

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



Buenos Aires, domingo 28 de enero de 2018

Nº 4180

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



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.



¿Cómo se computa la antigüedad de un trabajador que reingresa bajo las órdenes del mismo empleador?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El artículo 18 de la ley 20.744 de Contrato de Trabajo establece: *Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.*

De la norma antes transcrita, se desprende que el trabajador, cualquiera sea el motivo del cese, cuando celebre nuevo contrato de trabajo con el mismo empleador, acumula la antigüedad ganada durante la vinculación previa a la que se genera en la subsiguiente relación.

Algunas preguntas frecuentes pueden ser las siguientes:

¿Resulta aplicable este artículo cuando el cese se produjo por renuncia del trabajador?

El artículo 18, a los efectos del cálculo del tiempo de servicio (antigüedad) para "conceder derechos al trabajador", dice que deberá tenerse en cuenta el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador "cesado en el trabajo por cualquier causa", reingresa a las órdenes del mismo empleador. La norma no hace distinciones entre despido y renuncia, por lo cual resulta aplicable.

¿Es relevante a los efectos de la aplicación de este artículo que un trabajador reingrese en otro puesto o categoría?

No es relevante, puesto que el reingreso a la misma empresa, aunque sea en otra categoría –o, inclusive, bajo un régimen convencional distinto-, hace aplicable el artículo 18, por lo que, al tiempo de trabajo actual debe sumarse el anterior.

¿Qué ocurre si, quien fue empleado en un establecimiento, reingresa posteriormente al mismo establecimiento, pero trabaja para una sociedad distinta?

Si en los hechos, ambas sociedades constituyen un solo y único empleador, en tanto explotan un mismo "establecimiento", corresponde tener en cuenta el tiempo trabajado para ambas en los términos del artículo 18.

¿Se considera como "tiempo de servicio" para el cómputo de la antigüedad el lapso durante el cual un trabajador desempeñó un cargo gremial?

Efectivamente, debe considerarse como tiempo de servicio para el cómputo de la antigüedad aquél en que el trabajador haya desempeñado cargos gremiales para cuya realización gozó de reserva de puesto.

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](#)