

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO

CONTADOR PÚBLICO

SEDE ATLÁNTICA



**RÍO NEGRO
UNIVERSIDAD**

**“ASPECTOS RELEVANTES DE LA PROBLEMÁTICA DE LAS
INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR POR ACCIDENTE O
ENFERMEDAD, NO RELACIONADA CON EL TRABAJO.**

**ESTUDIO CONTEMPORÁNEO DE LA INCIDENCIA DE LA CULPA
DEL TRABAJADOR EN DICHAS CONTINGENCIAS Y LAS
DIFICULTADES QUE GENERA EN LA LIQUIDACIÓN DE
HABERES DENTRO DEL ÁMBITO DE LA LEY N° 20.744”**

**AUTORA: ALARCÓN LISO FLORENCIA YAEL
DIRECTOR DE TESIS: DR. FERNANDO A. CASADEI**

AÑO 2024

ÍNDICE

Capítulo	Contenido	N° de Página
I	Introducción	Pág. N° 3
II	Objetivos	Pág. N° 5
III	Preguntas de investigación	Pág. N° 6
IV	Hipótesis	Pág. N° 7
V	Metodología de trabajo	Pág. N° 8
VI	Marco Teórico y Estado del arte	Pág. N° 9
VI. 1	Marco Teórico	Pág. N° 9
VI. 1.1	Sujetos del contrato de trabajo	Pág. N° 16
VI. 1.2	Derechos y deberes de las partes	Pág. N° 17
VI. 1.3	El Instituto de la suspensión y sus efectos	Pág. N° 19
VI. 1.4	Protección legal del trabajador	Pág. N° 24
VI. 1.5	Naturaleza jurídica de la prestación económica	Pág. N° 28
VI. 1.6	Cobertura a cargo del empleador	Pág. N° 29
VI. 2	Estado del arte	Pág. N° 30
VII	Covid-19 y su impacto en la regulación laboral Argentina	Pág. N° 30
VIII	Posturas sobre la caracterización de las enfermedades inculpables	Pág. N° 32
VIII.1	Tesis del dolo	Pág. N° 33
VIII.2	Tesis de la culpa simple	Pág. N° 34
VIII.3	Tesis de la culpa grave	Pág. N° 36
IX	El rol que tiene el Contador Público como primer actor de recepción de las contingencias Inculpables	Pág. N°38

X	Síntesis comparativa entre la regulación de las enfermedades profesionales y las enfermedades inculpables	Pág. N°39
XI	Análisis de datos y hallazgo de la información obtenida	Pág. N°41
XII	Conclusión	Pág. N°52
XIII	Referencias Bibliográficas. Fallos y Webgrafía	Pág. N°55
XIV	Anexo Modelo de entrevista	Pág. N°57

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación parte de la necesidad de exponer y analizar la ambigüedad existente entre la conceptualización y tratamiento práctico de las licencias por enfermedades inculpables reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. A raíz de la imprecisión entre la conceptualización subjetiva y el espíritu que regula el Artículo 208° de la Ley de contrato de trabajo, surge la necesidad de develar cual es el punto de inflexión por el cual existe un desfasaje entre lo normado en la Ley de Contrato de Trabajo y de qué manera es aplicado cotidianamente y luego es receptado por la Jurisprudencia Nacional, con repercusión en la provincia de Río Negro. Otro punto de relevancia dentro de la problemática planteada y que tendrá su correspondiente apartado dentro el presente trabajo, es la brecha que se genera entre el liquidador de sueldos (Contador) y el cliente que contrata sus servicios (empleador del sector privado), puesto que es una problemática que como estudiante y futuro profesional de la carrera de Contador Público, en algún momento atravesaré, por lo que el desarrollo de la presente investigación es de gran enriquecimiento a los fines prácticos.

Con el desarrollo del presente trabajo, se pretende presentar las diferentes corrientes de pensamiento que ahondan en el tema en conjunto con la Jurisprudencia y concretamente diferentes fallos que arriban a distintas posturas sobre qué tratamiento se debe dar a las patologías, accidentes o enfermedades no relacionadas con el trabajo en nuestro país y asimismo, como es tratado o presentado en otros países. En tal sentido, no se trata de dar respuesta a si lo que se decide en materia de Derecho Privado específicamente con el tratamiento de las licencias por enfermedad inculpable del trabajador, es lo correcto o no, lo que se busca es exponer sobre las mismas la mayor cantidad de información posible de acuerdo a la extensión y parámetros que se deben respetar en el presente trabajo final de carrera (modalidad tesina de grado) y buscando obtener como resultado una conclusión final que ayude a entender las dificultades que surgen sobre lo antes expuesto y que a partir de esto se pueda transitar por caminos más certeros y con más herramientas de actuación sobre las licencias no profesionales, el impacto que tienen en las relaciones entre las partes de un contrato de trabajo y dar una primer acercamiento al planteo de estas cuestiones para que sea visto también desde otra perspectiva y no solo de la interpretación personal de la Ley.

Las enfermedades inculpables son actualmente una de las grandes problemáticas del derecho del trabajo, y el contador es quien primero debe abordarlas en su vínculo inicial con el cliente, quien pretende no justificarlas, lo que genera una enorme conflictividad creciente, por lo que este trabajo busca demostrar primero el desconcierto contable sobre el particular, las distintas posturas de los profesionales, las conclusiones de la jurisprudencia y proponer las mejores alternativas de acción posible.

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Analizar con qué herramientas cuenta el empleador y en consecuencia (el contador a cargo de la liquidación de haberes) para establecer si debe o no cargar con el pago de salarios del trabajador mientras éste permanezca enfermo, respondiendo no a una obligación derivada de responsabilidad por deber seguridad del empleador hacia el trabajador; sino a una prestación de la seguridad social impuesta por exclusivo mandato de la Ley a la patronal. Cuando ocurre una enfermedad que no es considerada "enfermedad profesional" sino que es una enfermedad acaecida fuera o no relacionada con el ámbito laboral y dicha contingencia no ha sido provocada por culpa del trabajador, se vislumbra la problemática planteada a los fines del desarrollo del presente trabajo de investigación, es decir : ¿En qué casos no existe culpa del trabajador? ¿Con qué parámetros se mide dicha culpa o no? La culpa del empleado en el infortunio ¿se mide en todos los casos de igual manera o queda a criterio de cada profesional?. Desde aquí se desprenden un gran abanico de interrogantes que justifican la realización de esta investigación y que por lo expuesto presenta dificultades para el profesional que debe llevar a cabo la liquidación de haberes de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer cuáles son los parámetros que utilizan los profesionales en cuanto a la decisión de culpabilidad absoluta, parcial o falta de ella por parte del trabajador, en el acto que provocó la enfermedad del empleado y la consecuente liquidación o no a cargo del empleador.
- Analizar la disparidad de opiniones que existen sobre el tema y explicar cuáles son los indicadores elegidos por cada una de las posturas, es decir hay posturas en la que solo basta una actitud negligente del trabajador para declarar tal enfermedad como inculpable y otras posturas que necesitan más compromiso en su conducta para llegar a tal conclusión.
- Identificar cual es el punto de inflexión entre la disparidad de posturas y por cuál de ellas se inclina la mayoría de los profesionales contables a la hora de

clasificar la enfermedad y proceder a la liquidación.

III. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

A partir del desarrollo del presente trabajo de investigación fueron surgiendo preguntas sobre la conceptualización, el tratamiento y el rol de los profesionales que intervienen durante las licencias por enfermedades inculpables. En este sentido, se plantean las siguientes preguntas:

- ¿Cómo es entendida por la doctrina y jurisprudencia la enfermedad o patología inculpable? ¿Existe consenso o disparidad de opiniones en cuanto a su tratamiento?
- ¿Qué rol cumple el trabajador que sufre una contingencia o patología inculpable a la hora de clasificarse dicha enfermedad como tal? Es decir, ¿se tiene en cuenta el papel del trabajador en el infortunio o solo se juzga la dolencia de manera objetiva?
- ¿Existen antecedentes de casos derivados de enfermedades inculpables en nuestro país que se hayan resuelto de manera diferente al común de los fallos analizados sobre la misma problemática según la intervención del trabajador en la comisión del infortunio? ¿los fallos siguen una misma lógica o hay disparidad de análisis entre unos y otros?
- ¿Qué rol cumple el profesional contable en cuanto a la tarea de proceder a liquidar los sueldos cuando se encuentra con una liquidación de licencia por enfermedad inculpable? ¿con que herramientas cuenta frente al interrogante del cliente sobre la intervención del trabajador en la comisión del infortunio? ¿Existe un común denominador de sugerencias derivadas por los Profesionales a sus clientes?
- ¿En qué detalles se focaliza la doctrina y jurisprudencia al analizar un caso de licencia por enfermedad no profesional?
- ¿Cuál es el rol que ocupa la parte empleadora en estos casos? ¿Existe aceptación inmediata por parte de los empleadores o existe resistencia a lo normalmente establecido en el tema que nos ocupa? ¿Qué problemas se le presentan al profesional contable en términos de la relación entre su cliente y las obligaciones que se ponen en cabeza del mismo a causa de una licencia por enfermedad inculpable?

- ¿Existen parámetros que se utilicen en la práctica para establecer el tipo de patologías inculpables? En caso de existir ¿Cuáles son esos parámetros? ¿Hay casos en los cuales se ha desestimado una licencia por enfermedad inculpable y con ella el pago de la remuneración en cabeza del empleador?

Dar respuesta a estas preguntas de investigación resulta fundamental para el análisis de la temática expuesta, lo cual reviste gran importancia dado a que como se menciona en el apartado “estado del arte” no existen trabajos que aborden en el tema de investigación desde la misma perspectiva haciendo un análisis más minucioso de lo que expresa la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en cuanto a enfermedades inculpables.

IV. HIPÓTESIS

Existe una clara discrepancia de acepción en cuanto a las enfermedades inculpables, se observa en tal sentido una discrepancia en la interpretación del lenguaje entre la definición que consagra el término dentro de la Ley de Contrato de Trabajo y cómo se implementa en la práctica. En la práctica la acepción “inculpable” se focaliza en que la incapacitación del trabajador no se haya producido dentro del ámbito laboral o a razón de este, aunque en realidad técnicamente sería inculpable no solo la patología no relacionada con el trabajo sino también aquella en la que el trabajador no sea, precisamente, culpable de la comisión del infortunio. Sin embargo, en la realidad, en la práctica, todo daño padecido por el trabajador fuera del ámbito laboral se presume inculpable cargando con el pago de este periodo de licencia la figura del empleador.

A raíz de lo señalado, se plantea como hipótesis del presente trabajo de investigación la demostración de la imposibilidad práctica de la eximición de responsabilidad de pago en cabeza del empleador cuando el trabajador tiene culpa en la comisión del accidente o enfermedad que regula el Artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El Artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo contiene el supuesto del pago de la remuneración correspondiente al periodo de licencia cuando se configura la enfermedad inculpable en el trabajador, con lo cual tal como su nombre lo indica, no debe mediar culpa del mismo en el infortunio, es decir que debiera actuar con los recaudos necesarios sin tener

incidencia subjetiva de su voluntad en la consumación del infortunio. No se trata de una situación hipotética en la que el trabajador no pueda enfermarse, sino que la norma hace referencia a la no incapacitación del trabajador en términos de incumplimiento de los deberes que le implica el contrato de trabajo, con lo cual es el responsable de cuidar su integridad psicofísica dado que la capacidad laboral es inseparable de la persona que va a poner a disposición su capacidad de trabajo y por la cual es contratado; poniendo esto de manifiesto, la hipótesis que se plantea busca explicitar que no siempre el trabajador actúa bajo los principios de buena fe y responsabilidad y que aun en estas situaciones, el empleador debe cargar con la responsabilidad del pago de la remuneración al trabajador, demostrando la imposibilidad práctica del pago en cabeza del empleador.

V. METODOLOGÍA DE TRABAJO

El presente trabajo de investigación se realizó a partir de la metodología de elaboración cualitativa, ya que la técnica utilizada para la elaboración del mismo fue la recolección de información y de datos documentados existiendo en este enfoque varias realidades subjetivas, con lo cual la realidad cambia a partir de las observaciones y la recolección de datos, lo cual es propio de la metodología cualitativa de investigación, la que asimismo lleva un proceso que varía a medida que se avanza con la investigación, sin tener seleccionados determinados pasos fijos, es decir no se utiliza una metodología lineal sino que varía a lo largo de la extensión y profundización de la investigación. Es un proceso de indagación que se desarrolla de manera aleatoria entre los hechos, su interpretación y la formulación de preguntas.

A su vez, se llevó a cabo una metodología cuantitativa de investigación, utilizando herramientas estadísticas, en este caso se realizó el formato de encuesta electrónica “Formulario Google” destinado a distintos Profesionales de Ciencias Económicas (Contadores) de la ciudad de Viedma, Rio Negro, para lograr arribar a una conclusión basada en datos reales recabados a través de las respuestas obtenidas de la actividad Profesional respecto al tema de investigación.

En cuanto al tema elegido, fue fundamental la formulación y reformulación de preguntas, básicamente porque es un tema controversial en términos de distintas posturas

encontradas, encontrando las figuras del empleador y el trabajador en oposición de intereses particulares.

El tema propuesto no encuentra antecedentes de estudios que presenten el tema de manera integral tanto desde una perspectiva objetiva como subjetiva ni del rol de los contadores públicos como liquidadores de haberes en el ámbito privado bajo las suspensiones por licencias por enfermedades inculpables y debido a que básicamente la cantidad de información recabada sobre el mismo se limita a lo que establece textualmente la ley de contrato de trabajo, por ser la norma que regula la relación jurídica entre trabajador y empleador en el ámbito privado, se plantea una metodología de investigación mixta para la recolección de información y el correcto análisis de los hallazgos obtenidos mediante la realización de la encuesta y el estudio de fallos acordes al tema de investigación.

VI. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

VI.1 MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo se utiliza como fuente principal la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la cual regula las licencias por enfermedades inculpables en su Título X “De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”- Capítulo I “De los accidentes y enfermedades inculpables”, dicho capítulo abarca desde el Artículo 208° al 213°, los cuales establecen el procedimiento de actuación de las partes ante la eventualidad de una enfermedad no profesional.

Lo primero a tener en cuenta es el Artículo 208° de la Ley de Contrato de Trabajo que textualmente dice:

“Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas

no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. 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, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.” (Ley N° 20744, 1974).

Del artículo previamente citado se entiende que aquel trabajador que sufre una enfermedad inculpable no dejará de percibir su remuneración normal y habitual la cual resulta de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque éste no pudiere prestar dicho servicio por haber sufrido un eventual daño a su salud. A simple vista no es un artículo confuso, es más, delimita claramente dentro de qué periodo va a operar dicha licencia dependiendo la antigüedad y la o las cargas de familia que tenga el trabajador.

En cuanto a la definición de inculpabilidad o enfermedades inculpables, se le atribuye esta caracterización a aquellas contingencias que son sufridas por el trabajador pero que su acaecimiento no guarda relación con el ámbito laboral, es decir que se escapan de éste como elemento necesario y generador de esta afección, esto como primer punto para ser caracterizada como tal, el segundo punto es la definición de inculpabilidad según el diccionario de la real academia española, el cual desarrolla como definición a “aquello que carece de culpa o no puede ser inculpado”. Entonces, surge la incógnita que se postula, si todas las patologías sufridas por el trabajador fuera del ámbito laboral deben ser clasificadas como patologías inculpables o si solo aquellas en las que como parte de dicha contingencia no media culpa alguna de la persona sobre la que acontece la contingencia –accidente o enfermedad, tal como lo indica su definición.

A diferencia de los accidentes o enfermedades profesionales, que están directamente vinculados al trabajo como evento súbito y violento en sede laboral (accidente) o la exposición a factores de riesgo en el entorno laboral (enfermedad profesional), las enfermedades

inculpables son independientes del trabajo y pueden afectar a cualquier individuo. Pueden ser de origen genético o relacionado con el estilo de vida y los accidentes ocurridos fuera del ámbito laboral pueden deberse a múltiples situaciones de tipo social, esparcimiento, deportivo, etc. Algunos ejemplos de enfermedades inculpables son, las enfermedades respiratorias, cardiovasculares, autoinmunes, metabólicas, o algo tan simple como un resfriado, con lo cual se entienden independientemente del accionar directo del trabajador que padece de alguna de estas enfermedades, ya que éstas se vienen gestando desde hace un periodo de tiempo anterior.

Es evidente, que no se puede atribuir directamente la culpa de este tipo de enfermedades al trabajador, ya que son situaciones que muchas veces escapan de la voluntad del afectado y lo mismo ocurre en general con los accidentes fuera del ámbito laboral; siendo diferente una afección producida directamente por culpa o negligencia del trabajador, pensando por ejemplo en una carrera de autos, la cual en términos de accionar es totalmente innecesaria y puede derivar en un accidente que consecuentemente genere una “licencia por accidente o enfermedad inculpable”, lo cual invita a reflexionar que este suceso y la licencia podrían haberse evitado.

Gran parte de la información recabada a los fines de la presente investigación proviene de la doctrina que se pronuncia sobre el tema, precisamente el autor Lorenzo P. Gnecco quien aporta abundante bibliografía sobre este tipo de licencia por enfermedad no profesional, realizando una mirada contundente y crítica sobre éste tipo de suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo.

Por otra parte en cuanto a lo atinente a fallos donde se trata la problemática enunciada, la inculpabilidad no es considerada por completo como falta de culpa del trabajador en su afección, es decir que realmente no se tiene en cuenta si la patología se origina por culpa alguna del sujeto que la contrae, sino que el foco se centra en la sola existencia de la misma. Al respecto podemos considerar los siguientes fallos en relación a la LCT:

(Cappellano, Eduardo vs. Dominici, Elena s. Despido. CNTrab.Tribunal, Sala X; 18/06/2009; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 14016/10. Argentina);

(Sánchez, Jesica Lorena vs. Asociación Mutual Modelo de Entre Ríos s. STJ, Entre Ríos; 01/12/2023; Rubinzal Online; RC J 5368/23. Argentina)

(Duarte, Francisco vs. Lessiver S.R.L. y otros. Despido al CNTrab. Sala I; 21/09/2022; Rubinzal Online; RC J 2738/23. Argentina)

Los artículos siguientes al Artículo 208° ya mencionado de la ley de contrato de trabajo, exponen que el trabajador debe dar aviso a su empleador, salvo fuerza mayor, de la afección que lo imposibilita de cumplir con su labor diaria dentro de la primer jornada de trabajo respecto de la cual se encontrara imposibilitado de concurrir, de lo contrario perderá su derecho de percibir la remuneración correspondiente; asimismo el trabajador debe ponerse a disposición del control médico que el empleador crea pertinente.

Los artículos de la Ley de contrato de trabajo que tratan las licencias por enfermedades inculpables se centran en establecer aspectos meramente formales a la realización efectiva de la licencia por enfermedad inculpable, y no en qué casos debe clasificar una enfermedad o accidente como inculpable, a su vez encontramos que los fallos estudiados y citados en párrafos precedentes, no se cuestionan el término inculpabilidad, ni con qué enfoque y parámetros debe medirse la enfermedad o accidente del trabajador, lo cierto es que toda patología contraída fuera del ámbito laboral y que no es en consecuencia de este es tomada como una enfermedad inculpable, dejando de lado el análisis de la mera culpa del trabajador en el acaecimiento de la patología, pero ¿el universo académico y literario que coexisten en relación a este tipo de licencias piensa lo mismo?.

Lo cierto es que en nuestro país no se hace una separación del elemento objetivo y subjetivo en cuanto a la inculpabilidad y como consecuencia de esto tampoco se hace la diferenciación de quien debería cargar con el pago de la remuneración al trabajador tal como se hace en países vecinos entre los cuales se encuentran Paraguay, Brasil y Chile, mencionando algunos, en donde tanto la enfermedad laboral como la extra laboral están cubiertas por la seguridad social, es decir que el estado se ocupa del pago al trabajador durante este periodo de suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, lo cual no ocurre en nuestro país, debido a que es el empleador quien debe ocuparse del pago de la remuneración al trabajador en el periodo de licencia por enfermedad inculpable.

Según los fallos jurisprudenciales ya citados en párrafos precedentes, todo daño a la persona que va a poner a disposición su fuerza de trabajo, se considera como inculpable hasta que se demuestre lo contrario.

Es particularmente interesante como es tratada la licencia por enfermedades inculpables en nuestro país, además de lo que dice la Ley de contrato de trabajo sobre el pago de la remuneración al trabajador que sufra eventualmente alguna enfermedad con motivos extra laborales y sobre los plazos que deben ser cubiertos en cabeza del empleador dependiendo antigüedad y carga de familia, también regula la conservación del puesto de trabajo, que fija que una vez vencidos los plazos del Artículo 208°, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año,

Seguidamente, el Artículo 212° de la Ley de contrato de trabajo establece la reincorporación del trabajador dentro del periodo de conservación del empleo y en los casos en que el mismo no pueda volver a realizar la misma labor para la que fue inicialmente contratado, el empleador deberá buscarle otra actividad que se amolde a las nuevas capacidades del trabajador y en caso de no encontrar alguna o resistirse a ello, igualmente deberá indemnizar al empleado. Resulta claro que lo que se busca en la ley de contrato de trabajo es proteger a la parte de la relación empleado-empleador más débil, es decir al trabajador, pero más allá de esto la Ley también fija derechos y obligaciones que las partes deben cumplir al ejecutar el contrato de trabajo, y que si bien la Ley remarca el deber del pago del salario en cabeza del empleador durante el periodo de incapacidad laboral de su empleado, por su parte el trabajador debe actuar entendiendo las consecuencias de su accionar, con el raciocinio suficiente y la conciencia absoluta de que su acción podría llevarlo a sufrir una consecuencia que lo imposibilitaría poner a disposición su fuerza laboral.

Con esto surge el interrogante de por qué no se tienen en cuenta los deberes que tienen encomendados los trabajadores como por ejemplo el de buena fe y el impacto que produce el ignorarlos, puesto que cuando hablamos de deberes u obligaciones estos están claramente tipificados y no debería haber lugar a dudas de que deben ser acatados por ambas partes y que la exigencia del cumplimiento de estos debería de ser igual tanto para el trabajador como para el empleador, lo cual no siempre es así, claro está en los fallos leídos y enunciados previamente que tratan las enfermedades inculpables.

De acuerdo a los derechos y obligaciones que se imparten en la relación laboral, la Ley de contrato de trabajo es determinante al explicitar los que cada una de las partes debe respetar, pero a su vez según los antecedentes jurisprudenciales estudiados, hay una cierta inclinación de

los jueces a que los que acaten obligaciones sean en mayor medida los empleadores, como en el caso del pago de la remuneración al trabajador en el periodo de licencia, lo cual es una mirada que deja al descubierto el poco énfasis que se pone en el que debiera ser “un correcto accionar” del trabajador para con su salud personal y por lo tanto para su prestación de fuerza laboral, ya que esta no puede desarticularse de la persona, la persona se pone a disposición, y no puede separar su fuerza laboral de sí mismo como persona física.

Tal como lo regula la Ley de contrato de trabajo tanto empleador como trabajador en el marco de su relación laboral, tienen derechos y obligaciones que deben ser respetados. Lo curioso en este tramo es que algunos de ellos son compartidos por ambas partes, tales como las obligaciones genéricas de las partes y el principio de buena fe, en tanto otros son específicos para cada uno. En cuanto al principio de buena fe se busca una conducta recta y honesta de ambas partes y que ella se ajuste a lo establecido en el contrato de trabajo tal como se espera de un buen empleador y de un buen trabajador, no hay lugar a ambigüedades de lo que significa y de lo que pretende, por cuanto partiendo de esto es pertinente pensar si este principio es realmente valorado por los jueces a la hora de juzgar, está claro que en cuanto a enfermedades o accidentes no profesionales en la práctica no se cuestiona de donde proviene dicha contingencia o si la misma fue producto de un incorrecto accionar del trabajador.

Se tiene en cuenta que la enfermedad efectivamente exista, sin hacer reparos en su procedencia siempre que esta se diera fuera del ámbito laboral, de lo cual surge una contrariedad a lo que expresa taxativamente la norma en cuanto a derechos y deberes de las partes,. Es decir, debería ser fundamental el análisis del accionar del trabajador en estas eventualidades, en tanto que el empleador carga con el deber del pago de la remuneración a sus empleados, el trabajador como tal debiera actuar con buena fe a los efectos del cumplimiento del contrato de trabajo y de la Ley que lo regula, es decir poner foco en analizar en qué casos el trabajador actuó en consecuencia a la buena fe y en qué casos su accionar fue en detrimento de una conducta honesta para la continuidad laboral a los fines del cumplimiento del contrato de trabajo y de una recíproca lealtad entre las partes intervinientes.

Otro deber que es oportuno mencionar es el deber de seguridad que se le atribuye al empleador, quien debe tomar las medidas pertinentes según el tipo de trabajo para cuidar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores, debiendo evitar de esta manera efectos

perniciosos en contra de la salud de los empleados, estando obligado además a cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre la seguridad e higiene en el trabajo; con lo cual es imposible no relacionar este deber que tiene el empleador de proveer un ambiente seguro para el desenvolvimiento laboral de sus empleados y del que derivan graves consecuencias por su incumplimiento, entre las cuales se encuentran las económicas, debido a que si un trabajador trabajando en un ambiente peligroso para su salud se lesiona o sufre un accidente, el empleador será gravemente señalado debiendo hacerse cargo por no cumplir con el deber de seguridad regulado en la Ley de contrato de trabajo.

Según el deber de seguridad descrito en la Ley N° 20.744, Art 75° *“el trabajador puede rehusar su prestación de trabajo sin perder su remuneración si el ambiente laboral no se encuentra en condiciones y hubiera potencial peligro para la salud de este.”* Analizando los deberes de ambas partes y el incumplimiento de alguno de ellos, se evidencia en algunos casos un análisis sesgado en función del sujeto requerido y concretamente en la temática, los deberes de buena fe y seguridad que son ponderados con severidad en el caso de la patronal, no encuentran similar contención en el supuesto del cuidado de la salud del trabajador. Es decir, si el incumplimiento de un deber tiene consecuencias para las partes, entonces todos estos deberían ser minuciosamente estudiados y tenidos en cuenta a la hora de juzgar cualquier caso en concreto, lo cual no se observa en la práctica de la jurisprudencia del derecho laboral.

Tanto trabajadores como empleadores presentan grandes dificultades para tratar la situación de un trabajador enfermo y la consecuente no prestación de servicios en forma temporaria o el impedimento de que el mismo siga desarrollando las mismas tareas para las cuales fue contratado o que no pueda reintegrarse como consecuencia de una incapacidad definitiva. Esto acarrea inconvenientes en la práctica profesional y tribunalicia del abordaje de la situación de salud del trabajador cuando por razones exógenas al trabajo se ve quebrantada. Por su parte también existe un largo camino que recorrer en cuanto a la acreditación de dolencias, la posibilidad de control médico por parte de la patronal y la posibilidad de dar tareas acorde a la salud del trabajador.

Tal como ya nos adentramos en el término “inculpabilidad”, es oportuno destacar que la doctrina especializada, aportada por Favier D. (2015) y Gnecco L P (2006); se ha ocupado de elaborar y exponer distintas posturas respecto de los alcances e implicancias de ese término,

unos entienden que la noción de inculpabilidad tiene que ver con qué el tipo de dolencia sea, es decir vinculada o extraña o ajena al trabajo y otros entienden que la norma exige la falta de culpabilidad del trabajador en ese hecho que le generó la incapacidad o imposibilidad de seguir prestando las labores como la venía realizando. En ésta última situación se habla de distintos grados de culpa, leve o grave, ésta última como comportamiento temerario o deliberado e intencionado de provocarse un daño con la idea de percibir la remuneración sin tener que cumplir con el débito laboral, es decir inejecución maliciosa.

El cuidado de la salud psicofísica implica determinada evaluación de la conducta en cada caso en concreto y si bien depende de criterios subjetivos se puede aportar también como parte del análisis, el ajuste de dicha conducta a los principios de buena fe, colaboración y solidaridad, es decir el ideal de lo que se espera de un trabajador.

Respecto a las posturas mencionadas de Favier D. (2015) y Gnecco L.P (2016) con respecto al término de inculpabilidad, la jurisprudencia ya descrita, explica en aquellas sentencias; ejemplos de que prácticamente en forma unánime toda enfermedad o accidente se presume inculpable más allá de si el trabajador actuó de mala fe o sabiendo las consecuencias de su accionar (culpa grave), y a su vez se pone en cabeza del empleador la carga de la prueba en contrario.

VI.1.1 Sujetos del contrato de trabajo.

Según el Artículo 21° de la Ley de contrato de trabajo N° 20.744, para que un contrato de trabajo exista debe existir una persona que ponga a disposición de otra su capacidad laboral (trabajador) y se obligue a ejecutar obras, realizar actos o prestar servicios en favor de otra mediante el pago de una remuneración y bajo dependencia de esta (empleador) que a su vez puede ser una persona física o jurídica. Las partes intervinientes en esta relación contractual tienen que cumplir con las cláusulas pactadas en el contrato y aun si éste no existiera el hecho de que haya efectiva prestación de servicios comprobable basta para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo con los efectos propios del mismo.

El contrato de trabajo y la relación laboral entre empleador y trabajador se encuentra regulada en nuestro país por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, a su vez se rige por otras

fuentes tales como leyes y estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, voluntad de las partes, usos y costumbres, entre otras.

VI.1.2 Derechos y deberes de las partes.

Tanto empleador como trabajador tienen una serie de derechos y deberes que cumplir, algunos surgen expresamente del contrato de trabajo y otros surgen de la Ley de contrato de trabajo, estatutos, convenciones colectivas de trabajo y toda otra fuente que regule la relación laboral entre los sujetos intervinientes. Se presentan algunos de ellos a modo enunciativo:

- Deber de ocupación, derecho a la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo
- Pago de la remuneración
- Derecho a la integridad física
- Controles personales
- Conocimiento
- Principio de la buena fe
- Deber de fidelidad
- Deber de no concurrencia
- Deber de seguridad

Respecto a los derechos y deberes de las partes, algunos son específicos de cada uno de los sujetos y otros son compartidos, como es el caso del principio de la buena fe, que es caracterizada como un criterio de conducta que se funda sobre la fidelidad del vínculo laboral; con este principio lo que se busca es que se satisfagan las necesidades de ambas partes del vínculo laboral, tanto empleador como trabajador deben ajustar su conducta a favor del interés de la otra parte, actuando con la honradez y rectitud necesarias tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo.

El deber de seguridad es otro de los deberes consagrados en la Ley de contrato de trabajo en su Artículo 75° y establece que el empleador debe preservar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores manteniendo todos los recaudos necesarios a tal fin, estando obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo.

El deber de seguridad surge del deber de diligencia y del principio de buena fe y pertenece al contenido del contrato que puede manifestarse o no por el incumplimiento de lo pactado y a su vez resulta de distinta naturaleza a los deberes que surgen del contenido mismo del contrato. Su existencia puede derivar del periodo precontractual, contractual y pos contractual.

Los derechos y deberes de las partes anteriormente mencionados son solo algunos de los que regula la ley de contrato de trabajo, cada uno tiene su particularidad y en conjunto arman un sistema normativo para las partes intervinientes en el. En conjunto estos hacen que todo contrato de trabajo sea único, con sus respectivas particularidades y por lo general dentro de la rama del derecho privado, más específicamente en el derecho laboral, no se da un camino único y sistémico de tratamiento, sino que se encuentran dificultades en el camino de cada relación laboral, con la multiplicidad de elementos y factores que influyen sobre la estructura del contrato de trabajo, uno de los factores ineludibles es la existencia del elemento personal, el elemento humano y la protección de este y sus derechos, dado que es una persona quien ofrece y pone a disposición su capacidad laboral, en efecto, no obstante la perspectiva de la continuidad de la relación de trabajo, existen situaciones que operan sobre uno u otro de los miembros de la misma por lo que, se dan temporalmente periodos en que, por diversas situaciones y razones en forma justificada o no, y teniendo en cuenta el factor humano, se produce una suspensión en el contrato de trabajo, al menos en las prestaciones principales de las partes.

El Derecho laboral se encuentra en constante cambio y transformación, dentro de este proceso histórico de permanente formación se van adoptando y a su vez dejando de lado ciertos institutos. Precisamente resulta necesario de mencionar el instituto de la “suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”, el cual da lugar al mantenimiento de muchos elementos y al cambio de otros principios del Derecho del Trabajo, este instituto es de creciente interés y aboga, por la protección del empleo y la continuidad de la relación laboral, lo que constituye un objetivo para toda relación contractual. Lo cierto es que la tendencia protectora de la vida del contrato de trabajo con la aparición de alteraciones o circunstancias que afectan temporalmente la prestación de trabajo o la posibilidad de dar tareas, pone en marcha el mecanismo de la suspensión de ciertos efectos del contrato. Asimismo surge la necesidad de prever las distintas contingencias inherentes a la condición humana de los sujetos del contrato de trabajo, a fines de

mantener la vigencia del vínculo laboral y reivindicar la protección del empleo como fenómeno social.

Asegurar la permanencia del vínculo laboral anida en el principio de continuidad de la relación que hace diferente a la disciplina laboral de otras disciplinas, es evidente e innegable el componente humano dentro de las relaciones laborales, por lo cual se aboga por la continuidad y protección del trabajador, intentando lograr la más larga duración del contrato de trabajo.

La posibilidad que el contrato de trabajo soporte durante su curso, alteraciones temporales propias de las vicisitudes de la vida (carácter humano), como también del desenvolvimiento social y de la empresa, todo ello sin extinguirse y sin que dichas interrupciones constituyan un incumplimiento de las obligaciones principales y esenciales que le dan su razón de ser al contrato, esto es, extensos períodos de interrupción de su ejecución sin que ello configure una figura ilícita, constituye una clara expresión del principio de continuidad o mantenimiento del contrato, el cual es inseparable del instituto de la suspensión.

A lo largo del presente trabajo esbozaremos la definición y explicación del principio protectorio del trabajador, sobre el cual plantean distintas tesis en cuanto a posturas sobre en qué casos operaría el mismo y en cuáles no.

VI.1.3 El instituto de la suspensión y sus efectos

Partimos del significado que le da el Diccionario Oxford Languages (2023) al término “suspensión”, y que hace referencia a la *“detención o interrupción del desarrollo de una acción durante un tiempo o indefinidamente”*.

La suspensión en el contrato de trabajo puede entenderse como una circunstancia temporal en la cual ocurre una interrupción de los efectos y obligaciones principales del contrato, motivado por un hecho u acción que es contemplado por la Ley y que luego de transcurrido cierto tiempo los efectos del contrato de trabajo vuelven a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción.

En cuanto a la doctrina de Gnecco L. P (2016); Hernández C.A (2015) Fernández Madrid J.C que tratan sobre el instituto de la suspensión, se desprenden los siguientes interrogantes:

- a) ¿Qué elementos se suspenden?
- b) ¿Por qué se suspende?
- c) ¿Por cuánto tiempo se suspende?

a) Respecto al primer interrogante un posicionamiento aboga por la suspensión del contrato de trabajo en sí, mientras que otra corriente se pronuncia a favor de la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, haciendo una separación de los demás apartados que abarca este y centrándose en uno en particular para cada caso de suspensión. Como ejemplo podemos mencionar a la legislación mexicana que alude a la “suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo” en lugar de hacer mención al contrato en general, es decir alude específicamente a causas de suspensión temporal y de ciertos efectos de esta suspensión, como lo puede ser la suspensión temporal de prestar servicio.

La suspensión no recae en el acto constitutivo de acuerdo de voluntades, es decir no recae en el contrato de trabajo en sí mismo (el contrato sigue vigente), ni en la relación jurídica como vínculo entre trabajador y empleador; la suspensión recae en los derechos y obligaciones que se establecen para cada una de las partes intervinientes en el acuerdo de voluntades, es decir recae sobre los efectos jurídicos del contrato de trabajo, con lo cual se produce una alteración de los derechos y obligaciones de las partes cuando ocurre suspensión de algún efecto del contrato de trabajo, es por esta razón que gran parte de la doctrina señala que no debería hablarse de “suspensión del contrato de trabajo” porque como se señaló anteriormente, el contrato sigue vigente y en realidad lo que se suspende son las obligaciones de cumplimiento, y a su vez es necesario destacar que sólo de algunas obligaciones se ven interrumpidos sus efectos, no de todas.

Producto de la relación de las partes intervinientes en el contrato de trabajo se configuran una serie de derechos y obligaciones, las cuales pueden ser de tipo material como lo es la obligación del trabajador de poner su fuerza de trabajo a favor del empleador y como resultado éste lo retribuye con un salario previamente pactado, también las hay del tipo ético como lo son los deberes de buena fe, fidelidad, no concurrencia, entre otros. Lo cierto es que a raíz de la alteración del normal desenvolvimiento del contrato de trabajo, algunos deberes y obligaciones se ven afectados produciendo ciertos efectos producto de la suspensión, pero que

no obstaculizan la continuidad de todos los efectos del contrato de trabajo, dado que éste sigue vigente produciendo los demás efectos que no son alcanzados por la suspensión acaecida.

Otro interrogante que se desprende implícitamente del primer interrogante planteado es cuales son los tipos de deberes que permanecen vigentes cuando eventualmente ocurre una suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo. En respuesta a lo planteado, los deberes de carácter espiritual, es decir de carácter ético, son los que permanecen vigentes durante el tiempo de suspensión del contrato. Si el trabajador tiene un accidente fuera del ámbito laboral y a raíz de esto se ve imposibilitado de cumplir con la obligación principal de poner a disposición su fuerza de trabajo, se produce una suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, más que nada se produce una suspensión sobre las obligaciones del tipo material, pero esto no significa que a raíz de este hecho ambas partes de la relación jurídica queden desligadas de los deberes éticos como lo son la lealtad, la protección, el reconocimiento de igualdad del trabajador, que les son conferidos al celebrar el acuerdo de voluntades y que mutuamente están obligados a observar.

De esta manera, quedan afectados los deberes y derechos típicos del contrato, así es que uno de los principales efectos es el cese de la prestación de trabajo por parte del trabajador en caso de enfermedad por ejemplo, al ser las enfermedades reconocidas por la Ley y ya que no puede negar que son situaciones normales por las que eventualmente transitará el trabajador, debido a que en primer lugar es un ser humano y no se puede desconocer esta realidad, estas son contempladas por la Ley siempre que sean justificadas y hasta el tiempo que dure la afección o el que establezca la normativa vigente.

Cuando hay una suspensión como en este caso se plantea, la del cese del trabajo propiamente dicho por parte del trabajador, se interrumpe el deber de poner a disposición del empleador la fuerza laboral del trabajador. Pese a que pueda producirse una suspensión eventualmente por varios motivos dentro del contrato de trabajo, mientras esto ocurre, siguen vigentes otros efectos jurídicos del mismo, tal como los deberes de contenido ético que el trabajador no se hallaría habilitado a violar, como ser sus deberes de buena fe o confidencialidad, con lo cual se debe respetar ciertas normas como la no divulgación de información del empleador o no tener una conducta indebida que arremeta contra los intereses de este y en contra de otros deberes que no fueron afectados por la suspensión producida y que

consecuentemente deben cumplirse, tampoco podría el empleador ignorar los deberes éticos que debe acatar.

Dado que la relación laboral no se termina, sino que continúa, no obstante la cesación temporal de prestación de trabajo por parte del empleado o de la obligación de asignar tareas por parte del empleador, y en ocasiones del deber de pagar la retribución salarial, el contrato sigue vigente para otros muchos efectos. Es preciso aclarar que la suspensión que se produce no afecta deberes de ambas partes del vínculo laboral en todas las situaciones, hay casos en que solo afecta a una sola de las partes, cuando se da interrupción de la labor por parte del trabajador no necesariamente siempre se acompaña de la una interrupción en el pago de haberes por parte del empleador, puesto que aquello dependerá del tipo de suspensión de que se trate, debido a que no es lo mismo una suspensión a causa de una eventual enfermedad del trabajador, que una suspensión disciplinaria del mismo.

El instituto de la suspensión se caracteriza por su tendencia a la preservación del contrato, teniendo esto claro, podría decirse que hablando de suspensión en términos de Derecho Laboral, constituye una alteración en la ejecución del contrato, la misma es una alteración temporal de la exigibilidad de los deberes típicos de la relación laboral, no se habla necesariamente de la totalidad de los mismos, aunque siempre se pone el foco sobre la obligación del trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

El trabajador tiene derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la interrupción de sus funciones, a su vez la reincorporación debe ser inmediata, y en caso de negativa por parte del empleador, faculta al trabajador a disponer la extinción del contrato de trabajo.

b) La suspensión le brinda estabilidad al vínculo contractual impidiendo a la otra parte recurrir a la resolución del contrato cuando a una de las partes le resulta imposible y en forma temporal, el cumplimiento de la prestación a su cargo. La suspensión opera como un mecanismo jurídico protector del empleo, es un método que logra prorrogar la vida del contrato de trabajo ante la eventualidad en alguna de las partes.

La suspensión opera como una causa de justificación del no cumplimiento de determinadas obligaciones que emergen del contrato de trabajo, en dicho sentido, podría decirse

que este instituto opera ante supuestos de inexecución del contrato, y que según las reglas del derecho civil, normalmente constituirían causal de extinción.

El principio de conservación del contrato determina la razón de ser del instituto de la suspensión, en cuanto a la expresión de finalidad “protectora” de la persona y los derechos del trabajador, en especial en aquellos períodos en que se presentan determinados inconvenientes para la prestación a cargo de una de las partes y no existe voluntad concurrente de resolver la relación.

c) La suspensión pone de manifiesto como condición esencial la temporalidad, ya que para que opere este instituto, el hecho que lo determine debe ser un hecho transitorio que tenga un límite establecido en el tiempo, ya que si la causa que lo produce fuera irreversible y permanente, la suspensión carecería de razón de ser y daría paso a la extinción del contrato.

A continuación sobre lo mencionado acerca del instituto de la suspensión, se puede decir brevemente que el mismo es reconocido como necesario para la continuidad de la vida del contrato de trabajo, y esto es así por el imperante carácter humano que le se reconoce a los sujetos vinculados contractualmente, por lo cual eventualmente surgirán razones y momentos en los que habrá que utilizar este mecanismo, el cual debe ser temporal, es decir que no puede generarse una interrupción que sea de manera permanente porque esto iría en contra de la razón de ser del instituto, que básicamente tiene como objetivo la protección del contrato y su continuidad; por último pero no menos importante es necesario mencionar que este mecanismo surte efectos jurídicos sólo para algunas obligaciones de las partes, es decir no abarca la totalidad de estas, y entre las que se suspenden mayormente se encuentran las del tipo material, no así las del tipo ético.

Luego mencionar las características del instituto de suspensión, puntualmente en el trabajo de investigación que nos compete, se hace foco en el *instituto de la suspensión por causa de enfermedades inculpables*, con lo cual se hará un análisis sobre el mismo, aunque como ya se describió anteriormente, el instituto de la suspensión en sí, se puede dar por múltiples razones.

VI.1.4 Protección legal del trabajador

El instituto de las enfermedades y accidentes inculpables –no relacionadas con la prestación de servicios- encuentran su amparo legal en la Ley de Contrato de Trabajo, la misma establece la protección del trabajador que se encuentra imposibilitado de prestar servicios, con relación a:

- La percepción de la remuneración dentro de los plazos que establece el Art. 208° de la Ley N° 20.744, según antigüedad en el empleo y cargas de familia del trabajador.
- Conservación del puesto de trabajo por el término máximo de un año (Ley N° 20.744, Art. 211°).
- Reincorporación del trabajador que suspende sus servicios por una contingencia de carácter inculpable, ya sea en el mismo puesto que tenía o bien en otro puesto acorde a la capacidad que posea el trabajador al momento de su reincorporación, en caso de no llevarse a cabo el empleador deberá indemnizar al trabajador (Ley N° 20.744, Art.212°).

Acerca de la reincorporación del trabajador (Ley N° 20.744, Art.212°), la Ley es muy clara con respecto a la figura del empleador y los deberes que se le imponen cuando el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo luego de sufrir una enfermedad inculpable. Mientras siga vigente el plazo de conservación del empleo, si el trabajador que vuelve a incorporarse a trabajar presenta disminución de su capacidad laboral como consecuencia del accidente o enfermedad, el empleador deberá darle tareas acordes a su nueva capacidad laboral disminuida, y aquí se presentan tres situaciones;

- Si el empleador no puede asignarle nuevas tareas por razones que lo excedan y que no son manejables por él, deberá abonar al trabajador la indemnización prevista en el Art. 247° de la ley de contrato de trabajo.
- Si estando en condiciones de asignarle nuevas tareas acordes a su capacidad disminuida pero no lo hace por decisión propia, deberá indemnizar al trabajador con la suma establecida en el Art. 245° de la Ley y finalmente,
- Si por el accidente o enfermedad se deriva una incapacidad absoluta del trabajador, el empleador deberá indemnizar aplicando el Art. 245° de la LCT.

La ley de contrato de trabajo establece una amplia protección legal para el trabajador y que se expresa en este caso como cobertura salarial que pone en cabeza del empleador la obligación de cumplirla para casos en que el trabajador sufriera alguna enfermedad o accidente inculpable al garantizar el pago de la remuneración durante un cierto periodo de tiempo y ampliándolo para aquellos que tuvieran cargas de familia. Debe tenerse en cuenta que parte de la doctrina se apoya en la postura de que las enfermedades inculpables son consideradas prestaciones de la seguridad social siendo beneficios que deberían extenderse a todas las personas, no únicamente a las que están en relación de dependencia, se las tipifica como prestaciones de mantenimiento que reemplazan al salario, no obstante el empleador es el encargado de abonarlas durante un periodo determinado.

Esta obligación en cabeza del empleador abre el debate acerca de si debería ser esta figura quien cubra dichas contingencias salariales, como ya se mencionó, gran parte de la doctrina piensa que deberían ser prestaciones de la seguridad social y a raíz de esto es preciso analizar las distintas vertientes de pensamiento acerca de las enfermedades inculpables, analizándolo desde la culpa en el acaecimiento del accidente o enfermedad, sobre la protección legal que se brinda al trabajador en detrimento del empleador sin tener en cuenta prácticamente ningún parámetro en cuanto a la incidencia del accionar del trabajador en los hechos, el perjuicio que acarrea la enfermedad no profesional como dejar puestos de trabajo vacantes interrumpiendo la operatoria normal de la empresa y a su vez el pago que el empleador deberá abonar por el periodo en que el trabajador dejará de prestar servicios, ocasionando a grandes rasgos un doble perjuicio para el empleador, quien no es responsable alguno de la comisión de la enfermedad o accidente inculpable.

El sistema de suspensión diseñado por nuestra Ley establece la licencia paga por cada afección y se halla fijada en base a dos grandes parámetros:

- a) la antigüedad en el empleo, y
- b) la existencia o no de cargas familiares.

Con respecto a la antigüedad en el empleo, no se requiere una antigüedad mínima exigida para gozar de la licencia paga, a su vez la misma se sigue computando durante este lapso, por lo cual hay autores que piensan que si durante el periodo de licencia el trabajador cambia la antigüedad y supera de esta manera los cinco años de la misma, corresponde

reconocer la ampliación del periodo de pago de licencia, puesto que la antigüedad sigue su curso y con ella todos los beneficios que de la misma se derivan, por otro lado, hay quienes piensan que el trabajador debería seguir con el lapso de licencia paga que se le estipula al comienzo de la afección cuando tenía una antigüedad menor a cinco años, cristalizándose de alguna manera la antigüedad al momento del inicio de la suspensión.

Con respecto al término “cargas de familia”, la jurisprudencia se ha inclinado por acordar una interpretación amplia del concepto, ante la falta de una definición específica en la ley laboral a su respecto.

La protección no se interrumpe ante una eventual decisión rescisoria del empleador, puesto que el mismo debe abonar sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieren por la extinción, los salarios correspondientes a todo el lapso de licencia paga faltante hasta el vencimiento del plazo pertinente o fecha de alta, según la acreditación que realizare el trabajador (Ley N° 20.744, Art 213°).

Al tratar la protección legal del trabajador sobre las licencias por enfermedades inculpables, se debe tener en cuenta todo escenario posible, ya que cuando hablamos de enfermedades pueden surgir un sin fin de cuestiones que tienen que ser analizadas en cuanto al otorgamiento y continuidad del plazo de licencia por enfermedad inculpable. Siguiendo este análisis, se pueden dar los siguientes escenarios:

- Si el trabajador padece en forma sucesiva o contemporánea más de una afección, la ley de contrato de trabajo resuelve que cada enfermedad o accidente dará derecho a la licencia respectiva, de tal modo que cada impedimento o afección deberá considerarse separadamente del otro, es decir que se tratan de manera independiente, con lo cual cada uno tiene su plazo y cada enfermedad es individualizada en base a su respectiva causal.
- Cuando el trabajador se halla en pleno goce de licencia por enfermedad y sobreviene una nueva y distinta, en este caso cada licencia se computa desde la manifestación de cada una de las contingencias, de modo que podría gozar de una licencia más extensa, si una de ellas requiere de un reposo o lapso mayor que la restante, el requisito es que se trate de dolencias diferentes, de distinta causal.
- Cuando se trata de enfermedades crónicas, las distintas suspensiones de cada afección crónica se consideran una sola y única enfermedad. La ley estableció un corte temporal

de dos años que habilita a que las manifestaciones producidas luego de este lapso se consideran como una nueva y diferente afección, comenzando su cómputo desde cero.

- Otro escenario posible es la superposición de la licencia por enfermedad o accidente inculpable con otros supuestos de suspensión. La ley laboral contempla expresamente dos casos de superposición de las suspensiones por accidentes o enfermedades, que son las suspensiones por razones económicas y las disciplinarias, respecto de las cuales establece una regla de preeminencia, habida cuenta que sea que éstas hubieran precedido al inicio de la suspensión por enfermedad o accidente o sea que hubieran sido dispuestas con posterioridad a dicho inicio, otorga prevalencia a la suspensión que nos ocupa (por enfermedades inculpables) declarando que aquellas no afectarán el derecho del trabajador a la percepción remuneratoria.
- En caso de superposición de la suspensión por accidentes y enfermedades inculpables con la suspensión por vacaciones, incumbiría dar prevalencia a la primera y postergar las vacaciones. La circunstancia de que las vacaciones tengan fundamento fisiológico determina que se trate de un derecho que debe ser gozado.
- Otro supuesto es el caso de una trabajadora que se encuentre gozando de licencia por maternidad y sobrevenga una enfermedad durante el curso de esta, se sostiene al efecto que durante la licencia por embarazo no corresponde el derecho salarial, el que se reemplaza por una prestación sustitutiva de la seguridad social que se percibe en su lugar, por lo que no se concibe disponer de una nueva percepción de ingresos. En caso de la trabajadora estar transitando una licencia por maternidad (que no conlleva remuneración, sino una prestación de la seguridad social) y se produjera una interrupción patológica del embarazo con imposibilidad de trabajar, en la jurisprudencia se ha sostenido que cesaría la licencia citada y que aquella tendría derecho a gozar desde entonces de la correspondiente licencia por enfermedades inculpables. No obstante, otra corriente de opinión entiende que de haberse superado los mínimos pertinentes exigidos por la normativa de la seguridad social, la licencia por maternidad debería continuar y con ella los beneficios asignados hasta la culminación de la misma.
- La ley admite distintos casos contemplados que se superponen con la licencia por enfermedades inculpables, y cada caso debe ser tratado individualmente atendiendo a sus particularidades.

VI.1.5 Naturaleza Jurídica de la prestación económica. Posturas.

En cuanto a la naturaleza jurídica que se le adjudica a la prestación económica en cabeza del empleador cuando de enfermedades inculpables se trata, encontramos distintas posturas sintetizadas por Gnecco L. P (2016) quien enuncia que, hay quienes siguiendo el Art 208° de la Ley de contrato de trabajo, entienden que la misma no deja lugar a dudas en cuanto a la caracterización de la naturaleza jurídica como “remunerativa”; asimismo, otras corrientes de pensamiento se encuentran lejos de caracterizar a la naturaleza jurídica como remunerativa, alegando que es el trabajador quien no puede prestar su fuerza de trabajo al empleador y que en consecuencia dicha suma no debe ser considerada como salario, sino como una “indemnización” destinada a resarcir o evitar la pérdida de ingresos que se deriva del no cumplimiento de la prestación de trabajo.

Otros autores (siguiendo la distinción de Gnecco; 2016) han entendido también que dicha prestación no resultaría estrictamente salarial desde el punto de vista jurídico, estimando que se trata de una prestación de la seguridad social y que debería ser incluida dentro del campo de las contingencias sociales y de la seguridad social.

Lo cierto y concreto es que el contrato de trabajo es de carácter bilateral y oneroso, debe existir intercambio de prestaciones como lo son la puesta a disposición de la capacidad de trabajo y la correlativa obligación del empleador de abonar dicha prestación, ambas prestaciones actúan como causas jurídicas del contrato de trabajo, lo que ciertamente no ocurre en el caso de las licencias por enfermedades inculpables, ya que el trabajador no puede poner a disposición su capacidad laboral, con lo cual no se configuraría como causa jurídica su debito salarial, si no que se estaría ante el acaecimiento de una contingencia social ya que su causa jurídica reviste cualidades de los accidentes o enfermedades inculpables, y en consecuencia deberían ser atendidas dentro de la órbita de la seguridad social, tal como ocurre en otras legislaciones del mundo, a excepción de la nuestra ley laboral, que pone en cabeza del empleador la obligación.

VI.1.6 Cobertura a cargo del empleador

El derecho laboral es el resultado de una construcción social desde sus orígenes hasta la actualidad, y como toda construcción social, se encuentra en permanente cambio que atraviesa las necesidades sociales de cada época, es decir que a raíz de cambios sociales y culturales ésta se ha ido modificando a lo largo del tiempo hasta la actualidad. Actualmente nuestra legislación laboral coloca el pago del periodo de inasistencia del trabajador en cabeza del empleador. Como se mencionó a lo largo del presente trabajo de investigación, en otros países tales como Brasil, Chile, México entre otros; el tema en cuestión no es analizado como una carga en cabeza del empleador, sino que se analiza dentro de la esfera normativa de la seguridad social en razón de una condición de contingencia social.

Refiriéndonos puntualmente a nuestra legislación laboral, se justifica el pago como una obligación que se cataloga como condición legal dentro del contrato de trabajo. A su vez la Corte Suprema de Justicia justifica y da fundamento a la colocación de la cobertura de la contingencia (que en otras legislaciones se encuentra en cabeza de la seguridad social) a cargo del empleador, alegando que tal como dispone el Art 14° bis de la Constitución Nacional, los beneficios de la Seguridad Social se encuentran a cargo del Estado, pero no necesariamente todas las contingencias sociales deben estar exclusivamente a cargo del Estado y financiadas por éste, con lo cual se justifica de este modo o en otras palabras, que no sería inconstitucional que el empleador cargue con dicha obligación.

Por último en cuanto a la fundamentación de nuestra ley de contrato de trabajo en la colocación de la obligación de pago a cargo del empleador, es de importancia al tema mencionar que en otras legislaciones se ha visto una notoria evolución en cuanto al ir incorporando en los sistemas de seguridad social obligaciones que antes estaban a cargo exclusivamente de los empleadores, tales como enfermedades, accidentes, desocupación, por nombrar algunos; pese a lo cual nuestra legislación no avanzó en dicha materia, salvo determinados casos, como la maternidad y asignaciones familiares.

VI.2 ESTADO DEL ARTE

En cuanto al estado del arte sobre el tema analizado, es preciso mencionar, que resultan escasos los trabajos profesionales que aborden la problemática propuesta, por lo cual resulta interesante el desarrollo de la presente investigación por lo innovador de su abordaje integral desde el aspecto jurídico y contable. Sí es cierto que se encuentran numerosos artículos que presentan las enfermedades inculpables pero desde un aspecto más amplio, es decir, explican sus aspectos formales, como por ejemplo cuánto tiempo duran dependiendo antigüedad y carga de familia, la remuneración a cargo del empleador, la reserva del puesto de trabajo y la definición de que las enfermedades inculpables son aquellas que suceden fuera del ámbito laboral; pero más allá de esto no se cuestionan el alcance del accionar o intencionalidad del trabajador en la contingencia sufrida, la carga del pago de la remuneración impuesta al empleador y el impacto que esta situación genera en la liquidación de haberes y en la actividad del Profesional encargado de llevar adelante la misma.

VII. COVID-19 Y SU IMPACTO EN LA REGULACIÓN LABORAL

Según información publicada y difundida por los medios de comunicación de todo el mundo y de público conocimiento; en el mes de diciembre de 2019 se detectó el primer caso de COVID-19 en Wuhan, China. Una enfermedad producida por el virus SARS-CoV-2 que logró propagarse por todo el mundo provocando miles de muertes y enfermedades colaterales que provocaron daños irreparables en la población mundial. El 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró el brote del SARS-CoV-2 como una emergencia de salud pública de importancia internacional.

Con respecto a nuestro país, se declaró cuarentena (aislamiento obligatorio) el 20 de Marzo del año 2020, el aislamiento consistió en la separación y restricción de movimientos de personas como forma de resguardar a la población para bajar el número de contagios. Es importante analizar cómo el advenimiento de esta enfermedad repercutió en materia socioeconómica en nuestro país, provocando el estancamiento de la economía y de actividades esenciales para el funcionamiento de la misma.

Por lo antes expuesto, el día 13 de abril de 2020 se publicó el Decreto de Necesidad y Urgencia “DECNU-2020-367-APN-PTE- Enfermedad de carácter profesional no listada” en virtud de la propagación de COVID-19 en nuestro país. Asimismo, en atención a las consecuencias socioeconómicas resultantes de la propagación del coronavirus, fue necesario implementar políticas laborales, y de seguridad social coordinadas para tutelar la salud de los trabajadores con riesgo de exposición al virus por el hecho o en ocasión de su desempeño laboral.

Mediante el Decreto 367/20 el Presidente de la Nación Argentina, decreta en su Artículo 1° que la enfermedad COVID-19 producida por el coronavirus se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional no listada, en los términos del ap. 2, inc. b, art. 6, de la Ley 24.557, respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio con el fin de realizar actividades consideradas esenciales, con lo cual esta enfermedad se circunscribe en la órbita de la Ley de riesgos de trabajo bajo ciertos presupuestos y frente a la cual las aseguradoras de riesgos del trabajo deberán prestar cobertura inmediata de prestaciones dinerarias y médicas.

En principio se presume de origen laboral al contagio del coronavirus, quedando a cargo de la Comisión Médica Central la determinación de la mencionada patología como enfermedad profesional. Para quienes desempeñen su labor en el área de salud, fuerzas de seguridad federales o provinciales se entiende que existe relación de causalidad directa e inmediata hasta 60 días posteriores a la finalización de la emergencia sanitaria. En estos casos la Comisión Médica Central deberá entender que el COVID-19 tiene relación directa e inmediata con el trabajo, salvo que se demuestre la inexistencia de esa relación de causalidad.

Por lo anteriormente expuesto, es evidente que frente al contexto excepcional de pandemia mundial, se hizo necesario contar con herramientas que permitan clasificar dicha enfermedad y proponer un correcto tratamiento de las mismas, en nuestro país debido a que se hicieron cambios normativos a raíz de esta situación, la enfermedad del Covid-19 se consideró una enfermedad Profesional bajo la órbita de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Del análisis de los siguientes fallos efectuados en momento de pandemia y pos pandemia, se puede analizar la transición interpretativa de la enfermedad del COVID-19 como

inculpable hasta su consagración como enfermedad profesional mediante la sanción del DNU 367/2020. A continuación se describen los fallos seleccionados:

- (P., M. S. vs. Gregard S.A. s. Medida cautelar Juzg. Nac. Trab. N° 8; 06/05/2021; Rubinzal Online; RC J 2452/21. Argentina)
- (Quevedo, Juana Rosa vs. Prevención ART s. Ordinario - Otros (Laboral) Cám. del Trab. Sala IV, Córdoba, Córdoba; 24/07/2023; Rubinzal Online; RC J 3423/23. Argentina)
- (Sosa, Jorge Alberto Mauro vs. Consorcio de Propietarios Paraná 1063/65 (Administradora Álvarez) s. Diferencias de salarios. CNTrab. Sala II; 17/10/2023; Rubinzal Online; RC J 4511/23. Argentina)

En términos de competencia en el tratamiento de las enfermedades profesionales, actualmente las mismas son reguladas por la Ley sobre Riesgos de Trabajo N° 24.557 siempre que se constate la relación de causalidad entre la patología denunciada y el ámbito laboral cuando la actividad del trabajador no fuera considerada esencial en época de ASPO (aislamiento social, preventivo y obligatorio), a diferencia de la carga salarial por enfermedades inculpables que son soportadas por el empleador y reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, con lo cual a efectos de la presente investigación podemos decir que no se incluye dentro del campo de las enfermedades inculpables siempre que se demuestre el nexo causal de la enfermedad, a su vez importa el juicio crítico, objetivo y subjetivo del Contador Público toda vez que desempeñe su trabajo como liquidador de haberes en el tratamiento puntual de las enfermedades inculpables del ámbito privado bajo la Ley N° 20.744, ya que debe evaluar si el trabajador es esencial o no y el nexo causal de la enfermedad, evaluando además los pertinentes certificados médicos a tal efecto.

VIII. POSTURAS SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DE LAS ENFERMEDADES INCULPABLES

Cuando el legislador en el Artículo 208° de la Ley de contrato de trabajo indica que *“cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración...”*, se refiere a que el trabajador no hubiera

sido responsable por dolo o culpa en la producción de la enfermedad o accidente que le produjo la incapacidad temporaria de prestar servicios.

Cuando el Artículo 208° de la LCT utiliza el término "inculpable" claramente indica "falta de culpa", ello es la falta de concurrencia del factor subjetivo de atribución de responsabilidad.

Entonces, ¿qué significa inculpable?, bueno ese es el “quid de la cuestión”. Para Fernández Madrid, en Gnecco (2016) *"la expresión legal excluye de entrada el dolo del trabajador, ello es, el daño a la salud producto de un acto intencional de la propia víctima."*, ahora bien, la exclusión legal de cobertura se reduce al dolo o ingresa en la esfera de la culpa.

Más allá de lo que sucede en la práctica en cuanto a la caracterización de una enfermedad inculpable y con esta la carga para el empleador, lo cierto es que, se encuentran varias posturas sobre la configuración de una enfermedad inculpable ante una contingencia sufrida por el trabajador, en términos de si corresponde que el trabajador goce de la protección legal que se establece en la ley de contrato de trabajo analizando su conducta en la producción del siniestro o enfermedad no relacionada con el trabajo.

Entre las distintas tesis planteadas por distintos autores y detalladas a continuación se encuentran, la tesis del dolo, de la culpa grave y la tesis de la culpa simple, con lo cual se pone de manifiesto la dificultad que tiene la temática y lo complejo que resulta para el empleador adecuar su proceder, ya que no hay una sola y única interpretación del artículo que consagra la protección legal del trabajador durante el periodo de licencia por enfermedad inculpable. Como se expuso, esa disparidad de opiniones, pone de manifiesto la imposibilidad práctica de eximición de responsabilidad de pago del empleador, cuando existen no solo una, sino varias posturas a tener en cuenta.

VIII.1 Tesis del dolo

Esta corriente postula que el trabajador sólo perdería su derecho a la protección del Artículo 208° de la Ley de contrato de trabajo cuando actúe de manera autolesiva a los fines de sustraerse de sus deberes laborales. Según Gnecco (2016): *"en cualquier caso, cualquiera fuera el criterio abstracto que se adopte, lo cierto es que la jurisprudencia prácticamente no*

registraría casos de acciones rechazadas con fundamento en la supuesta culpabilidad de la dolencia, o de culpa calificada”. (Gnecco;2016, p 174)

Esta corriente no tiene mayor complejidad, es decir, la auto lesión debería suponer una exclusión de la cobertura de la licencia en cuestión, por la clara intención del trabajador de lesionarse, salvo situaciones en que la misma se produce en un contexto de otro tipo de patología, por ejemplo una de orden psiquiátrico.

VIII.2 Tesis de la culpa simple

Con respecto a esta postura, se entiende que como en la Ley de contrato de trabajo no se da ninguna definición de lo que postula como inculpabilidad, a los efectos de la determinación de este concepto debería regirse bajo las reglas que rigen en el Derecho en general en torno a la falta de culpa, dado que tampoco se ha establecido un régimen de una culpa laboral especial y diferente de la común general.

La suprema Corte Bonaerense destacó que *“la ley laboral no hablaba en ningún momento en el tema de una culpa grave o calificada, por lo que, de acreditarse la existencia de una mera culpa (prescindiendo de su calificación), bastaría para la eximición de responsabilidad del patrón”*. (SCJBA, 28-6-60)

Al respecto Gnecco (2016) enuncia que:

"El texto de la ley hace referencia sin circunloquios y en modo concreto a inculpabilidad, expresión que en derecho tiene un significado preciso, que es el de inexistencia de culpa, en el caso, del deudor de la obligación laboral. Ello es, que de su parte no hubiere mediado culpa en la generación de la dolencia o el infortunio. Y el texto literal es prístino y simple, de modo que ningún rodeo ni espacio parece dejar a la cavilación interpretativa (Gnecco, 2016; pág. 181).

Tal como sostiene la Corte Suprema de Justicia de la Nación: *“el texto literal de una norma jurídica, constituye la primera e ineludible fuente de interpretación de la leyes”*. (CSJN, 16-5-95, "Bolaño c. Benito Roggio S.A., fallos 302:973)

En otras palabras y recuperando los aportes de Gnecco (2016) cuando dice:

“(…) la norma laboral literalmente habla de falta de culpa, eso y no otra cosa es lo que dice y a ello es a lo que debería estar el intérprete en primer y prioritario término (CNAT, sala IV, 23-12-53). Así de sencillo, así de profundo entitativamente hablando, y en claridad de los términos empleados por la norma en el punto (inculpabilidad) no parecería que pudiera allí leerse culpabilidad, o sólo falta de culpa grave, ni, menos aún, falta de dolo” (Gnecco. 2016., pág. 183).

Máxime si se tiene en cuenta que en otros artículos, sí el legislador se encargó de exigir culpa grave, por ejemplo en el art. 87 de la LCT. Al respecto enuncia Gnecco (2016) que:

"Más aún, evidenció que cuando así expresamente lo quiso, hubo efectivamente de concretarlo ya que en la propia ley laboral hubo de hacerlo y ni siquiera en una ocasión, sino nada menos que en dos oportunidades (los actuales arts. 87 y 254)

(…)

no cabría presumir olvido ni inconsecuencia del legislador, sino que él mismo hubo de evidenciar su clara voluntad en un sentido concreto y específico que es el opuesto, pues habiendo consagrado expresamente en otras partes de la misma norma, y en plural manifestación, la doctrina de calificación de la culpa, aquí, en este supuesto concreto del art. 208, y teniendo a su alcance la citada doctrina, no lo hizo". (Gnecco; 2016; pág. 183/184).

Finalmente sostiene Gnecco (2016) que además el legislador utilizó la locución "inculpabilidad" sin definirla, remitiendo a las definiciones propias del derecho civil, que resultan de aplicación al derecho laboral que no tiene autonomía plena ni autosuficiencia tal como sostuviera la Cámara Nacional del Trabajo en el plenario "Ramirez María c. Russo Comunicaciones S.A."

Agrega también al autor referido un concepto que hemos venido destacando y es el distinto tratamiento que debe darse a las necesidades originadas por una enfermedad o accidente en ocasión del trabajo de aquellos que son ajenos al riesgo propio de la vida profesional.

Entonces para quienes, como Gnecco se enrolan en esa postura, sostienen que la letra expresa de la ley no admite interpretaciones forzadas y que cuando la norma dice

"inculpabilidad" debe entenderse ausencia de culpa en los términos del viejo 512 del CC actual 1724, es decir culpa simple.

VIII.3 Tesis de la culpa grave

Según (Hueck Alfred y Nipperdey, 1963) *“el trabajador no debe abusar del deber de protección del empleador; cargando sobre éste las consecuencias que él mismo debería soportar según la buena fe”*.

Los autores previamente citados entienden que para caracterizar la tesis de la culpa grave no bastaría únicamente una actitud negligente del trabajador que le ocasione un perjuicio personal, sino que para que éste pierda el derecho a percibir salario en el lapso de interrupción por enfermedad o accidente inculpable, debe incurrir en un acto de falta grave, hablando en términos de la protección a su propia integridad física y además entendiendo que dicha acción tendrá un impacto directo en el cumplimiento del contrato de trabajo.

Asimismo, se pone el foco en la importancia del accionar del trabajador, y las consecuencias que se derivan de una actitud incompatible con la que se espera de una persona razonable, ya que como es mencionado a lo largo de este trabajo, el carácter humano es inseparable del trabajador y de su buen o mal accionar derivan repercusiones en cuanto a su persona y su salud tanto física como psicológica, impactando de esta manera en el plano laboral.

La sola actitud negligente del trabajador en la comisión de una acción que tiene consecuencias directas en su salud, no basta para que el trabajador pierda la protección establecida en la ley, esto se definiría como “culpa simple o común”, con lo cual con la actitud negligente o impericia no alcanzaría para estar bajo un supuesto de culpa grave, ya que se necesita una conducta que vaya más allá de la imprudencia.

Dentro de la corriente de opinión a favor de la tesis de la culpa grave se está de acuerdo en que se debe advertir una conducta a un nivel de imprudencia casi intencional, es decir que la imprudencia sea tal que no quedan dudas de que parece ser casi provocada adrede por el trabajador. La “culpa grave” sería algo así como una “culpa consciente”, que consiste en

“deber imaginar que con ese proceder podría ocurrir un daño y de todos modos seguir adelante”.

Bajo esta tesis, cuando el trabajador actúe en contra de su propia salud y bienestar con actitudes que vayan más allá de los límites de la buena fe y en perjuicio de su propio interés y seguridad personal llevando a cabo un proceder que de acuerdo a la actuación que cabe esperar de una persona razonable debería esperarse como resultado probable un daño a su salud, pierda su derecho a la protección legal cuando acontece una enfermedad del tipo no profesional.

La teoría de la culpa grave es mencionada en nuestro derecho laboral, por ejemplo en el Artículo 87° de la Ley de Contrato de Trabajo donde este instituto es invocado. Nuestro Derecho Argentino adopta el concepto de la individualización de la culpa como regla general, esta conceptualización se toma luego de utilizar el concepto del obrar de “un buen padre de familia”, concepto que tomaba como debía ser el ideal de conducta de un ser humano y que se deja de lado reconociendo que era realmente imposible medir a todos los seres humanos en calidad de una misma aptitud y que en consecuencia esto produciría decisiones injustas ya que compararnos a todos con un solo modelo no sería aplicable en la práctica siendo que no todos los seres humanos poseen el mismo grado de conocimiento y de aptitudes.

Por otro lado y comparando a nuestro derecho, el derecho francés si toma en cierta medida este modelo de buen padre de familia, de acuerdo con este, el deudor es responsable del accionar que tendría un hombre medio, cuidadoso y diligente, aunque este tipo de conducta no es exigido en todos los casos, es decir que aunque el esquema francés adopta como regla general el modelo abstracto del buen padre de familia, también acepta una cierta gradación de las culpas para determinados casos, al igual que en el Derecho Italiano. Continuando con la concepción en nuestro país sobre la culpa, se instauró un esquema basado en una noción individualizada o concreta de la culpa, que define a la culpa en términos de cada caso en particular, es decir que debe observarse en cada caso cuál es la conducta exigida teniendo en cuenta las particularidades de cada obligación.

En cuanto a esta concepción de la individualización de la conducta en concreto, podría decirse que aunque se evalúa a cada caso en particular y no en relación a un modelo único establecido, sigue siendo de alguna manera un juicio en abstracto, ya que se compara a cada situación con lo que fuera esperable en dicha circunstancia, es decir que es lo que se esperaría

de un buen profesional por ejemplo, un doctor, un contador, etc.; esto a su vez se plantea en la ley de contrato de trabajo de nuestro país, cuando establece las obligaciones de conducta exigibles a las partes del contrato de trabajo “las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo” (Ley N° 20.744, Art 63°).

En las distintas disciplinas que tiene el Derecho, cada una tiene su especialización en determinado campo de trabajo, a su vez, así como todas tienen una especialización distinta también es cierto que el Derecho constituye un plexo de campos especializados que están en constante interacción e influenciados unos con otros, con esto lo que quiero decir es que la teoría de la gradación de la culpa es tratada en las distintas ramas del Derecho, y no solo es tomada por la disciplina laboral, donde múltiples disposiciones le brindan acogida a la teoría romanista de la gradación de la culpa, sin ir más lejos, podemos mencionar a la ley de contrato de trabajo “*el trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en ejercicio de sus funciones*” (Ley N° 20.744, Art 87°).

IX. EL ROL QUE TIENE EL CONTADOR PÚBLICO COMO PRIMER ACTOR DE RECEPCIÓN DE LAS CONTINGENCIAS INCULPABLES.

Como Profesional de Ciencias Económicas, el Contador Público es el encargado de llevar a cabo las liquidaciones de haberes de los empleados dentro de la esfera del ámbito privado, con lo cual es el primer actor a quien generalmente sus clientes, es decir los empleadores, dirigen sus dudas y consultas sobre este tipo de licencias inculpables, que eventualmente transitan los trabajadores.

Al existir una condición que atraviesa al trabajador y que en respuesta a esta no podrá llevar a cabo sus tareas normales y habituales dentro de su lugar de trabajo, es una situación que afecta al empleador, dado que el mismo no cuenta con personal que desempeñe las mismas tareas que temporalmente el trabajador enfermo no podrá realizar, a su vez esta situación genera un costo extra al empleador en cuanto a búsqueda de nuevo personal, pago de la remuneración normal durante el periodo de licencia por enfermedad inculpable y por el tiempo que debe invertir nuevamente en capacitar un nuevo empleado, o simplemente por la resistencia misma

que le genera esta situación a los cambios que deberá implementar mientras dure la afección o incapacitación del empleado.

Por todo lo expuesto se da que muchas veces el empleador se encuentra reacio a aceptar este periodo de licencia por enfermedades inculpables, y con ello se resiste al debito salarial mientras dure el mismo, con lo cual es importante la figura del Contador en cuanto al asesoramiento que le brinda a su cliente, ya que es quien debe dar las respuestas y herramientas a su cliente sobre la situación y cómo debe proceder ante la misma.

En cuanto al asesoramiento que brindan los Profesionales, lejos de llegar a una sola postura, se encuentran distintas posiciones en cuanto a la caracterización de las enfermedades inculpables, dicho esto, en la mayoría de los casos, trabajadores y empleadores terminan cursando la vía judicial cuando de contingencias inculpables se trata.

Por lo expuesto es que en el presente trabajo de investigación se busca dar respuesta a cómo proceden los Contadores cuando se presentan estas situaciones, y qué impacto tiene en la relación empleador-trabajador, para esto se tomó una muestra de la población de Profesionales que respondieron una serie de preguntas a modo de encuesta con múltiples opciones y con preguntas a desarrollar sobre las cuales se analiza con qué frecuencia se dan este tipo de situaciones dentro de la cotidianidad laboral y como es abordada por los distintos asesores contables, si es una problemática recurrente, o si es un ajuste sencillo y habitual de la normal liquidación de haberes.

La encuesta realizada intenta recabar datos de muestra no probabilística, es decir que la muestra seleccionada, no responde a una muestra aleatoria, sino que obedece a criterios de investigación y de selección, en este caso la exigencia de que sean Profesionales de Ciencias Económicas, Contadores Públicos graduados y en actividad actualmente.

X. SÍNTESIS COMPARATIVA ENTRE LA REGULACIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LAS ENFERMEDADES INCULPABLES

Dentro de nuestra legislación, la encargada de regular las enfermedades profesionales es la Ley sobre Riesgos de Trabajo N° 24.557 que a diferencia de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 que regula el contrato de trabajo y en su capítulo I Título X trata específicamente los

accidentes y enfermedades inculpables; la Ley de riesgos de trabajo deja plasmado su objetivo de reparar el daño ocasionado en la salud del trabajador provocado por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En cuanto a lo atinente a este objetivo en particular, define lo que es un accidente de trabajo en su Artículo 6° apartado primero, delimitando claramente los límites por los cuales dejaría de entenderse como tal. A su vez en el segundo apartado del mismo artículo identifica las enfermedades profesionales y aquellas que califican o no como tales frente a determinados supuestos con sus respectivas excepciones. Finalmente en su tercer apartado excluye de la Ley los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo y a su vez a aquellas incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y debidamente acreditadas en el examen preocupacional.

Tanto la LRT y LCT son aplicables en el ámbito laboral privado, pero cada una se aplica en virtud del tipo de contingencia que presente el trabajador. A su vez, al realizar una comparación en cuanto a definiciones y precisiones de cada ley, hay una marcada diferencia en cuanto a ellas, puesto que más allá del juicio de valor que merezcan ambas normativas y la política legislativa, la Ley sobre Riesgos de trabajo hace una tajante definición sobre la concepción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo cual no sucede en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto a enfermedades inculpables, como ya se expuso y se analizó a lo largo de la presente obra. No hay una clara definición de ellas ni un precepto bajo el cual las contingencias se cataloguen como inculpables tal como si lo hay, en cuanto a enfermedades profesionales. Esta problemática es el punto de inflexión desde donde nacen distintas posturas y concepciones al titular enfermedad inculpable o no profesional.

En cuanto a la exclusión de la LRT de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o fuerza mayor, hay aquí una clara restricción de la ley que clarifica y limita aún más el universo de las enfermedades profesionales, lo cual no sucede con las enfermedades inculpables ya que es casi imposible detectar situaciones en las que el empleador sea liberado de la carga de la cobertura salarial en el tiempo de suspensión del trabajador, aun si éste actuó en perjuicio de su propia salud, con lo cual se evidencia que aunque el trabajador tenga culpa en la comisión del hecho o circunstancia que le ocasionó la contingencia, aún así el empleador no es eximido del pago salarial.

XI. ANÁLISIS DE DATOS Y HALLAZGOS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA.

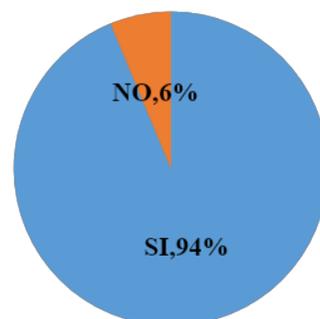
A los fines de obtener más información acorde al modelo de investigación propuesto para el desarrollo de la tesina, se llevó a cabo una encuesta a Profesionales de Ciencias Económicas, precisamente Contadores Públicos que desempeñan sus actividades profesionales en el ámbito privado en la localidad de Viedma Rio Negro, a los fines de recabar información sobre el tratamiento que se les da a las licencias por enfermedades inculpables en el ámbito privado. La muestra seleccionada consta de dieciséis Contadores Públicos, que respondieron el presente cuestionario en formato de encuesta “Formulario Google”, situándonos en el espacio temporal actual, periodo (2022-2023), las respuestas fueron respondidas de manera anónima y son las siguientes:

1- Dentro de su actividad profesional, ¿ha tenido que liquidar licencias por enfermedades inculpables?

La primera pregunta obedece a la necesidad de que los perfiles encuestados sean los indicados en términos de selección, a los efectos del objeto de estudio planteado pudiendo recabar información de relevancia para el desarrollo y análisis del presente trabajo de investigación. Conforme a las respuestas brindadas, 15 de 16 encuestados respondieron que si se han encontrado con este tipo de licencias en sus actividades de liquidación dentro del ámbito laboral privado, y 1 sola persona respondió que no, con lo cual, nos brinda una respuesta favorable a los efectos de validar la muestra seleccionada conforme al objetivo de investigación en términos de análisis de los hallazgos basados en datos fiables, y por otra parte, nos da la pauta de que es un tema que se encuentra presente en el desarrollo de la actividad diaria de los contadores públicos en el ámbito de liquidación privado.

Grafico 1:

Profesionales que hayan liquidado licencias por enfermedades inculpables

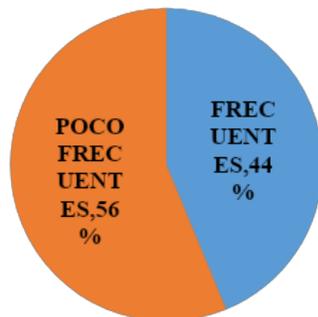


2- *¿Es una licencia que se manifiesta con frecuencia dentro de su actividad profesional como liquidador de haberes?*

Con esta pregunta lo que se buscó es ver con qué frecuencia se presentan este tipo de licencias en el sector laboral privado en la ciudad de Viedma Rio Negro, ya que los profesionales encuestados prestan sus servicios profesionales dentro de esta localidad. La mayoría de los encuestados, precisamente 9 manifestaron que no es un tipo de licencia que se presente con frecuencia dentro de su actividad laboral, y los 7 restantes contestaron que sí. Lo cierto es que como se evidencia en la primera pregunta, es un tipo de suspensión que a la mayoría se les ha presentado ya sea en mayor o en menor frecuencia en su ámbito laboral.

Grafico 2:

Frecuencia de las Licencias por enfermedades inculpables en el ambito privado de la Localidad de Viedma Rio Negro



3- *¿Cuál es la posición del empleador en cuanto al pago del periodo por licencia inculpable?*

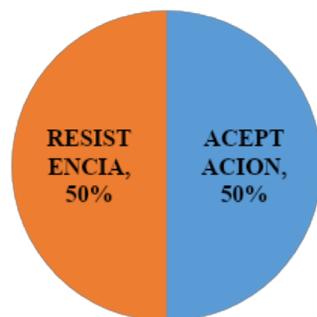
- a) *Asume con aceptación la carga del pago salarial.*
- b) *Manifiesta su descontento ante la obligación de pago.*

Del artículo 208 del texto de la Ley N° 20.744, se desprenden distintas posturas, que entienden la conceptualización del término inculpable de diferente manera, dándose lugar a la crítica por parte del empleador quien muchas veces entiende que no debe cargar con el debito salarial a favor del empleado cuando su enfermedad no se configura como inculpable según el

texto legal, lo cierto es que esto no sucede en la realidad, ya que es prácticamente imposible que en la práctica se desestime una enfermedad no profesional bajo el encuadre de enfermedad inculpable. De acuerdo a las respuestas de los encuestados, la mitad de ellos indicó que su cliente asume con aceptación el pago salarial por el periodo de enfermedad inculpable, por otro lado, los 8 encuestados restantes, indicaron que el empleador manifiesta su resistencia y descontento ante la obligación del pago salarial.

Grafico 3:

Posicion del empleador ante el pago salarial durante el periodo de licencia por enfermedad inculpable



4- *Según su opinión, ¿la licencia por enfermedad inculpable es un tema que presenta controversias y dificultades con su cliente? Desarrolle su respuesta.*

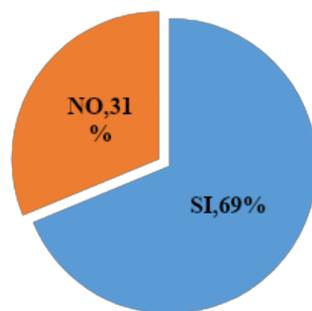
Esta pregunta en principio surge de la necesidad de conocer las experiencias de los Contadores y las respuestas de sus clientes al presentarse este tipo de licencias, sobre todo para tener indicios de si es un tema que presenta dificultades en la práctica, o no, por lo antes expuesto, esta pregunta se realizó de manera que los encuestados desarrollen sus respuestas y cuenten sus experiencias particulares.

De acuerdo a las respuestas obtenidas, de los 16 encuestados, 11 respondieron que efectivamente la presencia de este tipo de licencias representa dificultades con el cliente, convergiendo en las siguientes situaciones; en primer lugar el descontento que trae a los

empleadores el tener que buscar un reemplazo para aquel trabajador enfermo ya que es una situación que no se esperaba, en segundo lugar lo que más se cuestiona es el pago del salario por el periodo de licencia del trabajador, la mayoría presenta resistencia al débito salarial y por último se plantea la veracidad de los hechos, es decir la desconfianza que los empleadores tienen en cuanto a la realidad de los hechos que el trabajador relata, es decir, si tales situaciones pudieron haberse evitado o si existe algún tipo de culpa de los mismos en cuanto al desenlace de la contingencia inculpable, con lo cual se muestran reacios al pago, ya que si se comprueba culpa del trabajador en la comisión de la afección o contingencia por la cual se ve incapacitado de trabajar, el empleador entiende que no debería pagar por una afección que no es inculpable en los términos del concepto del artículo 208 de la ley de contrato de trabajo N° 20.744. Por otro lado, 5 de las 16 respuestas contestaron que no es un tema que presente controversias.

Grafico 4:

Las Licencias por enfermedades inculpables ¿presentan controversias con el cliente?



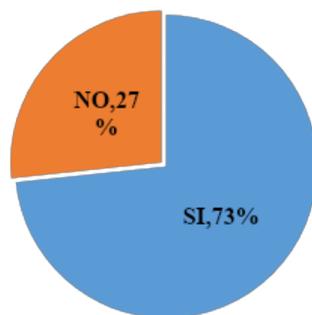
5- *Suponiendo el escenario de que el trabajador a cargo de su cliente se accidente en una carrera de autos, usted como liquidador: a) liquidaría como enfermedad inculpable; b) no liquidaría como enfermedad inculpable.*

Esta pregunta se realizó con dos opciones como respuestas que al ser analizadas dan cuenta de cómo actúa la muestra seleccionada de Contadores ante una situación planteada como enfermedad inculpable en la que no sucede una afección imposible de prever por parte del

trabajador, sino que el trabajador sufrió una contingencia directamente relacionada con su accionar. Esta pregunta solo la respondieron 15 de los 16 encuestados, de los cuales 11 respondieron que liquidarían como enfermedad inculpable y 4 respondieron que no lo harían.

Grafico 5:

Ante un accidente del trabajador en una carrera de autos,
liquidaria como enfermedad inculpable?

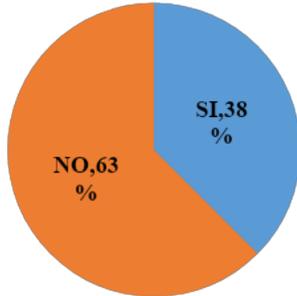


6- *¿Cuál es su opinión sobre la liquidación de enfermedades inculpables? ¿Este tipo de licencias presenta inconvenientes en cuanto a la liquidación de haberes?*

De los 16 encuestados, 6 respondieron que efectivamente este tipo de licencias les ocasiona inconvenientes en cuanto a la aceptación y a la negación del pago de las mismas por parte del empleador, por otro lado, 10 encuestados respondieron que no genera problemas en la liquidación en sí, si no que la problemática más común que se presenta es la carga que debe afrontar el empleador en cuanto a reemplazo del empleado.

Grafico 6:

Inconvenientes en la liquidacion de haberes ante la presencia de lic.por enfermedades inculpables

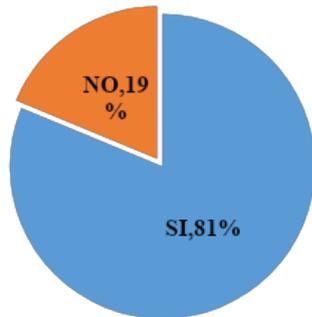


7- *Si tuviera que definir y encuadrar las enfermedades inculpables ¿abarcaría todas aquellas que sufiere el trabajador fuera del ámbito laboral?*

En esta pregunta, la mayoría de los encuestados (13 de 16) responden que sí, coincidiendo en que incluyen a todas aquellas enfermedades que ocurran fuera del ámbito laboral, sin distinguir tipo de afección ni causa de origen de las mismas. Por otro lado, 3 de los 16 encuestados responden por “no”, de los cuales 2 responden que no todas las enfermedades fuera del ámbito laboral las clasificarían como inculpables, sino que depende del tipo y de las características de la misma, según las respuestas obtenidas de la muestra seleccionada, se evidencia que la mayoría no se pregunta ni el tipo, ni las causas ni características de la enfermedad que el empleado imputa como inculpable, solo basta que el hecho en sí ocurra fuera del ámbito laboral, por otra parte, hay un pequeño porcentaje que hace un análisis más profundo de las mismas y que entiende que no todas las contingencias ocurridas fuera del ámbito laboral se imputan como inculpables, sino que va más allá del lugar de origen de las mismas, y se tienen en cuenta otros aspectos relevantes para tal clasificación.

Grafico 7:

Clasificación de las enfermedades inculpables como todas aquellas ocurridas fuera del ámbito laboral



8- *Un trabajador alcoholizado choca en su auto particular fuera de su lugar de trabajo por lo cual se interrumpe su prestación de capacidad laboral ¿Qué le recomendaría a su cliente (empleador)?*

- a) Pagarle al trabajador el periodo de licencia por enfermedad inculpable por el periodo que establece la ley teniendo en cuenta su antigüedad y carga de familia.*
- b) No pagarle al trabajador por el periodo de inasistencia.*

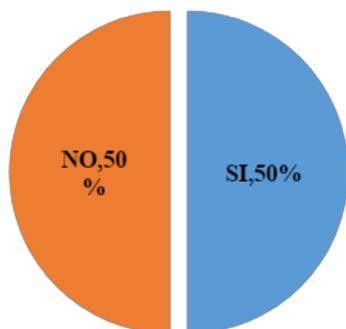
Para esta pregunta se utiliza como ejemplo un accidente ocurrido fuera del ámbito laboral, tiene la particularidad de que no es una enfermedad que sobreviene al trabajador, sino que es causada por el damnificado al manejar de manera imprudente bajo los efectos del alcohol, con lo cual, este tipo de ejemplo se utilizó para saber qué es lo que opina la mayoría de la muestra en la práctica, es decir, evaluar cómo aplican en su tarea habitual el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo, si se inclinan por la postura de que todas las enfermedades deben ser consideradas inculpables siempre que sucedan fuera del ámbito laboral sin tener en cuenta causas o motivos que las originen, o si se inclinan por la postura de que no debe existir culpa del empleado en la causa de la enfermedad. En base a las respuestas obtenidas, se evidencia que ambas posturas son tomadas en igual magnitud por la muestra, ya que de las 16 personas encuestadas, 8 votaron por la opción *a)* y de igual manera 8 personas votaron por la opción *b)*, por lo tanto, no hay mayoría predominante que salga en defensa de una postura o de otra, sino

que por lo menos en base a esta muestra, ambas posturas tienen la misma predominancia de adherentes.

Por otra parte, remitiéndonos a la pregunta anterior, en el gráfico 7 se ve que la mayoría de los encuestados, (81%) clasificaron a todas las enfermedades ocurridas fuera del ámbito laboral como “enfermedades inculpables”, pero al hacer la misma pregunta aplicándola a la práctica con un ejemplo, se evidencian distintos resultados, es decir aplicado en la práctica, un 31% de los encuestados decidieron votar en esta ocasión de manera diferente a lo que respondieron en la pregunta número 7, ambas preguntas responden a lo mismo, solo que en esta oportunidad es un ejemplo aplicado a la práctica profesional, suponiendo un caso hipotético, y la pregunta anterior refiere a la concepción teórica de lo que es una contingencia inculpable.

Grafico 8:

Trabajador alcoholizado colisiona su auto personal quedando gravemente herido, ¿liquida como enfermedad iculpable?



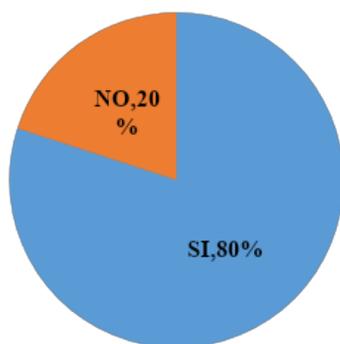
9- *Trabajador se accidenta volando en parapente, (no siendo éste, un deporte en el cual es habitué), usted recomienda:*

- a) *Pagarle al trabajador el periodo de licencia por enfermedad inculpable por el periodo que establece la ley teniendo en cuenta su antigüedad y carga de familia.*
- b) *No pagarle al trabajador por el periodo de inasistencia.*

Tal como en el caso anterior, se presenta un ejemplo aplicado a la práctica, pero en esta oportunidad, las respuestas no fueron iguales, de la muestra de 16 Contadores, respondieron 15, de los cuales 12 optaron por la opción *a)* y 3 por la opción *b*, esto es un claro ejemplo de que no existe consenso en cuanto a la definición de lo que es una enfermedad no profesional.

Grafico 9:

Trabajador herido tras practica de deporte de alto riesgo en el que no es habituè ¿liquida como enfermedad iculpable?



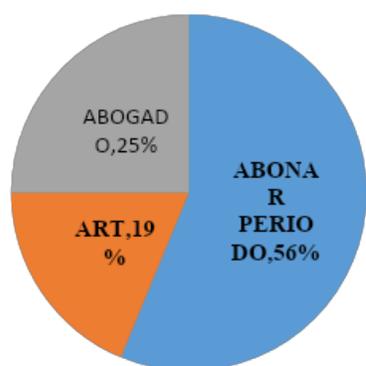
10- Trabajador se quiebra jugando un partido de fútbol, por lo que pasará un periodo de tiempo sin poder asistir a su lugar de trabajo, ante la negativa de su cliente (empleador) de remunerar el respectivo periodo de licencia, usted como profesional ¿Cómo lo asesoría?

En este caso, las respuestas eran a desarrollar y se dividen en tres grupos, de los 16 encuestados, 9 respondieron que le aconsejaría a su cliente abonar el respectivo período de licencia, otro grupo de 3 profesionales respondió que lo debería cubrir la ART, y finalmente 4 profesionales respondieron que derivarían a su cliente con un abogado laboralista. Al igual que con los distintos casos hipotéticos planteados con el fin de entender cómo actúa el profesional en la práctica en cuanto a una eventual contingencia del trabajador, se da que hay diversas opiniones en cuanto a la caracterización de una enfermedad inculpable, lo que demuestra que no hay consenso en cuanto a caracterización de la definición de las enfermedades inculpables

reguladas por el artículo 208 de la Ley de contrato de trabajo, sino que sin ir más lejos, estos casos hipotéticos ponen de manifiesto la falta de una definición clara a los efectos del entendimiento y liquidación de este tipo de licencias.

Gráfico 10:

Trabajador herido tras jugar un partido de futbol ¿como asesoraria a su cliente en tal caso?



Respecto a las respuestas brindadas, en general se evidencia la falta de consenso en cuanto a la definición de inculpabilidad de las enfermedades no profesionales reguladas por el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, algunas respuestas de los encuestados fueron contradictorias ya que ante la misma pregunta inmersa en casos hipotéticos, respondieron de manera diferente, acentuando de esta manera la brecha existente entre lo que se interpreta en tanto a la definición de las enfermedades inculpables dentro de la normativa, y como realmente se aplica en la práctica, esto evidencia la multiplicidad de opiniones en lo que respecta a inculpabilidad y a su definición, arrastrando dificultad y confusión en la aplicación práctica.

Del análisis del fallo (Duarte, Francisco vs. Lessiver S.R.L. y otro s. Despido- CNTrab. Sala I; 21/09/2022) se evidencian ciertas cuestiones importantes en las que reparan los jueces:

En cuanto al control médico patronal, el deber de diligencia e iniciativa que el artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo le impone al empleador, quien debe arbitrar los medios necesarios para llegar a una solución cuando hay discrepancias entre criterios del médico del

trabajador y del empleador, ya que el empleador cuenta con una mejor situación que su empleado y ante esto debe instar a una pronta solución.

En cuanto a la labor de interpretar y aplicar en cada caso en concreto normas que involucran derechos fundamentales, como lo son las que protegen a las personas imposibilitadas de prestar servicios por razones de salud, se aplica la norma más favorable y que proteja en mayor medida al trabajador, es decir la alternativa más favorable para la tutela de los derechos protegidos del trabajador, (Sánchez, Jesica Lorena vs. Asociación Mutual Modelo de Entre Ríos s. Cobro de pesos, STJ Entre Ríos, 2023), (Álvarez Maximiliano y otros c/Cencosud SA, CSJN, 07/12/10), (Molina, Monica Clarisa vs. Globoaves s.; Cám. Apel. Sala II Laboral, Gualeguaychú, Entre Ríos; 31/05/2023).

Luego de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 con la introducción de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con rango constitucional se potenció la protección del trabajador, lo cual fue tenido muy en cuenta por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Lo que se busca es la norma más favorable al trabajador, con lo cual en un marco de relación contractual trabajador y empleador, se pone en foco la posibilidad de desarrollo humano del trabajador y de su grupo familiar, lo cual implica un sustento económico, por sobre el lucro de empleador que debe pagar aun sin recibir alguna contraprestación, de esta manera, la duda de la prueba en un caso en concreto de enfermedad, o en la interpretación de la normativa aplicable, se interpreta a favor del trabajador, y en caso de que el empleador alegue culpabilidad del trabajador, deberá probarlo.

XII. CONCLUSIÓN

El presente trabajo permite concluir que existen distintas posturas en cuanto a la definición y clasificación de las licencias por enfermedades inculpables.

Si bien el espíritu de la ley consagra en el empleador una obligación de cobertura salarial durante esas patologías de naturaleza no relacionada con el trabajo, lo cierto es que también la norma evidencia claramente su intención de no cubrir dicha prestación cuando el trabajador tiene responsabilidad en la producción del evento dañoso que le causa la imposibilidad de trabajar.

Las controversias alrededor de dicha situación se evidencian de modo palmario por cuanto el diseño de cobertura de dicha contingencia en nuestro país, a diferencia de otros modelos, pone en cabeza del empleador el “costo” de la inasistencia remunerada a trabajar.

Como se expuso, la norma no parece justificar al trabajador que tuvo incidencia en la producción del evento dañoso que le impide cumplir con su débito laboral.

Ahora bien, la doctrina y la jurisprudencia no logran ponerse de acuerdo con el grado de responsabilidad o mejor dicho de intención o culpa que debe exigirse en el caso para que el trabajador sea considerado “culpable” del siniestro que le impide trabajar y con ello hacen virtualmente imposible su aplicación práctica, provocando más conflictividad y dificultad a la temática.

Ello parece demostrar la imposibilidad práctica de la eximición de responsabilidad de pago en cabeza del empleador, aun cuando se ponga en tela de juicio el accionar del trabajador, en la comisión del hecho que le produjo la contingencia no relacionada con el trabajo.

Amén de la opinión de prestigiosos doctrinarios que analizan el texto de la ley, lo cierto es que no se encuentran precedentes jurisprudenciales de casos en los cuales el empleador pueda deshacerse de la obligación del pago salarial del período por licencia inculpable, ni aún demostrándose que el trabajador actuó de manera irrazonable en cuanto al resguardo de su propia salud, a sabiendas de que aquella actitud iría más allá de los límites de la buena fe.

Entonces pues, las licencias por enfermedades inculpables que se manifiestan con numerosa frecuencia, presentan de manera accesoria tres situaciones a saber:

- 1) el reemplazo del trabajador;
- 2) la erogación monetaria y
- 3) la veracidad de los hechos invocados.

Estos tres puntos conforman los mayores problemas con los que se enfrentan los empleadores y esa faena, los Contadores Públicos desde la función de liquidador de haberes del sector privado y que representan los mayores reclamos por parte de la patronal, respecto a la relación jurídica empleado-trabajador.

Como se expuso, según la interpretación literal del Artículo N° 208 de la Ley N° 20.744, el término inculpable, lo que pretende es que el trabajador tenga cobertura salvo cuando efectivamente sea culpable de la comisión del infortunio y como la doctrina (descrita a lo largo de este trabajo) no se pone de acuerdo en la definición y caracterización de esa culpa, mucho menos la jurisprudencia; este trabajo demuestra que no existe en la práctica eximente alguno para que el empleador no justifique la inasistencia por culpa del trabajador y eso repercute en el rol del Contador, porque este es el primero que recibe del cliente la no justificación de la licencia y con ello la iniciación del conflicto.

A pesar de las distintas posturas, la realidad es que con el estado de controversia actual de la doctrina especializada y de la inexistente intervención esclarecedora del poder judicial (función ineludible de la justicia) es prácticamente imposible que el empleador aun entendiendo el texto legal que regula las enfermedades inculpables, demostrando que el trabajador efectivamente es culpable de aquella situación que lo conduce a tomar licencia, y aun así siendo aconsejado por un Profesional en que no debería pagar por ello; de todos modos es prácticamente imposible que el mismo no cargue con el pago del débito salarial y demás gastos originados durante este periodo en un eventual proceso judicial.

En consecuencia, por más que se avizore negativa la conclusión, injusta o no querida por el legislador al establecer la cobertura patronal de dicha licencia solo ante la inexistencia de culpa del trabajador, que podrá ser ésta a título de “culpa grave” o “simple” según la posición que se adopte, lo cierto es que el trabajo en cuestión permite inferir varias ideas fuerza:

1. Que el contador es quien recibe en primer término la inquietud o queja negativa del cliente empleador.
2. Que el contador cuenta con escasas herramientas actuales para brindar al cliente una respuesta satisfactoria pese al texto de la norma.
3. Que según el profesional consultado, por la dificultad de la temática, adoptan distintas posturas, léase justificar la inasistencia de todos modos o no hacerlo con consecuencias en algunos casos disvaliosas.
3. Que actualmente ante el estado de incertidumbre por no existir una doctrina legal de parte de la jurisprudencia que de modo uniforme esclarezca de modo definitivo que grado de culpa del trabajador implicará la pérdida de la cobertura por ser responsable el dependiente en la comisión del infortunio que le provoca el incumplimiento de su débito laboral, es recomendable liquidar toda licencia como “inculpable”, aún cuando el cliente manifieste un serio y consistente reclamo por lo “injusta” de la recomendación profesional.
4. Que es imprescindible una reforma normativa que aclare definitivamente el concepto de “culpa” o mejor dicho de “inculpabilidad” contenido en el Art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que caso contrario se continuarán produciendo situaciones litigiosas entre trabajadores y empleadores, con potencial pérdida de fuentes de trabajo.

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA. FALLOS Y WEBGRAFÍA.

Bibliografía :

- Ackerman, M. (2020). El coronavirus abre un debate en el núcleo duro del sistema de la LRT. Rubinzal Culzoni Editores. Revista Rubinzal Online, RC D 1462/2020.
- Decreto Nacional de Necesidad y Urgencia N° 367 (2020) COVID 19-Enfermedad de carácter profesional no listada. Argentina.
- Gnecco. L. P. (2016) La suspensión en el contrato de trabajo: tomo I- 1ª ed. Revisada. Rubinzal-Culzoni.
- Gnecco. L. P. (2016) La suspensión en el contrato de trabajo: tomo II- 1ª ed. Revisada- Rubinzal-Culzoni.
- Favier, D. (2015) Situación del trabajador enfermo frente al débito laboral: análisis jurisprudencial- 1ª ed. Rubinzal-Culzoni.
- Rinesi, A. J. (2017) El deber de seguridad – 1ª ed. Rubinzal- Culzoni.
- Ley N° 20744. (1974) Ley de Contrato de Trabajo. Argentina.
- Ley N° 24557. (1995) Ley de Riesgos del Trabajo. Argentina.

Fallos judiciales:

- Alvarez Maximiliano y otros c/Cencosud SA. CSJN, 07/12/10/.
- Barzola, Martín Eduardo Ramón vs. Unidad de Gestión Operativa Mitre Sarmiento S.A. y otro s. Pedido de reincorporación .CNTrab. Sala VIII; 17/03/2023; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2162/23.
- Duarte, Francisco vs. Lessiver S.R.L. y otros. Despido- CNTrab. Sala I; 21/09/2022; Rubinzal Online; RC J 2738/23.
- Linares, Carlos Andrés c/empresa Ceferino S.A S/ordinario (1). Sentencia N° 630/20, Viedma 17 de Diciembre de 2020.
- Mieres, Luciano Alejandro vs. Asociart ART S.A. s. Recurso Ley 27348 /// CNTrab. Sala II; 15/03/2023; Rubinzal Online; RC J 851/23.
- Molina, Monica Clarisa vs. Globoaves s.;Cám. Apel.Sala II Laboral, Gualeguaychú, Entre Ríos; 31/05/2023; Sumarios Oficiales Cám.Apel de Gualeguaychú; RC J 3562/23.

- Sánchez, Jesica Lorena vs. Asociación Mutual Modelo de Entre Ríos s. Cobro de pesos Recurso de inaplicabilidad de ley - STJ, Entre Ríos; 01/12/2023; Rubinzal Online; RC J 5368/23.
- Steinaker, Yoana Araceli vs. S.A. Importadora y Exportadora de la Patagonia s. Cobro de haberes /// CCCLMF Circunscrip. II a V Sala I, Neuquén; 28/02/2023; Rubinzal Online; RC J 946/23.

Webgrafía:

- Canal Derecho Abierto UBATIC. Relación entre el régimen de accidentes inculpables y riesgo del trabajo. Última consulta el 15 de mayo de 2024 desde el link Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=qm9RQOBvcns&t=1059s>
- CNAT, Boletín temático de jurisprudencia. Enfermedades inculpables (arts. 208 a 213 LCT). (2010). Última consulta el 15 de mayo de 2024 desde el link <https://ar.vlex.com/vid/tematico-enfermedades-inculpables-arts-78145718>
- El cronista. Liquidación de sueldos para accidentes y enfermedades a cargo de la empresa o aseguradoras de riesgo de trabajo. (2011). Última consulta el 15 de mayo de 2024 desde el link <https://www.cronista.com/fiscal/Liquidacion-de-sueldos-para-accidentes-y-enfermedades-a-cargo-de-empresa-o-aseguradoras-de-Riesgo-de-Trabajo-20110829-0007.html>.

XIV. ANEXO

Modelo de encuesta

Cuestionario s/las enfermedades inculpables y su liquidación en el ámbito privado

El presente formulario está destinado a aquellos Profesionales de Ciencias Económicas, precisamente Contadores Públicos que liquiden o hayan liquidado sueldos dentro del ámbito privado, a los fines de la búsqueda de información cuantitativa necesaria para la conclusión de mi trabajo de investigación final de carrera titulado "Aspectos relevantes de la problemática de las inasistencias del trabajador por accidente o enfermedad no relacionada con el trabajo. Estudio contemporáneo de la incidencia de la culpa del trabajador en dichas contingencias y las dificultades que genera en la liquidación de haberes".

Dentro de su actividad profesional, ¿ha tenido que liquidar Licencias por enfermedades Inculpables?

- Si
- No

¿Es una Licencia que se manifiesta con frecuencia dentro de su actividad profesional como Liquidador de haberes?

- Si
- No

En cuanto a su cliente (empleador) ¿cuál es su posición en cuanto a este tipo de contingencias?

- Asume con aceptación la carga del pago salarial
- Manifiesta su descontento ante la obligación del pago

Según su opinión ¿la licencia por enfermedad inculpable es un tema que presenta controversias y dificultades con su cliente? En caso de ser así, desarrolle brevemente su respuesta.

Suponiendo el escenario de que el trabajador a cargo de su cliente se accidente en una carrera de autos, usted como liquidador:

- Liquidaría como enfermedad inculpable
- No liquidaría como enfermedad inculpable

¿Cuál es su opinión sobre la liquidación sobre las enfermedades inculpables? ¿Este tipo de licencias presenta inconvenientes en cuanto a la liquidación de haberes?

Si tuviera que definir y encuadrar a las enfermedades inculpables, ¿abarcaría todas aquellas que sufre el trabajador fuera del ámbito laboral?

Un trabajador alcoholizado choca en su auto particular fuera del ámbito laboral por lo cual se interrumpe su prestación de capacidad laboral ¿que le recomendaría al empleador (su cliente)?

- o Pagarle al trabajador el periodo de licencia por enfermedad inculpable por el periodo que establece la ley teniendo en cuenta su antigüedad y carga de familia
- o No pagarle al trabajador el periodo de inasistencia

Un trabajador se accidenta volando en parapente (no siendo este un deporte en el cual es habitué), usted recomienda:

- o Pagarle al trabajador el periodo de licencia por enfermedad inculpable por el periodo que establece la ley teniendo en cuenta su antigüedad y carga de familia
- o No pagarle al trabajador el periodo de inasistencia

Trabajador se quiebra jugando un partido de fútbol por lo cual pasará un periodo de tiempo sin poder asistir a su trabajo, ante la negativa de su cliente (empleador) de remunerar el respectivo período de licencia, usted como profesional ¿cómo lo asesoraría en tal caso?
