

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. Notificaciones. El intercambio telegráfico.

En diversas situaciones de la relación laboral las partes necesitan realizarse comunicaciones a distancia y contar con elementos de prueba de los envíos. A veces se requiere legalmente el medio escrito y el legislador se ha encargado de establecer una serie de principios que regulan el intercambio telegráfico.

Entre esas comunicaciones pueden encontrarse la intimación a reiniciar tareas que el empleador remite a su dependiente y la notificación de la renuncia que el trabajador envía a su empleador.

El medio más común, cuando resultan insuficientes las comunicaciones verbales, son el telegrama y la carta documento, quedando para casos excepciones la notificación mediante intervención notarial.

Una de las notas salientes de estas comunicaciones es su carácter recepticio. Esto significa que la misma no queda perfeccionada hasta la producción de la recepción por parte del destinatario. Los efectos jurídicos de un despido directo –para dar tan solo un ejemplo– comienzan cuando el trabajador toma conocimiento de la determinación del empleador. Aunque haya sido emitida la carta documento que notifica el distracto, este no se efectiviza hasta que el empleado reciba la misiva.

Otro aspecto de importancia está configurado por la responsabilidad del emisor en relación al medio elegido para la comunicación, ya que la eficacia o ineficacia del envío no deben imputarse al destinatario.

Pero, en el análisis de cada caso, debe considerarse también el proceder del receptor. Será responsable del envío si una vez producido por el correo el aviso de entrega fallida por su ausencia, no pasase a retirar la comunicación por el organismo.

No queda fuera de consideración tampoco el contenido de la comunicación, ya que debe ser claro, dotado de un sentido indubitable. Esto es parte de la buena fe que la L.C.T. impone a ambas partes del contrato. Continuando con los ejemplos, cuando un empleador aplica a un trabajador una sanción disciplinaria, la comunicación de la medida debe contener certeramente las razones que la fundamentan. Del mismo modo, el trabajador debe ser concreto

en las intimaciones que formule a su empleador para que no queden dudas al destinatario del reclamo que se le formula y las características del emplazamiento.

A modo de síntesis pueden enunciarse los siguientes principios que regulan el intercambio telegráfico:

1. Principio de receptividad: los efectos jurídicos de la comunicación comienzan a partir que la misma ha llegado al conocimiento del destinatario.
2. principio de diligencia del emisor: queda a cargo de quien emite la comunicación la responsabilidad por el medio elegido para su concreción. Si la empresa telegráfica no cumple su tarea, la cuestión no debe ser atribuida al destinatario sino al emisor.
3. principio de buena fe: la L.C.T. impone a ambas partes del contrato el deber de actuar con buena. Si se demostrase que esto no se cumple por alguna ellas, ésta deberá cargar con las consecuencias. El trabajador debe informar a su empleador su verdadero domicilio y mantenerlo actualizado. El empleador no debe pretender tener por notificado a su empleado cuando remitió una intimación a un destino que conoce no es su domicilio actual.
4. principio de diligencia del receptor: la negativa arbitraria del destinatario a recibir una comunicación tendrá por efecto que la misma se produjo.
5. principio de claridad: las partes tienen que efectuar sus comunicaciones con total claridad, que no deje dudas en el destinatario. Esto contribuye a que los procedimientos y las posturas de las partes queden suficientemente explicitadas. Para quien reciba una intimación indebidamente pormenorizada, dotada de ambigüedad u oscuridad, resulta aconsejable que responda pidiendo la necesaria aclaración de los términos.

Fecha de Publicación: 11/04/2014