad como *“toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio.”*

La Ley de Contrato de Trabajo prevé estos últimos acontecimientos a partir del artículo 208, tienen que presentarse distintas circunstancias:

- 1) que la enfermedad o accidente sea inculpable, es la falta de culpa por parte del trabajador, tanto de la enfermedad como del accidente. La jurisprudencia ha sido amplia en el juzgamiento de este tipo de enfermedades considerando como inculpables al tabaquismo, lesiones deportivas, al alcoholismo, enfermedades venéreas, inobservancia de la prescripción médica, disparo accidental de armas de fuego etc., y no debe relacionarse con el trabajo.
- 2) que sea incapacitante, es decir que imposibilite la prestación de tareas, no están contempladas las indisposiciones pasajeras que no impiden la prestación de tareas.
- 3) que se manifieste durante la relación laboral, incluye la enfermedad cuyo origen es anterior a la celebración del contrato y el proceso reagravado o crónico sujeto a manifestaciones periódicas. En cambio está excluida

la responsabilidad del empleador por la enfermedad incapacitante manifestada con posterioridad a la extinción del contrato, aunque se haya gestado en su transcurso.

En cambio, las enfermedades y accidentes que tengan vinculación con el trabajo están legislados en la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557.

Para ello la LCT en su artículo 208 establece que *“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 serán consideradas enfermedades, salvo que se manifestaran transcurridos los dos años”.*

Desarrollaremos algunos puntos conflictivos y de diferentes interpretaciones en su resolución.

El concepto de Cargas de Familia

Con respecto a las Cargas de Familia, condición indispensable para la duplicación de los períodos, la LCT no abunda en detalles, sí es claro

que no debe limitarse al régimen comprendidos por la Ley 24.714, ley de asignaciones familiares. Para la duplicación de la misma solo bastará que el trabajador tenga algún familiar que dependa de la percepción de sus ingresos y consecuentemente de la relación laboral en la que ella se origina tal cual lo menciona el Dr. Mario E. Ackerman.

Para el Dr. Julio A. Grisolia, este concepto de Cargas de Familia surge de la Ley 23.660, la ley de Obras Sociales, que considera beneficiario del sistema al titular y a su grupo familiar primario, según lo normado en el artículo 9.

Pero pueden surgir algunas dudas en estos casos de Cargas de Familia, cuando durante el plazo de la licencia se modifique la situación familiar del trabajador, en estos casos el Dr. Ackerman ha señalado que la ley tiene el propósito de reforzar el amparo para que puedan atender las obligaciones familiares. Debería ampliarse el período de pago, aunque también es importante destacar que no siempre la interpretación es la más favorable para el trabajador ya que en caso de desaparecer la Carga de Familia, el pago del período sufriría una abrupta interrupción, con el consiguiente perjuicio económico al trabajador.

Alteración de la antigüedad durante la licencia

Al igual que la situación anterior, el Dr. Juan Carlos Fernández Madrid entiende que si durante la licencia el trabajador adquiere una antigüedad superior a los cinco años, la solución debería ser favorable a un reconocimiento de un mayor período de pago, pues la antigüedad sigue su curso y todos los beneficios que de ella deriven. La misma opinión tiene el Dr. García Martínez.

¿Es obligación del trabajador la exhibición de certificado médico?

El actual texto del Art. 210 de la LCT nada dice al respecto, el sistema creado por la misma solo impone al trabajador comunicar su estado de incapacidad a su empleador y someterse al control médico del mismo, si hace uso de este derecho.

Sin embargo en la práctica ha quedado instalada la modalidad exigida por el régimen anterior a la modificación de la Ley 21.297, la cual facultaba al trabajador a elegir su médico, debiendo en caso de acreditar la enfermedad por medio de certificado, el antiguo Art. 227 de la LCT.

Por lo que se deduce de lo anterior, que el empleador que exige los certificados médicos, bajo apercibimiento de tener una enfermedad no justificada, y por consiguiente el no pago de su remuneración, esta solución excede el marco legal.

En el único caso que podría exigirse al trabajador la exhibición de su certificado médico o estudios médicos, cuando el trabajador incumple

con la carga de dar aviso al patrón dentro de la primer jornada de trabajo, para no perder el derecho a percibir su salario y cuando se necesite justificar una afección de cierta gravedad que impida la prestación de tareas por varios días.

En estos casos para que el certificado médico tenga plena validez debe cumplimentar determinados requisitos 1) nombre y apellido del paciente 2) fecha 3) diagnóstico 4) tratamiento y necesidad de reposo o no 5) lugar de atención: domicilio o consultorio 6) firma y sello del médico.

La discrepancia de certificados médicos

En caso de existir discrepancias entre los certificados médicos del trabajador y del empleador, la ley no otorga un mecanismo de solución para dirimir esta cuestión.

Una solución práctica es, por voluntad de las partes, de solicitar el dictamen del médico dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de que se trate o de la Nación en caso de suceder en la Capital Federal. El dictamen de este facultativo no será obligatorio para ninguna de las partes, pero será una prueba importante para dirimir con posterioridad la cuestión.

Esta carencia determinaría que la cuestión fuera dirimida finalmente ante un tribunal de justicia, pero si además el empleador ha suspendido el pago de los salarios, el conflicto se agrava con la extinción del contrato.

La jurisprudencia ha descartado la prevalencia de un certificado sobre otro (empleador y trabajador) y la doctrina también está dividida en opiniones.

La recidiva de enfermedades crónicas

El Art. 208 de la LCT expresa que la recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara dentro de los dos años.

La recidiva o recaída es la repetición de una enfermedad algún tiempo después de padecida. La discusión sobre este instituto se presenta porque la LCT no define a partir de cuando comienza a contar el plazo de los dos años, previstos en el Art. 208 de la LCT.

El Dr. Mario Ackerman expresa que la solución más favorable al trabajador, conforme al Art. 9 de la LCT, es que el cómputo del plazo inicial desde su primera exteriorización, desde el comienzo de la licencia. La cual es apoyada, entre otros, por el Dr. Fernández Madrid.

Otra solución es la expresada por el Dr. Gustavo R. Meilije, quien sostiene que el momento inicial del cómputo del plazo de dos años se ubica en el momento en que el trabajador fue dado de alta y autorizado a reanudar sus tareas. Esta solución tal vez sea más práctica, pero su interpretación es contraria al Art. 9 de la LCT.

Finalmente el Dr. Antonio Vázquez Vialard sostiene que el inicio del cómputo del plazo es desde que finaliza el amparo económico, la cual es intermedia entre las desarrolladas anteriormente. 🟢