

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018
47
ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 8 de julio de 2018

Nº 4341

Edición de los Domingos



Práctica laboral

¿Se puede retractar un despido?

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

El artículo 234 de la Ley de Contrato de Trabajo se refiere a la posibilidad de retractación del despido.

Según dicha norma *"...El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes..."*.

En estos términos, *"...El despido, una vez notificado, impide que los efectos extintivos de la relación contractual se suspendan o escindan con el ofrecimiento de reincorporación por parte del empleador, en tanto ella no fuese aceptada por el trabajador o exista mutuo acuerdo..."*. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 4ª, 27/05/1985, "Gómez, Julia Alicia c. Establecimientos Textiles San Andrés S.A.C.I.F.").

No obstante, la jurisprudencia ha considerado que *"...Si el dependiente continúa trabajando luego de la emisión del telegrama de despido, se produce la tácita retractación de la ruptura convalidada por la prestación del trabajador y, en consecuencia, renacen las obligaciones laborales de ambas partes..."*. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 1º, 31/12/1997, "Martínez Picos, Ulises c. DMS Sistemas S.R.L."; en igual sentido: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 2º, 15/9/1990, "Carrizo, Juan c. CNAS").

En cambio, otras situaciones se han considerado como invalidantes de la retractación.

Así, se ha dicho que “...Es admisible la retractación del despido por mutuo acuerdo, pero no tiene ese carácter el pacto que no tiene como finalidad restablecer la vinculación laboral, sino dar al trabajador la oportunidad de renunciar, de ese modo, al derecho de discutir la justa causa del despido...”. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 9º, 24/2/2004, “Piñeiro, Néstor E. y otros. c. Televisión Federal S.A.”).

En otro caso, se invalidó la retractación del un despido a través del envío posterior por parte del trabajador de un telegrama de renuncia. En tal sentido “...El hecho que los trabajadores, luego de despedidos hayan enviado sendos telegramas de renuncia no puede considerarse como manifestación tácita de la voluntad de las partes de retractar el despido, por cuanto se formaliza un acto jurídico distinto que no tiene como finalidad restablecer la vinculación laboral sino aniquilarla...”. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 8ª, 20/05/1982, “Córdoba, Luis Alberto y otro c. Cía Standard Electric Argentina S.A.I.C.”).



Consultorio Jurídico

Si un trabajador considera que su empleador incurre en incumplimientos a obligaciones laborales ¿debe aquél intimar a éste para que modifique su conducta, antes de considerar extinguida la relación laboral?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Previamente, recordamos que en nuestro sistema legal laboral el trabajador está facultado para extinguir la relación de trabajo invocando como justa causa la existencia de una injuria; es decir, en caso que el empleador incurriera en una inobservancia grave de obligaciones a su cargo, que tornara imposible la prosecución del vínculo.

La extinción del contrato en tales términos, según lo dispuesto por el artículo 246 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, se denomina “despido indirecto”.

Ahora bien, la jurisprudencia ha considerado exigible que el dependiente, con carácter previo a disolver la vinculación laboral fundado en justa causa, intime al empleador a cesar con su accionar y/o a subsanar sus incumplimientos u omisiones. Ello por aplicación del principio de buena fe que debe regir el comportamiento de las partes vinculadas por un contrato de trabajo.

En un caso resuelto por la Cámara de Apelaciones de la Segunda Circunscripción Judicial de General Pico –Provincia de La Pampa-, un trabajador se consideró despedido por presunta incorrecta registración de su contrato de trabajo. El tribunal consideró injustificado el despido dispuesto por el trabajador, pues éste no intimó previamente a su empleador a regularizar la situación. Fallo: “MIRANDA, Eduardo Nicolás c/VIDALES, Fabián y otro s/DESPIDO”, del 14/06/2012.

En otro antecedente judicial, una trabajadora que desempeñaba tareas de limpieza en un

edificio reclamó derechamente indemnización por despido, sin haber cursado intimación previa a su empleadora. La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que tal comportamiento supone, por parte de la reclamante, un incumplimiento del deber de buena fe que debe regir las relaciones de trabajo. Por lo tanto, el Tribunal no hizo lugar a las reparaciones pretendidas. Fallo: "ACOSTA, Ángela Rosario C/CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO BUCARELLI 2146 S/DESPIDO", 25/02/2011.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**