

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

 **ACTIO REPORTE**[®]

newsletter
diario

Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

Buenos Aires, domingo 10 de junio de 2018

Nº 4313

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO

Dicen los jueces...



La puesta a disposición de las indemnizaciones o de los certificados de trabajo no es suficiente.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El caso

Una empresa despidió sin causa a un trabajador y le comunicó que las indemnizaciones derivadas del despido y los certificados de trabajo, se encontraban a su disposición. El trabajador no concurrió a cobrar y a retirar la documentación ofrecida.

En lugar de ello, el empleado inició una demanda judicial, reclamando el pago y la referida entrega.

La empresa se defendió manifestando que no existía normativa alguna que le exigiera realizar una presentación judicial consignando lo que fuera puesto a disposición del trabajador.

El tribunal condenó a la empleadora al pago de las indemnizaciones que había puesto a su disposición y, además, a abonar las indemnizaciones contempladas por los arts. 2 de la ley 25.323 (50% más de dichos importes) y tres sueldos como multa, por no haber cumplido con la entrega prevista en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo, más intereses y costas.

Los jueces consideraron que dicho planteo es inaceptable. Según sostuvieron, la puesta a disposición de las indemnizaciones en cuestión o de los certificados de trabajo no

constituye prueba suficiente, ya que debió acreditar que el trabajador no concurrió a cobrar. (N.de R.: se exige una prueba negativa, por lo general imposible).

Según la sentencia la “puesta a disposición” no basta por sí sola para configurar la mora del acreedor. (N. de R.: En otros términos, se está –indirectamente–, obligando a las empresas a efectuar, en casos similares, la consignación judicial de los importes adeudados).

El fallo fue dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, en los autos: “S., J. L. c. Levalle, Raúl A. s.despido”, sentencia del 17 de mayo de 2018



Consultorio Jurídico

¿Puede el empleador ejercer un control médico sobre las enfermedades y accidentes inculpables denunciados por sus trabajadores?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, se refiere al derecho de control que posee la empresa cuando un dependiente da aviso de enfermedad o accidente inculpable: *“...El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador...”*.

Paralelamente a la obligación del trabajador de dar aviso de la dolencia, surge el derecho del empleador a constatarla mediante la actuación de un médico elegido por éste. Se trata de una facultad del dador de trabajo que libremente puede ejercer; si se abstiene de hacerlo, perderá la posibilidad de cuestionar el certificado que presente el trabajador, ya que no podrá confrontarlo con otro dictamen médico.

En caso de optar por su realización, el dependiente está obligado a someterse al control médico patronal; si se opusiera, ello puede dar lugar a una sanción disciplinaria y a la pérdida de la remuneración correspondiente al día de la inasistencia.

El contralor debe efectivizarse con prudencia y razonabilidad, observando el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso.

El derecho del empleador implica que el facultativo designado podrá revisar al dependiente enfermo y establecer la existencia, carácter, duración de la dolencia y si ésta le impide la prestación de tareas. Existen opiniones contrapuestas respecto de la indicación, por parte del médico laboral, de la realización de estudios adicionales y/o el seguimiento de una terapéutica particular: nos inclinamos por sostener que el trabajador no se encuentra obligado a su cumplimiento.

La jurisprudencia ha dicho: *“... es facultad legal del empleador ejercer el contralor contenido en el artículo 210 de la Ley 20744 respecto de su personal, y por ende no resulta atendible la negativa ... de acceder a dicha práctica, que, como es sabido, se*

encuentra circunscripta a la verificación de la dolencia, su carácter incapacitante y su presumible duración; y no reemplaza a la atención brindada por el especialista personal del trabajador...”; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “M., M. C. c/ Search Organización de Seguridad SA y otro s/ despido”, 18/10/2012.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**