

El aviso de enfermedad.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (autos “*Almaraz Orlando c. Aerolíneas Argentinas S.A.*”, 20/11/2012), se pronunció sobre algunos aspectos interpretativos acerca del aviso de enfermedad que debe realizar el trabajador a su empleador, cuando se encuentra afectado por alguna dolencia y/o accidente que le impide trabajar.

Recuerda el tribunal, que el art. 209 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que si el trabajador no da aviso de la enfermedad en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviese imposibilitado de concurrir, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente. La norma contempla una salvedad referida a la “fuerza mayor” y al carácter y gravedad de la enfermedad o el accidente, como eximentes de esta obligación.

En este marco legal, como lo ha señalado la más autorizada doctrina, a los fines del goce de la licencia paga por enfermedad, la obligación primordial del trabajador es la de comunicar su impedimento con la indicación del lugar donde se encuentra; pues sólo a partir del cumplimiento efectivo de dicha comunicación, el empleador podrá ejercer el control médico que prevé el art. 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, al que debe sujetarse el trabajador como condición sine qua non de su derecho a percibir sus salarios respectivos (conforme “Ley de Contrato de Trabajo Comentada” Justo López, Norberto O. Centeno, Juan C. Fernández Madrid, Tomo II, pág. 763/766, Ediciones Contabilidad Moderna Buenos Aires.)”

Finalmente, expresa el fallo que del juego armónico de los arts. 209 y 210 de la ley citada, se desprende que el trabajador sólo puede considerarse eximido de la comunicación que exige la norma legal –a la que está condicionado su derecho a percibir salarios por enfermedad–, en caso de impedimento derivado de fuerza mayor; por lo que no cabe duda que la mera acreditación posterior de la existencia de una enfermedad no habilita –por sí sola– el cobro de los salarios desde el momento de su configuración, si no se demuestra que esa enfermedad, por sus características y por su gravedad, impidió (con el grado de fuerza mayor) que el trabajador pudiera dar aviso de ella, inmediatamente después de su aparición.

Publicado en el Actio Reporte del 17 de Octubre de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.