Un empleado falta por enfermedad: qué puede controlar la empresa y qué debe seguir cumpliendo

Checklist para revisar y reunir documentación · Actualizado al 24 de noviembre de 2026 · mfabogados.ar/novedades/empleado-con-licencia-por-enfermedad-que-puede-controlar-la-empresa.html

Alcance. Cubre la enfermedad o el accidente inculpable de un trabajador en relación de dependencia, visto desde el empleador, bajo el texto nacional de la Ley de Contrato de Trabajo con las reformas de la Ley 27.802 (arts. 154, 209 y 210). No analiza accidentes ni enfermedades del trabajo ni la ART, la licencia por maternidad o por cuidado de familiares, los estatutos especiales ni los convenios colectivos que mejoren estos plazos, el empleo público, el tratamiento de datos de salud más allá de los arts. 2, 4, 9 y 10 de la Ley 25.326 ni el cálculo de la remuneración en casos particulares. No se leyó reglamentación del art. 210 ni de la Ley 27.553 sobre certificados de inasistencia, ni fallos ni doctrina. La situación de cada trabajador requiere revisar sus certificados y su legajo.

Marque una casilla por punto. «No sé» también es una respuesta útil: indica qué documento falta conseguir.

Aviso y certificado

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Hay una regla escrita sobre cómo y a quién avisa el empleado que no puede ir el primer día?	Reglamento interno o comunicación a todo el personal (art. 209 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se registró la fecha y la hora en que llegó el aviso y por qué medio?	Mensajes, correos, llamadas registradas	☐	☐	☐	☐
¿El certificado indica diagnóstico, tratamiento y cantidad de días de reposo, y consta el profesional que lo emitió?	Certificado recibido (art. 210 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se verificó si el certificado está firmado digitalmente por una plataforma electrónica y, si no lo está, se le pidió al empleado que lo subsane antes de decidir sobre los días?	Certificado y comunicación al empleado (art. 210 LCT; Ley 27.553)	☐	☐	☐	☐

Plazos y pago

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Se anotaron la antigüedad del empleado y si tiene carga de familia, con el respaldo que figura en el legajo?	Legajo y liquidación (art. 208 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se llevó la cuenta de cada licencia por diagnóstico y fecha, para revisar con apoyo médico y jurídico si es una enfermedad nueva o la recidiva de una crónica?	Planilla de licencias del legajo (art. 208 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿La liquidación respeta la remuneración habitual más los aumentos del período y, si hay partes variables, el promedio del último semestre?	Recibos y escalas salariales (art. 208 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se dejó constancia de la decisión sobre los días sin aviso o sin certificado válido, con su fundamento escrito?	Nota interna o comunicación al empleado (art. 209 LCT)	☐	☐	☐	☐

Control médico

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿El pedido de control al empleado se hizo por escrito, con fecha, lugar o domicilio y médico designado?	Comunicación de control (art. 210 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se archivó el resultado del control y su fecha, aparte del legajo general?	Informe del médico designado	☐	☐	☐	☐
¿El diagnóstico lo conocen solo quienes lo necesitan para el control o la decisión sobre la licencia, y a liquidación se le informan los días y la situación de la licencia?	Circuito interno de certificados (Ley 25.326, arts. 4, 9 y 10)	☐	☐	☐	☐
Si hay discrepancia con el certificado, ¿se evaluó la junta médica oficial, si la autoridad la habilitó, o un dictamen de un instituto y quién paga su costo?	Comunicación a la autoridad laboral y presupuesto del instituto (art. 210 LCT)	☐	☐	☐	☐

Licencia prolongada o terminación

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Se calculó cuándo vencen los plazos pagos y desde cuándo corre el año de conservación del empleo?	Planilla de licencias (arts. 208 y 211 LCT)	☐	☐	☐	☐
Si el empleado vuelve con una limitación definitiva, ¿se analizó si hay tareas que pueda hacer sin reducir su remuneración?	Descripción de puestos y alta médica (art. 212 LCT)	☐	☐	☐	☐
Si se piensa en extinguir la relación durante el período pago, ¿se calcularon los salarios que faltan hasta su vencimiento o el alta y se consultó la decisión antes de comunicarla?	Liquidación y cronograma (art. 213 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Las comunicaciones al empleado por ausencia o por reintegro se hacen por un medio que deje constancia?	Carta documento o telegrama (arts. 243 y 244 LCT)	☐	☐	☐	☐

Cuándo conviene una revisión profesional

- El empleado no vino, no avisó y envía un certificado días después.
- El certificado no indica diagnóstico o cantidad de días, o no tiene firma digital.
- La empresa quiere dejar de pagar los días porque duda del certificado.
- El médico de la empresa y el del empleado no coinciden sobre si puede volver.
- Los plazos pagos están por vencer y el empleado sigue sin poder trabajar.
- Se está pensando en despedir a alguien que está de licencia.

Fuentes

- Ley de Contrato de Trabajo 20.744, texto actualizado con las reformas de la Ley 27.802 (B.O. 6/3/2026): arts. 63, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 243 y 244.
- Ley 27.802 de Modernización Laboral: art. 41 (texto del art. 154 de la LCT), art. 44 (art. 209) y art. 45 (art. 210).
- Ley 27.553 de Recetas Electrónicas o Digitales, arts. 1 a 4 (texto con las modificaciones del Decreto 70/2023).
- Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales, arts. 2, 4, 9 y 10.

Esta publicación brinda información jurídica general y no reemplaza el análisis de la documentación y las circunstancias de cada caso. Los plazos y requisitos aplicables deben verificarse antes de actuar.