

QUÉ HACER CUANDO UN EMPLEADO ABANDONA SUS LABORES

775

9 junio de 2026

Tenemos una discusión en Gestión Humana. Unos dicen que si un empleado abandono sus labores, procede ejercer un despido, pero otros dicen que sólo se necesita comunicar el abandono al MT. ¿Cuál es la forma correcta de proceder?

Las dos maneras son correctas y han sido validadas por la jurisprudencia. Por esa razón que se utilizan ambas en la práctica. No obstante, vale la pena aclarar algunas cosas.

Hacer un despido por abandono cuando el empleado no se sabe dónde está, implica incurrir en gastos que, para una MYPIME, por ejemplo, en no es lo mejor.

Pues hay que notificar mediante acto alguacil al último domicilio conocido del trabajador; y como generalmente el trabajador no aparece, entonces hay que notificar en la Alcaldía correspondiente a ese domicilio. Muchos abogados añaden también un traslado a la Fiscalía correspondiente. Luego se añade un obligado traslado al MT.

En cambio, la otra opción no cuesta nada. Basta con comunicar al Ministerio de Trabajo que el empleado ha abandonado sus labores, sin ejercer el

despido, sino simplemente manifestando que se da por terminado su contrato de trabajo a consecuencia del referido abandono.

En ambos casos, una vez hechas las formalidades, hay que darle de baja en TSS y sacarlo de nómina

Y en ambos casos, para poder tener éxito en los tribunales, hay que presentar testigos que demuestren que efectivamente la persona abandonó sus labores.

La diferencia está en que en un caso, el tribunal declara la terminación por despido, mientras que el otro, la declara por abandono

Jurisprudencias útiles sobre lo consultado: Caso Onésimo Rosario vs. Molinos Valles del Cibao, 3ª SCJ, junio 2016, págs. 12-13; caso Julia Alt. Medrano vs. Centro Copiadora Naco, 3ª SCJ, 18 ene. 2017, págs. 10-13.