

Criterio sobre despido por abandono de trabajo al inicio del aislamiento social obligatorio

A través de la Casación Laboral N.º 7837-2022-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema se ha pronunciado sobre un **despido** específico por abandono de trabajo al inicio de la emergencia sanitaria.

En este caso, el demandante alegó que se encontraba de **vacaciones en Estados Unidos** y que, debido a las medidas de aislamiento por el COVID-19, no pudo regresar al país a tiempo, hecho que aparentemente fue puesto en conocimiento de su empleador.

Por su parte, el **empleador** alegó que había asignado al demandante **trabajo remoto**, sin embargo, no acreditó haber cumplido con las formalidades para comunicar al trabajador el cambio de modalidad de prestación de servicios, ni las tareas que debía cumplir, ni la asignación de herramientas que faciliten el desempeño de sus labores.

De esta manera, considerando que la falta grave de **abandono de trabajo**, prevista en el inciso h) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos, en un período de treinta días calendarios o más de quince días, en un período de ciento ochenta días calendarios, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema concluye que, al no existir una obligación legal de asistir al centro de labores o de cumplir con un tipo de trabajo remoto, no se habría configurado el

abandono de trabajo.

Esto, sobre todo teniendo en cuenta que sí existió una justificación razonable para las ausencias y la asistencia del trabajador a su centro laboral era fácticamente imposible.

LEER MÁS:

Los efectos de la COVID-19 en el PBI y en el empleo