

712

11 de febrero del 2025

Al comunicar el despido, ¿es obligatorio hacerlo por escrito? Y si lo es, ¿el empleador está obligado a formular una acusación? ¿Se le podría decir, simplemente: “usted está despedido”?

El artículo 91 del Código de Trabajo dispone que “el empleador lo comunicará, con indicación de causa, tanto al trabajador como al Departamento de Trabajo.” En el artículo 92 añade: “Después de comunicado el despido, no se admitirá la modificación de las causas consignadas en la comunicación ni se podrán añadir otras.”

Como se observa, el Código no exige que sea por escrito. Sin embargo, al decir “causas consignadas en la comunicación” da a entender que es por escrito.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Suprema Corte ha juzgado que el despido puede ser oral, y que no es indispensable una comunicación escrita (Caso *Viamar vs. Jannelly Josefina Moreno*, 3ª SCJ, 5 nov. 2003, B.J. 1116, pag. 661; caso *Bepensa Dominicana vs. Miguela Reyes*, 3º SCJ, 16 dic. 2020, B.J. 1321, pág. 4131).

En cuanto a informar sobre la causa que motiva el despido, la jurisprudencia ha establecido que es indispensable indicarlo (Caso *Corporación*

Intercontinental de Hoteles vs. Luis Rafael Luciano, SCJ, 14 feb. 1968, B.J. 687, pág. 313). Hay que citar ordinal del artículo 88 del Código de Trabajo que sustenta el despido, y si el texto no es explícito – por ejemplo, el ordinal 3º del artículo 88 posee múltiples causas: amenazas, violencia, injurias, probidad y honradez – entonces hay que especificar cuál de las causas motiva el despido.

El propósito de exigir ese señalamiento de la causa del despido tiene por la finalidad de que el trabajador sepa por qué ha sido despedido, y pueda, a esa base, disponerse a incoar o no una demanda en justicia para reclamar sus derechos.