

**El despido por abandono de trabajo.**

**Una problemática de notificación epistolar**

*Por Jonathan A. De Britos[[1]](#footnote-1)(\*)*

**I.- INTRODUCCIÓN:**

**El Abandono de Trabajo:** Podemos definirlo como, la particular situación donde un trabajador sin razón alguna o motivo que lo justifique, toma la decisión unilateral de dejar de presentarse a su puesto de trabajo.

Contexto generador de gran parsimonia en la parte empleadora, lo cual fue previsto por el legislador, en la forma del Art. 244 LCT, poniendo en cabeza de la parte empresaria la obligación de constituir en mora al dependiente para posteriormente configurar su despido, el cual, frente a la inacción del trabajador dispensa al empleador del pago de indemnizaciones.

En sintonía con lo expuesto, para configurar esta figura, necesitamos de dos (2) elementos en su conjunto**: una inacción por parte del trabajador y una acción por parte del empleador.**

**Inacción por parte del trabajador:** Nos referimos como tal a que el trabajador toma la decisión unilateral de abandonar su puesto de trabajo sin avisar ni justificar los motivos de su incomparecencia.

**Acción por parte del empleador:** emplazar epistolarmente a que el dependiente retome tareas o en su defecto justifique inasistencias.

**Inacción por parte del trabajador:** al guardar silencio al primitivo emplazamiento cablegráfico.

**Acción por parte del empleador**: notificar telegráficamente la decisión patronal de despedir al dependiente invocando la causal de abandono de trabajo.

Este esquema, se encuentra contemplado por el Art. 244 L.C.T. y tratado en doctrina con interpretaciones varias.

Por ejemplo: Mario E. Ackerman, lo define como una causal de despido originada en un incumplimiento por parte del trabajador, refiriéndose a él como “una renuncia tácita”.

***“La doctrina lo distingue así —adecuadamente abandono del servicio, en el sentido de inejecución de la prestación de asistencia— del abandono del contrato qué es la intención de alejarse definitivamente del empleo y que supone una suerte de renuncia tácita evidenciada por comportamiento concluyente e inequívoco como la que se rige por los artículos 58 y 241 de la ley de contrato de trabajo”***[[2]](#footnote-2)***.***

Esta Tesitura a mi parecer es atinada, puesto que ambos, requieren el mismo elemento subjetivo en la esfera cognitiva del trabajador: **la voluntad de no pertenecer más a la empresa**, con el mismo efecto económico, aunque su materialización es a la inversa.

En efecto, la **renuncia** requiere un telegrama despachado por el trabajador comunicando su voluntad rupturista lo que dispensa al empleador del pago de indemnizaciones, al igual que el abandono de trabajo una vez materializado.

Es decir, ambas figuras tienen el mismo efecto económico entre las partes.

Sin perjuicio para configurar despido en los términos del Art. 242 LCT: la figura exige intimación por parte del empleador, constitución en mora y apercibimiento en un disparo postal y la notificación haciendo efectivo el apercibimiento y comunicando el distracto en una misiva separada de la anterior, supeditada al silencio por parte del dependiente.

Ello así, puesto que el régimen de contrato de trabajo, parte del principio de estabilidad y permanencia en el puesto de trabajo (Art. 10 LCT) gozando de jerarquía constitucional (Art. 14 Bis C.N.), revistiendo el trabajo de especial protección ante el despido arbitrario.

Por ello, la ley ampara las justificaciones por parte del trabajador obrando de buena fe a los fines que éste explique las razones por las que se ausentó de su puesto de trabajo y manifestando su voluntad de continuar trabajando en la empresa.

En sintonía con lo expuesto, la jurisprudencia confirma que no será válido el despido por esta causal sin que éste proceda a emplazar previamente.

Por su parte nos enseña FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS que **“El abandono implica un prolongado alejamiento de la empresa no explicado que traduce un comportamiento inequívoco en el sentido de dejar la relación laboral. Y deberá ser de tal naturaleza que demuestre la voluntad del trabajador de poner fin a la relación como por ejemplo un prolongado alejamiento de la empresa sin dar cuenta de impedimento que haya podido impedir dar aviso al empleador, es decir, debe ser grave”[[3]](#footnote-3).**

**II.- DIMENSIÓN DE IDEAS:**

1. **¿Qué sucede cuando el trabajador deja de presentarse a su puesto de trabajo sin justificación alguna?**

Este es un interrogante que todo empleador se habrá hecho en algún momento cuando se presenta una situación de tales características, pues bien, en principio dichos días le serán descontados, pero siguiendo la doctrina del Art. 244 LCT **“…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…”**

Cuyas consecuencias son la dispensa del empleador del pago de indemnizaciones, siendo el trabajador acreedor de aquellos haberes de pago obligatorio y de carácter no indemnizatorios los cuales son: **días trabajados, aguinaldo y vacaciones.**

Para dar cumplimiento con esta doctrina, el Art. 244 L.C.T. requiere tres (3) requisitos para su aplicación:

1. Que el trabajador deje de presentarse a su puesto de trabajo por su propia voluntad.
2. Que el trabajador intime fehacientemente al dependiente a retomar tareas o en su defecto justifique sus inasistencias.
3. Que, medie una inacción por parte del trabajador constituido en mora a las intimaciones por parte del trabajador.
4. Que el empleador notifique el despido en tales términos.

**b) ¿Cuándo el trabajador deja de presentarse a su puesto de trabajo por su propia voluntad?**

Esto significa que la ley exige que el mismo no retenga tareas en los términos del Art. 1031 del C.C.C.N. ni se encuentre enfermo o impedido de presentarse por causales de salud o privado de su libertad[[4]](#footnote-4).

Se requiere la voluntad inequívoca del trabajador de dejar de pertenecer a la empresa.

**c) La Intimación Fehaciente por parte del empleador:**

El empleador es responsable por el medio empleado para la comunicación, intimación y constitución en mora del trabajador. Para ello, la Carta Documento[[5]](#footnote-5) es el método por excelencia.

Así las cosas, el empleador debe mediante comunicación epistolar[[6]](#footnote-6), indicar la fecha desde la cual el trabajador se encuentra ausente a su puesto de trabajo, solicitando o bien justifique las inasistencias y explique la razón de su incomparecencia o en su defecto retome tareas, bajo apercibimiento[[7]](#footnote-7) de considerarlo incurso en abandono de trabajo.

**d) ¿Qué ocurre si la notificación o intimación por parte del empleador se entrecruza con alguna intimación despachada por el trabajador?**

Es frecuente, que esta intimación por parte del empleador se “entrecruce” con algún telegrama enviado por el trabajador.

En este supuesto, las ausencias se encontrarán justificadas, puesto que el dependiente no se encuentra transgrediendo normas laborales, por el contrario, está denunciando injurias por parte de su empleador.

Sentado ello, existe una razón jurídicamente válida para las inasistencias y esta es la retención de tareas hasta que sus reclamos sean evacuados en los términos del Art. 1031 del C.C.C.N. Estando las ausencias justificadas por la doctrina del precitado artículo.

Si bien, es discutible la postura, en mi caso, siempre suelo retener tareas en los términos del 1031 C.C.C.N. al promover un intercambio epistolar persiguiendo el auto despido.

**d.1) Efectos jurídicos:**

En estos supuestos, la intimación a retomar tareas será nula como también la comunicación del despido por esta causa, en caso que fuera efectivizada en estos términos, por consiguiente, faculta al trabajador a reclamar la totalidad de indemnizaciones de ley.

Idéntico es el caso del trabajador que presenta certificados médicos o justifica telegráficamente estar padeciendo algún detrimento en su salud, deberá comunicar esta situación a la empresa o en su defecto responder la intimación cursada, haciéndole saber esta situación al empleador.

Por lo expuesto, no existen dudas, para que se configure esta causal el trabajador deberá asumir una conducta que permita –sin lugar al equívoco- afirmar que el trabajador tomó la decisión unilateral de dejar de pertenecer a la empresa[[8]](#footnote-8).

Pero, si este realiza actos jurídicos como emplazar telegráficamente a su empleador, está haciendo exactamente lo contrario plasmando su voluntad de resolver el conflicto con la empresa, sin dejar de pertenecer a la misma.

Si la parte empresaria, omite recibir los telegramas o no acepta las justificaciones –debidamente acreditadas- se encontrara obrando con evidente mala fe y en consecuencia la decisión patronal de despedirlo alegando abandono de trabajo resultara evidentemente injustificada. Siendo en estos casos el trabajador acreedor de la totalidad de indemnizaciones de ley.

**e) ¿Qué ocurre cuando el trabajador no recepciona la Carta Documento?**

En estos supuestos, la jurisprudencia confirma que en caso que la intimación cursada no sea recibida, el empleador deberá repetirla en virtud del principio de buena fe que prima en las relaciones laborales.

Así las cosas, si lo que se vio frustrada fue la primera intimación a retomar tareas, la misma deberá ser repetida, y en caso que nuevamente regrese con un rótulo negativo, estaremos en condiciones de comunicar el despido con justa causa en los términos del Art. 244 dando así por configurado el abandono de trabajo.

**f) ¿Qué ocurre cuando es el empleador quien no recibe las comunicaciones cablegráficas del trabajador?**

Por imperativo legal, el empleador está obligado a la recepción de los despachos enviados por el trabajador.

Cabe resaltar que la actitud renuente a recibir las intimaciones a su domicilio, viola el deber de obrar con buena fe impuesto por los arts. 62 y 63 de la L.C.T. y las disposiciones de la ley 24.487, cuyo art. 1° dice: **"…El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia…".**

La jurisprudencia laboral tiene resuelto:

1. "…La intimación realizada a través de un telegrama, que no pudo ser entregado por encontrarse cerrado el domicilio al que iba dirigido, pero en donde se dejó el aviso correspondiente para que su destinatario pueda retirarlo, cumple con lo estipulado por el art. 244 de la LCT. Si bien es sabido que quien elige un medio para comunicar su voluntad asume los riesgos si no llega a destino, en este caso la no recepción resulta de un hecho atribuible a la negligencia del destinatario…" (C.N.A.T., Sala: 3, Sentencia 30-11-1990, Juez LASARTE. "CHAVEZ RODRIGUEZ, ELIZABETH MARIA c/ FLOTA FLUVIAL DEL ESTADO ARGENTINO s/ DESPIDO". MAG. VOTANTES: LASARTE - GUIBOURG).
2. "El aviso, por carta o telegrama, debe considerarse recibido cuando la falta de recepción se debe a culpa del destinatario (C.N.A.T., 2º, 28-10-68, LT 1971…”

c) "…Si el telegrama enviado por el trabajador intimando por el pago de salarios adeudados, e invocando negativa de trabajo, no llega a destino y fue devuelto con loa constancia "domicilio cerrado reiterado", tal hecho no impide la efectividad y validez de la notificación. En tal sentido, el empleador debió cumplir con la carga de "diligencia" de mantener el domicilio en condiciones de recibir las comunicaciones que le fueran remitidas (cfr. arts. 512, 902, 903, 931 y 1198 C.C.; a arts. 62, 63, 79 y concds. LCT."("AYALA, Cristina Leonor c/ VIOLANTE DE LABRIOLA, María E.; C.N.A.T. Sala 1, 26-6-92. Errepar. T.III, 112.021.002).

d) "…Si bien es cierto que quien utiliza un medio de comunicación es responsable del riesgo propio de dicho medio, tal principio no resulta aplicable cuando se utilizó un medio común para este tipo de comunicaciones (telegrama) y la noticia no llegó a cumplir su cometido por "domicilio cerrado". En tal caso, el fracaso de la comunicación sólo es imputable al destinatario en tanto el domicilio al cual se envió el despacho era el correcto." ("GARCIA, Raquel Noemí c/ WEIDGANS, Jorge". C.N.A.T. Sala III, 16-8-95. Errepar, T.III; 112.021.003)...”

**III.- JURISPRUDENCIA EN TORNO AL ABANDONO DE TRABAJO:**

Tiene dicho la jurisprudencia en la materia:

a) "…No se configura el abandono de trabajo en el sentido del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo cuando el trabajador responde a la intimación cursada por el principal exponiendo los motivos de ausencia que, justificados o no, revelan su intención de no abandonar el contrato de trabajo. Concretado el despido, el incumplimiento alegado debe valorarse a la luz del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo." (SCBA, L 44026 S 21-8-90, Juez SALAS (SD), "Olmos Cárdenas, Amilcar Ricardo c/ Servicio de Emergencia Médico Integral s/ Cobro de haberes, etc."; DJBA 140, 149 - AyS 1990-III, 54. SCBA, L 58965 S 4-3-97, Juez PISANO (SD), "Yonna, Rubén R. c/ Créditos Luro S.A. Cía Financiera s/ Cobro haberes e indemnización")…”

b) "…No se configura abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo si frente a la intimación del empleador para que el dependiente concurra a sus tareas medió una respuesta de éste claramente demostrativa de su intención de proseguir con el vínculo laboral." (SCBA, L 54102 S 8-11-94, Juez SALAS (SD), "Aranda, Rodolfo Axel c/ Ostrovsky, Marcos s/ Despido"; JA 1996 I, 155 - AyS 1994 IV, 171 - TSS 1996, 40. SCBA, L 55865 S 22-8-95, Juez SALAS (SD), "Gómez, José Manuel c/ El Expreso Libertad S.A. s/ Despido", AyS 1995 III, 294)…”

c) "…Para que se configure la cesantía por abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo es necesario, además de la previa intimación al trabajador, que quede evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna, y la nota que lo caracteriza es en principio y generalmente, el silencio del dependiente.... No se conforma la situación de abandono de trabajo si el empleado no se presentó a prestar servicios porque tenía motivos que, justificados o no, expuso como explicación de su falta de concurrencia al trabajo..." (SCBA, L 54102 S 8-11-94, Juez SALAS (SD), "Aranda, Rodolfo Axel c/ Ostrovsky, Marcos s/ Despido"; JA 1996 I, 155 - AyS 1994 IV, 171 - TSS 1996, 40)…”

d) "…Si el trabajador demuestra que se vio imposibilitado de conocer la interpelación del empleador intimándolo a retomar tareas, no quedó constituido en mora y por lo tanto no se lo puede considerar incurso en la causal de abandono de trabajo (art. 244 Ley 20744)." (SCBA, Autos: Lopez Pereira, José c/ El Sol Estibajes S.R.L s/ Despido. Mag. Votantes: Salas - Cavagna Martinez - Negri - San Martin - Laborde. Trib. de Origen: tt0300AV. L 37003 S 24-2-1987, PUBLICACIONES: AyS 1987-I, 176 - TSS 1987, 1092)…”

e) "…Es contraria al principio de buena fe la conducta del empleador que, a pesar de haber recibido la comunicación del trabajador que se hallaba enfermo, ignora tal comunicación persistiendo con intimaciones telegráficas -que más tarde invoca para tener por incurso a aquél en abandono de trabajo- sin procurar siquiera verificar si la dolencia invocada se ajustaba o no a la realidad." (SCBA, Autos: Alegre, Hilario c/ Cristalerías Cattorini Hnos s/ Despido. MAG. VOTANTES: Laborde - Vivanco - Cavagna Martinez - Negri - San Martin TRIB. DE ORIGEN: TT0300AV. L 39718 S 9-8-1988, SD.)…”

f) "…Se comporta de forma irrazonable y precipitada el empleador que dispone la cesantía de la trabajadora por abandono de trabajo sin atender a las razones excusatorias invocadas por ésta ni hacerle saber que su posición resultaba equivocada cuando la dependiente le notificó la fecha en que consideraba debía reanudar tareas. Tal actitud no se ajusta a los principios de buena fe y de continuidad y subsistencia del Contrato de Trabajo (arts. 10, 63, 242 y 244, L.C.T.)". (SCBA, Autos: Pereira, Rosa Beatriz c/ Asociación Hospital Italiano Regional del Sur s/ Indemnización sustitutiva de preaviso, etc.. Mag. votantes: Salas - Cavagna Martínez - Negri - Rodriguez Villar - Laborde. TRIB. DE ORIGEN: tt0200BB. L 43045 S 21-11-1989, Juez SALAS (SD))...”

g) "…No se configura abandono de trabajo si se demuestra que el dependiente no se presentó a trabajar porque tenía motivos justificados para no hacerlo y el principal estaba anoticiado de ello al disponer la medida (art. 244, L.C.T.). (SCBA., Autos: Villa, Rosalinda c/ Arpoles S.A.I.C. s/ Despido. MAG. VOTANTES: Salas - Rodriguez Villar - Negri - Laborde - San Martín. L 50303 S 13-4-1993, Juez SALAS (SD))…”

"…En este sentido, la conducta asumida por la empleadora expresa una confusión de conceptos que, conforme lo ha destacado la doctrina, resulta relativamente frecuente pero no por ello dispensable, cual es la de confundir la figura del abandono, tipificada como una causal rescisoria específica en el art. 244 de la LCT, de los meros incumplimientos a la obligación de prestar tareas, evaluables en los términos del art. 242 de la LCT y que no exigen, a diferencia de aquella figura, ni el requerimiento destinado a la reincorporación ni, por supuesto, la configuración de una auténtica voluntad del dependiente de no reintegrarse a la actividad a través de su silencio (ver Alvarez Eduardo, “Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral”, Rubinzal Culzoni, Revista de Derecho Laboral, Año 2000 Tomo II, RC D.1978/2012). (C.N.A.T. SENTENCIA DEFINITIVA, CAUSA Nº 17745/2015, “CERVELLERA MARTIN NAHUEL C/GUILLERMO PADILLA S.R.L. Y OTRO S/DESPIDO…”

**IV. MODELO DE INTERCAMBIO EPISTOLAR EXPLICADO Y COMENTADO (ABANDONO DE TRABAJO)**

1. Empleador intima a justificar inasistencias:

***Buenos Aires 11 de enero de 2023***

***“...Atento sus inasistencias sin aviso ni justificación alguna desde el pasado 6 de enero de 2023 y no teniendo noticias suyas hasta la fecha, lo intimo por el plazo legal 48 horas de recibida esta, justifique inasistencias, bajo apercibimiento de considerar su proceder como abandono de trabajo…”***

**Consejo profesional:** En mi opinión y desde un punto de vista objetivo, la parte empleadora, debe comenzar por solicitar a su dependiente “justifique sus inasistencias” en lugar de comenzar el intercambio epistolar intimando a que retome tareas, previendo de esta forma que el trabajador se encuentre imposibilitado, víctima de un accidente, recibiendo atención hospitalaria o privado de su libertad, etc.

Ante el silencio a este cable postal, podremos proceder a intimar a que el dependiente retome tareas como veremos en el siguiente ejemplo:

***“Buenos Aires 20 de enero de 2023***

***Conforme silencio a mi intimación primitiva de fecha 11 de enero del corriente año, no habiendo justificado inasistencias ni retomado tareas, lo intimo plazo legal 48 horas retome sus tareas habituales, bajo apercibimiento de considerar su proceder como abandono de trabajo (art. 244 LCT) RESERVO DERECHOS. COLACIÓNESE.”***

Una vez transcurrido el plazo legal, éste podrá: volver a intimar en orden al principio de buena fe que prima en las relaciones individuales de trabajo o bien, configurar directamente el despido en los términos del 244 LCT, a lo cual se le debe dedicar una Carta Documento solo a dichos fines, en dicha oportunidad, el empleador deberá detallar todos y cada uno de los incumplimientos por parte del dependiente, explicando de esta forma las razones por las cuales invoca la figura del Art. 244 LCT.

***“Buenos Aires de enero de 2023***

***Atento su silencio a mis anteriores disparos postales, siendo que Ud. dejó de presentarse a su puesto de trabajo el pasado 6 de enero de 2022 y a razón de ello el 11 de enero del corriente, fue intimado a brindar las explicaciones de su incomparecencia o en su defecto justificarlas, sin que hasta la fecha ello ocurriese y en fecha 20 de enero de 2023 fue intimado a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo y atento que a la fecha no tenemos noticias suyas le notifico que Queda Ud. despedido por abandono de trabajo (Art. 244 LCT) , haberes legales no indemnizatorios de ley y certificados de trabajo a su disposición luego del quinto día de recibida esta, presentar ropa de trabajo. Queda Ud. notificado. Reservo Derechos. Colaciónese.”***

**Dato a tener en cuenta:** Es importante destacar, que para configurar esta figura el esquema debe contener un silencio total por parte del trabajador, es decir, si este justificó sus inasistencias o envió un telegrama en fechas previas a que el empleador formule la primer intimación, la causal de despido será nula como también sus efectos, lo que lo convertirá en un despido incausado, facultando al trabajador a reclamar la totalidad de indemnizaciones de ley, como veremos en el siguiente ejemplo:

1. Empleador intima a justificar inasistencias:

***Buenos Aires 11 de enero de 2023***

***“Atento sus inasistencias sin aviso ni justificación alguna desde el pasado 8 de enero de 2023 y no teniendo noticias suyas hasta la fecha, lo intimo por el plazo legal 48 horas de recibida esta, justifique inasistencias, bajo apercibimiento de considerar su proceder como abandono de trabajo”***

1. Trabajador responde manifestando la existencia de un Telegrama laboral:

***“Rechazo Vuestra CD ………….. de fecha 11 de enero de 2023 en contenido y forma por totalmente inexacto e improcedente, esta parte no se encuentra transgrediendo normas laborales, tampoco debo justificar inasistencias de fecha 6 de enero de 2023 ya que en fecha 5 de enero envíe TCL CD ……………….. reclamando la regularización de distintas irregularidades en mi contrato de trabajo, que conforme el informe proveniente del correo oficial de la república Arg. Ud. figura como Recibida por Ud en fecha 11 de enero del corriente, por consiguiente, doy por reproducida la misma en todos sus términos por economia procesal RESERVO DERECHOS COLACIÓNESE”***

*Otro supuesto que podemos encontrar en la práctica, se relaciona con problemas provenientes de las oficinas de correo que demoran en entregar la correspondencia lo que causa interferencia en el intercambio epistolar o bien que la misiva no sea recibida por el empleador regresando al remitente con el rotulo domicilio cerrado[[9]](#footnote-9), dirección inexistente[[10]](#footnote-10) o incluso rechazado. [[11]](#footnote-11)*

*En estos casos, quien utiliza un medio de comunicación es responsable del riesgo propio de dicho medio, tal principio no resulta aplicable cuando se utilizó un medio común para este tipo de comunicaciones (telegrama) y la noticia no llegó a cumplir su cometido por "domicilio cerrado". En tal caso, el fracaso de la comunicación sólo es imputable al destinatario en tanto el domicilio al cual se envió el despacho era el correcto, al sesgo de la teoría de la t****eoría del riesgo*** *por el medio* ***empleado[[12]](#footnote-12) y de los propios actos[[13]](#footnote-13).***

*El principio cardinal que gobierna las notificaciones es la llamada “teoría de la recepción”, según el cual se considera perfeccionada cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento. No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino basta que este se encuentre enterado de la existencia de una comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe…”* ***Cfr. GUERRERO, Agustín A., “Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo”, DT 2007 (marzo), 269; CNAT, Sala VII, 12/10/07, “Khatchikian Christian Ernesto c/ Prudential Seguros S.A.” ; Sala IV, 12/02/08, “Neri Héctor Enrique c/ Díaz Adolfo Rubén s/ despido***

*En efecto, basta con que el trabajador cuente con el telegrama que envió para dar por justificadas las inasistencias y así lo debe exponer cablegráficamente como veremos en el siguiente ejemplo, donde el empleador configura despido por abandono de trabajo y el trabajador justificadamente rechaza la medida.*

1. *Empleador comunica despido por abandono de trabajo:*

***“Buenos Aires de Enero de 2023 Atento su silencio a mis anteriores disparos postales, siendo que Ud. dejo de presentarse a su puesto de trabajo el pasado 6 de enero de 2022 y a razón de ello el 11 de enero del corriente, fue intimado a brindar las explicaciones de su incomparecencia o en su defecto justificarlas, sin que hasta la fecha ello ocurriese y en fecha 20 de enero de 2023 fue intimado a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo y atento que a la fecha no lo ha hecho le notifique que Queda Ud. despedido por abandono de trabajo (Art. 244 LCT) , haberes legales no indemnizatorios de ley y certificados de trabajo a su disposición luego del quinto día de recibida esta, presentar ropa de trabajo. Queda Ud. notificado. Reservo Derechos. Colaciónese”***

1. *Trabajador rechaza causal de despido y reclama la totalidad de indemnizaciones de ley:*

***“Buenos Aires de enero de 2023***

***Rechazo Vuestra CD ………………. en contenido y forma por totalmente falso, malicioso, improcedente y esencialmente injuriante (Art. 62 y 63 LCT), la causal que invoca no se ajusta a la realidad en función de las siguientes consideraciones jurídicas a saber:***

***a) En fecha 4 de enero de 2023 envíe TCL denunciando irregularidades en mi contrato de trabajo, jornada parcialmente registrada, horas extra trabajadas, adeudadas, salarios inferiores a CCT aplicable, intimando me abone las sumas de dinero adeudadas y regularice correctamente mi contrato de trabajo.***

***b) Dicha comunicación epistolar, fue rechazada por Vosotros, conforme el informe del correo oficial de la República Argentina.***

1. ***Atento ello, envíe un nuevo disparo postal reproduciendo el anterior el cual volvió al remitente con el rótulo “domicilio cerrado”***
2. ***En función de la doctrina y jurisprudencia aplicable, el contenido de dichas misivas se encuentra en su conocimiento, por ello la causal que Ud. invoca no se condice con la realidad ni se ajusta a derecho.***
3. ***Atento su postura telegráfica relacionada con el despido de esta parte y careciendo de causa justificada en atención a las explícitas razones vertidas en forma precedente, lo íntimo por plazo legal 48 horas de recibida esta me abone los haberes indemnizatorios provenientes del despido : indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC y vacaciones proporcionales y S.A.C sobre los rubros que correspondan, con más los haberes adeudados de los períodos trabajados y todo otro rubro que por ley corresponda bajo apercibimiento de reclamar su cobro judicialmente con más el incremento indemnizatorio Art. 2 de la ley 25.323 formulando expresa reserva de derechos en caso de incumplimiento de formular los planteos de estilo ante la justicia laboral RESERVO DERECHOS COLACIÓNESE.”***

Otro supuesto a tener en cuenta y que es frecuente encontrar en la práctica, se relaciona con demoras en las oficinas de correo y la impaciencia por parte del empleador en comunicar el despido.

Así las cosas, resulta frecuente en la esfera práctica que la misiva del empleador demore una o dos semanas en la oficina postal sin que la misma tenga movimiento, lo que causa en un empleador impaciente que proceda a comunicar el despido por abandono de trabajo sin aguardar a que la primitiva comunicación llegue a destino (suele ocurrir que las dos cartas documento, es decir la intimación y la notificación del despido lleguen al destinatario el mismo día).

En este caso, el trabajador se encuentra perjudicado en su derecho de defensa estando impedido de expedirse respecto del pedido de del empleador, por consiguiente, esta impaciencia evidenciada en la parte empresaria nulifica la causal de despido invocada, lo que faculta al trabajador a reclamar la totalidad de indemnizaciones de ley.

En contraste, la forma correcta por parte del empleador es aguardar a que la intimación se encuentre recibida, aguardar el plazo legal impreso en ella y luego comunicar el despido en tales términos.

Citar: elDial DC316A

copyright © 1997 - 2022 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina

1. (\*) Jonathan A. De Britos: Abogado y Procurador por la Universidad Abierta Interamericana (UAI) , Matriculado en el Colegio de Abogados de la provincia de Buenos Aires y Capital Federal, especialista en derecho del trabajo y asesoramiento laboral a empresas y particulares, docente, Miembro del equipo pedagógico de la diplomatura de Riesgos del Trabajo Grupo Professional año 2022 , Miembro del Instituto de Derecho Comercial y de la empresa del Colegio de Abogados de Quilmes , Autor de Diversos Artículos de doctrina , expositor y ponente en materia de derecho del trabajo y derecho de la empresa , Autor de “Suspensiones concertadas en el art. 223 bis durante la pandemia” en G. N. Camicha (Dir.). Consecuencias Jurídicas del COVID-19. Ediciones DyD. Año 2022, titular y co-fundador de Estudio D&D ABOGADOS, actualmente ejerciendo independiente de la profesión asesorando empresas y particulares. [↑](#footnote-ref-1)
2. ACKERMAN MARIO EDUARDO. Sforsini Maria Isabel. Ley de Contrato de Trabajo Comentada. 2ª ed. actualizada. Tomo III. Santa Fe. Rubinzal Culzoni. Año 2019. Pág. 186. [↑](#footnote-ref-2)
3. FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. Tomo III. Erreius. Año 2018. Págs. 1.914-1.915. [↑](#footnote-ref-3)
4. Carlos Etala refuerza esta tesitura de justa causal de despido de parte del empleador cuando refiere al abandono como injuria de la siguiente manera: “La omisión del trabajador consistente en dejar de cumplir con la prestación él debida, puede considerarse tanto como una renuncia tácita según el artículo 58 in fine de la LCT (abandono-renuncia) o como incumplimiento contractual configurativo de injuria en los términos del artículo 242 de la LCT (abandono- incumplimiento)”. ETALA CARLOS ALBERTO, Contrato de Trabajo, comentado y anotado y concordado con las leyes de reforma laboral y demás normas complementarias. 5ª edición ampliada y actualizada, 1ª reimp. Editorial Astrea. Buenos Aires. Año 2005. Págs. 243-244. [↑](#footnote-ref-4)
5. “Debe atribuirse al empleador la responsabilidad que le incumbe por la elección del medio empleado para lograr la notificación de la intimación cursada al trabajador para que en término perentorio se presente a reanudar tareas. En el caso, el principal se limitó a la simple remisión de un telegrama, sin verificar si el mismo llegó a destino”. SCJBA, 13-11-84, “Marcos, Daniel César c/El Libertador SAIC s/Despido”, JUBA, www.rubinzalonline.com.ar, RC J 1504/2014 [↑](#footnote-ref-5)
6. “Si la pieza postal carece de alguno de los elementos estructurales, corre cierto peligro la efectividad de los efectos jurídicos deseados” (Sergio Omar Rodríguez, El intercambio epistolar laboral, 1.ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ediciones DyD, año 2021, pág. 70). [↑](#footnote-ref-6)
7. La interpelación fehaciente por medio de telegrama laboral que carece de consignación de apercibimiento necesariamente conlleva la nulidad del acto extintivo posterior en cuanto a sus efectos, porque el empleador no fue notificado en su debido momento de las consecuencias jurídicas en cuanto a la persistencia en el incumplimiento interpelado. La voluntad rescisoria debe ser plasmada en el apercibimiento. Citar: www.grupoprofessional.com.ar/blog/ – GP30032021DLAR La falta de apercibimiento en el Telegrama puede llevar a la nulidad del acto de extinción por Dr. Sergio Omar Rodriguez. [↑](#footnote-ref-7)
8. Para poder configurarse el instituto del abandono de trabajo en la realidad, se deben dar supuestos fácticos que deben, en el caso del “abandono incumplimiento” que distingue la doctrina y jurisprudencia, acompañarse de un accionar de parte del empleador que implique una constitución en mora previa del trabajador y su renuncia a continuar prestando tareas. “La decisión de la parte demandada al despedir a la actora invocando la figura del abandono de trabajo fue incorrecta y apresurada, toda vez que, según ha sostenido esta sala, para que se configure dicha figura legal se requiere, en primer lugar, que el empleador constituya en mora al trabajador y, en segundo lugar, que surja palmaria la intención de este último de no volver más a su empleo y desvincularse de la relación laboral, lo cual se contrapone claramente con la actitud asumida por el trabajador en el intercambio epistolar”. **CNAT, Sala IX, 14-8-2013, “Juárez Gamboa, Cristian Carlos c/Bastus, Víctor Alejandro y otro s/Despido”, Oficina de Jurisprudencia de la CNAT, www.rubinzalonline.com.ar, RC J 17868/2013.** [↑](#footnote-ref-8)
9. El aviso, por carta o telegrama, debe considerarse recibido cuando la falta de recepción se debe a culpa del destinatario (C.N.A.T., 2º, 28-10-68, LT 1971- 68) [↑](#footnote-ref-9)
10. La intimación realizada a través de un telegrama, que no pudo ser entregado por encontrarse cerrado el domicilio al que iba dirigido, pero en donde se dejó el aviso correspondiente para que su destinatario pueda retirarlo, cumple con lo estipulado por el art. 244 de la LCT. Si bien es sabido que quien elige un medio para comunicar su voluntad asume los riesgos si no llega a destino, en este caso la no recepción resulta de un hecho atribuible a la negligencia del destinatario." (C.N.A.T., Sala: 3, Sentencia 30-11-1990, Juez LASARTE. "CHAVEZ RODRIGUEZ, ELIZABETH MARIA c/ FLOTA FLUVIAL DEL ESTADO ARGENTINO s/ DESPIDO". MAG. VOTANTES: LASARTE - GUIBOURG) [↑](#footnote-ref-10)
11. Ley 24.487, cuyo art. 1° dice: "El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia". [↑](#footnote-ref-11)
12. "Quien elige un medio para comunicar su voluntad asume la responsabilidad por los resultados de su elección. Así, si el Correo no entregó la comunicación, aunque dirigida al domicilio correcto, la responsabilidad por la no recepción del destinatario subsiste en la empleadora, sin perjuicio de las eventuales acciones que pudiese ejercer en su momento contra el Correo, por los perjuicios que la no entrega le hubiera ocasionado". (*CNAT, Sala IV, 20/06/96, "Sánchez Mirtha c. Instituto Salesiano Colegio Santa Catalina s/Despido"*). [↑](#footnote-ref-12)
13. el instituto de la doctrina del acto propio presupone - en principio - la eficacia jurídica de la conducta vinculante, una conducta formada por actos que sean jurídicamente eficaces y válidos - y, por tanto, inimpugnables por la persona afectada por ellos - y que además sea susceptible de generar una expectativa seria de comportamiento futuro con trascendencia en el derecho." SCBAB 63117 S 18-5-2011, Juez De Lazzari Carátula "Echenique, Ricardo Omar y otro C/ Provincia de Buenos Aires (Comisión de Investigaciones Científicas) S/ Demanda contencioso administrativa " Mag. votantes de Lazzari - Hitters - Pettigiani- Negri. [↑](#footnote-ref-13)