

Redacción de telegramas y notificaciones laborales

Por Alberto Chartzman Birenbaum()*

1. La forma, la prueba y las notificaciones. Concepto. Su importancia en el derecho laboral

Estos tres conceptos están íntimamente relacionados, y por tal motivo es conveniente retomarlos para abordar mejor la problemática. En muchas ocasiones la validez de un acto jurídico laboral no sólo dependerá de la forma que se haya impuesto por ley sino de su debida comunicación a la otra parte, más allá de que después se pueda probar dicho acto de una manera u otra. *Forma* en sentido amplio es “la manera como se exterioriza la voluntad del sujeto respecto del objeto, en orden a la consecución del fin jurídico propuesto”^[1], por ello no se concibe acto sin forma. Lo que sucede es que cuando en doctrina se habla de contratos formales y no formales se quiere significar la diferencia entre aquellos para los cuales se exige una forma determinada y otros para los que no^[2], tal como dispone el art. 48 de la LCT (que consagra como principio la libertad de formas). A su vez, dentro de los formales se diferencian entre los que exigen las formas a efectos de su validez (*ad solemnitatem*) o prueba (*ad probationem*). En este sentido el art. 49 de la LCT también recoge esta diferenciación al disponer que “Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.”

Prueba “es el medio no necesariamente instrumental –confesión, testigos, etcétera– por el cual se demuestra la verdad del hecho de haberse efectuado dicho acto jurídico”^[3]. Entre otras diferencias entre forma y prueba podemos decir que la forma aparece desde la celebración del acto, en tanto que la prueba puede existir desde entonces o advenir posteriormente; también que la forma, incluso *ad solemnitatem*, no asegura que se la pueda probar pues puede ocurrir que el instrumento sea destruido^[4].

Las *notificaciones*, entendidas como la comunicación que debe realizar una parte a otra ya sea en forma escrita o verbal, tienen particular relevancia en el ámbito del derecho por ser una especie de actos jurídicos que como tales tienen la capacidad de crear, modificar o extinguir derechos y/u obligaciones.

De acuerdo a lo visto, estas notificaciones deberán revestir formas solemnes o no, de acuerdo a lo que prescriba la ley y el principio de buena fe. En este sentido podemos citar como ejemplo el caso de la comunicación del embarazo del art. 177 LCT, que aún cuando no se haya realizado por medio de una “comunicación fehaciente”, si no obstante se prueba que el empleador tenía conocimiento del mismo, de todas maneras regirá la presunción del lapso de despido por embarazo, en caso de que éste se produzca. No ocurrirá lo mismo en caso de que no se observen las formas para los supuestos de renuncia del trabajador que prevé el art. 240 de la LCT.

2. Medios de Comunicación más comunes

Los despachos telegráficos, considerados de carácter urgente, no son la única vía de comunicación que admite la legislación laboral argentina. También se suele utilizar la carta documento que contiene un aviso de retorno.

También tenemos para determinadas ocasiones las notificaciones laborales.

2.1. TELEGRAMAS LABORALES

El telegrama laboral es un despacho telegráfico (urgente) que se usa comúnmente en las comunicaciones entre trabajador y empleador a los efectos de crear, modificar o extinguir situaciones laborales.

Comúnmente es una de las formas requeridas para expresar la extinción del contrato de trabajo.

1. Debe ser colacionado por la fehaciencia que emerge de ello. Con copia autenticada y aviso de entrega.
2. Despacho en forma personal.
3. Gratuidad en los procedimientos para el trabajador: ley 23789, telegrama de hasta 30 palabras o más de 30 palabras.

Es una comunicación de carácter recepticio que se perfecciona cuando llega al ámbito de conocimiento del destinatario; en consecuencia, los plazos que eventualmente pudieran concederse comienzan a contarse a partir de la cero hora del día siguiente al de su recepción (Cfr. art. 24 Cód. Civ.). El remitente es responsable por la efectividad del medio empleado pero no por los errores de transcripción de texto imputables al Correo Argentino.

Considerando la importancia probatoria que pueden adquirir los telegramas, es conveniente remitirlos con las características enunciadas en los puntos b), c) y d).

A) Simple: No goza de ningún privilegio en su transmisión y entrega, y es conservado por el correo por el término de 3 años.

B) Colacionado: Tiene la ventaja de que es conservado por el correo por un plazo de 5 años y asegura mayor exactitud en su transmisión ya que la misma se repite de oficio de aparato a aparato.

C) Con copia certificada: Le permite al remitente contar con una copia certificada por el correo del texto enviado.

D) Con aviso de entrega: Por medio de este servicio especial, el correo informa al remitente el día y la hora en que el telegrama es recibido por el destinatario.

2.2. CARTA

Reviste la misma característica de comunicación fehaciente que posee el telegrama, se confecciona por triplicado quedando una copia certificada en poder del remitente el que a su vez recibe un aviso de entrega donde constan fecha, hora y receptor de la pieza.

Considerando que el costo de la carta documento posee un valor fijo, permite efectuar comunicaciones más extensas y detalladas.

Por Ley 23789 se establece en todo el territorio de la República un servicio de telegrama y carta documento para los trabajadores dependientes, los jubilados y los pensionados, el que será absolutamente gratuito.

Es el medio de comunicación más directo, seguro y fehaciente, siendo aconsejable su utilización toda vez que las circunstancias lo permitan. La renuncia del trabajador es la única comunicación que debe formalizarse mediante despacho telegráfico o carta documento como requisito ineludible para su validez.

Es oportuno resaltar que tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen a la carta documento, con aviso de retorno y el telegrama colacionado, con aviso de recepción como instrumentos públicos (art. 979, inc. 2, del C.C.) en virtud a la normativa que regula la forma de emisión, y las características que deben reunir el telegrama colacionado (ley 24.487) y la carta documento, así como las formas en que se admite el instrumento por el agente postal, los procedimientos para su certificación y el sellado de copia correspondiente.

La sujeción al cumplimiento de tal regulación determina el carácter de público de los instrumentos mencionados.

"El telegrama colacionado con aviso de recepción y la carta documento con aviso de retorno, constituyen instrumentos públicos que no sólo prueban su contenido, sino también que el destinatario la ha recibido y su ataque requiere la redargución de falsedad...". "En el mismo sentido se ha dicho que la carga probatoria de la falta de autenticidad de una carta documento le corresponde a quien niega su recepción. (CNCiv., Sala D, 28/2/94, "Cupolo de Vanoti c. Benítez s/Desalojo)...". "Vale decir entonces, que el mero desconocimiento de las cartas documento..., no es óbice para admitir su autenticidad, dado que, como se advierte, ellas cuentan con todos los recaudos legales (firma y sello del empleado y sello fechador de la oficina)...".

El único instrumento que hace plena fe, siendo oponible *erga omnes* es el instrumento público, tal como prescribe el artículo 994 C.C.

3. Contingencias de las notificaciones

Si bien durante la vigencia del contrato de trabajo son excepcionales las cuestiones que requieren notificaciones por escrito, las mismas cobran una relevancia especial al momento de su finalización. Las situaciones en las que una comunicación no llega a su destino, como "domicilio cerrado", "zona riesgosa", "destinatario desconocido" entre otras, plantean el problema de determinar quién carga con las consecuencias de la falta de notificación. Asimismo existen otras contingencias en el ámbito laboral como aquellas en las cuales debe cumplirse una notificación de

acuerdo a determinadas formas y ésta no se observa, tal como vimos en el ejemplo citado más arriba. En el primer caso las dos teorías que mayor aplicación tienen en el ámbito del derecho laboral son: a) *teoría de la recepción*: la comunicación se perfecciona cuando es recibida por el receptor o ha logrado ingresar a su esfera de conocimiento. Esto último significa que tuvo la posibilidad de ello sin importar si efectivamente se anotició de la comunicación (por ejemplo cuando no concurre al correo a pesar de haber encontrado un aviso, o se niega a recibir una comunicación) b) *teoría del riesgo por el medio empleado*: significa que cuando se requiere que una comunicación llegue a destino y pueda probarse, se deberá utilizar el medio que aporte mayores garantías, sin poder transportarse al receptor la responsabilidad por la falta de recepción. En los segundos cobra enorme relevancia, además de lo dispuesto por ley, la observancia del principio de buena fe. A continuación expondré una lista de posibles situaciones y las decisiones de la jurisprudencia al respecto dadas por la cátedra:

Actualización domicilio trabajador: Las más de las veces los inconvenientes se suscitan con el domicilio del trabajador, ya que no siempre se cumple con la obligación de mantenerlo actualizado. En este caso la jurisprudencia ha sostenido que "resultarán válidas las notificaciones que el empleador le hubiera cursado al último denunciado" (*"Barrios, María A. v. San Sebastián S.A.", del 4/9/1985, C. Nac. Trab., sala 2*).

"Si el trabajador no ha mantenido actualizado su domicilio, carga con la consecuencia de su propia y personal omisión (incumplimiento legal), y, por ende, la notificación que le cursa su empleadora en el domicilio que tiene registrado, debe considerarse perfeccionada". (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII - 19/09/1989 - Ibarra Bobadilla, Graciela c. Pujol, María T. - DT 1990-A, 69 - DJ 1990-2, 157 - AR/JUR/267/1989*)

"En materia de comunicaciones quien elige un medio para cursar una comunicación referida a la relación laboral carga con los riesgos que ello implica, pero no es menos cierto que la causa que impida la efectividad del medio elegido no sea imputable al destinatario, razón por la cual el trabajador debe mantener actualizado su domicilio, es decir poner en conocimiento del principal el asiento de su residencia, asumiendo las consecuencias en caso de no haber procedido de tal manera, puesto que no se le puede exigir al empleador que practique diligencias investigatorias para conocer su paradero actual". (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII - 12/10/2007 - Khatchikian, Christian Ernesto c. Prudential Seguros S.A. - DJ 03/04/2008, 887 - DJ 2008-I, 887 - DT 2009 (enero), 73 - AR/JUR/7877/2007*)

Domicilio Cerrado - Inactividad - Negligencia del destinatario: "aviso de visita": se ha entendido que la notificación produce íntegramente sus efectos. Se trata de supuestos en que por ejemplo nadie contesta en el domicilio y se deja al destinatario el "aviso de visita", debiendo este último proceder a retirar la notificación de la oficina de correos. Se ha entendido que la notificación ha entrado en conocimiento de su destinatario.

"Cuando la notificación se frustra por causas imputables a quien eligió el medio telegráfico, será éste quien debe cargar con las consecuencias emergentes, pero cuando la intimación fue dirigida al correcto domicilio del trabajador y no llega a destino, por circunstancias imputables a su inactividad, no parece razonable hacer responsable al principal." (*"Barrios, María A. v. San Sebastián S.A.", del 4/9/1985, C. Nac. Trab., sala 2*)

"Si se ha probado la distribución del telegrama y el aviso respectivo por encontrarse el domicilio cerrado, la notificación debe considerarse perfeccionada." (*C. Nac. Trab., sala 1, 2/4/2003 - Aguilera Lino, Mercedes v. Lactona S.A.*)

"Si bien es cierto que quien utiliza un medio de notificación del despido resulta responsable del riesgo propio de dicho medio, si el telegrama de denuncia laboral impuesto por el trabajador no llegó a cumplir su cometido por encontrarse cerrado el domicilio empresario, el fracaso de la comunicación sólo es imputable a la empresa, en la medida en que el domicilio al cual se envió el despacho resulta el correcto." (*"GARCÍA, RAQUEL NOEMÍ c/WEIDGANS, JORGE"* - CNTRAB. - SALA III - 16/8/1995)

"Atento lo establecido en el decreto 150/96, una misiva rescisoria del vínculo laboral deber tenerse por recibida cuando se dejan dos avisos de visita al destinatario, y éste no concurre a la oficina postal a retirarla dentro del plazo de 48 horas desde que fue dejado el aviso". (Del voto del Dr. López Mesa). (*Cámara de Apelaciones de Trelew, sala A - 28/09/2009 - S., E. M. c. F., R. H. - La Ley Online; AR/JUR/33562/2009*)

"Si se da aviso al libramiento del telegrama de ruptura y se trata de destino sin reparto domiciliario de correo, pesa en cabeza del dependiente la obligación de concurrir oportunamente a tomar conocimiento del mismo con toda la diligencia del caso, sin que la demora pueda beneficiarlo cuando no acredita impedimento que obstaculizara un anoticiamiento anterior." (*CNAT, Sala VIII, 22/11/91, "Ortiz, Alcibíades c. Librería Hachette SA"*)

"Destinatario desconocido" o "se mudó": se entiende que la notificación es válida siempre que haya sido cursada correctamente al domicilio real del trabajador, denunciado oportunamente – aunque erróneamente– y no anoticiado su cambio.

"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." (*"Felyla, Estanislao R. v. Frigorífico y Matadero Argentino S.A.", del 24/7/1980, C. Nac. Trab., sala 4*)

"Si bien es cierto que, en principio, quién elige un medio de notificación corre con el riesgo de que el mismo no llegue a destino, ha de considerarse recibido el telegrama remitido al domicilio real del trabajador no entregado, a causa de informarse allí que el destinatario era desconocido." (*"Soria, María E. v. Manar S.A.", del 17/31/1986, C. Nac. Trab., sala 5*)

"Rehusado a recibir": se entiende cumplida la notificación.

"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 rehusado esa recepción, debe tenerse por cumplida la notificación." (*"Battilana Bollini, R. v. Clarín Arte Gráfico Editorial Argentina S.A.", del 31/10/1979, C. Nac. Trab., sala 2*)

Por su parte, los telegramas dirigidos al domicilio del empleador y devueltos con menciones erróneas o por rehusarse su recepción no impiden la validez de las notificaciones e intimaciones que se efectúen, y quien con su conducta ha frustrado la consolidación y certeza de ellas debe cargar con la responsabilidad emergente (*"Draz, Alejandro H. y otro V. Calvente, Néstor y otro", del*

26/6/1995, Trib. Trab. Lomas de Zamora, N° 3).

"Si el actor ha establecido su domicilio en el sitio al que le fue encaminado el telegrama - notificando el preaviso, en el caso- ha fijado un lugar al que se le dirigirán las comunicaciones que se pretende poner en conocimiento, por lo que debe disponer lo necesario para que quienes con él conviven no rechacen documentación alguna que la tiene como destinatario." (*Battilana Bollini, R. v. Clarín Arte Gráfico Editorial Argentina S.A.*, del 31/10/1979, C. Nac. Trab., sala 2)

"Si el trabajador se rehúsa a recibir la primera contestación que le envía el demandado mientras la segunda no fue retirada y la tercera es devuelta por domicilio desconocido, debe concluirse que el empleador ha contestado las intimaciones que aquél no quiso recibir, por lo cual no existió silencio por parte de éste último y por imperio de lo dispuesto en el art. 63 de la ley de contrato de trabajo (DT, 1974-805, t. o. 1976-238) el actor debió haber aceptado las respuestas sin obstaculizar su recepción ya que en estos momentos sociales no cabe exigir más al empleador que contesta en varias ocasiones" (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI - 10/04/2002 - Velázquez, Arnaldo R. c. Tecno Wash S. R. L. - DT 2002-A, 1231 - AR/JUR/1444/2002*)

"Cerrado con aviso" - "Cerrado sin aviso":

"Se considera que se ha cumplido el fin que persigue la pieza postal, pues la falta de entrega es imputable sólo al destinatario que ha impedido la efectividad del medio empleado" (*Giménez, Oscar V. Editorial Atlántida S.A.*, del 25/2/1999, C. Nac. Trab., sala 10).

"En principio, la falta de recepción del mensaje impide la extinción de la relación. Sin embargo, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de la recepción, determinan que deba admitirse la validez de la notificación cuando ésta entra en la esfera de conocimiento del denunciado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia. Es decir que el carácter recepticio de la denuncia del contrato de trabajo no exige que necesariamente el destinatario tenga conocimiento efectivo de la comunicación. (...) Por ello, es válida y eficaz la comunicación dirigida a un domicilio que fue devuelta por el correo con la atestación "cerrado con aviso" (*Lannutti, Mónica y otros V. Furba S.R.L. y otros*, del 24/10/1997, C. Nac. Trab., sala 5).

"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 (telegrama) y la noticia no llegó a cumplir su cometido por domicilio cerrado. En tal caso, el fracaso de la comunicación sólo es imputable al destinatario en tanto el domicilio al cual se envió el despacho era el correcto" (*García, Raquel V. Weidgans, Jorge*, del 16/8/1995, C. Nac. Trab., sala 3).

"Zona de riesgo": rige el principio "responsabilidad del 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" (*Moreno, Poblete M. v. Clean Master S.A.*, del 13/12/1999, C. Nac. Trab., sala 6ª).

“Si la empresa de correos elegida por la demandada no entregó los telegramas por considerar que se trataba de una “zona peligrosa”, la empleadora debería haber recurrido a otra prestadora o, en todo caso, a otro medio de comunicación. Rige entonces la regla general, según la cual quien elige un medio de comunicación carga con la responsabilidad en caso de falta de notificación” (*Sala IV, S.D. 94.896 del 22/09/2010 Expte. N° 699/2008 “Molina Ricardo Daniel c/CLIBA Ingeniería Ambiental SA s/despido”*). [Gui.-Ferreirós]

“Error del correo en la entrega”: rige el principio “responsabilidad del medio empleado”

Si el correo, por error, entregó el telegrama a una unidad postal diferente de la que correspondía por zona al domicilio del actor, éste 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 pudieren haberse derivado de tal situación (*“Jara, Augusto c. Farmográfica SA”, del 17/7/1998, C. Nac. Trab., sala 5*).

"Quien elige un medio para comunicar su voluntad asume la responsabilidad por los resultados de su elección. Así, si el Correo no entregó la comunicación, aunque dirigida al domicilio correcto, la responsabilidad por la no recepción del destinatario subsiste en la empleadora, sin perjuicio de las eventuales acciones que pudiese ejercer en su momento contra el Correo, por los perjuicios que la no entrega le hubiera ocasionado". (*CNAT, Sala IV, 20/06/96, “Sánchez Mirtha c. Instituto Salesiano Colegio Santa Catalina s/Despido”*).

Notificación Notarial: “Corresponde tener por notificado el despido comunicado mediante acta notarial si cumple con los recaudos formales previstos en el art. 243 de la ley de Contrato de Trabajo 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” (*Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Posadas, sala II - 08/08/2008 - Dussling, Alfredo c. Medvedeff, Luis Alfredo y otros - , La Ley Online; - AR/JUR/9216/2008*)

“El despido dispuesto por el empleador debe considerarse incausado, pues, del texto del acta notarial mediante la cual se intentó notificar al trabajador el distracto, no surge que el escribano le hubiera entregado a aquél un documento escrito en el que constaran las motivaciones de la decisión resolutoria, incumpliendo con la exigencia contenida en el art. 243 LCT” (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II - 12/04/2010 - L. P., E. G. c. Pramer S.C.A. - DJ 28/07/2010, 2041 - DT 2010 (septiembre), 2368, con nota de Claudio Aquino; - AR/JUR/20254/2010*)

“Si a causa de que la carta documento remitida no llegó a destino la empleadora solicitó la colaboración de un escribano para comunicar mediante acta notarial el contenido de la comunicación del despido, con entrega de copia al trabajador, la actitud de éste al haberse negado a firmar el instrumento escrito y recibir las copias que pretendían entregarle, resulta reñida con el deber de buena fe y constituye un ejercicio abusivo de las normas laborales que no puede encontrar tutela judicial”. (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V - 28/07/1988 - Zelarayan, Jesús E. y otro c. Obra Social del Personal Auxiliar de Casas Particulares - AR/JUR/1104/1988*)

El principio de buena fe: “...el empleador debe expedirse dentro del transcurso de aquel plazo, [del art. 57 de la LCT] es decir, debe emitir durante él su contestación (...) no reviste condición de esencial, que la contestación de la empleadora llegue a conocimiento del destinatario antes del

vencimiento del plazo (...) Si la actora otorgó un plazo de 48 hs., va de suyo que si la empleadora responde al expirar el mismo, mínimamente su respuesta demorará 24 hs. para ser recepcionada por su parte (...) el haberse considerado despedida dentro de las 24 hs. de expirado el plazo, (...) motiva que no pueda menos que reputarse su conducta, tal como fuera calificada por la sentenciante, de apresurada, ya que quien intima debe asegurarse de cuándo fue notificado el empleador, para comenzar a computar el plazo y su razonabilidad en la respuesta, ya que el obrar de buena fe es aplicable para ambas partes en el contrato de trabajo (art. 63 de la LCT) ("GUTIERREZ, RAUL ALBERTO C/ SANATORIO PLAZA HUINCUL S.A. S/ COBRO DE HABERES", Acuerdo de la Cámara en Todos los Fueros de la II Circunscripción Judicial de la Pcia. de Neuquén, 29/08/2006)

"Resulta violatoria del principio de buena fe que deben observar las partes al extinguir el contrato (art. 63 L.C.T.) 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". (CNAT, Sala II, 19/10/89, "González, Juan Carlos c. Miguel Angel Soprano SA s/Despido").

Delegados sindicales: "Visto que el actor omitió comunicar a la empresa codemandada haber sido electo delegado gremial, la tutela sindical no puede surtir efectos frente a aquélla, ello por aplicación del artículo 49, inciso b, de la ley 23.551 (Adla, XLVIII-B, 140). (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV - 27/11/2007 - Gómez, Atilio Fabián c. Edesur S.A. y otro - LA LEY 14/02/2008, 14/02/2008, 7 - LA LEY 2008-A, 547 - AR/JUR/8021/2007)

Domicilio de personas jurídicas: "Es inválida la notificación y todo lo actuado con posterioridad cuando ésta se efectúa a una persona jurídica en un domicilio distinto del inscripto en la Inspección General de Justicia, pues es en el domicilio legal donde ha de cursarse. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI - 30/04/2001 - V., M. E. c. Cóndor Seguridad e Investigaciones Privadas S.R.L. - LA LEY 2001-E, 104 - DJ 2001-2, 1282 - AR/JUR/3191/2001)

"Corresponde revocar la decisión mediante la cual se dispuso tener por no presentada la demanda, si surge acabadamente demostrado que la parte interesada instó adecuadamente el procedimiento tendiente a individualizar el concreto domicilio de la codemandada, cristalizando ello mediante el diligenciamiento a la Dirección Provincial de Personas Jurídicas, así como que los frustrados intentos a fin de obtener la notificación obedecieron a la exclusiva responsabilidad de la sociedad, toda vez que las notificaciones fueron dirigidas al domicilio por ella denunciado. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala X - 18/06/2009 - Cullari, María José y otros c. Kirovsky, Norberto Claudio y otros - La Ley Online)

"Vale decir entonces, que el mero desconocimiento de las cartas documento..., no es óbice para admitir su autenticidad, dado que, como se advierte, ellas cuentan con todos los recaudos legales (firma y sello del empleado y sello fechador de la oficina)...".

(*) Abogado. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. Diplomatura en Negociación y Resolución de Conflictos. Posgrado en Derecho a la Salud. Consultor de Empresas. Docente universitario en carreras de grado y posgrado. Integrante del Consejo de Dirección y Coordinación Académica de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales,

Universidad Nacional Tres de Febrero. Mentor de carrera Recursos Humanos, Universidad Siglo XXI. Miembro consultor invitado en el debate de Ley de Violencia Laboral, Senado de la Nación. Autor de numerosos artículos publicados en revistas de la especialidad.

[1]LLAMBÍAS, Jorge J., *Tratado de Derecho Civil. Parte general*. T. II, 21ª ed., Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2007, p 339.

[2]Cfr. YASÍN, Omar, N., "Forma y prueba en el contrato de trabajo" en *Tratado de Derecho del Trabajo*. T. II., ACKERMAN, Mario, (dir.) y TOSCA, Diego (coord.), Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2008, p 290.

[3]LLAMBÍAS, Jorge J., *Tratado... cit.*, p. 343.

[4]Cfr. YASÍN, Omar, N., "Forma y prueba... *cit.*", p. 295, quien toma las diferencias de SALVAT, Raymundo M., *Tratado de Derecho Civil Argentino. Parte General*, Jesús Menéndez, Buenos Aires, 1931, p. 755 y BREBBIA, Roberto H., *Hechos y Actos Jurídicos*, Astrea, Buenos Aires, 1979, p.235.

Citar: eDial DC1F9C

Publicado el: 20/08/2015

copyright © 1997 - 2015 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina