**Enfermedades Inculpables. Como proceder y como liquidar. Por Juan Pablo Chiesa (\*)**

Las enfermedades inculpables son las contingencias que sufre el trabajador y que no tienen origen en el trabajo.

Este tema está consagrado en el Titulo 10 del capítulo 1 en los Arts. 208 al 213 inclusive de la Ley de Contrato de Trabajo. (Véase anexo).

Los ejemplos más frecuentes son enfermedades virales, anginas, altas fiebres, etcétera.

Las enfermedades inculpables son una manifestación evidente del principio protectorio, colocando la obligación al empleador de abonar las remuneraciones mediante dicho periodo y haciendo valer el carácter “tutelar” del derecho laboral.

Tanto en los periodos del art 208 LCT y en la reserva del puesto del art 211 LCT la finalizar del legislador es tuitiva.

**Cómo proceder**

El trabajador tiene la obligación de dar aviso al empleador de su enfermedad. Lo debe hacer por algún medio fehaciente.

El medio más usual es un llamado telefónico a la empresa, puesto que, si padece de altas fiebres le es imposible estar de pie o salir a la calle para enviar un telegrama dando aviso de su enfermedad.

Es muy frecuente, en la actualidad, que los trabajadores se tomen la atribución de enviar mensajes de textos, mensajes de WhatsApp o hasta incluso, llamar al celular del empleador. Estas costumbres no deben suceder por el hecho de no ser los medios idóneos ni respetables para una relación trabajador - empleador.

El aviso mas frecuente y usado es el llamado telefónico a la empresa dando aviso de su enfermedad o dolencia. El trabajador una vez que retome sus tareas normales y habituales en la empresa, lo primero que debe hacer es entregar el certificado médico firmado por el facultativo en donde éste indicó su dolencia y los días de reposo justificando sus días de ausencia laboral.

De este modo, la empresa le reconocerá los días como “enfermedad justificada” y serán pagos.

**Cómo se liquida en el recibo de haberes**

En el recibo de haberes, si un trabajador justificó sus días de licencias por enfermedad, se debe plasmar de la siguiente manera.

Primero se marca la ausencia:

“ausencias”, “días de ausencias”, “ausencias por enfermedad”.

Y se colocan en la columna de unidades la cantidad de días.

En la columna *“Remuneraciones sujetas a retención”* se coloca el resultado en negativo mediante la siguiente formula. Se toma el básico de convenio y se lo divide por 30, una vez obtenido el resultado se lo multiplica por los días que se ausento.

Si justifico los días, en la misma columna, se coloca justificando los días pero el divisor por 25 según la ley de contrato de trabajo.

Ejemplo 1:

Salario Básico de Convenio $14.623

Ausencia por enfermedad inculpable: 4 días. ($14.623 / 30 \*4)

El resultado se coloca en Negativo en la columna de “remuneraciones sujetas a retención”.

En el caso de que el trabajador haya justificado sus ausencias con el certificado médico firmado por facultativo, se coloca debajo de la anterior reseña lo siguiente:

“ausencias justificadas” “días justificados” y se procede de la misma manera, se colocan los días en la columna de unidad, ya sea los mismos días que se ausentó si los justificó o puede suceder que se ausentó 4 días y justificó solo 2.

Ejemplo con un básico de $10.000

Ausencias por enfermedad inculpable. 4 Días… (-$1.333)

Ausencias Justificadas 4 Días…. $1.600

Ejemplo 2:

Salario Básico de Convenio $14.623

Ausencia por enfermedad inculpable: 4 días. ($14.623 / 30 \*4)

El resultado se coloca en Negativo en la columna de “remuneraciones sujetas a retención”.

Luego, hay una diferencia a favor del trabajador, el básico no se divide por 30, sino que el común denominador es por 25 y el resultado se multiplica por los días que justificó.

Con esto se obtiene una diferencia de cinco puntos a favor del trabajador, el cual es criterio de la jurisprudencia laboral en el sentido de que el empleado es ajeno a la enfermedad por ser la misma inculpable y por ello y en rigor a los principios rectores que rigen el derecho laboral, la diferencia es a su favor.

El porqué de esta diferencia tiene razón legal en el Art. 159 de la Ley de Convenio de Trabajo que señala que el cálculo de las licencias se hará acorde al Art. 155 de la misma ley. El mencionado articulo fija un común denominador de 25.

El resultado se coloca debajo de las ausencias y de esta manera estaría justificando los días que pudo justificar.

**Cómo debe actuar el empleador**

El empleador, ante el aviso del trabajador de una ausencia, debe porque es una carga y no una obligación, ejercer los controles médicos del Art. 210 de la Ley de Convenio de Trabajo.

Mediante una empresa de servicios médicos a domicilio, el empleador puede enviar un médico a domicilio al domicilio denunciado por el trabajador en su ficha técnica de ingreso.

En el caso de discrepancia entre el certificado del trabajador y el certificado médico de la empresa, prevalece este último, debiendo el trabajador acudir a una junta médica central, organismo dependiente de la Superintendencia de Servicios de Salud (SSS) para que actúe de árbitro entre ambos diagnósticos médicos en pugna.

Bajo ningún concepto el empleador debe intercambiar mensajes de texto ni mensajes de WhatsApp con el empleado sobre este tema ni sobre ninguna situación en referencia a la relación laboral que los une, se debe mantener el respeto y dejar bien claro la relación laboral sin incurrir en confusiones que no fortalecen la relación, es mas, la debilita entrando en un campo de compañerismo y/o amistad que la realidad y la costumbre social nos lleva a un conflicto evitable.

Una vez que el trabajador regresa a sus tareas habituales, el empleador debe pedirle una copia del certificado médico para cotejarlo con el de la empresa, en el caso de ejercer el control.

De ninguna manera, el empleador puede tomar reprimenda ni sanciones por ausencias de un trabajador que al regresar a sus tareas justifica la totalidad de los días que se ausentó.

Si el trabajador no trae los certificados el primer día que reingresa a sus tareas habituales, ya no podrá mas adelante, justificar sus días, debiendo el empleador, —con justa causa— descontar el o los días en cuestión que estuvo ausente para su posterior deducción en su próximo recibo de haberes.

Si el empleador no ejerce los controles y tiene dudas del certificado del trabajador, el empleador no está facultado a impugnarlo ni rechazarlo. La única forma que tiene el empleador para cuestionar el certificado del trabajador es con el certificado de su parte mediante los controles del Art. 210 de la Ley de Convenio de Trabajo.

Las empresas y todo empleador deben ejercer para su mejor administración y organización de su personal, los controles médicos que la ley le obsequia en los casos que sus empleados se ausenten por motivos de enfermedad inculpable.

 Para reducir la cantidad de ausencias de forma adecuada y legal, se debe tener en cuenta al momento de elegir una empresa que realice los exámenes pre ocupacionales, periódicos, de egreso, que también se la pueda utilizar como control de ausentismo (que el médico visite la casa del empleado y corrobore si éste tiene el día justificado por enfermedad o no).

Por último, debemos destacar los plazos que fija la ley para cada trabajador acorde a su antigüedad y sus cargas de familia.

 El periodo de licencias pagas, fija los siguientes plazos.

**

El Art. 208 de la Ley de Convenio de Trabajo dice: *cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectara el derecho del trabajador a percibir la remuneración durante el periodo de tres meses, si su antigüedad es inferior a 5 años, y de seis meses si fuera mayor. Si el trabajador tuviera cargas de familia, el periodo se extiende a seis y doce meses, según su antigüedad sea menor o mayor a 5 años.*

Estos plazos no son por año, sino que corresponden por cada enfermedad, un trabajador puede tener distintas enfermedades en el año y cada patología genera plazos retribuidos independientes de licencia para cada enfermedad.

Por cargas de familia remitimos a la ley 23660 donde el concepto de cargas de familia deviene en titular beneficiario y a su grupo familiar primario, cónyuge, hijos salteros hasta 21 años, mayores de 21 años hasta 25 que cursen estudios regulares reconocidos por autoridad competente. El hijo por nacer no es considerado por la doctrina por grupo familiar para ampliar el plazo.

**Liquidación de salarios por enfermedad**

El Art. 208 de la Ley de Convenio de Trabajo establece que el trabajador tiene derecho a percibir su remuneración durante los lapsos que la ley indica, ya que se trata de un periodo de inactividad protegido, la remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, mas los aumentos que durante el periodo de interposición fueron acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador.

La remuneración del trabajador enfermo no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido el impedimento, debe cobrar como si estuviese trabajando.

Cuando el trabajador percibe remuneraciones variables, y está consignado en su contrato que su salario está integrado por este tipo de remuneraciones, se le liquidará según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios (se suma el semestre dividido 6).

 Si la enfermedad persiste y se cumplen los plazos en cada caso en particular y si el trabajador está impedido de volver a prestar sus tareas normales y habituales en la empresa, los excesos de los días serán sin goce de haberes, y el empleador debe conservar su puesto de trabajo bajo *“Reserva de puesto”* durante 1 año desde el vencimiento de los plazos de acuerdo al Art. 144 de la Ley de Convenio de Trabajo.

El empleador no paga sueldos ni cargas sociales. El tiempo de reserva cuenta como antigüedad.

Únicamente se le respeta la relación de dependencia, se le guarda el puesto.

Vencido el plazo de la reserva de puesto, puede suceder lo siguiente:

* Estando el trabajador en condiciones de prestar servicios y con el alta médica, continua normalmente la relación laboral
* Estando el trabajador en condiciones con el alta médica, pero con alguna disminución en su capacidad o facultades, el empleador debe asignarle tareas livianas quedando intangible la remuneración habitual. Acá suceden dos contingencias: si el empleador no tiene dichas tareas y no puede reasignarlo, debe indemnizarlo según el art 247 de la Ley de Convenio de Trabajo. Se le debe indemnizar con medio sueldo por año y dar por terminada la relación laboral; en el caso que no quiera reasignarlo teniendo las tareas en la empresa, la indemnización es la fijada en el Art 245 de la Ley de Convenio de Trabajo.
* En el caso de que el trabajador se encuentre incapacitado en forma absoluta y permanente, debe abonar la indemnización del Art. 247 mencionada y el trabajador debe realizar los trámites jubilatorios por invalidez.

**Incapacidad total y absoluta.**

En el caso de incapacidad absoluta, mas del 66% de la capacidad laboral, se le debe abonar una indemnización del art 245 LCT.

Esta situación puede producirse durante la vigencia del periodo de reserva de puesto o no.

Esto resulta aplicable el retiro por invalidez del art 48 inc A de la ley 24.241.

**Situación de despido.**

El art. 213 dispone que si el empleador despidiese al dependiente durante el plazo de las interrupciones pagas por enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones del 245 LCT, los salarios faltantes a todo el periodo correspondiente al vencimiento de la dolencia o fecha de alta.

La finalidad de la norma es proteger a la delicada situación del dependiente contra el despido arbitrario del empleador durante el periodo de enfermedad.

El alta médica es el documento en el cual denota que el dependiente esta en condiciones laborativas para continuar sus tareas normales y habituales

Las remuneraciones con sustento en el art 213 LCT solo pueden reconocer una incapacidad de carácter transitoria y una voluntad unilateral injustificada de dar resuelta el vínculo laboral. El reclamo y el art 213 LCT no procede cuando la incapacidad es total y absoluta.

**(\*) Juan Pablo Chiesa. Abogado Doctrinario Laboralista. UBA**

**Asesor y analista de opinión. Autor del libro “Los principios de la empresa y los Sueldos”**