



EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL **POR ABANDONO DEL TRABAJO**

El hecho del abandono del trabajo configura una forma de extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador.

Al respecto la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 contempla la situación en su Artículo N° 244 el cual dispone:

Art. 244. Abandono del trabajo.

"...El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo 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...".

Se debe tener en cuenta que para que se configure este supuesto de extinción del contrato de trabajo no es suficiente una mera ausencia por parte del trabajador, siendo necesario que el comportamiento de este sea de carácter inequívoco, además de la intimación que exige el mencionado artículo.

En primer lugar la ausencia configura un incumplimiento por parte del trabajador del deber de diligencia y colaboración contemplado en el Artículo N° 84 de la LCT, el cual le impone al trabajador que debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Este artículo hace referencia no solo a la forma sino también al tiempo en que se deben prestar las tareas.

Art. 84. Deberes de diligencia y colaboración.

"...El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean...".

Como lo adelantáramos la voluntad del trabajador de no continuar con la relación laboral se debe presumir de su conducta de no concurrir al lugar de trabajo sin mediar ningún tipo de comunicación por parte de este, pero como ese ausentismo puede estar motivado y por distintas situaciones el trabajador no pudo comunicarlo en forma oportuna al empleador para considerar que su real voluntad es la de no continuar con la relación laboral la Ley le exige al empleador que constituya en mora al trabajador mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo.

Cumplido con dicho recaudo, una vez vencido el plazo fijado para el reintegro sin que el trabajador se reintegre al trabajo ni comunique las causas justificantes de su ausencia, quedará configurada la causal de abandono del trabajo provocando la extinción del contrato del trabajo sin derecho de indemnización por parte del trabajador.

El trabajador ante la inasistencia debe dar aviso al empleador tal como surge del Artículo N° 209 de la LCT.

Art. 209. Aviso al empleador.

"...El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada..."

Además debe justificar los motivos de su inasistencia para tener derecho al cobro de las retribuciones y para impedir las sanciones.

Se debe distinguir claramente el supuesto de extinción del contrato de trabajo por abandono del mismo, del supuesto de despido motivado por las inasistencias injustificadas.

Ante la situación en que el empleado es sancionado reiteradas veces por sus ausencias, al producirse una nueva inasistencia es legítima la decisión de despedirlo directamente por esa causal, sin necesidad de recurrir a la intimación previa para que se reintegre al trabajo.

Este caso no se trata de un supuesto de abandono del trabajo sino de un incumplimiento por parte del trabajador consistente en la reiterada ausencia a desempeñar tareas.