Un empleado le envió un telegrama laboral: qué revisar antes de responder

Checklist para revisar y reunir documentación · Actualizado al 24 de noviembre de 2026 · mfabogados.ar/novedades/telegrama-laboral-recibido-por-el-empleador-como-responder.html

Alcance. Cubre la recepción por un empleador de un telegrama o carta documento de un trabajador y la ubicación de ese envío según la Ley de Contrato de Trabajo. No calcula indemnizaciones, no analiza convenios colectivos ni estatutos especiales, no trata la conciliación obligatoria ni la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo, no desarrolla la prescripción ni ofrece un modelo de respuesta.

Marque una casilla por punto. «No sé» también es una respuesta útil: indica qué documento falta conseguir.

Qué se recibió

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Se registró la fecha de recepción del telegrama, quién lo recibió y se conserva el sobre o el aviso de entrega?	Constancia de entrega y libro de entradas	☐	☐	☐	☐
¿Se identificó si el telegrama intima, objeta un cambio de condiciones, denuncia el contrato, comunica la renuncia o reclama certificados?	Texto del telegrama (arts. 57, 66, 80, 240 y 243 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Se listaron todos los puntos intimados, incluidos los accesorios?	Telegrama punto por punto	☐	☐	☐	☐

Plazos

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Se definió la fecha en que se va a responder, sin dar por supuesto que habrá más tiempo que el mínimo de dos días hábiles del art. 57?	Calendario interno (art. 57 LCT)	☐	☐	☐	☐
Si el telegrama pide certificados, ¿se verificó cuándo vencen los cuarenta y cinco días hábiles desde la extinción y, si se entregan en formato digital, que el sistema permita acreditar la entrega de manera fehaciente?	Art. 80 LCT; RG ARCA 5848/2026	☐	☐	☐	☐
Si se emite el certificado, ¿se generó el F.984 en Simplificación Registral y, en formato físico, se imprimió por duplicado para las firmas?	Formulario F.984 (RG ARCA 5848/2026, art. 1)	☐	☐	☐	☐

Antecedentes y documentos

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿Se reunieron contrato, recibos, registros de ingreso y asistencia y el convenio aplicable?	Legajo del trabajador	☐	☐	☐	☐
¿Se revisaron las comunicaciones previas con el trabajador (cambios de tareas, horario, sanciones, licencias)?	Correos, mensajes y notas internas	☐	☐	☐	☐
¿Se identificó si algún cambio de condiciones puede alterar modalidades esenciales o causar perjuicio material?	Comunicaciones del cambio (art. 66 LCT)	☐	☐	☐	☐

La respuesta

Punto a revisar	Dónde se comprueba	Sí	No	No sé	No corr.
¿La respuesta contesta cada punto con los hechos y los documentos de la empresa?	Borrador contrastado con el legajo	☐	☐	☐	☐
¿Es coherente con lo que la empresa hizo y puede probar?	Revisión del área legal o del estudio (art. 63 LCT)	☐	☐	☐	☐
¿Quien firma tiene facultades para representar a la empresa?	Poder o estatuto	☐	☐	☐	☐
Si la empresa quiere despedir con causa o declarar un abandono, ¿se verificaron la gravedad de la injuria, la expresión clara de los motivos y la intimación previa que corresponda?	Arts. 242, 243 y 244 LCT	☐	☐	☐	☐
¿Se conserva copia del despacho y la constancia de entrega?	Archivo del legajo	☐	☐	☐	☐

Cuándo conviene una revisión profesional

- El telegrama intima a registrar, pagar diferencias o reponer las condiciones anteriores y nadie en la empresa sabe cuándo lo recibió.
- La empresa responde con una negativa general, sin referirse a los hechos que el trabajador menciona.
- El trabajador ya no asiste a trabajar y alguien propone declararlo en abandono sin intimarlo.
- El trabajador comunica que se considera despedido y la empresa contesta con un motivo distinto del que surge de sus propios registros.
- El empleado dejó de venir, el empleador no dijo nada y pasaron semanas sin ninguna comunicación escrita.

Fuentes

- Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (t.o. 1976), texto actualizado de InfoLEG con las reformas de las Leyes 27.742 y 27.802: arts. 57 y 58 (intimaciones y renuncia), 62 y 63 (obligaciones y buena fe), 66 (modificación de formas y modalidades).
- Ley de Contrato de Trabajo, arts. 80 (certificados), 240 y 241 (renuncia y voluntad concurrente), 242, 243 y 244 (justa causa, comunicación y abandono) y 246 (despido indirecto).
- Ley 27.802 de Modernización Laboral (B.O. 6/3/2026), arts. 23, 25, 49 y 50, que sustituyen los arts. 66, 80, 240 y 241 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Resolución General ARCA 5848/2026 (15/5/2026; B.O. 18/5/2026 según la nota de InfoLEG al art. 80), art. 1: certificado de trabajo digital y físico. Ley 27.742, arts. 99 y 100 (derogaciones).

Esta publicación brinda información jurídica general y no reemplaza el análisis de la documentación y las circunstancias de cada caso. Los plazos y requisitos aplicables deben verificarse antes de actuar.