



Se enfermó, lo despidieron por abandono de trabajo y lo indemnizan

La Justicia consideró que la firma actuó con mala fe y apresuradamente, dado que tenía conocimiento de la ausencia y no había tomado los recaudos necesarios antes de terminar con el vínculo laboral con el empleado. Además, la condenaron por actuar con temeridad y malicia.

Fundamentos de la sentencia

En el día a día, los empleadores enfrentan diversas situaciones que pueden tornarse complejas y conflictivas en el marco de las relaciones laborales. Cuando un empleado se ausenta sin aviso o no presenta los certificados médicos por enfermedad, la empresa debe tomar recaudos. Entre ellos, intimarlo para que concurra a trabajar y justifique sus inasistencias.

De allí que nace la preocupación entre los empresarios de que un despido, bajo estas circunstancias, no termine resultando una sanción "excesiva" bajo la óptica de los magistrados.

En esta oportunidad, la Cámara de Apelaciones del Trabajo condenó a una firma a indemnizar a un empleado por despido incausado y, además, a pagar una multa por haber actuado con temeridad y malicia tras decidir su cesantía.

Ausencias justificadas

El empleado se ausentó de la empresa por varios días. Entonces, la firma decidió despedirlo argumentando justa causa ya que el dependiente no había dado aviso de su proceder. Sin embargo, el empleado se presentó ante la Justicia para reclamar las indemnizaciones derivadas de la ruptura laboral incausada.

En su demanda, afirmó que había avisado a su empleador que no se presentaría a trabajar ya que sufría una enfermedad inculpable (es decir, no vinculada al trabajo).

La sentencia de primera instancia rechazó la demanda y condenó a la empresa a pagar aguinaldo y vacaciones proporcionales, en base al salario señalado por el dependiente, y la multa dispuesta por el artículo 80, por falta de entrega de los certificados laborales.

Entonces, el empleado se presentó ante la Cámara para se revocara el fallo que consideró justificado el despido. En el escrito, remarcó que tenía interés en continuar con el vínculo laboral, pero que se encontraba gozando de su licencia por enfermedad y que esta situación era de conocimiento de la firma.

Tras analizar las pruebas aportadas a la causa, los camaristas sostuvieron que los argumentos expuestos por la compañía, para justificar la rescisión por abandono de trabajo, partieron de una premisa falsa. En este sentido, los jueces remarcaron que la compañía afirmó que el empleado comenzó a ausentarse, sin aviso, a partir del 23 de enero sin que aquella tuviera conocimiento de los motivos.

Sin embargo, para los magistrados, de las constancias analizadas surgía que el dependiente ya se encontraba de licencia desde el 1 de enero de 2008, producto de un accidente inculpable, que era de conocimiento de la firma y que los certificados que le daban el alta por enfermedad al trabajador -que se encontraban adosados en su defensa- eran falsos.

Es decir, para los camaristas la decisión de despedir al dependiente por 'abandono del trabajo' resultó un proceder apresurado, en una fragante violación del principio de buena fe, porque la empleadora sabía que el empleado se encontraba imposibilitado de prestar tareas, producto del accidente inculpable.



En ese aspecto, remarcaron que para la configuración de la conducta de abandono de trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), se requiere, además de la previa intimación al trabajador, que quede evidenciado su propósito de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios. Para los magistrados, este requisito no se encontraba cumplido en el caso analizado.

Para llegar a esta conclusión, los jueces tuvieron en cuenta que el legajo del empleado dio cuenta de que sí gozaba de la mencionada licencia.

Por ese motivo, destacaron que la firma actuó con ligereza y con mala fe al romper el vínculo laboral, ya que negó expresamente la licencia médica y se refirió a circunstancias de hecho, que nada tenían que ver con lo ocurrido y resultaban contrarias a las constancias glosadas en el legajo personal del trabajador.

Certificados de trabajo

Por otro lado, los magistrados confirmaron la sentencia en cuanto condenó a la firma a abonar la indemnización de tres salarios establecida en el artículo 80 de la LCT, a pesar de que el dependiente no dio cabal cumplimiento al plazo de 30 días luego de finalizada la relación laboral establecido en el decreto 146/01.

Los jueces sostuvieron que la compañía no tenía una constancia que informara que el dependiente se encontraba apto para volver a prestar tareas, por lo que en modo alguno podría concluirse que "estuviera incumpliendo injustificadamente con su débito laboral, aún ante la falta de respuesta frente a la intimación cursada y, por lo tanto, que se encontrara habilitada la posibilidad de despedirlo por abandono de trabajo".

Además, en virtud de lo dispuesto en el artículo 213 de la LCT, correspondía integrar la condena con la suma de \$5.373.- en concepto de salarios hasta el límite de 3 meses, dispuesto por el artículo 208 de la LCT –que trata sobre las remuneraciones en períodos de enfermedades inculpables-.

El mencionado artículo 213 indica que "si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador".

También condenaron a la firma a abonar una multa por haber actuado con temeridad y malicia durante el trámite judicial ya que "la conducta tendiente a ocultar hechos que eran de su conocimiento y haber acompañado pruebas con firmas atribuidas al empleado, que luego se comprobaron que no fueron realizadas por él configura una conducta que debe ser sancionada en los términos del artículo 275 de la LCT". Para ver el fallo completo, haga click aquí

Consecuencias

"La inasistencia del trabajador es un incumplimiento claro de sus obligaciones contractuales. Es un ilícito que objetivamente sólo se excusa en caso de que compruebe que su omisión no se debió a un acto realizado sin discernimiento, intención y libertad", explicó Juan Manuel Lorenzo, abogado del estudio O' Farrell.

En este contexto, se puede señalar a las enfermedades inculpables.

Sobre este punto, Juan Manuel Minghini, socio del estudio Minghini, Alegría & Asociados, remarcó que "en el abandono de trabajo debe analizarse la voluntad explicitada por el empleado de no concurrir a trabajar".

"Lo que importa realmente es determinar si el empleado tenía voluntad de laborar y, por lo tanto, de presentarse al cumplimiento de sus tareas", agregó.



SERVICIO INTEGRAL DE HIGIENE,
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

FUERZA AEREA 3100 – FUNES (SF)
Tel./Fax: (0341) 4934419 / 155-408944
E-mail: sihisein@cablenet.com.ar

“Por eso, resulta sumamente importante que el empleador intime previamente al trabajador a retomar sus tareas, con el apercibimiento de que, en caso de incumplimiento, se despedido por haber abandonado el puesto”, remarcó Minghini.