



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 15775(1004)2019

4005

Jurídico

ORDINARIO: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Aviso de término de contrato de trabajo.

RESUMEN:

La comunicación por correo electrónico de la terminación del contrato de trabajo, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, no se encuentra conforme a derecho.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 28.06.2019.
- 2) Presentación de la Asociación Gremial de Empresas de Administración y Externalización de Recursos Humanos A.G. (AGEST), de 10.05.2019.

SANTIAGO,

20 AGO 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SEÑORES AGEST A.G.
ORINOCO N° 90 PISO 21
LAS CONDES**

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta a este Servicio sobre la legalidad de disponer la terminación del contrato de trabajo mediante correo electrónico. Invoca esa Asociación Gremial, varios pronunciamientos de esta Dirección, de los cuales infiere que una medida como la que se consulta se encontraría conforme a derecho.

En efecto, cita la recurrente el Oficio Ordinario N° 0635, de 05.02.2015, de esta Dirección, que deja establecida -en general- la procedencia legal del tratamiento electrónico de la documentación laboral, en la medida que se cuente con el consentimiento del trabajador, sin aludir específicamente a la comunicación electrónica al dependiente de la terminación de su contrato de trabajo.

Al respecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus tres primeros incisos y en lo que interesa del inciso cuarto, prescribe:

“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

“Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles. Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo”.

“Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles”.

“Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación (...)”.

Así entonces, el empleador debe enviar esta comunicación al trabajador en el plazo de 3 o 6 días contados desde la separación de éste, según sea la causal invocada. El mismo plazo tendrá para remitir copia de la misma a la Inspección del Trabajo respectiva. En el caso de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el aviso deberá darse por escrito al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa o establecimiento, con a lo menos treinta días de anticipación o, en su defecto, si el preaviso fuere menor o no lo hubiere, el empleador deberá pagar una indemnización sustitutiva equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Ahora bien, se advierte que el legislador ha regulado rigurosa y pormenorizadamente las actuaciones del empleador para prescindir de los servicios de sus dependientes, de tal forma que resulten ciertas e inequívocas las indemnizaciones que eventualmente le asisten al trabajador exonerado de su empleo, como asimismo, indubitados los plazos que éste tiene para impugnar en sedes administrativa y judicial el despido y circunstancias vinculadas al mismo.

Se infiere, por tanto, que las formalidades que acompañan la terminación del contrato de trabajo son, a la vez, obligaciones del empleador y derechos del trabajador legalmente establecidos.

En estas condiciones, viene al caso recordar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, *“mientras subsista el contrato de trabajo”*, conforme lo establece el inciso segundo del artículo 5º del Código del Trabajo.

Sobre esta base, la jurisprudencia a administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que, *“este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de fuente legal es base esencial del ordenamiento jurídico laboral; si las partes de la relación de trabajo pudieran disponer de éstos, en el acto este ordenamiento especial cuya finalidad es equiparar jurídicamente poderes que en los hechos son dispares, perdería todo sentido y eficacia”* (Dictamen N° 4209/065, de 27.10.2014).

En la situación que se examina, por ende, resulta contrario al ordenamiento jurídico laboral reemplazar la forma legalmente establecida de comunicar la terminación del contrato individual de trabajo, aun con el consentimiento del trabajador, puesto que, la gama de actuaciones que en los diversos casos debe desplegar el empleador, constituyen

derechos laborales del dependiente despedido que tienen por finalidad informar a éste las decisiones adoptadas, de modo tal que pueda ejercer oportunamente los derechos que le confiere la ley.

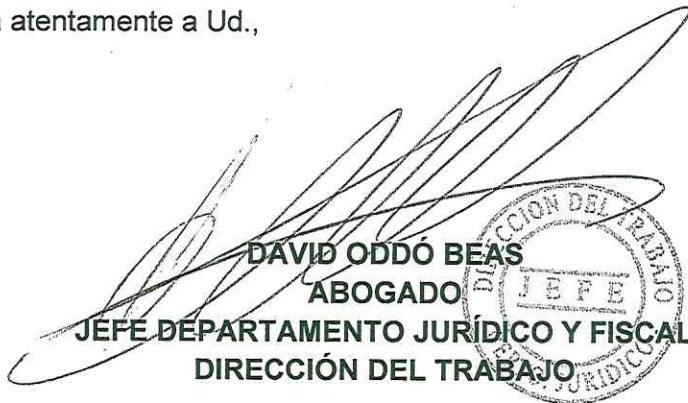
De lo anterior deriva, que al trabajador le asiste el derecho a exigir el cumplimiento del conjunto de actuaciones y ritualidades que la ley laboral prescribe con ocasión de la terminación de su contrato de trabajo, a las cuales se encuentra obligado el empleador según el artículo 162 del Código del Trabajo, entre otras disposiciones.


En este orden de ideas, es pertinente destacar que la carta de aviso garantiza, además, el derecho a defensa judicial que confiere el artículo 168 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera, lo principal es que lo descrito significaría renunciar a un derecho conferido al dependiente por el Código del Trabajo, vía contrato de trabajo o anexo al mismo, lo cual está prohibido por la ley, la jurisprudencia administrativa y la doctrina especializada.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales invocadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúmpleme manifestar que la comunicación por correo electrónico de la terminación del contrato de trabajo, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, no se encuentra conforme a derecho.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/RGR/rgr
Distribución

- Jurídico,
- Partes
- Control