

iProfesional.com

06 de julio de 2015

Crece el ausentismo injustificado: ¿cómo deben actuar las empresas para salir indemnes de los reclamos?

La Justicia utiliza un criterio restrictivo para hacer lugar a los justificativos de la decisión de los empleadores por faltas sin justificar



Por Sebastian Albornos [iProfesional.com](#)

La concurrencia en tiempo y forma -es decir, en los horarios pactados- es básico del contrato de trabajo y está previsto sobre todo en el llamado "deber de diligencia y colaboración".

Los asesores de empresa sostienen que las ausencias y llegadas tarde **provocan diversos inconvenientes** ya que impiden el normal cumplimiento de los programas de producción y ejecución de los trabajos, afectan a la calidad y elevan los costos de operación y los gastos generales.

Además, explican que el ausentismo se duplicó en los **últimos seis años superando los niveles normales** hasta llegar al récord en algunas industrias cercanos al 20% y en los servicios en torno del 15 por ciento.

Por estos motivos resulta imprescindible **ejercer un eficaz control de las faltas** y del horario de ingreso, determinando en cada caso los motivos que han impedido o retrasado al empleado en el arribo a su puesto de trabajo.

Un gran error por parte de las empresas es que, cuando hay habitualidad en este tipo de infracciones, no los sancionan por lo que se entiende que -llegado el caso de que la controversia se termine resolviendo en los tribunales- muchos jueces suelen considerar que las partes modificaron tácitamente el horario de trabajo. Asimismo, si no lo sanciona, la falta se considera justificada.

En ese sentido, por ejemplo, **si el trabajador faltó un solo día o se retrasó** y carece de antecedentes de otro tipo, podría considerarse injustificada la desvinculación con justa causa.

Faltas sin justificar

A los pocos meses de comenzar a trabajar, el empleado **comenzó a faltar asiduamente y no justificaba las faltas**. Al principio sólo le efectuaban advertencias verbales, pero continuó incumpliendo con su deber.

Después de un mes, los apercibimientos ya eran escritos, pero el dependiente no modificó su conducta y se ausentó 5 días completos y 6 medios días sin presentar los certificados que avalaran su proceder.

Por ese motivo, **la firma decidió desvincularlo con causa**. En el telegrama rescisorio se especificaba lo siguiente: "Atento los reiterados llamados de atención por las inasistencias injustificadas por su parte, las cuales causan a la empresa daños graves afectando la producción y la economía de la misma, hecho que causa una injuria que por su gravedad hace imposible". Además, **detallaba cada una de las infracciones a la ley laboral** que había cometido el dependiente.

El trabajador se presentó en los tribunales para solicitar su indemnización, ya que entendía que la compañía lo había despedido por reclamar que regularicen su situación laboral.

Los jueces explicaron que el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece la facultad de denunciar el contrato por una de las partes, en caso de inobservancia de la otra "de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por su gravedad **no consienta la prosecución de la relación**".

Por otro lado, los magistrados señalaron que la prueba consistente en documentos de apercibimientos y demás sanciones por las ausencias injustificadas no fueron cuestionadas por el dependiente, quien **no pudo explicar por qué no concurría** a brindar sus servicios.

De esta forma, el reclamante efectuó actos consistentes **en falta a su deber de colocar la capacidad de trabajo a disposición del empleador**, perjudicando el patrimonio del empleador.

"Dicha actitud es una inobservancia de los deberes de prestación y de conducta establecidos en la LCT", agregaron los magistrados.

“El hecho en sí mismo, significa la ruptura de uno de los deberes más importantes, que es el de colocar su capacidad de trabajo a disposición del empleador y, por tanto, produce la pérdida de confianza respecto del empleado”, enfatizaron los jueces.

Conforme lo establece el artículo 243 LCT **deben cumplirse tres requisitos formales** para la procedencia del despido por justa causa: A) comunicación por escrito, b) expresión suficiente de la causa y c) invariabilidad en juicio de la causa expresada por escrito.

En este caso, el despido fue **comunicado por escrito**, con **expresión clara de la causa** y la firma **alegó exactamente los mismos hechos** en la contestación de la demanda.

“Dada las características de la injuria invocada y debidamente probada, **aparece evidente la razonabilidad de la medida rescisoria**”, agregaron los camaristas, quienes remarcaron que existió proximidad temporal entre la reacción ante el motivo desencadenante y el momento en que llega a conocimiento del empleado.

Consecuencias empresariales

“La ausencia injustificada llegó hoy a los máximos niveles cuantitativos, por la **cantidad de trabajadores involucrados** y por los días perdidos de trabajo, pero también cualitativos dada la cantidad de fraudes, simulaciones y situaciones anómalas que se presentan cotidianamente”, explicó Julián de Diego, socio del estudio que lleva su apellido.

A pesar de este fallo favorable, el experto señaló que los jueces **son cada vez más restrictivos** en la **posibilidad de despedir** al trabajador por reiteradas ausencias si no se cumple con ciertos requisitos. Ellos son:

1. Que el empleado no haya dado aviso.
2. Que, aún dando aviso, no se someta a controles médicos.
3. Que las ausencias resulten injustificadas y carezcan de justificación razonable.
4. Que cuente con antecedentes en los cuales se le aplicaron sanciones disciplinarias por la misma causa.
5. Que el asalariado continuó en forma contumaz con las ausencias injustificadas o sin aviso.
6. Que no se haya producido ninguna circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor al producirse la ausencia.

“El ausentismo normal **promedio anual gira en torno del 7% en la industria y en el 5% en los servicios**. Aumenta cuando la localización de la empresa es externa a las ciudades y disminuye cuando los medios de transporte y la accesibilidad se facilita con el transporte de la ciudad”, destacó De Diego.

Otro fenómeno interesante está relacionado con las causas que producen las faltas y el crecimiento de la simulación y del fraude.

Según el especialista, los casos de **fraude parcial o total en la ausencia del trabajador** -que eran casi irrelevantes- hoy representan más del 3% de los casos. Y la simulación basada en la obtención de un certificado médico apócrifo, sea la falsedad ideológica o material, se incrementó en más del 1,5 por ciento.

"El incumplimiento de las obligaciones del empleado de prestar el servicio con puntualidad y asistencia regular **constituyen actos laboralmente ilícitos** que pueden ser causa de sanciones disciplinarias tales como suspensiones y, su reiteración, justifica el despido", indicó **Sergio Alejandro**, director del Suplemento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de elDial.com.

De acuerdo con el especialista, "los tribunales entienden que las faltas reiteradas e injustificadas durante la relación laboral demuestran **falta de contracción a las tareas y son causal de despido** ya que constituyen actos de inconducta y traen como consecuencia el relajamiento de la disciplina, especialmente si ya han sido objeto de prevenciones, amonestaciones o sanciones".

Así, remarcó que "**una última ausencia injustificada pone en evidencia la ineficacia de toda medida disciplinaria** aplicada con anterioridad y no es un hecho que pueda considerarse aislado, sino la culminación de un proceso moral lesivo a los intereses de la patronal".

E indicó que hay empresas que le entregan un manual a sus empleados para que conozcan sus derechos y obligaciones, que guardan en el legajo una copia del mismo firmada y aclarada por el receptor.

Esto se debe a que el conocimiento por parte del dependiente facilita la toma de decisiones empresarias en caso de incumplimiento y **evita discusiones entre ambas partes** al conocer cada uno las reglas de juego.

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/215146-Crece-el-ausentismo-injustificado-cmo-deben-actuar-las-empresas-para-salir-indemnes-de-los-reclamos>