

NOTAS DE ACTUALIDAD SOBRE LA EFICACIA JURIDICA DEL INTERCAMBIO TELEGRAFICO EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ANALISIS NORMATIVO, DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL.¹

Dr. Diego Javier Tula.

El objeto del presente trabajo consistirá en brindar al profesional un panorama actual que refleje el marco regulatorio de esta etapa “preliminar” del conflicto laboral, como así también acercar la interpretación doctrinaria y jurisprudencial que impera en el consabido “intercambio telegráfico” y sus consecuencias en el proceso judicial. Por una cuestión de practicidad, elegimos el formato “pregunta-respuesta”, en la convicción que facilitará y ordenará la lectura de la temática propuesta.

¿Qué normativa regula el intercambio postal cursado habitualmente entre trabajadores y empleadores?

A poco que nos adentramos en el universo de las comunicaciones realizadas entre las partes emergen diversas normas (leyes, decretos, resoluciones) que delimitan su marco regulatorio en lo que respecta a la forma de emisión, características, procedimientos para su certificación y sellado de copia correspondiente.

En este aspecto sabido es que, laboralmente, juegan un papel preponderante el art. 10 LCT (conservación del contrato), art. 12 LCT (irrenunciabilidad), art. 57 LCT (intimaciones y presunción), art. 58 LCT (exclusiones de presunciones), art. 62 LCT (obligación genérica de las partes); art. 63 LCT (buena fe), art. 242 LCT (justa causa), art 243 LCT (comunicación e invariabilidad de la causa de despido), entre otros. Sin embargo son prolíferas las disposiciones que reglamentan el servicio de telegrama gratuito y cartas documentos laborales, aunque usualmente poco conocidas. A modo informativo, mencionaremos las principales:

¹ Trabajo publicado en Rubinzal Culzoni on line.

Ley 750 1/2 – Ley de Regulación de Servicios de Telégrafos Nacionales. En 1875 se sanciona la citada ley que es la vieja legislación de telégrafos. Este es el antecedente legislativo más lejano en materia de comunicaciones. En sus artículos 90 a 97 estipula el sistema general de validez de este documento.

Ley 19.798 (B.O. 22.06.1972) – Ley Nacional de Telecomunicaciones. En lo que interesa, el capítulo II que regula la “telegrafía”, prevé que los telegramas simples se archivarán por tres años, excepto los colacionados expedidos y recibidos, los cuales se conservarán por cinco años (art. 54). No hace referencia a los telegramas laborales, cuya legislación específica se creó con posterioridad.

Ley 20.216 (B.O. 23.03.1973) – Ley de Regulación General de los Servicios Postales. Entre otras disposiciones, consagra los principios de inviolabilidad y secreto postal de los envíos postales (art. 6°) y que solo podrá ser requerido por el remitente del envío y/o por la autoridad judicial competente.

Res. Encontel 1110/84 (B.O. 02.07.1984) – Regula la admisión del instrumento por el agente fiscal y los procedimientos para certificación y sellado de copia. En lo pertinente (art. 7 inc. 1 a 12 y art. 9) estipula que, luego de haber confeccionado el impositor el aviso de recibo, se lo unirá al envío en la forma reglamentaria y, posteriormente, el empleado postal certificará y sellará las copias que deberá devolver al remitente junto con el recibo de imposición.

Ley 23.789 (B.O. 31.07.1990) – Establece para los trabajadores dependientes, los jubilados y pensionados un servicio de telegrama y carta documento gratuito para el remitente. Prevé que sólo podrá utilizarse este servicio en los siguientes casos: a) por el trabajador dependiente, para cualquier comunicación dirigida a su empleador que deba efectuarse vinculada con su contrato o relación de trabajo, tanto si la remite en forma personal o representado por la organización gremial correspondiente. El artículo 1° de la Resolución n° 1356/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social incluye las comunicaciones cursadas por los trabajadores a las Aseguradoras de Riegos del Trabajo y las remitidas por los derecho-habientes del causante a su ex empleador, solicitando la certificación de

servicios del trabajador fallecido); b) por el jubilado o pensionado, para cualquier comunicación que deba efectuar a organismos previsionales, en caso de conflicto con ellos; c) por los tres tipos de beneficiarios, para cualquier comunicación que deban efectuar a sus respectivas obras sociales, en caso de conflicto con ellas; d) el trabajador dependiente o la asociación sindical que lo represente, para enviar a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento enviado a su empleador en los términos del inciso b) del artículo 11 de la Ley 24.013. (Inciso incorporado por art. 48 de la ley 25.345).

Como ha dicho la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires “*A través de la utilización del sistema de servicio gratuito de telegrama obrero se compensa la desigualdad económica del trabajador y se le otorga una herramienta idónea para dar seguridad a su posición frente a situaciones de conflicto con su empleador*”²

Decreto 1187/93 (B.O. 16.06.1993) – Establece que la empres ENCOTESA prestará sin exclusividad y en forma obligatoria el servicio universal postal de correspondencia simple interprovincial.

Decreto 2281/93 (B.O. 25.11.1993) – Reglamentario de la ley 23.789. Prevé que el telegrama no podrá contener un texto de más de TREINTA (30) palabras, excluidas las referidas a datos necesarios para su remisión y recepción, en tanto que la carta documento no tendrá una extensión mayor a UN (1) ejemplar del formulario respectivo.

Ley 24.487 (B.O. 27.06.1995) – Regula el servicio de telegrama y carta documento enviados por el trabajador al empleador, de acuerdo a lo previsto por la ley 23.789. Establece que el empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una

² SCBA, L 108601 S 28-8-2013, “*Paradiso, Melina Teresa c/ Hermitage S.A. s/ Cobro de salarios*”

relación de dependencia. Está asimismo obligado a recepcionar tales comunicaciones cuando le sean cursadas por el apoderado del trabajador o por la entidad gremial que lo represente, de conformidad con lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales. En ambos supuestos, el empleador deberá dejar constancia de la entrega de la comunicación cursada, indicando lugar, fecha y hora de tal recepción. El incumplimiento de estas obligaciones constituirá infracción sancionable con multa, de acuerdo al régimen de policía del trabajo. El art. 3° redujo el máximo de palabras a veinticinco para los telegramas.

Decreto 150/96 (B.O. 21.02.1996) – Reglamenta el servicio de telegrama gratuito y carta documento previsto en la ley 23.789. Uno de los aspectos más importantes a destacar es que estipula que el servicio postal de telegrama posee el carácter de instrumento fedatario. Enumera, además, los datos que deberán consignarse en el formulario respectivo. Enuncia que la Empresa Oficial de Correos conservará el registro de cada envío por el término fijado para la prescripción de derechos según la legislación laboral, previsional o de obras sociales que correspondiere. En caso de no poder concretarse la recepción, dispone el acápite IV que se dejará aviso de visita para que el destinatario –o quien él autorice- retire la pieza de la oficina postal correspondiente a su domicilio dentro del plazo de 48 horas, vencido el cual se la devolverá al destinatario.

Res. MTSS 558/98 (B.O. 23.09.1998) – Autoriza al Correo Argentino S.A. a proveer los formularios específicos confeccionados conforme al Dec. 150/96, denominándolo “Telegrama Ley n° 23.789” para la implementación del sistema único de notificación fehaciente en materia laboral. Dispone además que el envío postal no podrá tener una extensión mayor a la de un ejemplar del formulario específico aprobado a través de dicha resolución.

Res. MTSS 149/99 (B.O. 07.04.1999) – Amplía los alcances del servicio de telegrama gratuito y fija las modalidades del despacho obrero a partir del 1°

de abril de 1999. En los casos en que el texto no supere las TREINTA (30) palabras el envío tendrá tratamiento telegráfico y el servicio será prestado en los términos de la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 343/96. En los casos en que el texto supere las TREINTA (30) palabras el envío tendrá tratamiento postal y el servicio será prestado en los términos del ANEXO I del Decreto N° 150/96. Tal envío no podrá tener una extensión mayor a la de UN (1) ejemplar del formulario específico.

Ley 25.506 (B.O. 14.12.2001) - Consagra la eficacia jurídica de la firma electrónica y la firma digital, aunque su idoneidad para determinadas notificaciones laborales (vgr: renuncia al empleo) ha sido puesta en duda.³

Res. CNC 3252/04 (B.O. 18.10.2004). Aprueba el procedimiento para la indicación y registración de servicios de Carta Documento. Prevé que el procedimiento de notificación cumpla los siguientes pasos: identificación del remitente; cotejo de identidad en los ejemplares; constancia para el remitente del texto; dos intentos de entrega con aviso de visita; cobertura nacional; triple ejemplar y archivo por cinco años.

Además pueden citarse las resoluciones MTSS 343/1996, Decreto 115/97, MTSS 506/1998, 558/1998 y Res. SC 169/2000.

Por último se menciona el Manual de Productos y Servicios del Correo Argentino, el cual brinda una descripción detallada de cada uno de los procesos que comprenden la prestación del servicio, en particular, aquellos que resultan inherentes a la admisión, clasificación, transporte, distribución y entrega de los envíos.

³ CNAT, Sala VII, sent. 27.03.2003, "Pereyra, Leandro Ramiro c. Servicios de Almacén fiscal Zona Franca y Mandatos S.A."

¿Qué principios subyacen en esta materia?

Hay un principio propio del derecho procesal laboral en cuanto se refiere a las comunicaciones: “cada parte responde por el medio empleado”. Esto fue reiteradamente declarado por la jurisprudencia.⁴

Esta regla cede, claro está, si se verifica que la comunicación no es recibida por causas imputables a la mala fe o culpa del destinatario.

Otro principio cardenal que gobierna las notificaciones es la llamada “teoría de la recepción”, según la cual se considera perfeccionada la comunicación cuando es recibida por el destinatario o llega a su esfera de conocimiento.⁵ No se exige que el destinatario tenga cabal y efectivo conocimiento del contenido de la comunicación, sino que basta que éste se encuentre enterado de la existencia de la comunicación, porque a partir de allí debe actuar obrando con diligencia y buena fe (arts. 62 y 63 de la L.C.T.). De ello se colige que ambas partes están obligadas a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, se cursen recíprocamente. Ley de Contrato de trabajo obliga al trabajador y al empleador no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterios de colaboración y solidaridad, debiendo obrar de buena fe, ajustando sus conductas a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Los principios del Derecho del Trabajo cobran mayor importancia en relación al trabajador, al cual deben proteger las leyes (art. 14 bis C.N.), y a favor del cual se crean desigualdades como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación (art. 17 bis L.C.T.).

⁴ SCBA, L. 99462, “Chaile”, sent. 10.09.2010, entre muchas otras.

⁵ Las comunicaciones telegráficas tienen el carácter de recepticias, es decir que se perfeccionan cuando llegan a la esfera jurídica de su destinatario (SCBA, L 44530 S 14-8-1990, Paret, Ernesto David c/ Torto, Domingo s/ Despido PUBLICACIONES: DJBA 140, 129 - AyS 1990-II, 937)

¿Pueden utilizar el servicio postal de telegrama laboral gratuito aquellos dependientes que no cuenten con Documento de Identidad?

En la práctica suele ocurrir que muchos trabajadores no poseen documentación que acredite su identidad o la han extraviado, disponiendo en este último supuesto de una constancia que así lo acredita. Los casos son muy variados y la solución para cada una de las situaciones que puedan plantearse dista de ser pacífica. Sin embargo la oportunidad es propicia para realizar algunas aclaraciones:

-El art. 40 de la L.C.T. establece que la prohibición del objeto del contrato de trabajo siempre va dirigida al empleador. Por lo tanto, el hecho de que el trabajador extranjero no cuente con la documentación migratoria habilitante para prestar servicios en el país no impide que el mismo resulte privado de la posibilidad de utilizar los servicios postales públicos. Mucho menos obsta a la existencia de una relación de empleo subordinado, como muchas veces se argumenta –a modo de defensa- en las contestaciones de demanda.

-En caso de haber extraviado la documentación que acredite su identidad, el trabajador puede valerse de un apoderado judicial, ya que el artículo 1° de la ley 24.487 así lo permite⁶. Creemos que cuando la citada norma utiliza la palabra “apoderado”, lo hace en el sentido de “poder-instrumento” (simple carta poder autenticada la firma por escribano o funcionario judicial letrado habilitado).

Claro está que en estos casos deberá acreditarse en juicio el carácter invocado y la vigencia del mandato a la fecha de haber cursado la notificación pertinente: *“Las comunicaciones telegráficas remitidas a la empleadora fueron en nombre del accionante mediante dos personas que suscribieron las mismas en carácter de apoderados: L.V.B. y G.H.L. La demandada desconoció la representación invocada en los despachos postales. Frente a ello, recaía en cabeza del trabajador acreditar los extremos invocados (art. 63 de la ley 11.653; 375 del C.P.C.C.). El*

⁶ ARTICULO 1º LEY 24.487: El empleador está obligado a recibir las comunicaciones escritas que, por asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador que se encuentre vinculado a él por una relación de dependencia. Está asimismo obligado a recepcionar tales comunicaciones cuando le sean cursadas por *el apoderado* del trabajador o por la entidad gremial que lo represente, de conformidad con lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales.

accionante en oportunidad de impetrar la demanda no acreditó la personería alegada en las misivas ni ratificó las gestiones y/o dichos invocados en ellas. En consecuencia, propicio el desconocimiento de las misivas reseñadas”⁷

¿Cuál es el período de guarda por el correo de los telegramas laborales?

Existe en este aspecto una contradicción normativa que puede generar un conflicto procesal. La ley 19.798 (Ley Nacional de Telecomunicaciones) dispone que los telegramas simples deben ser guardados por un plazo de 3 años y los telegramas colacionados por el plazo de 5 años, aunque sin hacer referencia alguna al telegrama obrero, pues aún no existía. A modo de recordatorio, los telegramas “colacionados” son los llamados fehacientes, cuyo texto se verifica en el destino. La ley 23.789 que consagra el telegrama laboral no especifica cuál es el tiempo de guarda, pero por carácter transitivo entendemos que el plazo es de cinco años, ya que se trata de un instrumento fehaciente de notificación. Finalmente el Decreto 150/96 dispone que el Correo conservará cada telegrama por el término fijado para la prescripción de derechos, según la legislación laboral (dos años según el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo).

La sucesión normativa plantea dos problemas: ¿puede una reglamentación estipular un plazo de guarda menor que el consagrado en la norma general? Como se anticipó, si bien la ley 23.789 no contempla un período de conservación de la documentación, se sobrentiende que es de 5 años ya que la ley de telecomunicaciones así lo prevé para los telegramas colacionados. De esta manera, habría un exceso reglamentario en el citado decreto. Además resultaría arbitrario y desigual que el plazo de guarda para las cartas documentos enviadas por los empleadores sea de 5 años y el de los telegramas enviados por los trabajadores de dos años.

Pero además sabido es que la prescripción no resulta ser un instituto propio del ordenamiento laboral, sino que tiene raigambre civil. Por ello en su aplicación al

⁷ Tribunal de Trabajo n° 1 de San Isidro, Pcia. de Bs. As. “Bornes, Sergio Hernan c. Agostinelli, Juan Carlos s. Despido, Expte. N° 44.102, sent. agosto 2013.

derecho laboral se dan los distintos supuestos previstos para el instituto en el derecho civil; a saber: suspensiones, interrupciones, dispensa, etc. La legislación laboral vigente -art. 257 L.C.T.- dispone que en materia de prescripción de acciones se apliquen las normas del Código civil. No se trata de una remisión o de una posibilidad de aplicación supletoria de una o más normas civiles sino que estamos en presencia de la aceptación de la normativa civil en la laboral, que la hace suya.

De esta manera, mediante el juego armónico de los artículos 256 y 257 de la L.C.T., del art. 3986, segundo párrafo, del C. Civil, del art. 7° de la ley 24.635, etc. puede ampliarse de manera importante el plazo de prescripción en material laboral, lo que evidencia un despropósito del legislador al pretender ubicarlo con ligereza en un término de dos años.⁸

¿Que recepción jurisprudencial ha tenido la prueba informativa anticipatoria al Correo Argentino?

Como se vio, las empresas de correo no tienen la obligación de mantener indefinidamente las constancias telegráficas y al cabo de un tiempo suelen destruirlas. Dado el conflicto que puede suscitarse en orden al plazo de guarda de esta documentación, es aconsejable solicitar en carácter de prueba anticipada la producción de la prueba informativa al Correo Argentino (art. 326 C.P.C.C.N.), especialmente en aquellos supuestos donde peligre la eficacia de la misma en caso de que se active en la etapa probatoria pertinente.

En estos casos, el escenario litigioso se plantea de la siguiente manera: el despacho telegráfico no tuvo ninguna observación del correo y, por ende, llegó a manos del destinatario. Sin embargo, en el proceso judicial si éste sujeto desconociera su autenticidad, tal conducta exigiría la producción de prueba

⁸ En las oficinas del Correo Argentino se informa habitualmente que el período de guarda de los telegramas laborales es de cinco años, aunque no dan fundamento legal alguno al respecto. Véase: MONTORO GIL, Gonzalo Vicente: “Guarda por el correo de los telegramas gratuitos para los empleados. Contradicción Legal. Normas aplicables”, Eldial.com – DC1919 (publicado el 16/08/2012).

informativa. Si la misma se produjera con posterioridad al período de guarda de la documentación y la respuesta del correo fuese la imposibilidad de expedirse sobre su autenticidad, quien eligió el medio de comunicación cargaría con sus consecuencias.⁹

Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que: “...no puede considerarse argumento válido para sustentar la sentencia que rechazó la demanda de indemnizaciones derivadas del despido la remisión, sin mayores aclaraciones, a “las pruebas instrumentales” o al “coloquio telegráfico” si el recurrente desconoció la recepción del telegrama intimatorio invocado en la contestación de demanda y la empresa de correo informó que se hallaba imposibilitada de expedirse al respecto”¹⁰

¿Qué naturaleza jurídica revisten las piezas postales? ¿Son instrumentos públicos?

Los instrumentos públicos hacen plena fe, siendo oponibles erga omnes. Tal como prescribe el artículo 994 del Código Civil, “Los instrumentos públicos hacen plena fe, no sólo entre las partes, sino contra terceros, en cuanto al hecho de haberse ejecutado el acto, de las convenciones, disposiciones, pagos, reconocimientos, etc, contenidos en ellos”

La doctrina ha sido conteste en atribuir a la carta documento el carácter de instrumento público, del que también participa el telegrama colacionado regulado por la ley 750/1/2 de Telégrafos Nacionales, que en sus artículos 90 a 97 estipula

⁹ Los Tribunales Laborales de la Provincia de Buenos Aires habitualmente conceden este tipo de peticiones. En el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo la cuestión resulta más dividida, pues algunos Juzgados lo permiten, en la medida que el plazo de guarda esté próximo a cumplirse a la fecha de interposición de la demanda. Así, por ejemplo, El Juzgado Nacional del Trabajo n° 46 en autos “Andrada, Gustavo Alejandro c. Buenos Aires Drugstore SRL y otro s. Despido”, auto del 02.09.2010; y el Juzgado Nacional del Trabajo n° 14 en autos “Yimka Sabrina Genoveva c. Elite Entretenimientos S.R.L. y otros” auto del 23.09.10. Por el contrario, en otros casos se ha denegado dicha prueba anticipada, teniendo en consideración que las fechas de los telegramas no justificaban la urgencia establecida en el art. 326 del C.P.C.C.N. (Juzgado Nacional del Trabajo n° 61, “Rossetti Cecilia Andrea c. Telecom Argentina S.A. s. Despido”, auto del 05.07.2012.

¹⁰ CSJN, Fallos: 315:2390.

el sistema general de validez de este instrumento.¹¹ La carta documento –como se anticipó- constituye un servicio postal cuyas condiciones de prestación y ejecución se reglamentaron por Res. 1110 de Encontel, regulando la admisión del instrumento por el agente postal y los procedimientos para su certificación y sellado de copia. La sujeción al cumplimiento de tales regulaciones determina el carácter de instrumento público que se le atribuyen a las piezas postales (art. Art. 979 inc. 2 C. Civil).¹²

Al mismo resultado llegan quienes afirman que los instrumentos postales poseen la calidad de documentos públicos en tanto la entidad postal que los emite reviste el carácter de “correo oficial”¹³

Estas afirmaciones disparan un interrogante: dado el proceso judicial ¿resulta eficaz el desconocimiento de la prueba instrumental –TCL y CD- que pudiera realizar una parte respecto de la documentación ofrecida por la otra? O, por el contrario, ¿debe necesariamente redargüirse de falsedad?

Si se concluye que las piezas postales constituyen instrumentos públicos, los mismos hacen plena prueba en lo que respecta a su autenticidad, contenido y recepción y su desconocimiento requiere necesariamente redargución de falsedad (art. 395 del C.P.C.C.)¹⁴

¹¹ FALCON, E.M. “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, anotado, concordado y comentado, T. II, p. 89; FASSI, Santiago y Maurino, Alberto “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, comentado, anotado y concordado, T. III, 2002, Buenos Aires, p. 503..

¹² CNAT, sala IV, “Castellanos, Alejandro O. c. Atento Argentina S.A.”, sent. 13.09.2010, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires, fas. 1, 2011, p. 46; CNAT, Sala IV, “Kohler Osvaldo Alejandro c. Cargos Servicios Industriales S.A. s. Despido”, sent. 31.08.2013; Tribunal de Trabajo nº 6 San Isidro, Provincia de Buenos Aires, “Buitencamp, Stella M. c/ Emphamed SCS y otros”, expte. nº 37.747, sent. Agosto 2013.

¹³ CNAT, sala V: “Dominguez, Javier Marcelo c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s. Despido”, sent. 29.08.2013 (A.R./JUR/57653/2013; con comentario del Dr. Juan José Etala –h-); SCBA, L. 81.317, “Miranda, Osvaldo Lucio y otros c. Empresa E.S.E.B.A. S.A. s. Diferencia de haberes”, sent. 09.06.2004: “...la carta documento remitida con la firma y el número de documento del interesado y con la correspondiente certificación de autenticidad del funcionario emisor del Encontel Argentina, es un instrumento público de los enumerados por el art. 979 inc. 2º del Código Civil y, por ende, gozoso de autenticidad y credibilidad ante todos y contra todos, de lo hecho, visto u oído por el funcionario referido, al menos, hasta tanto se lo querelle de falsedad por el procedimiento especial estatuido por el legislador”.

¹⁴ CNCiv, sala D, “Cupolo de Vanoti c. Benitez s. Desalojo”, sent. 28.02.1994; CNAT, Sala IV: “Reynoso, Juan Domingo c. Proseres SRL”, sent. 31.05.2007.

De nuestra parte consideramos que el carácter de instrumento público del telegrama y de las cartas documentos no se encuentra en discusión. Pero ello, a diferencia de otros instrumentos que revisten tal carácter, no exime de la producción de la prueba informativa –ante su desconocimiento en juicio- a la empresa de correo a los efectos que se expida no solo sobre su autenticidad sino que, principalmente, sobre aquellas circunstancias que hacen al resultado positivo o negativo de la notificación. Ello especialmente cuando en el expediente solamente se acompaña el sello de la imposición en el correo más no las circunstancias de entrega, lo que conforma la materia litigiosa y –por consiguiente- torna necesaria la producción de la prueba informativa al correo emisor.

Corroborando esta postura, se ha dicho que: *“...más allá del carácter que se les otorgue a tales instrumentos, es evidente que los documentos obrantes en el sobre de fs. 4 carecen de aviso de recepción o de retorno y por lo tanto no resultan suficientes, por sí solos, para demostrar la efectiva entrega en destino de las comunicaciones respectivas. En suma, opino que ante la negativa efectuada en el responde, el accionante debió diligenciar la prueba informativa al Correo Argentino”*¹⁵

¿Qué otros medios resultan eficaces en las comunicaciones laborales entre las partes?

Como se anticipó, para ciertos actos comunicacionales la ley exige que los mismos se realicen en forma fehaciente, lo que no implica reducir su “recipiente” a las piezas postales, aunque por su practicidad constituye el camino más fácil y usual.

En este sentido mencionamos la existencia del TELEFONOGRAMA creado por el Decreto Ley N° 1028/10 que autoriza que ante situaciones en que el trabajador no se encuentre en condiciones físicas de realizar el trámite requerido por la ley

¹⁵ CNAT, Sala VI “Caro, Javier c/ Saldi S.R.L.”, sent. 31.07.2009, LL on line AR/JUR/26148/2009; Sala VII, “Guercia, Delia c. Grafex S.A.”, DT 1984-B-941; T y SS 1984-1143.

23.789, el mismo podrá utilizar este sistema como comunicación fehaciente con carácter de instrumento público fedatario, similar al servicio postal de telegrama.

La inclusión de la referida modalidad se orienta a las notificaciones en ausencia justificada por causa de enfermedad del trabajador o persona a su cargo y fallecimiento de familiar directo, a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 209 de la L.C.T.¹⁶

Para acceder al servicio de telefonograma se debe llamar al 0810-444-CORREO (2677). Operadores del correo reciben mensajes de lunes a viernes de 7 a 22 horas, sábados de 7 a 17 horas y domingos y feriados de 11 a 17 horas. Fuera de esos horarios los mensajes pueden dejarse grabados en un contestador automático. En definitiva, se buscó la necesidad de que el trabajador cuente con una forma fehaciente de comunicar su inasistencia.¹⁷

En otros casos la jurisprudencia otorgó eficacia al telegrama que remitiera la esposa del trabajador debido a la imposibilidad física de que aquel lo enviara comunicando su estado de salud.¹⁸

Respecto a la eficacia de las comunicaciones electrónicas en las relaciones laborales, puede consultarse Julio Grisolia: “*Comunicaciones electrónicas en las relaciones laborales*”, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires, fasc. 20, pág. 1751.

También se lo ha otorgado eficacia a la comunicación efectuada mediante la entrega de un sobre cerrado: “*En materia de transmisión de una declaración de voluntad recepticia, debe privar el criterio de la simple recepción por sobre el de*

¹⁶ Art. 209 L.C.T.: “*El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente...*”

¹⁷ Este servicio está limitado exclusivamente a la comunicación de ausencia laboral. Para todos los demás actos notificados que quepan en el marco de un vínculo contractual laboral (telegrama intimatorio, disolutorio, apercibimientos, etc) deberá utilizarse el sistema de correo postal.

¹⁸ CNAT, Sala IX: “Benítez, Catalina y otros c. Modo S.A.”, Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, Buenos Aires, fasc. 24, p. 2558.

conocimiento personal, o sea que debe ser suficiente el hecho de que la recepción haya tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida”¹⁹

En alguna oportunidad se pretendió otorgarle eficacia comunicacional para romper el contrato de trabajo en los términos de los artículos 242 y 243 L.C.T., a la demanda judicial, cuando el resultado de la notificación del telegrama disolutorio ha sido adversa para el trabajador. Esto no fue receptado por la jurisprudencia: *“...el trabajador que pretende notificar a su empleador la extinción del vínculo debe ocuparse concretamente de verificar que la comunicación que a tal fin remita llegue a conocimiento del destinatario. Esto es así por la importancia del carácter recepticio de la notificación para producir los efectos extintivos y cancelatorios del contrato. Por ello, al quedar demostrado que no se remitió ni fue recibido por la empleadora el telegrama mediante el cual el trabajador denunciaba el contrato de trabajo, las formalidades exigidas por el art. 243 de la L.C.T. no han sido cumplimentadas y no pueden suplirse con la interposición del escrito de demanda, desde que ello resulta violatorio del mencionado precepto legal”²⁰*

Por último cabe mencionar la notificación mediante acta notarial la cual –salvo supuesto de fraude– es plenamente válida: *“Corresponde tener por notificado el despido comunicado mediante acta notarial si cumple los recaudos formales previstos en el art. 243 L.C.T., en cuanto establece que el despido con justa causa debe comunicarse por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”²¹*

¿Qué eficacia presentan las comunicaciones dirigidas al domicilio legal constituido en el intercambio postal?

¹⁹ CNAT, Sala II: “Battilana Bollini, R. c. Clarín Arte Gráfico Editorial Argentina S.A.”, sent. 31.10.1979.

²⁰ CNAT, Sala II: “Perez, Horacio c. El Hogar Obrero Cooperativa de Consumo, Edificación y Crédito Ltda.”, sent. 10.09.2001.

²¹ Cámara Laboral de Posadas, Sala II: “Dussling, Alfredo c. Medvedeff, Luis”, sent. 08.08.2008. En sentido contrario, no cumpliendo los requisitos exigidos por el art. 243 L.C.T.: CNAT, Sala II: “L.P.E., c. Pramer S.C.A.”, sent. 12.04.2010.-

Cuando el trabajador recibe alguna comunicación fehaciente de parte de su empleador suele recurrir al asesoramiento letrado, quien muchas veces constituye en la pieza postal de respuesta un domicilio legal a los fines de facilitar la recepción de las comunicaciones (vgr: dependiente que reside en villas de emergencia o en lugares donde no existen oficinas de reparto domiciliario del correo).

La fijación por parte del trabajador de un domicilio legal no obedece a un capricho, sino a la verdadera intención de posibilitar la comunicación ya que, tal como se dijo, puede ocurrir que su domicilio particular presente alguna característica que haga difícil o imposible la recepción de las misivas que requieren de ciertas formalidades para su entrega (arts. 62 y 63 de la L.C.T.).

A los efectos del contrato de trabajo, entendemos que quien proporciona un domicilio esta asumiendo la carga de que toda comunicación dirigida a ese lugar va a ser recibida. Por consiguiente, el empleador –anoticiado del nuevo domicilio constituido por el trabajador- deberá cursar las futuras comunicaciones a dicho lugar y no al primigenio (es decir, al domicilio real del dependiente), desplazando el principio general que establece que las comunicaciones deben cursarse al lugar de residencia del destinatario.

Si, pese a ello, el empleador opta por cursar las misivas a un domicilio que no coincide con el facilitado por el trabajador –con el claro motivo de asegurar la recepción de las comunicaciones postales- deber cargar con la torpeza y/o mala fe de su decisión. La mala fe, la negligencia o cualquier actitud negativa del empleador no pueden terminar perjudicando al trabajador cuando se frustran las comunicaciones por no llegar al destinatario.²²

“Tiene razón la actora en cuanto al silencio de la demandada ante sus reiteradas intimaciones, pues queda acreditado...que las supuestas respuestas a las misivas no fueron enviadas al domicilio –constituído a los efectos legales- que se le había

²² SERRANO ALOU, Sebastián: “Validez del domicilio legal constituído por el trabajador en el intercambio postal”, D.T. Agosto 2013, p. 1890.

*notificado a la demandada. El artículo 63 de la L.C.T. establece que “las partes están obligadas a obrar de buena fe” y sin perjuicio de ello, la accionada siguió dirigiéndose al domicilio real –ubicado en la villa 1114- destacándose así la ausencia respecto a dicho principio por su parte. Todo lo contrario de la actora que reveló en todo momento su intención de continuar con el intercambio telegráfico, facilitando un domicilio que asegure la recepción de las comunicaciones postales que pudieran dirigirsele. Ante ello, nada le impedía a la demandada incluso realizar una doble notificación –es decir tanto al domicilio real como al constituido- En definitiva, si en sus comunicaciones el trabajador constituye un nuevo domicilio, ese debe ser el sitio donde, en lo sucesivo, se le deben cursar las notificaciones”.*²³

Desde ya que el mismo criterio rige para aquellos casos donde el empleador expresamente indica un domicilio a los fines de la recepción de las comunicaciones. En estos casos el trabajador debe dirigir sus despachos postales a ese lugar, salvo que por algún motivo justificado (cierre del local o en el caso de personas jurídicas) elija dirigir las comunicaciones a otro domicilio conocido de su empleador. Así se ha dicho que: *“Debe considerarse que el empleador ha proporcionado un domicilio cuando en una misiva dirigida al trabajador consigna una dirección como propia, aun cuando la misma no coincida con el lugar del comercio que aquel explotaba y donde se desarrolló la relación laboral. Juega aquí la teoría de los propios actos”*²⁴

¿Qué eficacia presentan las comunicaciones dirigidas al domicilio legal estatutario de las sociedades en el intercambio postal?

El domicilio legal (Art. 90 párrafo 1ro. del Código Civil) en las personas de existencia ideal, surte plenos efectos respecto de las relaciones jurídicas por ella

²³ CNAT, sala VIII, “Orellana Godoy, Simona c. Todolo Hnos. S.R.L. y otro s. Despido”, sent. 15.06.2013; ídem “Flores Herrera, Jazael c. Desarrollos en Salud S.A. s. Despido”, sent. 27.11.2012, publicada en D.T. Agosto 2013, p. 1891

²⁴ C.N.A.T., sala IV, “Lutte, Claudia Beatriz c. Del Palacio, Horacio s. Despido”, sent. 17.03.2008.

implementadas, en tanto se haya registrado en el acto constitutivo. La ley presume *iure et de iure* como lugar de residencia hasta tanto no se modifique y se proceda a la correspondiente anotación registral (Art 11 inc. 2 Ley 19.550)

No obsta a lo expuesto la circunstancia que el actor pueda conocer que la emplazada no se domicilia allí, ya que el debate no estriba en el conocimiento por parte del trabajador del domicilio inexistente, que cuenta con una presunción que expresamente no admite prueba en contrario (Art. 90 C. C.) y ubica la carga de las consecuencias de su ineficacia a quien debe mantener actualizado el domicilio.²⁵

En otras palabras, toda comunicación cursada a una persona jurídica al domicilio inscripto como sede social debe considerarse válida.

“No puede obligarse a quien intenta notificar a una sociedad comercial, en la dirección que consta inscripta como sede social, que realice otras diligencias o mayores averiguaciones tendientes a inquirir si efectivamente existe el domicilio denunciado o este se encuentra completo, ya que los eventuales errores u omisiones deben recaer sobre el ente, quien tiene la carga de constituir y anotar la dirección de su sede”²⁶

En igual sentido se ha dicho que la modificación del domicilio legal estatutario por parte de la persona jurídica, sin comunicación al registro de inscripción respectivo, resulta inoponible a terceros (arts. 11 inc. 2, ley 19.550) y obliga a los socios (art. 12 ley 19.550).²⁷

¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación “REHUSADO Y/O RECHAZADO?”

Pese a la vigencia de la teoría de la responsabilidad por el medio elegido, este principio general cede frente a los distintos presupuestos, situaciones fácticas y

²⁵ CSJN, S. 12.07.2011 “Acher, Maria Laura y otros c/ADERIR S.A. y otros” Fallos A. 858 XLV.

²⁶ CNAT, Sala III: “Soto, Paola A. c. New Delivery S.A. y otro”, sent. 04.04.2003

²⁷ CNAT, Sala VI: “Mola Rosa del Carmen c. Federación Cinológica Argentina”; sent. 05.05.1986

conductas de las partes. De allí que los telegramas “rehusados” ingresan en la esfera de conocimiento de su destinatario toda vez que –si bien es cierto que no se ha interiorizado de su contenido- ello se debe a una conducta que le resulta reprochable por ser violatoria de la buena fe exigida por el art. 63 de la L.C.T., ya que no es propio de un buen empleador y/o trabajador negarse a recibir, sin justificación alguna, las piezas que le cursen a sus domicilios. A ello debe agregarse que el art. 1 de la ley 24.487 impone la obligación para el empleador de recibir las comunicaciones escritas que le cursen los trabajadores, sus apoderados o la entidad gremial que los represente y dejar constancia de la entrega indicando lugar, fecha, hora y firmando la recepción.

La circunstancia de que el correo informe que las piezas postales fueron rechazadas, a pesar de haber sido dirigidas al domicilio correcto, no puede originarle perjuicio al remitente, ya que el incumplimiento de la carga de recibir las comunicaciones que se cursen entre las partes en su propio domicilio, es responsabilidad del destinatario. Por ello la falta de entrega no implica que no deba considerarse recibida cuando la comunicación ingresó bajo la órbita de su conocimiento presunto.

“El empleador, destinatario de la comunicación, tiene una carga de diligencia con respecto a la recepción de la misma. Ello en el marco del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la Ley de Contrato de Trabajo que prevé que ambas partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y/o empleador, no sólo mientras dura la relación de trabajo sino también al extinguirla. Así, el empleador no puede negarse injustificadamente a recibir la comunicación que se le envió. Al hacerlo de esta manera por su propia voluntad y negligencia, renuncia a conocer el contenido de las comunicaciones que se le cursaban, debiendo cargar con la consecuencia negativa que tal conducta acarrea”²⁸

²⁸ SCBA, “Galiostro de Polimeni, María c/ Moreyra, Carlos R. s/ Indemnización despido”, sent. 06.06.2001, L. 73.921, publicada en D.T. 2002-A, 520

“No obstante la falta de recepción de la accionada de las comunicaciones telegráficas por las cuales la actora reiterara su primer intimación y se colocara en situación de despido indirecto, entiendo que las mismas deben tenerse por efectivamente recibidas por su destinataria en las fechas de sus respectivos rechazos, atento a que ello configura un intento de eludir el reclamo de sus dependientes y que tal conducta evasiva viola en forma manifiesta lo dispuesto por la ley 24.487”²⁹

“Si el telegrama fue correctamente remitido al domicilio del destinatario pero fue devuelto con la observación “rehusado a recibir”, aunque no se haya probado que el actor personalmente haya rechazado esa recepción, debe tenerse por cumplida la notificación”³⁰

¿Qué eficacia se le ha otorgado a la notificación devuelta con la atestación “DOMICILIO CERRADO CON O SIN AVISO DE VISITA”?

En principio la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de la recepción, determinan que deba admitirse la validez de la comunicación, cuando

²⁹ Tribunal de Trabajo n° 1 de Quilmes, Pcia. de Buenos Aires: “Obelar, Jorgelina c. Puyo, Romina Andrea s. Despido”, Sent. 16.04.2012; Tribunal del Trabajo n° 2 de Lanús, Pcia. de Buenos Aires: “Aguayo Gamarra, Gilda c. Golden Cuer S.R.L. y otro”, sent. 22.12.1997; Tribunal del Trabajo n° 3 de Lomas de Zamora, Pcia. de Buenos Aires: “Díaz, Alejandro H. y otro c. Calvente Néstor y otro”, sent. 26.06.1995; Tribunal del Trabajo n° 1 de San Isidro, Pcia. de Buenos Aires: “Solis Ines Gabriela c. Apdes Colegio Los Molinos s. Despido”, sent. 08.05.2012; Tribunal del Trabajo n° 2 de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires: “Casamayor Luis Emiliano c. Soliverez Verónica Corina”, sent. 27.05.2005; Tribunal del Trabajo n° 1 de Mar del Plata, “Cardoso c. Spampinato”, sent. 21.08.2001; Juzgado del Trabajo n° 1 de La Rioja: “D.M.L. c. Instituto de Danzas Argentinas y Latinoamericanas y otros s. Despido”, sent. 07.04.2010; Cámara del Trabajo de Córdoba, sala X: “Valdez, Yanina Maribel c. Sciutto Carlo”, sent. 28.05.2010; Cámara de Trabajo de San Francisco, Córdoba, sent. 27.08.1990, TySS 1991.665 (69), entre muchos otros.

³⁰ CNAT, Sala II: “Batillana Bollini, R. c. Clarín Arte Gráfico Editorial Argentina S.A.”, sent. 31.10.1979; “Orellana Gómez Walter Alfredo c. Barbieri Sergio Hugo y otro”, sent. 29.06.2010; Sala IV: “Cerezuela, Eduardo c. Pucará S.A.”, sent. 01.01.1997; “Mammi, Leonardo David c. Qualytel Latinoamericana S.A.”, sent. 29.04.2013, publicada en D.T. 2013, Noviembre, n° 11, p. 2939; Sala VII, “Díaz, Luis E. c. I.D.O.S.A. y otros”, sent. 07.08.1997; Sala II, “Orellana Gómez Walter Alfredo y otro c. Barbieri Sergio Hugo y otro”, sent. 29.06.2010. En sentido contrario, dada las particularidades del caso, puede verse CNAT, “L.E.M. c. Qualytel de Latinoamerica S.A. s. Despido”, sent. 05.08.2011.

ésta ingresa en la esfera de conocimiento del denunciado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia.

Por ello la jurisprudencia, casi en forma unánime, acepta la validez y eficacia de las comunicaciones dirigidas a un domicilio devueltas con la atestación “cerrado con aviso”. Pensar lo contrario llevaría a concluir que si una persona cierra su domicilio, la recepción de la misiva recién operaría cuando voluntariamente reabriese el lugar, doctrina por cierto irrazonable.

Tanto trabajadores como empleadores deben cumplir con la carga de “diligencia” de mantener el domicilio en condiciones de recibir las comunicaciones que le fueran remitidas (arts. 512, 902, 903, 904, 931 y 1198 del Código Civil; arts. 62, 63 y 79 de la L.C.T.).

Con el aviso del correo, el destinatario debe presentarse en las oficinas del Correo y retirar la pieza postal, ya que desatenderse de la misiva no lo libera de sus responsabilidades, sino que –por el contrario- las agrava (vgr: arts. 57 y 244 L.C.T.). Ello así, como ya se dijo, pues el retiro de las comunicaciones del correo es una actividad que se considera enteramente exigible en el marco de las obligaciones genéricas de trabajadores y empleadores impuestas por el artículo 62 de la L.C.T. y por el principio de la buena fe establecido por el art. 63 de la L.C.T.

“Si la comunicación telegráfica fue sacada a reparto por la oficina postal en tiempo oportuno y fue devuelta con la observación “domicilio cerrado con aviso”, por no haber sido materialmente imposible aprehendida por alguien del domicilio de destino, ello es producto no de la voluntad de la empleadora, o de la oficina de correos, sino de los residentes en él, de tal modo que el cierre, atribuible a los moradores, no puede beneficiarlos, ni perjudicar a quien envió el telegrama”³¹

³¹ CNAT, sala III: “García, Raquel c. Weidgans, Jorge”, sent. 16.08.1995; “Castro, Sebastián c. Ave SRL”, sent. 30.11.1995; Sala X: “Giménez, Oscar c. Editorial Atlántida S.A.”, sent. 25.02.1999; Sala VIII: “Bustos, Alfredo c. Bagley S.A.”, sent. 29.05.2003; sala V: “Lannutti, Mónica y otros c. Furba SRL”, sent. 24.10.1997; sala IV: “Carduje, Carlos c. Científica Argentina SRL”, sent. 30.12.1991; Sala I: “Ayala, Cristina Leonor c. Violante de Labriola, María”, sent. 26.06.1992; “Aguilera Lino, Mercedes c. Lactona S.A.”, sent. 02.04.2003, publicada en Lexis 30010272; Sala VII: “Benítez, Verónica Marcela c. Avanzada en Odontología SRL y otro”, sent. 13.07.2007; sala II: “Lima, Guido A. c. Vesubio S.A.”, sent. 07.07.2006; SCBA, L. 104.304, “Mendoza, Cristian

“La notificación de despido dirigida al domicilio correcto del dependiente, devuelta con la indicación de “cerrado sin aviso”, es válida cuando ha mediado reticencia de éste al recibir el envío”³²

Sin embargo, como se anticipó, puede haber excepciones a esta directiva general, tal como aconteció en el precedente dictado por la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en autos “Ybáñez, Perfidio Alejandrino c. Bermain, Osvaldo Abel”³³

En el citado caso el Tribunal Superior no le otorgó eficacia comunicacional a los telegramas enviados por el trabajador a su empleador, devueltos por el Correo Argentino con la atestación “domicilio cerrado”. En su voto, el Dr. de Lázzari ilustra el razonamiento efectuado para arribar a la conclusión mencionada, señalando que en este caso particular, el destinatario jamás fue hallado en el que sería su domicilio. Ello así ya que las sucesivas notificaciones intentadas en el expediente –siempre en el domicilio al que fueron dirigidas los telegramas- también se vieron frustradas (los informes del oficial notificador indicaban: “domicilio inexistente”; en tres oportunidades nadie respondió los llamados; los vecinos del lugar no supieron dar razón del requerido; ausencia de numeración). Todo ello, aún considerando el informe del Correo Argentino, le impidió al magistrado llegar al extremo de considerar probado que el demandado desoyó las reglas del buen empleador y violentó las pautas de buena fe en la relación laboral.

El pronunciamiento pone énfasis en la importancia que revisten los actos procesales posteriores a los hechos prejudiciales, detentando la potestad de corroborar o quitarles eficacia.

“La intimación cursada por el trabajador a un domicilio que no denunció ni acreditó perteneciera al empleador, impide presumir su recepción por el destinatario, pues

Damián c. Canosa, Sergio Andres”, sent. 17.08.2011; L. 101.133, “Gómez, Juan Carlos c. Luma Productos S.R.L. s. Despido”, sent. 16.05.2012.

³² CNAT, Sala IX: “Arguello, Celso c. Guerrin S.A.”, sent. 26.10.2012, publicada en Lexis Nexis Laboral, fasc. 4, 2013, p. 387.

³³ SCBA, L. 95.727, sent. 28.10.2010 (con voto en discrepancia del Dr. Negri).

*tal comunicación epistolar incumple con el requisito de fehaciencia y receptividad susceptibles de acarrear consecuencias jurídicas”.*³⁴

*“El dependiente no puede alegar culpa del empleador por el fracaso de una comunicación telegráfica que le dirigiera a éste si dicha circunstancia le fue comunicada al trabajador remitente por Encotel y a pesar de ello no arbitró ningún otro medio a su disposición para lograr el efectivo conocimiento del patrono de su decisión”.*³⁵

En casos así -aunque con aristas diferentes-, cabría preguntarse que ocurriría si el trabajador, no registrado y cuyo empleador generalmente es una persona física, sólo cuenta con el domicilio donde prestó servicios durante toda la relación laboral como destino de sus comunicaciones. ¿Qué otra gestión se le podría exigir? Recuérdese que, en principio, deben considerarse válidas las misivas que el trabajador cursa al domicilio donde prestó tareas, ya que, salvo casos puntuales que deben ser analizados cuidadosamente, se supone que es un domicilio válido para comunicar toda situación relacionada con el vínculo laboral que se desarrolló allí mismo.

La fecha a tener en cuenta como efectiva a los efectos de la comunicación, en caso de notificaciones fallidas, es la de la primera fecha de entrega fallida.

¿Qué eficacia se le ha otorgado a la comunicación devuelta con la indicación “SE MUDO” o “DESTINATARIO DESCONOCIDO”?

Como principio rector, puede aseverarse que independientemente de que el resultado de la notificación postal sea “destinatario desconocido” o “se mudó”, se tendrá por válida la comunicación en la medida en que haya sido cursada al domicilio real del destinatario.

³⁴ SCBA, L 100839 S 6-6-2012, “Trevisano, Hugo Víctor c/ Herometal S.A. y otro s/ Despido”

³⁵ SCBA, L 46169 S 16-4-1991, Colamarino, Miguel Angel c/ Benitento, Juan Domingo

Cuando el destinatario se muda, en el caso de que esto sea cierto, pesa sobre el mismo la obligación de mantener comunicada a la parte contraria de este hecho relevante, en virtud del principio de buena fe. Esto es aún mas claro cuando la mudanza se produce ya iniciado el intercambio postal, el que se sabe continuará o en su defecto, desembocará en un litigio cuya demanda debe notificarse.

“Si los telegramas enviados por el empleador fueron devueltos por destinatario desconocido o por haberse mudado y luego el trabajador denuncia el mismo domicilio al demandar, debe considerarse realizada la intimación. En este caso los telegramas llegaron a destino, y cabe admitir que pudo haber negativa a recibirlos cuando éstos ya habían entrado en la órbita de conocimiento –domicilio real- y por ende, habían cumplido su finalidad”³⁶

“Es procedente la indemnización del artículo 2° de la ley 25.323 toda vez que el actor cursó oportunamente la intimación fehaciente exigida por la norma y la misma no fue entregada a la destinataria pues ésta se habría mudado. Tal circunstancia no sería oponible al accionante en especial en este caso, en que la misiva enviada por la empresa al trabajador, antes de que éste remitiera la suya, se consignó el mismo domicilio”³⁷

“Cabe considerar cumplida la notificación del despido indirecto al empleador si, aun cuando ésta no se pudiere llevar a cabo por “mudanza del destinatario”, el domicilio allí consignado correspondía al principal, quien pocos días antes había recibido en dicho lugar una carta documento de intimación a cumplir con sus obligaciones, importando la no recepción de la misma un hecho atribuible a negligencia”³⁸

³⁶ CNAT, Sala II: “Fedalto Elisa Isabel c. Rinland S.A.”, sent. 22.04.2008; SALA IV: “Feyla, Estanislao R. c. Matadero Argentino S.A.”, sent. 24.07.1980; “Neri, Héctor Enrique c. Díaz Adolfo Rubén”, sent. 12.02.2008; Sala V: “Soria, María E. c. Manar S.A.”, sent. 17.03.1986; Sala V: “Abarca Edgardo Joaquín c. ICON Sistemas Informáticos S.A.”, sent. 30.11.2005; Sala VI: “Aufseher Mariano A. c. Grupo Aut. SRL y ot”, sent. 09.05.2005; “Lombardo Gabriel c. 7800 SRL”, sent. 27.02.2009.

³⁷ CNAT, sala III: “Carabajal, Luis c. La Internacional S.A. y otro”, sent. 27.04.2004.

³⁸ Tribunal del Trabajo n° 3 de Lanús, “Vázquez Marta c. Rabade, Yolanda”, sent. 09.03.2000; Tribunal de Trabajo n° 1 San Isidro, Antunez, Adrian c. Latercer S.A.”, Expte. si-40368/2011, sent. Junio 2013.

“Es obligación del trabajador mantener actualizado su domicilio: la comunicación dirigida al último domicilio debe considerarse válida aunque no haya sido efectivamente recibida”³⁹

¿Qué ocurre cuando el Correo informa “DESTINO SIN REPARTO”?

No siempre la empresa postal llega a todos los domicilios. Existen casos en que el despacho no llega a manos del destinatario porque su residencia está fuera del radio de reparto y la oficina de correos no cuenta con despacho (vgr: zona inhóspita, acceso imposible, zona peligrosa, etc).

Señala Guerrero que si el trabajador intimó a su empleador y vive en un sitio donde no existe distribución domiciliaria, debe concurrir a la estafeta a buscar la respuesta, en tanto debió saber la imposibilidad de receptar la carta documento. Esto le es exigible al dependiente en tanto está obligado a actuar con responsabilidad y diligencia “concurriendo diariamente” a la oficina postal a averiguar si existe correspondencia para él. Para el citado autor, del mismo modo corresponde proceder si se da aviso del libramiento del telegrama de la ruptura y se trata de un destino sin reparto domiciliario del correo.⁴⁰

Cobra relevancia aquí lo dicho en los interrogantes anteriores en orden a la utilidad de denunciar un domicilio constituido, el que será –en la práctica- el del abogado que lo represente.

³⁹ SCBA “ANDRADE, Sonia Mabel c. Casa Tía S.A.”, sent. 7/5/1991, (D.T. 1991-B, p. 1669)

⁴⁰ Guerrero, Agustín A. “Comunicaciones telegráficas en el contrato de trabajo”, D.T. 2007-A, p. 269. Id. CNAT, Sala IV: “Cerezuela, Eduardo c. Pucará S.A.”, sent. 01.02.1997; Sala VIII: “Ortiz Alcibíades c. Librería Hachette S.A.”, sent. 22.1..1991.