

## 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 del trabajador**

---

Las comunicaciones entre las partes del contrato de trabajo se rigen por el principio de la buena fe. Tanto se aplica a las manifestaciones expresas como a las tácitas, a la nueva información como a los emplazamientos.

El artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a las intimaciones que puede enviar el trabajador a su empleador, relacionadas con cumplimientos o incumplimientos de las obligaciones que surgen del vínculo que los relaciona.

En principio debe señalarse que el emplazamiento necesita estar referido al contrato de trabajo, en un sentido amplio, que se extiende desde el inicio hasta extinción. Puede afirmarse que está referido a la existencia de una relación de dependencia del remitente con el destinatario.

Estas intimaciones deben tener injerencia en la relación contractual, modificando o extinguiendo derechos derivados de la misma.

Por su importancia y consecuencia debe formularse la comunicación en forma fehaciente, lo que significa que se convierta en una intimación indubitable, para lo cual lo frecuente es la utilización del telegrama colacionado o de la carta documento que resulta gratuita para el remitente.

Los efectos del emplazamiento poseen un carácter recepticio, en el sentido que sus efectos comienzan a regir a partir del conocimiento que del mismo adquiere el destinatario.

Entre los requisitos que poseen las intimaciones cursadas por un dependiente trabajador pueden señalarse los siguientes:

- debe quedar claramente definido quien es el remitente de la intimación;
- tiene que estar dirigida al domicilio de la empresa donde el empleado se desempeña;
- necesita poseer un contenido claro y concreto, que no deje dudas sobre el reclamo o la denuncia que se formula.

Si la comunicación se malogra por un error de la empresa transmisora, el riesgo queda asumido por el remitente y no resulta imputable al destinatario.

Cuando la intimación fracasa por culpa del destinatario, queda él responsable de las consecuencias (devolución incorrecta de la carta documento por el verdadero destinatario, negativa infundada ha recibirla, etc.).

Carece de efectividad la interpelación que esté dirigida a una construcción que no posee número y no se encuentran señalados los que los preceden y suceden. Las cuestiones de este tipo son muy variadas y deberá resolverse cada caso de conformidad al principio de buena fe.

El artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo formula una importante aseveración: “Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador”. Esta severa consecuencia lleva a la norma a consignar que el silencio deberá prolongarse por un plazo razonable acorde al emplazamiento que se le formula, pero nunca será inferior a dos días hábiles. Por ejemplo, si la carta documento es recibida por

el empleador un día lunes el plazo de contestación vencerá con la finalización del miércoles siempre que se trate de días hábiles, pues los inhábiles no se computan.

El plazo mínimo exigido por la ley se convierte en un requisito ineludible para que se genere la presunción en el supuesto de silencio por parte del empleador.

---

**Fecha de Publicación: 05/07/2016**