

¿Cómo actuar ante un despido verbal?

Cuando un cliente nos manifiesta que lo han despedido verbalmente lo primero que hay que tener en cuenta es que esta clase de despido es de muy difícil comprobación judicial, en razón de que se lo suele realizar en forma privada, es decir sin la presencia de testigos, e incluso de haber existido testigos nada nos asegura de que éstos quieran declarar a favor de nuestro cliente.-

Frente a ello lo que se debe hacer es configurar el despido indirecto por escrito, siendo nuestro primer telegrama una intimación al empleador para que aclare la situación laboral del cliente. ¿Cuál sería el motivo por el que requiero se aclare su situación laboral? Por una cuestión de estrategia procesal no es conveniente alegar como motivo la existencia de un despido verbal sino simplemente nos limitaremos a decir que le han negado tareas al trabajador.

Ej.: *“Atento a que el día 16 de julio de 2022 me han negado tareas solicito que en el plazo de 48hs. aclare mi situación laboral, bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su culpa”*

En este telegrama también sería oportuno reclamar al empleador si es que la relación laboral no se encontrara registrada o estuviera deficientemente registrada. Dicha intimación es sumamente importante hacerla mientras la relación se mantiene vigente para poder reclamar por la ley 24.013 que incrementa las indemnizaciones en caso de existir un posterior despido aun cuando éste sea indirecto. Adviértase que si lo primero que hago es expresar la existencia de un despido verbal, esta ley 24.013 sería improcedente; pues el vínculo estaría extinguido, no cumpliéndose con el requisito exigido por la normativa.-

Así, de encontrar una falta o incorrecta registración debemos agregar a nuestro TCL según sea el caso: la fecha real de registración, jornada, categoría y remuneración; intimando al empleador para que en el término de 48hs. proceda a registrar correctamente el vínculo bajo apercibimiento de lo dispuesto en el art. 8 o 9 y/o 10 (según fuera el caso) y art. 15 de la Ley 24.013.-

IMPORTANTE: Para que se torne operativa la multa de esta ley 24.013, dentro de las 24hs. en que se envío este primer TCL debemos mandar el mismo texto a la AFIP.-

Ej.: *“De conformidad con lo requerido por el art. 11 de la Ley 24.013 informo a Ud. que en el día de la fecha he procedido a intimar a mi empleador Sr. ----- con domicilio en....., para que registre correctamente mi relación laboral en los siguientes términos:... (copiar texto del TCL donde se intima por la correcta registración) En consecuencia, se deberá tener por cumplimentado con lo normado por el Art. 11, inc. b), de la ley 24.013”*

Para evitar olvidos es conveniente despachar los TCL juntos.-

Una vez recepcionado el TCL remitido al empleador, éste procederá a: 1- negar el vínculo si es que la relación no se encontraba registrada, 2- negar la no dación de tareas y la incorrecta registración. 3- no contestar. 4- reconocer todo y registrar el vínculo correctamente. 5- Alegar la existencia de un despido verbal previo.-

Los supuestos que con mayor frecuencia se nos presentaran son el 1, 2 y 3; ante tales respuestas por parte del empleador el trabajador queda habilitado para darse por despedido indirectamente con justa causa.

Ej. de contestación casos 1 y 2: *“Por el presente rechazo su Carta Documento remitida el día NIEGO todos y cada uno de los hechos manifestados en dicha misiva. Niego..... (negar categóricamente cada uno de los hechos que invoca el empleador en su misiva) En consecuencia, habiéndose omitido aclarar mi situación laboral y negado a registrar correctamente el vínculo laboral que nos une, me considero gravemente injuriado y despedido sin justa causa por su exclusiva y única culpa...”*

Ej. de contestación caso 3: *“Ante su silencio a mi TCL N° de fecha, me considero gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad...”*

La hipótesis del punto 4 suele no darse en la práctica, pero de estar frente a ella la situación del trabajador mejora al ser correctamente registrado y, queda protegido por el plazo de dos años, ya que en caso de que el empleador lo desvincule en ese periodo deberá abonarle además de las indemnizaciones derivadas del despido el agravante del art. 15 de la ley 24.013.-

Por su parte, si el empleador invoca la existencia de un despido verbal previo es él quien carga con la obligación de probarlo, pudiendo el trabajador negarlo y seguir el procedimiento explicado para los casos 1, 2 y 3, o bien, reconocer lo manifestado por aquel y reclamar el pago de las indemnizaciones por despido, no pudiendo –en este supuesto- hacerse acreedor de las indemnizaciones de la ley 24.013 (por eso suele elegirse la primer opción)

Por último, se debe tener presente que en el segundo telegrama en el que configuramos el despido indirecto con justa causa debemos reclamar el pago de todas las indemnizaciones derivadas del despido: indemnización por antigüedad, SAC proporcional, preaviso, incidencia del SAC s/ preaviso, integración del mes de despido, incidencia del SAC s/ integración del mes de despido, vacaciones proporcionales, incidencia del SAC s/ vacaciones proporcionales, diferencias de haberes, horas extras, art. 8 o 9 y/o 10 y 15 de la ley 24.013, art. 2 de la ley 25.323.-

De esta manera queda configurado el despido indirecto ante la existencia de un despido verbal. Si bien es un camino un poco más largo que el simple hecho de mandar un telegrama manifestando un despido verbal, éste nos permite caminar sobre seguro en el hipotético caso de que se judicialice el conflicto y, además nos habilita a reclamar otros rubros no menos importantes como lo son los de la ley 24.013.-

