

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°132

Semana del 09 de junio de 2020

EL DESPIDO DEBE CUMPLIR CON LAS FORMALIDADES LEGALES, AUN EN SITUACIÓN DE EMERGENCIA SANITARIA

A propósito de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, la Dirección del Trabajo ([Ord. 1538](#), de 2020) respondió una consulta relacionada con la posibilidad de comunicar por correo electrónico la terminación del contrato de trabajo en atención a la normativa del teletrabajo, y en caso contrario, si es procedente notificar por cualquier medio al trabajador y enviar la carta certificada solo una vez superada la emergencia sanitaria. En PARRAGUEZ&MARIN, presentamos los principales aspectos a tener en cuenta sobre el tema:

- Primero, es relevante recordar que **el artículo 162 del Código del Trabajo establece las formalidades que debe cumplir el empleador para poner término al contrato de un trabajador.**

Entre ellas, se encuentra que el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador -personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en su contrato de trabajo- expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, así como informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales y adjuntar los comprobantes respectivos.

Por regla general, esta comunicación debe entregarse o enviarse al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación. En del mismo plazo, debe enviarse copia a la Inspección del Trabajo.

- Según la Dirección del Trabajo, este aviso permite que el trabajador tome conocimiento de los hechos que fundan el término de su contrato y el estado de pago de sus cotizaciones previsionales, razón por la cual, **no puede ser reemplazada por ningún otro tipo de documento**, que no sea esta comunicación.
- Además, sostuvo que **esta conclusión no varía en el escenario actual** dado que los servicios de Correos, público y privado, fueron considerados dentro de los servicios críticos o esenciales que deben seguir funcionando, a pesar de las instrucciones de cuarentena, cordones sanitarios, aduanas sanitarias u otras medidas de protección dictadas por la autoridad sanitaria.
- Antes de este pronunciamiento, la Dirección del Trabajo ([Ord. 711/19](#), de 2017) indicó que **se cumple con la obligación de escrituración en tres casos**: 1) cuando el trabajador reconozca que el empleador hizo entrega de la carta; 2) con la exhibición de una copia en que conste la recepción de la carta a través de la firma del trabajador; 3) por el comprobante de la oficina de correos en que se envió.
- Asimismo, la autoridad laboral ([Ord. Nro. 4.005](#), de 2019) indicó que **no es posible comunicar por correo electrónico la terminación del contrato de trabajo, aún con el consentimiento del trabajador**, ya que significaría que éste renuncie a que su empleador cumpla con una serie de requisitos y actuaciones para comunicarle el término de su relación laboral, los cuales buscan informar la decisión adoptada para que pueda ejercer oportunamente los derechos que le confiere la ley.
- En consecuencia, **no se puede alterar ni reemplazar la forma establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo para comunicar la terminación de la relación laboral**, aun con acuerdo o consentimiento del trabajador, lo que se mantiene inalterable incluso en el contexto de la actual emergencia sanitaria.