

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Aviso del enfermo

Siguiendo los lineamientos generales del vínculo laboral, ante una enfermedad o accidente inculpable (que carecen de relación con el desempeño laboral) ambas partes del contrato de trabajo deben actuar de conformidad con el principio de buena fe. La ley le impone al empleado el cumplimiento del deber de avisar su situación de salud y al empleador le otorga la facultad de controlar el estado del paciente en su incidencia con la posibilidad de desempeño habitual de sus tareas. La situación se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 209 prescribe: “El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, debe dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar donde se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviese imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho de percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo o en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

De la lectura del texto surgen las características y el contenido que debe poseer el aviso:

- En principio la obligación del envío se relativiza en caso de fuerza mayor, es decir, ante la existencia de un impedimento imprevisto para realizar la comunicación o de algo previsto que no pudo ser evitado.
- Seguidamente se establece un lapso breve para el envío de la comunicación que debe materializarse en el transcurso de la primera jornada de trabajo a la cual se encuentre impedido de concurrir.
- Del contenido del aviso debe surgir la enfermedad o el accidente que padece el dependiente y el lugar donde actualmente se encuentra (domicilio, internación, etc.). El precepto tiende a facilitar que el empleador pueda enviar un profesional para tomar contacto directo con el

trabajador a efectos de determinar el diagnóstico, estado en que se encuentra y sus posibilidades de laborar.

- También se establece una sanción. El empleado que no haya avisado oportunamente al empleador la causa de su inasistencia pierde el derecho a percibir la remuneración correspondiente a las jornadas de ausencias por enfermedad o accidente carentes de información debida.
- Finaliza el texto afirmando que el incumplimiento del envío debe analizarse tomado en consideración el carácter y gravedad del padecimiento y teniendo en cuenta que puede posteriormente resultar inequívocamente acreditado. Lo aseverado, indudablemente, posee estrecha relación con la aludida fuerza mayor que opera como excepción en el comienzo del párrafo.
- La norma no alude a una determinada forma del aviso que puede ser escrita, telefónica, electrónica, etc. Pero es conveniente que el empleado cuente con un medio que le sirva para acreditar la realización de su anuncio.

En la doctrina existe coincidencia en sostener que la regulación del tema no resulta suficiente, lo que se reitera respecto al control que puede efectuar la empresa. Esas insuficiencias han generado diferentes interpretaciones doctrinarias. Ante estas dificultades normativas el tema aparece más detalladamente regulado en algunas convenciones colectivas de trabajo, lo que constituye un aporte necesario y conveniente.

Se trata de cuestiones habituales de la vida laboral y por eso llama la atención que no exista una difundida y generalizada reglamentación aplicable. Se adoptan diferentes modalidades de procedimiento en reglamentos de empresas que no siempre evitan adecuadamente los problemas entre las partes.

Fecha de Publicación: 04/09/2019