

DOS MINUTOS DE DOCTRINA

21 de febrero de 2017

***¡MARCHE PRESO! (PERO VENGA A TRABAJAR)***

*El chofer de un camión fue detenido y el camión secuestrado. El empleador exigió la vuelta al trabajo del preso. ¿Cómo se resuelve el intrínquis?*

Guido, un chofer de camiones de larga distancia en Mendoza (Argentina) no parece haber sido un tipo fácil. A principios de marzo de 2010, junto con otros compañeros de trabajo, tuvo un entredicho con Anakena Tipati SA (“ATSA”), su empleador, por diferencias salariales, que culminó en una huelga y un acuerdo en el que se le reconocieron esas diferencias. A fines del mismo mes Guido fue detenido en Chile por posible tráfico de drogas y su camión fue secuestrado. Al estar preso, no pudo firmar el acuerdo mencionado.

A los pocos días, ATSA logró que, contra el pago de una multa, el camión le fuera devuelto sin obtener datos sobre la suerte de su chofer.

Acto seguido, la empresa envió una intimación a Guido para que se presentara a trabajar. La ley exige que antes de que se entienda que hubo “abandono del trabajo” por un empleado, se lo intime “en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo”.

La esposa de Guido, la señora Tripolote, fue a las oficinas de ATSA a contar lo ocurrido con su marido, pero a pesar de sus explicaciones (algunas entregadas en mano y por escrito) éste fue despedido a

mediados de abril por no haberse presentado a trabajar.

Sobre la base de esos hechos, Guido demandó por despido injustificado a ATSA.

En su defensa, ésta dijo haber sido informada de la detención de Guido y del secuestro del camión, sin mayores explicaciones. Cuando a los pocos días se le reintegró el vehículo, se le aclaró que Guido ya estaba en libertad. Intimidado a presentarse a trabajar, Guido no lo hizo, por lo que fue despedido “por abandono de tareas”.

El caso fue resuelto por la Cámara del Trabajo de Mendoza<sup>1</sup>, por medio de una sentencia larga, farragosa, confusa y de difícil comprensión.

Para los jueces fue claro que la terminación del contrato de trabajo entre Guido y ATSA había sido decisión de ésta, por lo que la cuestión a resolver fue si había actuado correctamente.

El tribunal “enfaticó” (son sus palabras) que la secuencia habitual de estas cuestiones

<sup>1</sup> In re “J. c. Anakena Tipati SA”, 6ª. CTM, Mendoza, 2016; expte. 22806; *elDial.com* AA9C3B

comienza cuando una de las partes del contrato de trabajo lo denuncia porque la otra no ha cumplido con las obligaciones que se derivan de él y ese incumplimiento “configura una injuria que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación”.

“Quien alega un hecho como justa causa de despido debe probarlo. Luego, la calificación de la injuria *queda librada a la decisión judicial*, que debe considerar las relaciones interpersonales que resultan del contrato laboral, las modalidades y circunstancias personales de cada caso concreto” resumió la Cámara.

Para los jueces, “la conducta que habría configurado la injuria constituye una cuestión de hecho subjetiva, *pero de valoración objetiva que compete exclusivamente a los jueces*”. En otras palabras, para determinar si existe una causal de despido debidamente justificada (o “una relación de causalidad inmediata entre la injuria y la rescisión del contrato”) se necesita pleitear y esperar la decisión de los jueces. (En el caso, ésta se produjo más de *seis años después* de los hechos).

La cuestión, entonces, fue determinar “la razón o la sinrazón que tuvo ATSA al disponer la extinción del contrato de trabajo por abandono de trabajo” y, por consiguiente, si Guido había efectivamente “abandonado” sus tareas.

Según los precedentes en los que la Cámara fundó su decisión, “para que exista abandono, *la conducta del empleado debe revelar su intención de no regresar más a la ocupación [...] su intención inequívoca de poner fin a la relación laboral que lo une con la patronal y que esa intención se manifieste en forma que no admita dudas*”.

En esa línea, el abandono del trabajo debe ser “voluntario e injustificado”, “sin causa

ni aviso previo”; por consiguiente, “debe descartarse el abandono cuando, de algún modo, el obrero intente justificar las inasistencias”.

La Cámara entendió que en el caso, la ausencia de Guido “se debió a un impedimento legal [pues] no tenía la intención de abandonar su trabajo, sino la imposibilidad de realizarlo”.

Los jueces, además, encontraron “poco creíble —incluso inverosímil—” que ATSA no supiera que Guido había sido detenido. Se preguntaron, por ejemplo, cómo pudo ocurrir que el representante de una empresa de transporte internacional que sufrió el secuestro de un camión en un control aduanero y que pagó una multa por ello, no preguntara el motivo de ese secuestro ni indagara el paradero de quien lo manejaba, aunque más no fuera para deslindar responsabilidades. De ello, los magistrados dedujeron que ATSA *no podía desconocer que su empleado estaba detenido*.

Los jueces dijeron que “la empresa supo que no estaba frente a un trabajador que no quería cumplir con su trabajo sino frente a una persona que estaba impedida de concurrir ante el emplazamiento [recibido]”, y que Guido, aunque no respondió formalmente a la intimación enviada por ATSA, razonablemente “dio por cumplida su obligación de comunicar” al enviar a Tripolote a avisar a la empresa de lo ocurrido.

ATSA sostuvo en su defensa que Guido había mentado al sostener ser ajeno al tráfico de drogas (por el que la justicia chilena lo condenó posteriormente), pero los jueces consideraron que *la responsabilidad por el delito era ajena a la relación de trabajo: el empleador debió indagar acerca de la situación de su dependiente en lo que tuviera que ver con el cumplimiento de las*

*obligaciones laborales y en ese marco determinar si éste podía o no presentarse a trabajar.* “El resto, dijeron, era un tema totalmente ajeno a las facultades [del empleador]”.

Para el tribunal, todo hizo presumir que si el camión fue secuestrado el 23 de marzo de 2010 y el 26 Guido no estaba con el vehículo es que seguía detenido, por lo que intimarlo a volver a trabajar inmediatamente fue “malicioso, porque se sabía o se debía suponer que no podría presentarse”. Los jueces insistieron en la mala fe de ATSA, pues entendieron que, si ignoraba los detalles de la situación de Guido, “podría y debería —en aras de la buena fe— haber exigido mayores precisiones”.

Como consecuencia, “pretender encuadrar la situación en un abandono de trabajo cuando se tenía conocimiento de algunas circunstancias que permitían pensar en la imposibilidad de concurrir al trabajo genera un indicio de accionar de mala fe” en la conducta de ATSA.

Con una frase oscura y confusa, los jueces entendieron que no había existido *honestidad* por parte de ATSA hacia Guido: “intimarlo para presentarse a trabajar, sabiendo o debiendo saber que estaba involucrado en un delito cuya gravedad hacía imposible sostener que pudiera haber sido liberado con tanta rapidez y encima

encuadrar directamente su [ausencia] con el abandono del trabajo” implicó para el tribunal una *falta de colaboración, solidaridad y lealtad* de ATSA hacia su empleado.

Quizás la parte más provechosa de la sentencia sea aquella en la que los jueces entendieron que ATSA debió *suspender* a su empleado, antes que despedirlo. Efectivamente, hay normas expresas en las leyes laborales que dicen que, en estos casos, “el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión” cuando la privación de la libertad estuviera motivada por una denuncia criminal o un proceso judicial.

En consecuencia, el tribunal entendió que el despido de Guido fue injustificado y condenó a ATSA a indemnizarlo. Lo que se le adeudaba bajo el acuerdo que no firmó por estar preso fue parte de la indemnización. (La negativa de ATSA a no incluir esas sumas fue también considerada prueba de su mala fe).

Parece haber faltado por parte de ATSA una mirada fría sobre las normas aplicables y haber sobrado cierto ánimo de venganza por la huelga que, poco tiempo antes, Guido había encabezado. Su prisión, quizás, fue considerada como “anillo al dedo” para quitarlo del medio.

\* \* \*

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a [np@negri.com.ar](mailto:np@negri.com.ar).

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.  
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**