

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, martes 23 de enero de 2018

Nº 4175



Extinción del Contrato de Trabajo por Abandono.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El **artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo** se refiere a su extinción por abandono del mismo, por parte del trabajador.

La norma establece:

“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.”

En un fallo judicial, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, a través de su Sala V (autos “Baggini, Marcos Daniel c. Empresa de Seguridad Integral Alesa S.A.”, sentencia de fecha 11 de diciembre de 2017), analiza un caso de **aplicación correcta de esta norma.**

El tribunal dispuso confirmar la decisión de una empresa de seguridad privada de extinguir un vínculo laboral por abandono de trabajo y considerarla ajustada a derecho, toda vez que se encontraron cumplidos los presupuestos de hecho del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, como fundamento de la ruptura del vínculo, ya que **el trabajador no respondió a la intimación cursada**, por medio de la cual se le solicitó que justifique inasistencias sin aviso ni justificación, y tampoco acreditó fehacientemente haber acompañado los justificativos por dichas ausencias.

Según los jueces, la cesantía por abandono de trabajo **sólo se configura con la actitud del dependiente que deja de concurrir sin motivo a su empleo**, con el 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 trabajador.**

La hipótesis que plantea el artículo 244 es la de **abandono-injuria**, que requiere un tiempo continuado y considerable de ausencias sin justificación y la previa constitución en mora al dependiente, mediante intimación hecha en forma fehaciente, a fin de que se reintegre a sus labores.



Simplificación Registral – Empleadores: ¿cuál es el plazo para anular un alta temprana?

Cuando no se concrete la relación laboral que originó la comunicación de alta en el registro, el empleador deberá anularla. Dicha anulación deberá efectuarse hasta las 24 horas, inclusive, del día informado como de inicio de la relación laboral.

Cuando la jornada laboral esté prevista iniciarse desde las 17 horas en adelante, este plazo se extenderá hasta las 12 horas del día siguiente.

Asimismo, la relación laboral que se inicie un día inhábil administrativo, podrá ser anulada desde las 12 horas del primer día hábil siguiente.

Fuente: RG AFIP 2988/2010, art. 9

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)