

Algunos aspectos del abandono del cargo por parte del trabajador.

1.- A veces el trabajador deja de concurrir a la empresa, decidiendo dar por terminada su relación laboral. No presenta renuncia formal, ni avisa su intención de alejarse. Simplemente no se presenta más a trabajar.

En estos casos de ausencia no explicada del trabajador por varios días es altamente conveniente adoptar las medidas necesarias para configurar el abandono del cargo, en particular, remitirle al interesado un telegrama intimándole el reintegro.

Sin perjuicio de lo expuesto, hay algunas consideraciones prácticas que es conveniente tener en cuenta para mejorar la defensa de la empresa ante un eventual reclamo, teniendo en cuenta la jurisprudencia laboral que conocemos a la fecha.

2.- En estos casos, para evitar un reclamo exitoso de indemnización por despido, el empleador debe probar que el trabajador no quiso reintegrarse a su trabajo. Como se dijo, ante la inasistencia no justificada del trabajador durante algunos días, el telegrama colacionado es la medida generalmente practicada y aceptada. Pero nada impide que por otros medios se acredite la voluntad del trabajador de disolver el vínculo laboral (por ejemplo, probar que se trasladó al extranjero).

Lo fundamental para tener en cuenta es que en estos casos si el empleador no prueba la intención del trabajador de cesar por su voluntad la relación laboral, se considerará que se configuró un despido indemnizable de acuerdo a la ley.

3.- El telegrama, que conviene sea colacionado con aviso de retorno (“TCCP”) no debe limitarse a intimar el reintegro. Es conveniente fijarle un plazo, y que se envíe bajo apercibimiento de configurar el abandono del cargo en caso de no presentación. El plazo debe ser razonable, para darle oportunidad al trabajador de reintegrarse o explicar su ausencia.

El telegrama debe ser dirigido al domicilio proporcionado por el trabajador. Hay veces que Antel informa que el trabajador “se mudó”, o “se negó a recibirlo”. Ninguna de estas circunstancias quita validez a la intimación de reintegro, si el telegrama fue dirigido al domicilio que el trabajador proporcionó al ingresar a trabajar (por ejemplo, el que figura en su contrato de trabajo), o, si tiene nuevo domicilio, al que suministró en ese caso. Si el telegrama así remitido fue entregado, o medió el intento de hacerlo, la intimación comienza a surtir sus efectos.

4.- Si el trabajador no se presenta transcurrido el plazo, no es necesario enviar otro telegrama comunicando la configuración del abandono del cargo. Esta es automática, y se retrotrae a la fecha en que el telegrama fue enviado. La empresa debe dar de baja al trabajador de los documentos de contralor laboral, y en el Banco de Previsión Social. Corresponde asimismo comunicar dicha circunstancia a instituciones respecto de las cuales el trabajador registre retenciones en su sueldo.

5.- Si ante la intimación formulada el trabajador se presenta a trabajar, no es posible configurar el abandono del cargo, porque este instituto reposa sobre la presunción de que el trabajador quiere dejar la empresa. Tampoco es posible hacerlo si comunica alguna imposibilidad para

reintegrarse. Naturalmente que, en estos casos, esas ausencias del trabajador, cuando se reintegre, deberán ser evaluadas conforme al régimen disciplinario de la empresa en lo que se refiere a inasistencias, justificadas o no.

6.- Si después de enviar el telegrama la empresa recibe una citación del Ministerio de Trabajo que involucra el rubro despido, la intimación de reintegro es válida y el abandono del cargo se configura en caso de no reintegro. En cambio, si el telegrama intimando el reintegro se envía después de recibida la citación del Ministerio, la intimación de reintegro no es válida a esos efectos.

7.- Sobre este tema hay varias situaciones especiales, cada una de las cuales debe ser analizada específicamente a la luz de la realidad concreta de cada empresa y en consulta con su profesional, ya que escapan al alcance general de estas líneas (por ejemplo, qué sucede cuando la inasistencia del trabajador se debe a procesamiento con prisión; cómo debe procederse cuando se cumplen con todos los requisitos para configurar el abandono del cargo y el trabajador aparece “retro certificado” por el seguro de enfermedad; cuáles son las alternativas si el trabajador reside en una zona a la cual, por diversas razones, los servicios de notificación de telegrama de Antel no acceden, etc.).

8.- Por lo general, si la empresa cumple con los requisitos expuestos, tendrá una adecuada defensa ante una eventual reclamación de indemnización por despido. Los jueces laborales, en caso de reclamo, son contestes en condenar a la empresa a pagar esta indemnización si aquella no prueba el abandono del cargo del trabajador de la manera expuesta con anterioridad.

Montevideo, 10 de marzo de 2022.

Dr. Roberto Falchetti.
Asesor Laboral.