

Contrato de trabajo. El certificado médico

La licencia por enfermedad o accidente consiste en una suspensión temporaria de ciertos deberes propios de la relación laboral, pero no afecta la vigencia del contrato de trabajo. La inculpabilidad se da cuando el hecho inhabilitante para el desempeño de funciones por parte del empleado se origina en contingencias ajenas a la prestación del servicio y, en consecuencia, carentes de responsabilidad alguna para el empleador en dichas circunstancias. Las enfermedades o accidentes inculpables se rigen por normas de la Ley de Contrato de Trabajo y los casos de culpabilidad se tratan en la Ley de Riesgos del Trabajo.

Para el otorgamiento de la licencia en supuestos de inculpabilidad deben cumplirse ciertos requisitos:

- que la enfermedad o accidente se origine durante la vigencia de la relación laboral;
- que la consecuencia resulte incapacitante para que el trabajador desempeñe su tarea o sea meramente desaconsejable para su salud;
- que ese efecto se haya producido por razones ajenas al trabajo, lo que genera la falta de culpa del empleador.

El aviso que el empleado debe hacer a la empresa del estado de salud que le impide laborar configura un deber. El incumplimiento del mismo, sin la debida justificación, impide el ejercicio del derecho a cobrar las remuneraciones por las ausencias sin comunicación de sus causas.

La negativa infundada del trabajador a posibilitar la realización del control médico empresario también lo priva del cobro de esas remuneraciones mientras se mantenga el rechazo.

El dictamen médico que realiza el profesional designado por la empresa no es indispensable en todos los casos y resulta facultativa su realización para la parte empleadora. Sin embargo su carencia limita las posibilidades de cuestionamiento del certificado médico que después presente el trabajador.

La legislación argentina no se refiere al certificado del empleado. Pero su presentación sirve para impugnar el dictamen del profesional de la empresa. Si el trabajador no desea debatir la posición de la patronal no necesita acreditar de otra manera el estado de salud que le impidió laborar. En cambio si pretende cuestionar la argumentación empresaria se torna indispensable la certificación médica del trabajador.

En la controversia entre el dictamen por cuenta del empleador y el certificado presentado por el trabajador es conveniente la intervención de un tercero que actúe como árbitro aceptado por ambas partes o la resolución de un organismo público competente. Pero en ambos casos

será posible la posterior intervención judicial. No está establecida la prevalencia general de un documento sobre otro y se deberá resolver a favor del mejor fundado científicamente en cada caso.

Para su mejor utilidad el certificado médico del trabajador debe poseer el siguiente contenido: lugar y fecha de emisión; nombre, apellido y documento del trabajador; diagnóstico de su estado de salud; determinación de la duración del período de licencia paga por imposibilidad o inconveniencia de restablecerse a sus tareas; firma y aclaración del profesional otorgante.

De lo expuesto surge que, a pesar de no ser obligatorio, resulta útil en la generalidad de los supuestos que el empleado posea el certificado expedido por su médico referido al estado de salud que originó sus ausencias al trabajo. Además aparece como imprescindible en los casos de inasistencias extensas o cuando no se ha cumplido oportunamente con el aviso a la empresa sobre la enfermedad o el accidente padecido.