

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



Buenos Aires, miércoles 30 de mayo de 2018
N° 4302



Si el texto de comunicación del despido por justa causa es ambiguo, vago o amplio, se considera inválido.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El artículo 243 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, consagra la inalterabilidad del motivo invocado para legitimar el despido con justa causa derivado de un incumplimiento del trabajador. Ello permite juzgar dicha legitimidad con arreglo a la situación existente al tiempo de la desvinculación y predetermina la materia sobre la cual versará la actividad probatoria, en caso de disputa judicial.

En tales circunstancias, la norma legal mencionada establece un régimen absolutamente formal, en resguardo de la buena fe y el derecho de defensa, por lo cual se han considerado inoficiosas las comunicaciones ambiguas, vagas y amplias, que no permitan conocer con certeza la motivación de quien ejerce la voluntad extintiva.

Así se decidió en un fallo dictado por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 7 de mayo de 2015.

En tal sentido, se consideró inválida la comunicación del despido efectuada por la empleadora, pues los términos vertidos en la misiva respectiva contenían términos genéricos en torno a los incumplimientos imputados, resultando insuficientes para cumplir con las expresas exigencias del artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto demanda la "...expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato".

Los términos empleados en la notificación del despido fueron "mal desempeño, ejercicio y diligencia en la función laboral y reiterados comportamiento rotundamente contradictorios al deber de fidelidad y lealtad que debe guardar conforme sus condiciones laborales". Esa redacción evidenció la generalidad de la causa invocada, pues en esas actitudes se incluyeron un sinnúmero de incumplimientos que no fueron especificados y que, en virtud del principio de la invariabilidad de la causa, debieron ser circunstanciados.

En definitiva: los jueces consideraron que no se concretó en qué consistieron el mal desempeño y los reiterados comportamientos contrarios al deber de fidelidad y lealtad, de modo que no quedaran dudas acerca de los hechos injuriantes imputados al trabajador.

En dicho marco, la medida fue considerada injustificada y, por ende, la empresa fue condenada al pago de las indemnizaciones por despido incausado (conforme artículo 245 y concordantes de la Ley de Contrato d Trabajo).

Fallo: "Juricich, Cesar Eduardo c/ Domicela S.A. s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 07/05/2015.



En los casos de pluriempleo, ¿quién es el responsable de la contratación del seguro colectivo de vida obligatorio (SCVO)?

Los trabajadores en situación de pluriempleo, es decir, en relación de dependencia con más de un empleador, solo tendrán derecho a la prestación del seguro colectivo de vida una sola vez.

La contratación del seguro quedará a cargo del empleador en el cual el trabajador cumpla la mayor jornada mensual laboral y, en caso de igualdad, quedará a opción del trabajador.

Fuente: Decreto N° 1567/1974

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**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)