

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



1971 - 2020  
49  
ANIVERSARIO

Buenos Aires, miércoles 11 de marzo de 2020

Nº 4953



## Domicilio al cual dirigir notificaciones laborales.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Sobre el domicilio donde el empleador debe dirigir las notificaciones laborales, la jurisprudencia consideró que:

*"...El empleador tiene la obligación de tener registrados los domicilios de sus dependientes pues, el principio general en el tema de las comunicaciones que se cursan las partes durante la vigencia del contrato, es que las notificaciones al trabajador deben ser cursadas al domicilio real denunciado a la empresa al momento de formalizarse el vínculo...". Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (autos "Taggiasco, Maria Emilia c. Servicios de Limpieza y Mantenimiento S.A." 29/02/2008.*

En otro antecedente, la Cámara sostuvo que:

*"...Las comunicaciones fehacientes que se dirigen las partes en un contrato de trabajo **deben ser remitidas por el empleador al domicilio real registrado por el trabajador en la empresa**, para así considerar válidamente que el empresario ha cumplido las obligaciones que le son exigibles (... art. 63, ley de Contrato de Trabajo)...". Fallo: "Serafín, Daniel c/Marozzi, Claudio", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 04/12/2002).*

La jurisprudencia ha interpretado que el trabajador se encuentra obligado a informar al empleador su cambio de domicilio, ello como consecuencia de su obligación de obrar con buena fe.

El principio de la buena fe se encuentra establecido por el artículo 63 de la ley 20744 de Contrato de Trabajo, el cual dispone textualmente: “...*Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo...*”.

Como lo ha sostenido la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (autos "Taggiasco, Maria Emilia c. Servicios de Limpieza y Mantenimiento S.A." 29/02/2008) es un deber del trabajador hacer conocer al empleador toda alteración de su domicilio real:

"...Un principio elemental de buena fe (arts. 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo) impone el deber a cargo del dependiente de hacer conocer toda alteración de su domicilio real, aunque sea accidental, asumiendo las consecuencias de no haber procedido de tal manera...".

**En consecuencia:** todo empleado que cambie su domicilio debe notificarlo al empleador, suscribiendo la pertinente declaración jurada, o bien, mediante telegrama.



**AR FLASH 10/03/2020**

**Se publicó en el Boletín Oficial la Resolución Nro. 178/2020 del Ministerio de Trabajo, que estableció licencia excepcional para empleados del sector público y privado, a fines de cumplir con las prevenciones sanitarias con motivo del coronavirus.**

Con fecha 10 de marzo de 2020 fue publicada en el Boletín Oficial la Resolución Nro. 178/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Recordamos que, por medio de dicha Resolución, se resolvió **otorgar licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadoras del sector público o privado en relación de dependencia que, habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanezcan en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación.**

**Dicha licencia no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales, como así tampoco de los adicionales que por ley o convenio correspondiere percibir a los trabajadores.**

**Esta licencia excepcional no se computará a los fines de considerar toda otra prevista normativamente o por convenio y que pudiere corresponder al uso y goce del trabajador.**

Queda autorizada la Secretaría de Trabajo a dictar las normas reglamentarias y complementarias pertinentes.

### **SU TEXTO:**

## **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

### **Resolución 178/2020**

### **RESOL-2020-178-APN-MT**

Ciudad de Buenos Aires, 06/03/2020

VISTO las recomendaciones con origen en el Ministerio de Salud de la Nación, y

### **CONSIDERANDO**

Que el nuevo coronavirus (COVID-19), como es de público conocimiento, se propaga aceleradamente a nivel mundial.

Que las áreas competentes trabajan incansablemente para proteger la salud de la población,

Que atento que el virus que causa el COVID – 19 se está propagando de persona a persona, resulta de vital importancia la pronta aislación de ellas a efectos que no representen un riesgo de infección para otras.

Que en tal sentido es necesario atender desde el ámbito laboral las contingencias que esta urgente necesidad de aislamiento de personas en riesgo eventual de padecer la enfermedad, genera.

Que por tal motivo, corresponde brindar a los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público cuanto del sector privado en relación de dependencia, las garantías que derivadas de su relación de trabajo pudieran verse afectadas por esta contingencia, de manera tal que la misma no altere los derechos que le son normativamente reconocidos.

Que a tal fin, corresponde otorgarles con carácter excepcional licencia especial que permita cumplir con las prevenciones sanitarias establecidas en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación o en su caso con los protocolos y tratamientos médicos pertinentes sin que tal situación afecte cualesquiera de los elementos esenciales de su vínculo laboral, necesarios para cubrir los requerimientos básicos del grupo familiar.

Por ello,

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

**ARTICULO 1º.-** Otórguese licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadoras del sector público o privado en relación de dependencia que habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanezcan en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación.

**ARTICULO 2º.-** La licencia establecida en el artículo precedente no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales, como así tampoco de los adicionales que por ley o Convenio les correspondiere percibir.

**ARTICULO 3º.-** La licencia excepcional prevista en la presente no se computará a los fines de considerar toda otra prevista normativamente o por Convenio y que pudieran corresponder al uso y goce del trabajador.

**ARTICULO 4º.-** Autorícese a la Secretaría de Trabajo a dictar las normas reglamentarias y complementarias a que la presente pudiera dar lugar.

**ARTÍCULO 5.-** Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. Claudio Omar Moroni

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6348 /  
8655 / 8700 E-mail: [consultoria@actio.com.ar](mailto:consultoria@actio.com.ar)  
Atención al Cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto: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**

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