

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



1971 - 2020
 49
 ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 26 de enero de 2020

Nº 4908

Edición de los Domingos



¿Cuándo puede considerarse que existe legalmente abandono de trabajo?

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Según el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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.

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sentencia del 18/06/2018, autor "H., J. L. c/BBVA Banco Francés SA s/despido", jueces Pompa y Fera), dictaminó que en el marco de dicha norma, **no basta con probar las supuestas inasistencias injustificadas** desde la apreciación del empleador, sino que **es necesario demostrar la reticencia del trabajador a poner a disposición su fuerza de trabajo**.

En el caso, según el tribunal, de las posiciones asumidas en el intercambio telegráfico, surge lo contrario. Así, **el trabajador invocó una circunstancia eximente de la obligación de prestar servicios, su estado de enfermedad**, que excluye su intención de abandonar la relación.

La **supuesta omisión de presentarse a los controles médicos** pudo ser invocada por el empleador como fundamento del ejercicio del poder disciplinario, pero no como perfeccionamiento del abandono de trabajo.

Si deseaba despedir por esa causa, según los jueces, era menester poner al trabajador nuevamente en mora, ya que la resultante de las inasistencias y las intimaciones anteriores fueran

purgadas por el aviso de la persistencia de la enfermedad, estado que suspende la exigibilidad de la prestación laboral.



Protección de la maternidad y pérdida del embarazo

Comenta la Dra. Diana María Uz

Ante todo, recordamos que la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo contiene una protección especial dirigida a la mujer embarazada, en virtud de la cual se presume –salvo prueba en contrario–, que su despido obedece al estado de gravidez, si se decide y notifica dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto.

Así lo establece el artículo 178: *“Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho de embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”*

Ahora bien ¿subsiste la protección legal en caso de pérdida del embarazo?

Si bien la jurisprudencia no es unánime, ha resuelto en diversas ocasiones que sí resulta operativa la presunción contenida en el artículo 178, ya que la misma está dirigida a la mujer y no al hijo.

Así por ejemplo:

“...Resulta demostrado que la parte demandada tenía conocimiento del estado de embarazo (todo lo cual permite presumir sin hesitación que éste (el despido) obedeció a razones de maternidad, en virtud de lo previsto en el art. 178 de la LCT (...)) presunción que también opera (...) al truncarse por aborto espontáneo la feliz culminación de su proceso maternal...”; “R., L. B. Perú 81/85 S.R.L. y otro s/ despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI 31/03/2011.

“...Corresponde considerar incluido el caso de aborto en la presunción establecida por el art. 178 LCT., debido a que si la gestación se interrumpe, produciéndose el aborto, no hay motivo para excluir de la presunción al despido producido dentro de los siete meses y medio posteriores al día en que se produjo la interrupción...”; “Canto, Silvina I. c/Carrefour Argentina S.A y otro”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 14/12/2007.

“...La pérdida del embarazo a consecuencia del parto prematuro justifica con mayor razón la protección legal. El art. 178 LCT. no autoriza la distinción que se efectúa entre embarazo y parto normales y embarazo interrumpido por cualquier causa o parto prematuro. (...) en el caso tratándose en un embarazo múltiple (mellizos) que se interrumpió por la enfermedad y muerte de uno de los fetos, provocando el parto prematuro del otro, la protección legal es inevitable y la conducta de la empleadora, que se apresuró a despedir a la empleada antes de que venciera la garantía del art. 178, genera derecho a la indemnización especial...”; “Campione, Débora c/Miquel y Costas Argentina S.A.”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI 31/03/1997.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 /
8655 / 8700 E-mail: consultoria@actio.com.ar
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**

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