

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Forma y prueba del contrato de trabajo. Intimaciones. Silencio del empleador

El empleador se encuentra legalmente obligado a dar respuesta pronta a cada intimación que le formule el trabajador, respecto a obligaciones propias del contrato de trabajo. Este deber se extiende a lo largo del vínculo entre las partes, es decir desde la formalización del contrato hasta su extinción.

La cuestión se genera pues en caso de silencio o falta de contestación sobre todo o una parte del emplazamiento que se le formula, se produce una presunción en su contra. Esto significa que se tiene por correcto el reclamo del empleado. Supóngase un pedido de pago de horas extras hará presumir que las mismas no han sido abonadas.

El artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo es claro al respecto:

“Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos días hábiles”.

De todos modos, para que produzcan dichos efectos, se imponen al reclamante ciertos requisitos:

- La intimación debe ser fehaciente, demostrativa de la recepción del escrito por parte del destinatario ya sea telegrama, carta documento, etc.
- Necesita estar referida al cumplimiento o incumplimiento de obligaciones propias del contrato de trabajo y no a cuestiones ajenas al mismo.
- Corresponde que el emplazamiento consista en cuestiones relativas que se extiendan a todo lo largo de la relación laboral.
- El emplazamiento debe contener un término de respuesta razonable a la cuestión planteada, pero nunca debe contener un plazo inferior a dos días hábiles computables desde que la intimación ha llegado al conocimiento del empleador.
- Necesita tratarse de una intimación enviada por un trabajador al empleador con el cual se encuentra en relación de dependencia, pudiendo hacerlo personalmente, por apoderado o representante gremial.

La presunción originada en el silencio del empleado está referida al cumplimiento del principio de buena fe que debe guiar la relación entre las partes. En consecuencia la falta de respuesta queda considerada como una manifestación de voluntad que puede consistir en una respuesta parcial o en un silencio total.

Existe uniformidad en entender que la presunción del artículo 57 no sirve para probar la existencia de un contrato de trabajo, pero se aplica entre el empleador y su trabajador en relación de dependencia. Se trata de una presunción que considera el hecho como verdadero en forma provisoria, pero que admite prueba en contrario. No se genera una certeza plena sobre la veracidad de la cuestión planteada, ya que la misma puede ser desbaratada por otros medios de prueba. Entonces, el empleador posee la carga de probar lo contrario si niega judicialmente los alcances de la presunción. Necesita aportar al respecto prueba categórica para desarticular la presunción de la cita normativa.