

## EL ABANDONO COMO CAUSAL DE DESPIDO

Por Corina Fassina

### 1. Introducción

En el presente artículo se analizará el abandono como acto de incumplimiento del trabajador, frente al cual el trabajador no tendrá derecho a percibir indemnización alguna a su favor. El abandono constitutivo de injuria refiere a la hipótesis del conjunto de inasistencias continuas e injustificadas que, previa constitución en mora, puede configurar justa causa de despido. Ello siempre que se el empleador acredite acabadamente los requisitos exigidos por el art. 244 de la LCT, que a continuación se desarrollarán.

Debe distinguirse este instituto del abandono como renuncia. Este último, requiere la existencia de conductas de ambas partes de las que se derive, sin lugar a dudas, que ha mediado un abandono de la relación de trabajo. En ambos casos el abandono coincide como hecho externo, pero en el abandono-renuncia ambas partes tienen la voluntad tácita de extinguir el vínculo, mientras que en el abandono-incumplimiento no existe tal voluntad.

### 2. Presupuestos exigidos para la configuración del abandono

El Art. 244 de la LCT determina que *el abandono de trabajo como acto de incumplimiento solo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.*

La jurisprudencia ha definido al abandono como la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador.<sup>1</sup>

El artículo 244 de la LCT, exige al empleador la intimación previa por el plazo que impongan las modalidades del caso. Este requisito es de cumplimiento exclusivo y excluyente por parte del empleador ya que, de lo contrario, se encontraría obligado a resarcir económicamente al trabajador afectado.

El requisito de intimación previa es pacíficamente aceptado por la jurisprudencia.<sup>2</sup> En cuanto a la formalidad de esta comunicación, la misma debe ser remitida al domicilio denunciado por el trabajador ante su empleador. Además debe ser efectuada de manera clara, precisa e indicar la intimación a reintegrarse a su puesto de trabajo bajo apercibimiento de extinguir el vínculo por abandono.

En relación al plazo de la intimación, el artículo dispone: *“...por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.”* Una parte de la doctrina entiende que, a falta de determinación legal, corresponde estar al plazo del art. 57 de la LCT. Goldín<sup>3</sup>, interpreta que el plazo de dos días hábiles a que hace referencia el art. 57 de la LCT constituye el principio general, sin perjuicio de la flexibilización que puede evaluarse en cada caso concreto. Mientras que, por el contrario, Herrera descarta la aplicación del art. 57, ya que si la prestación es diaria no hay motivo para que el principal conceda un plazo que se añadiría a la ausencia sin justa causa<sup>4</sup>.

Vencido el plazo concedido en la intimación, el empleador extinguirá el vínculo laboral sin derecho indemnizatorio alguno a favor del trabajador.

<sup>1</sup> CNAT, sala X, 29-3-2001, “Baldomir, Karina c/. Complementos Empresarios SA s/. Despido”, SD 9348.

<sup>2</sup> CNAT, sala II, 6-6-86 en autos “González, Héctor c/. Universitas SRL”; sala III, 31-3-77 en autos “Martínez, Luis c/. Refri Hot”; sala VIII, 11-2-85 en autos “De Luca c/. Coto Hnos”; SCJBA, 29-8-89 en autos “Burela, Norma c/. Establecimiento Textil Costa” en Mario E. ACKERMAN (dir.) y Diego M. COSTA (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2005, T. IV, p. 203.

<sup>3</sup> Ver T. y S.S. 1979-117.

<sup>4</sup> Ver Extinción del contrato de trabajo, en Trabajo de Derecho del Trabajo, dir. Por Antonio Vázquez Vialard, T. V, p. 388. En idéntico sentido Pose, en D.T. 1987-A-43, todos citados por ACKERMAN, T. II, p. 204, 205.

Se destaca que no cualquier conjunto de inasistencias es hábil para considerarse justa causa del despido. Al momento de juzgar la razonabilidad o no de la decisión extintiva dispuesta por el empleador, se tendrá en cuenta: el legajo personal del trabajador involucrado, la existencia o no de antecedentes sancionatorios, el número de inasistencias, la existencia de justificación de las ausencias o llegadas tardes, la antigüedad en su puesto de trabajo, el perjuicio ocasionado al empleador y el contexto en el que se desarrolla el contrato de trabajo.

En materia probatoria, corresponderá al empleador acreditar las ausencias en las cuales fundó la causal de despido dispuesto. Sin perjuicio de constituir un elemento a valorar la falta de respuesta del trabajador a la comunicación cursada, la jurisprudencia ha entendido que el sólo silencio no invierte la carga de la prueba.<sup>5</sup>

### **3. Conclusión**

El abandono-incumplimiento, como justa causa de despido, debe ser consecuencia de un conjunto de conductas realizadas por el trabajador que, analizadas de manera razonada y considerando las características del vínculo laboral, denote el ánimo y la voluntad del trabajador de no reintegrarse a su puesto de trabajo.

El empleador debe probar las ausencias imputadas ya que el mero silencio del trabajador no invierte la carga de la prueba.

Para que proceda la extinción por causa de abandono, el empleador debe observar las pautas formales especificadas en el art. 244 de la LCT. De lo contrario, deberá resarcir económicamente al trabajador desvinculado.

---

<sup>5</sup> La sala X de la CNAT, en autos “Díaz, Cilenio c/. Rossini, Esther”, entendió que no se puede sostener que el silencio del operario pueda tener el efecto de acreditar que éste ha incurrido en ausencia a su empleo; especialmente si se tiene en cuenta que el art. 58 de la LCT expresamente establece que no se admitirán presunciones en contra del trabajador, ni derivadas de la ley o de los convenios colectivos que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o cualquier otro derecho derivados del silencio o de cualquier otro modo que no implica una forma de comportamiento inequívoco en tal sentido. Fallo citado por ACKERMAN, T. II, p. 206.