

Abandono laboral o inasistencia

JUAN
ACEVEDO

Abogado del Estudio Muñiz Piura



En el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), que regula el régimen privado, establece en su artículo 25° literal "h" el abandono de trabajo, señalando lo siguiente: "El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones"

En esta época de pandemia se han visto muchos casos de despido de trabajadores por faltar a laborar por más de tres días consecutivos que no han sido justificadas y las inasistencias no consecutivas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario. Sin embargo, para que los empleadores procedan a imputar una falta grave a sus trabajadores en este supuesto en concreto, deben saber diferenciar entre abandono o inasistencia.

La diferencia la encontramos en la Casación Laboral N° 2228-2016-Lima, toda vez que esta señala que en el artículo 25° literal "h" del LPCL se prevé dos supuestos diferenciados, como son: abandono de trabajo e inasistencias injustificadas.

Para la Corte Suprema, la configuración de estos supuestos se requiere que el trabajador no asista al centro de labores, en el caso del abandono, mientras que, en el caso de las inasistencias, se requiere que estas no hayan sido justificadas.

Asimismo, señala que existe una necesidad de cuantificar las inasistencias del trabajador y la periodicidad de las mismas, a efectos de determinar cuándo se produce el abandono o la inasistencia injustificada, siendo que el abandono se produce cuando las ausencias superan los tres (3) días consecutivos, y las inasistencias injustificadas cuando se produzca en cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) en un periodo de ciento ochenta días calendario, ella con la acreditación del "animus infringendi" por parte del trabajador para ausentarse del centro de labores.