

TÍTULO:	LAS COMUNICACIONES ENTRE LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO
AUTOR/ES:	Caubet, Amanda B.
PUBLICACIÓN:	Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)
TOMO/BOLETÍN:	XXXV
PÁGINA:	-
MES:	Agosto
AÑO:	2021
OTROS DATOS:	-

AMANDA B. CAUBET

LAS COMUNICACIONES ENTRE LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

La autora trata sobre distintos aspectos de las comunicaciones que se cursan las partes del contrato, exponiendo doctrinas jurisprudenciales afirmadas en el curso de los años.

I - ACTUACIÓN DE BUENA FE AL TIEMPO DE LA RUPTURA

Procedimiento previo a la ruptura del contrato

La normativa laboral atribuye una vocación de permanencia a la relación de trabajo ([art. 10, LCT](#)) y ampara dicha continuidad en el interés de ambas partes, exigiendo en consecuencia de estas un comportamiento diligente y cauto -acorde con las pautas que dicta la buena fe- en el procedimiento previo a la ruptura del vínculo.

En este sentido puede señalarse que la norma del [artículo 57 de la ley de contrato de trabajo](#) (LCT) está dirigida a las intimaciones enviadas por los trabajadores, pero sienta un principio general que juega con el deber de buena fe del [artículo 63 de la LCT](#), los plazos deben ser prudenciales y aptos para permitir el correcto ejercicio de los derechos.

II - BUENA FE EN LA TRANSMISIÓN O RECEPCIÓN DE LA NOTICIA

a) Nombre del remitente

En todos los casos es exigible que las partes actúen con buena fe en la transmisión o recepción de la noticia. Por eso quien pudiendo conocer el nombre del dependiente remitente de un telegrama transcrito erróneamente por el Correo Argentino lo contesta señalando que el firmante no figura en su registro de personal, actúa de mala fe ([arts. 63, LCT y 961, CCyCo.](#))

Asimismo, resulta violatoria del principio de buena fe que deben observar las partes al extinguir el contrato ([art. 63, LCT](#)) la intimación y telegrama de ruptura que fueron dirigidos al domicilio real del actor sabiendo, positivamente, que no se encontraba allí y, en consecuencia, no podía contestar la intimación (CNTrab. - Sala II - 19/10/1989, "González, Juan Carlos c/Miguel Ángel Soprano SA s/despido").

b) Devolución de telegramas por "desconocido"

A su vez, es indicio de mala fe si los telegramas de un 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. Ello así porque es distinto el caso en que los despachos hubieran sido devueltos por circunstancias en que la falta de entrega pueda imputarse a quien eligió el medio. En este caso los telegramas llegaron a destino, y cabe admitir que pudo haber negativa a recibirlos cuando estos ya habían entrado en la órbita de conocimiento -domicilio real- y, por ende, habían cumplido su finalidad.

III - UTILIZACIÓN DE TELEGRAMAS Y CARTAS DOCUMENTO

1. Responsabilidad de quien emite la comunicación por el medio empleado

El principio general es que quien elige un medio para cursar una comunicación referida a la relación laboral -en el caso, telegrama- carga con los riesgos que ello implica, pero siempre que no sea imputable al destinatario la causa que impida la efectividad del medio empleado.

Al elegir la empleadora el medio o la forma de notificación, solo a ella puede perjudicar la falta de entrega del telegrama con el cual intimaba la incorporación del trabajador o los defectos de redacción de dicho telegrama derivados de deficiencias de ENCoTel. Por ejemplo: si el empleado del Correo pone "despido" en lugar de "renuncia" o equivoca la fecha del cese, etcétera.

En general el problema de la comunicación se presenta respecto del despido que solo se perfecciona cuando entra en la órbita de conocimiento del destinatario, estando a cargo de quien elige el medio de comunicación los riesgos de su fracaso (CNTrab. - Sala IV - 29/5/1981, "Díaz, Cirilo c/Sorrento SA de Hotelería").

Una vez que llega a la esfera jurídica del trabajador, el despido queda consumado y solo cabe atenerse a las causales allí esgrimidas (art. 243, LCT). (SCBA - 20/10/1981, "Campero, Américo Demetrio c/G. T. A. Servicentro y otra").

En síntesis, la manifestación de la voluntad de despedir debe llegar a conocimiento efectivo del destinatario o a su esfera de conocimiento para que se efectivice la disolución del vínculo.

Recordamos que el empleador es responsable del medio empleado para transmitir la noticia (por ejemplo, por las deficiencias del correo), pero que también el destinatario tiene una carga de diligencia.

a) Excepción

Esta regla admite excepciones. En este sentido se ha dicho que cuando la empresa postal, ante el fracaso del intento de entregar el telegrama deja "aviso", haciendo saber al destinatario que la pieza queda en sus oficinas a efectos de que concurra a retirarla, esta debe cargar con las consecuencias de su legítima renuencia a recogerlo, y el irreprochable incumplimiento de esa carga obsta a la alegación posterior de no haber llegado a enterarse de su contenido, consecuencia a la que no es ajeno el principio de buena fe (arts. 62 y 63, LCT). Tal situación configura una excepción a la regla que expresa que quien elige un medio de comunicación asume el riesgo de fracaso (CNTrab. - Sala VIII - 29/5/2003, "Bustos, Alfredo c/Bagley SA s/despido").

b) Reglas generales

Pueden establecerse las siguientes pautas:

- a) el trabajador debe actualizar su domicilio, por tanto la comunicación dirigida al último domicilio conocido debe considerarse válida aunque no haya sido efectivamente recibida;
- b) los telegramas devueltos con la indicación "domicilio cerrado" o "domicilio desconocido" deben considerarse como recibidos, si han sido correctamente remitidos;
- c) en caso de pérdida o diligenciamiento irregular del despacho telegráfico el remitente (empleador o trabajador) asume la responsabilidad respectiva.

2. Falta de distribución domiciliaria de la correspondencia

Si en el domicilio del trabajador no se reciben telegramas por hallarse fuera del radio de distribución, no es posible imponer a aquel la obligación de concurrir asiduamente a la oficina postal por si el empleador hubiese hecho uso de aquella vía; es el patrono quien debe practicar las notificaciones por un medio apropiado a las circunstancias del caso, o correr el riesgo de que ellas no lleguen a destino en tiempo hábil (CNTrab. - Sala III, "Martínez, Luis c/Refri-Hot SRL", sent. 34.929).

Pero si el trabajador requirió por vía telegráfica una aclaración a su empleador y en su domicilio no existe distribución domiciliaria de correspondencia debió concurrir, en lapso prudencial, a la respectiva dependencia de correos para averiguar la existencia o no de respuesta y no escudarse en la afirmación de no estar obligado a concurrir diariamente a la oficina postal (CNTrab. - Sala V - 31/3/1974, "Baner, Genaro c/Metalúrgica Petrecca SCA"; CNTrab. - Sala VI - 31/8/1981, "Yreu, Juan de la Cruz c/Puzzi, Miguel Ángel y otro").

3. Comunicaciones que no se reciben por culpa del trabajador

Si bien es cierto que quien elige un medio para comunicar el despido carga con los riesgos que el mismo implica, ello es a condición de que no sea imputable al trabajador la causa que impide la efectividad del medio empleado (CNTrab. - Sala II - 10/2/1989, "Duarte, Juan C. c/Cía. de Transportes Río de la Plata s/despido"). Si la denuncia del contrato se hace por carta o telegrama, debe considerarse recibida cuando la falta de recepción se debe a culpa del destinatario (CNTrab. - Sala II - 28/10/1970, "Casás, Eduardo R. c/Malownik, Bernardo y otros").

El principal cumple con las obligaciones que le son exigibles notificando el despido en el último domicilio que tenía denunciado el trabajador, y la circunstancia de que este fuera desconocido en dicho domicilio no puede originar ningún perjuicio para aquel derivado de la imposibilidad de comunicarle decisiones relativas al contrato de trabajo (CNTrab. - Sala VI - 23/12/1978, "Coronel, Osmar c/Cía. Embotelladora SAIC").

4. Medio elegido

a) Telegramas. Domicilio cerrado

Si bien es cierto que quien utiliza un medio de comunicación es responsable del riesgo propio de dicho medio, tal principio no resulta aplicable cuando se utilizó un medio común para este tipo de comunicaciones (telegramas) y la noticia no llegó a cumplir su cometido por "domicilio cerrado". En tal caso, el fracaso de la comunicación solo es imputable al destinatario en tanto el domicilio del cual se envió el despacho era el correcto (CNTrab. - Sala III - 16/8/1995, "García, Raquel c/Weidgans, Jorge s/despido").

b) Del trabajador

No es hábil para causar la disolución del vínculo laboral el telegrama de despido cursado por el empleador y no entregado por encontrarse cerrado el domicilio del destinatario, toda vez que, siendo el despido una declaración unilateral de la voluntad de carácter recepticio, solo se perfecciona por el conocimiento de la medida que tenga el dependiente, estando a cargo de quien elige el medio para realizar una comunicación, los riesgos que la misma entraña (en disidencia, el doctor Villarroel: "no puede atribuirse al remitente ni al medio elegido la causa de su no recepción, residiendo esta en un hecho solo imputable al destinatario, por lo que él y nadie más debe cargar con las consecuencias") (CNTrab. - Sala V - 31/5/1978, "Lois, Carlos c/Oro Automotores SA s/despido").

c) Del empleador

Se ha resuelto que si el telegrama enviado por el trabajador intimando por el pago de salarios adeudados e invocando negativa de tareas no llegó a destino y fue devuelto con la constancia de "domicilio cerrado reiterado", tal hecho no impide la efectividad y validez de la notificación. En tal sentido, el empleador debió cumplir con la carga de "diligencia" de mantener el domicilio en condiciones de recibir las comunicaciones que le fueran remitidas (cf. arts. 62, 63, 79 y conchs., LCT) (CNTrab.- Sala I - 26/6/1992, "Ayala, Cristina Leonor c/Violante de Labriola, María").

5. Responsabilidad del empleador

Aun cuando se admita de que el telegrama fue enviado al correcto domicilio del trabajador, ello no acredita la recepción de la respectiva pieza que pudo o no llegar, por causas completamente ajenas a la voluntad de las partes, corriendo tal riesgo el empleador (CNTrab. - 19/8/1994, "Gerez, Miguel Oscar c/Edelin SCA s/despido").

6. Contrato de temporada. Comunicación del comienzo del ciclo

Si habitualmente la empresa anoticiaba a sus trabajadores del inicio del ciclo o temporada mediante notificación personal (telegrama o carta documento), debe continuarse con este tipo de comunicaciones en base al principio de buena fe. La publicación de un aviso en un diario en el rubro correspondiente a los clasificados relacionados con el comercio resulta de difícil lectura para un trabajador, especialmente si no está advertido con anterioridad de que se emplearían tales medios para informar sobre el comienzo de la temporada. Por ello, cabe concluir que la comunicación realizada con esa modalidad no estuvo destinada a cumplir con su fin: evidenciar la voluntad de continuar con el vínculo (CNTrab. - Sala X - 28/4/1999, "Vitro, Diego c/Casa Piano Viajes y Turismo SA s/despido", SD 6140/1999).

7. Inexistencia del domicilio denunciado. Efectos

Si el trabajador no recibió las notificaciones que le dirigiera la empleadora por no existir el domicilio que el mismo había denunciado, debe evaluarse el caso como si hubiesen sido recibidos (CNTrab. - Sala III - 13/11/1980, "Sánchez, Luis c/Giardulli, Hnos. SRL").

Es válida la notificación dirigida por el empleador al domicilio consignado por el propio trabajador en su ficha de ingreso, aunque este no la recibiera (CNTrab. - Sala IV - 26/6/1980, "Lanza, Roberto c/Arcaval SA").

8. Falta de número

El telegrama de despido emitido por la patronal que no fue diligenciado en razón de haber sido devuelto con la observación "no existe número de casa", no ha cumplido la finalidad que perseguía: comunicar el despido al dependiente (CNTrab. - Sala IV - 29/5/1981, "Díaz, Cirilo c/Sorrento SA de Hotelería").

9. "Destinatario desconocido". "Mudóse". Telegrama enviado al domicilio denunciado por el trabajador, que no es recibido

El empleador está obligado a notificar a su empleado en el domicilio que este denunció y no se le puede exigir que practique diligencias investigatorias para establecer su paradero actual. Por eso, si los telegramas enviados por el empleador fueron devueltos por "destinatario desconocido" o por "haberse mudado", debe considerarse realizada la intimación. En este caso los telegramas fueron remitidos al destino previsto y la comunicación no se entregó por negligencia del trabajador que no hizo saber el cambio de domicilio.

10. Error de transcripción del telegrama cometido por el Correo. Texto erróneo pero inteligible

Hechos

La trabajadora intimó el pago de haberes y comisiones y exigió la dación de tareas luego de hallarse repuesta de dolencias ocasionadas por el embarazo "civil" denunciado oportunamente. La expresión "civil" corresponde a un error de transcripción cometido por la oficina de correos, pues la trabajadora, al imponer el telegrama en la oficina respectiva, estampó la frase "embarazo inicial". A raíz de este error, el principal pretendió desconocer la relación entre su deuda y el estado de embarazo de la trabajadora, y excusar su silencio al primer telegrama cursado.

Comunicaciones

- Intimo pago de haberes y comisiones y exijo dación de tareas en razón de hallarme repuesta de dolencias ocasionadas por el embarazo civil, denunciado oportunamente, bajo apercibimiento, en caso de silencio, rota la relación, por su culpa. **Trabajadora.**

- Ante silencio mi intimación, por falta de pago y haberes de comisiones, me doy por despedida. **Trabajadora.**

- Rechazo sus telegramas N°... y N°... por improcedentes. Desconozco significado término embarazo "civil" por cuya razón no se le contestó el primer telegrama. Considero su actitud de disolver el contrato ilegítima. **Empresa.**

Análisis

El destinatario de un telegrama en el que se hacen manifestaciones y se formulan reclamos, no puede escudarse en un error de transcripción cometido por la oficina de Correos para justificar su silencio, si el texto es perfectamente inteligible y su significado inculcable.

En el caso, debe presumirse la veracidad de los reclamos de la trabajadora y vincularse el incumplimiento con la maternidad, pues el principal no pudo ignorar la denuncia del embarazo, por más que se hubiera puesto equivocadamente la palabra "civil" en vez de "inicial". Dada esas circunstancias, es aplicable el artículo 57 de la LCT, en cuanto considera el silencio del empleador por un lapso razonable como expresión tácita de consentimiento respecto de la reclamación o manifestación formulada, que eran indisputablemente relativas al cumplimiento o incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo en curso. Por lo demás, ese silencio del empleador no solo al primero, sino también al segundo de los telegramas intimatorios debe juzgarse como un obrar contrario al principio de buena fe.

11. Error del correo en la entrega

Si el Correo, por error entregó el telegrama a una Unidad Postal diferente de la que correspondía por zona el domicilio del actor, este queda librado de toda responsabilidad al respecto. Es la demandada la que al elegir el medio de comunicación carga con la responsabilidad en caso de falta de notificación, sin perjuicio de los eventuales reclamos que pudiera realizar a la empresa de correos por los daños que pudieran haberse derivado de tal situación (CNTrab. - Sala V - 17/7/1998, "Jara, Augusto c/Farmográfica SA s/despido").

12. Mala fe de la empresa que pretende desconocer el nombre del remitente

Hechos

El trabajador de propaganda médica de la demandada, con varios años de antigüedad en su empleo, remitió telegrama a la empleadora afirmando resultado negativo de reclamos anteriores e intimó por última vez el pago de diferencias correspondientes a comisiones por distintas causas.

Al cursarse este despacho el correo incurre en error y en lugar de transcribir "Romualdo Ángel Oderigo" como se estampó por el actor al emitirlo, se consigna como remitente a "Romualdo Ángel Ademgo" por evidente confusión de lectura ("O" por "A" y "ri" por "m").

Pocos días después responde la empresa a quien figuraba como remitente en el texto que recibiera y señala "extrañamos intimación no figura en nuestro registro personal".

Siete días corridos después de emitido su primer telegrama, el agente sostiene que persisten impagos los rubros reclamados y se da por despedido.

Al día siguiente del despido, la empresa intima el reintegro del trabajador por haber faltado injustificadamente el día anterior y al otro día contesta el telegrama de denuncia aduciendo que el despacho allí mencionado había sido remitido por persona desconocida y que así se puso de manifiesto a quien apareció como remitente; simultáneamente, desconocía la existencia de anteriores reclamos y denunciaba un intento de lucro indebido.

El diálogo telegráfico siguió al poco tiempo, manteniéndose las partes en sus posturas.

Análisis

La situación planteada corresponde a la causa resuelta por la Cámara Nacional del Trabajo, Sala V, 15/5/1981, "Oderigo, Romualdo Ángel c/Ciba Geigy Argentina SACIF", en la que se estableció la doctrina de que obró de mala fe o bien fue negligente en la defensa de sus intereses, quien pudiendo conocer el nombre del dependiente remitente de un telegrama transcrito erróneamente por la empresa de correos lo contesta señalando que el firmante no figura en su registro de personal.

Se agrega que el plazo dado por el trabajador para que el principal se expidiera con respecto a su petición era razonable, y que en ningún momento aparece el propósito de crear una situación de despido. De ahí que el dependiente que no recibe respuesta alguna puede interpretar lógicamente que se le niega el puesto que reclama, y como la empresa tenía efectivamente un trabajo para darle acorde con su capacidad disminuida, corresponde el pago de indemnizaciones agravadas por antigüedad.

El doctor Morell, en su voto, sostuvo que si bien es cierto que el firmante que aparecía en el texto que le entregó el correo podía ser desconocido en la empresa y no figurar en el registro del personal, era inocultable que los nombres de ese remitente coincidían con los del actor, así como que cuatro de las letras del apellido transcrito -de suyo no habitual "Ademgo"- pertenecían al apellido del actor. Esto era más que suficiente para señalarle de quién se trataba, amén de que del tenor de las reclamaciones surgía que era alguien remunerado a "comisión". Tampoco se ha demostrado que existieran otros "Romualdo Ángel" dentro de los agentes de propaganda médica o cualquier otro dependiente remunerado a comisión.

Por tanto, la empresa no estuvo privada de conocer quién era el interpelante, y obró así de mala fe al amparo de ese error de transcripción incurrido por el Correo (arts. 62 y 63, LCT). Y si no obró de mala fe, debería convenirse que fue negligente en la defensa de sus intereses.

13. Retención de un despacho por un dependiente. Excusa inaceptable para no contestar una intimación

Hechos

Un empleado intima a su principal para que le otorgue tareas livianas en razón de haber sido dado de alta y le da un plazo de cinco días para que se pronuncie al respecto, poniendo a su disposición los certificados médicos pertinentes. En la oficina de personal dicho telegrama queda retenido, por cuya razón la intimación no es respondida oportunamente. El empleado se da por despedido.

Comunicaciones

- Habiendo sido dado de alta y autorizado a realizar tareas livianas, solicito se me dé dicho tipo de tareas dentro de cinco días bajo apercibimiento de considerar la negativa Injustificada y considerarme en situación de despido. **Trabajador.**
- Ante falta respuesta de mi telegrama n°... Interpreto hubo negativa Injustificada a darme tareas livianas y me considero despedido. **Trabajador.**
- Telegramas n°... y n°... retenidos por un empleado de oficina de personal. puesto a su disposición en el sector recepción. **Empresa.**
- Habiendo obtenido nuevo empleo rechazo el ofrecimiento de un puesto en tareas livianas y me atengo a mi telegrama n°... **Trabajador.**

Análisis

El principal intimado telegráficamente por un empleado no puede excusar su demora en responder en la retención del despacho telegráfico por otro de sus dependientes.

14. Procedimiento para la entrega de telegramas

a) Entrega en el domicilio consignado

La entrega de los telegramas de acuerdo con el reglamento de mensajeros se efectuará únicamente en el domicilio a que esté consignado y asegurándose de que el receptor sea el propio destinatario o miembros de la familia, empleados, inquilinos o huéspedes, etc.; si el que lo recibe se negara a firmar el recibo, lo llevará de nuevo a la oficina y lo observará como corresponda y si la negativa se refiriera a la hora y/o fecha, él lo hará, con rigurosa exactitud, practicando la observación pertinente; si se da el caso de que el destinatario sea analfabeto podrá aceptar que otra persona, indicada por aquel, firme a ruego el recibo, previa identificación de ambos, estándole prohibido al mensajero firmar el recibo por este.

b) Entrega en hoteles, buques o trenes

En el caso de los hoteles se entregará en la recepción previa confirmación de que el destinatario se hospeda allí; de no ser así, se informará si lo conocen, si es esperado o no, fecha de llegada, etc., llevando el telegrama de vuelta y realizando la pertinente atestación.

En el segundo caso, tratándose de una embarcación, se entregará al capitán, comisario o patrón, según sea, previa confirmación de que el destinatario se halla a bordo; los dirigidos a pasajeros de trenes o estaciones de ferrocarriles serán entregados, constatándose previamente la identidad del destinatario con los correspondientes comprobantes.

c) Domicilio cerrado

Cuando el mensajero encontrare el domicilio cerrado, después de llamar, en un breve intervalo, dejará la tarjeta-aviso en el buzón o la introducirá por cualquier abertura apropiada u ocasional que le ofreciere la puerta de calle, regresándolo a la oficina con la observación "cerrado y con aviso".

También se ha sostenido que no es hábil para causar la disolución del vínculo laboral el telegrama de despido cursado por el empleador y no entregado por encontrarse cerrado el domicilio del destinatario.

d) Destinatario fallecido

Para la hipótesis que, llegado al domicilio, se le informara que la persona a la cual se le remite hubiera fallecido, asentará tal aseveración no pudiéndolo dejar a ninguna otra persona.

e) Homónimos

Si residieran en el mismo domicilio dos o más personas de igual nombre y apellido, se limitará a solicitarles a todas ellas que concurran a la oficina donde lo llevará de vuelta y se determinará a quién corresponde, dejándoles a cada una de ellas la correspondiente tarjeta-aviso, observándolo: "*Homónimos. Dejáronse ... tarjetas-aviso*".

Por otra parte, la ley nacional de telecomunicaciones estatuye en su [artículo 53](#) que tanto remitente como destinatario tendrán derecho a obtener copias autenticadas de los telegramas impuestos, como asimismo a que se les exhiban los originales dentro de los plazos fijados para su archivo. En cuanto al tiempo que la correspondencia telegráfica queda archivada, el [artículo 54](#) (modificado por L. 24687) del cuerpo legal citado establece: "*Los telegramas expedidos se archivarán por 3 años salvo los colacionados, expedidos y recibidos, que se conservarán por 5 años*".

f) Zona peligrosa o zona de riesgo

i - Efectos de la falta de entrega

Se entiende que la respuesta del demandado no llegó a la esfera de conocimiento del actor porque las cartas documentos no fueron distribuidas en la villa por considerarse "zona de riesgo" (CNTrab., Sala VI, 10/4/2002, "Velázquez, Arnaldo R. c/Tecno Wash SRL").

ii - Falta de entrega por vivir el trabajador en zona considerada de riesgo

La calificación de "zona de riesgo" por el correo para justificar que la comunicación no se haya entregado al trabajador por vivir en una villa es insostenible en una democracia, ya que ese criterio puede conducir a que el domicilio del trabajador se constituya en un nuevo obstáculo para lograr empleo porque el empleador difícilmente celebraría un contrato de trabajo con quien viva en una zona "riesgosa" en la que las comunicaciones que remita no serían entregadas o no se pueda asegurar de que lo hayan sido. (Cf. CNTrab. - Sala VI - 10/4/2002, "Velázquez, Arnaldo R. c/Tecno Wash SRL").

iii - Constitución en mora. Falta de entrega. Medio empleado

Si el correo no ha entregado el telegrama mediante el cual se constituía en mora al trabajador porque su domicilio se halla en "zona de riesgo" (villa de emergencia), hacer caer la consecuencia de la falta de entrega en el destinatario del mensaje luce sin sentido, porque quien elige un medio de comunicación corre con los problemas que el mismo presenta (CNTrab. - Sala VI - 13/12/1999, "Moreno, Poblete M. c/Clean Master SA").