
DE LOS MODOS Y LOS EFECTOS DE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

MODES AND EFFECTS OF TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Felipe LASARTE

Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de la República (Uruguay). Postgraduado en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Montevideo (Uruguay). Docente de Regulación y Tributación Laboral, Universidad ORT (Uruguay). Abogado Pérez del Castillo & Asociados (Uruguay).

flasarte@pdelc.com.uy

Fecha de envío: 27/03/2023

Fecha de aceptación: 10/05/2023

DE LOS MODOS Y LOS EFECTOS DE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Felipe LASARTE

Pérez del Castillo & Asociados (Uruguay)

Resumen: En general, existe consenso respecto a que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, el cual puede finalizar de diferentes formas, generando a su vez la extinción de derechos y las obligaciones previstas en el mismo.

Sin embargo, independientemente de cómo se produzca el fin del vínculo contractual laboral, existen ciertos derechos y obligaciones del contrato de trabajo que se mantienen vigentes aún con posterioridad a su finalización, así como otros que de cierta forma nacen o se vuelven exigibles a partir de ella.

El presente trabajo procura analizar de forma sucinta las diferentes formas o modos de extinguir el contrato de trabajo, para luego desarrollar con mayor profundidad los efectos que produce su finalización. Esto es, desmenuzar la extinción del vínculo jurídico entre las partes diferenciando justamente aquellas obligaciones que se extinguen, de aquellas que continúan, así como las que nacen o se vuelven exigibles a partir de la finalización del vínculo.

Palabras clave: Contrato de trabajo - Finalización - Obligaciones al terminar el contrato de trabajo - Indemnización - Formas de extinción del contrato de trabajo

Sumario: 1. Introducción. 2. Los distintos modos de extinción de la relación laboral. 3. De las obligaciones que se extinguen, continúan y que nacen a partir de la finalización del vínculo. 3.1. Obligaciones que cesan a partir de la extinción del contrato de trabajo. 3.2. Obligaciones que se mantienen a pesar del cese del vínculo de trabajo. 3.3. Obligaciones que nacen o se vuelven exigibles a partir de la finalización del contrato de trabajo. 4. Conclusiones.

Abstract: In general, there is a consensus that the employment contract is a so-called "successive tract" contract. It is a contract that can end in different ways, leading to the termination of certain rights and obligations.

However, regardless of how the employment contract ends, there are certain rights and obligations that remain in force even after its termination. There are also other rights and obligations, which in a certain way created or become enforceable upon termination.

This paper contains a brief analysis of the different forms or ways of terminating the employment contract. After that, the effects of the termination of the employment contract are studied. That is, to analyse the termination of the legal bond between the parties, differentiating those obligations that extinguished, those that continue, as well as those that arise or become enforceable from the termination of the contract.

Keywords: Employment contract - Termination - Obligations upon termination of the employment contract - Compensation - Forms of termination of the employment contract

Summary: 1. Introduction. 2. The different ways of termination of the employment contract. 3. The obligations that extinguished continue and arise from the termination of the employment relationship. 3.1. Obligations that cease upon termination of the employment contract. 3.2. Obligations that continue despite the termination of the employment relationship. 3.3. Obligations that arise or become due upon termination of the employment contract. 4. Conclusions.

1. Introducción

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o de ejecución continuada, el que – a contrario sensu de los contratos de cumplimiento instantáneo - implica un vínculo jurídico que no se agota en un solo acto, sino que, su ejecución se da en un lapso temporal cuya duración depende de la voluntad de las partes, o de otros factores externos a las mismas.

Lo anterior, conlleva a que, en la ejecución del contrato, las partes vayan cumpliendo con las obligaciones a las cuales se comprometieron a partir del nacimiento del vínculo y exigiendo los derechos pactados expresa o intrínsecamente en el mismo.

De esa forma, diariamente el trabajador se presenta a trabajar en su lugar de trabajo, cumple con las tareas que le fueron asignadas y con su horario laboral, y como contrapartida, el empleador cumple con el pago del salario que fuera acordado, así como con todo el resto de las exigencias y obligaciones que le dispone la ley, o que hayan sido previstas mediante decretos, resoluciones, convenios colectivos, entre otras fuentes.

A pesar de esta ejecución continuada del contrato, más tarde, o más temprano, el vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador finalizará, ya sea por voluntad de uno u otro, por el cumplimiento de un plazo o condición, o por causas externas a su propia voluntad¹.

Mediante el presente artículo, se procura analizar las distintas formas² o modos por las que puede finalizar el vínculo jurídico laboral entre las partes, pero sobre todo, los efectos jurídicos que genera para cada una de ellas los distintos modos en los que se extingue el contrato de trabajo.

¹ Al respecto, señalaba PLÁ RODRIGUEZ, que el contrato “no puede tener una duración perpetua porque se confundiría con la esclavitud o con la servidumbre...” por lo que “Aun los contratos más prolongados en el tiempo, sólo pueden durar hasta que el trabajador quiera y pueda seguir trabajando”. PLÁ RODRIGUEZ, Américo, “Curso de derecho laboral”, Tomo II, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo, 1991, pág. 227. En la misma línea, refiriéndose a las “formas” o “causas” de extinción del contrato de trabajo, se pronuncian RASO y CASTELLO, en: RASO DELGUE, Juan, CASTELLO, Alejandro, “Derecho del Trabajo, Tomo II, Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, octubre 2012, pág. 251.

² PLÁ RODRIGUEZ utiliza expresamente el término “formas de terminación del contrato de trabajo”, al respecto: PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit., 1991, pág. 229.

A su vez, pretenderemos analizar, no solo el cese de las obligaciones de ambas partes, sino también, el “nacimiento” de otras obligaciones, dependiendo de la forma en la que se produzca dicha ruptura.

No caben dudas respecto a que, la extinción del contrato de trabajo, implica ínsitamente, la finalización o el cese de las principales obligaciones que se desprenden del mismo. En tal sentido, la ruptura del vínculo jurídico determinará que el trabajador dejará de prestar las tareas a las que se había comprometido en el marco del vínculo laboral, y por otra parte, que el empleador deje de abonar el salario al que se habría comprometido.

Así por ejemplo, la doctrina española señala que, *“La extinción del contrato de trabajo lleva consigo la ruptura total de la relación laboral y, consiguientemente, la cesación definitiva en la prestación de servicios: implica la disolución del vínculo jurídico laboral”*³. La finalización de la prestación de servicios, entonces, llevará consigo la cesación de la retribución o contraprestación vinculada a los mismos, pero según veremos posteriormente, podrá implicar que nazcan o se hagan exigibles otros derechos para cada una de las partes, tanto para el trabajador, cómo también para el empleador.

En general, al menos en el marco de las relaciones laborales en Uruguay, lo habitual es que la cesación de las obligaciones del contrato de trabajo, y en definitiva, del vínculo jurídico laboral, se produzca de forma relativamente próxima o concomitante, al acaecimiento del modo de extinción que produjo la ruptura.

Por ejemplo, cuando la relación laboral finaliza por despido, lo normal es que de forma, más o menos inmediata, el vínculo finalice, y el trabajador proceda a retirarse de la empresa, momento en el cual deja de prestar tareas. Lo habitual, producto quizás de la costumbre, es que el despido no se comunique de forma anticipada, o se comunique con pocos días de anticipación. Al momento, la ley no regula este aspecto, por lo que en nuestro país, cualquiera de las dos hipótesis son legalmente posibles y válidas.

³ VALDERDE, Antonio Martín; RODRÍGUEZ – SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, “Derecho del Trabajo”, Edit. Tecnos, Madrid, 1991, pág. 532.

Situación similar a la anterior se produce con la renuncia del trabajador a su puesto de trabajo. En Uruguay, la legislación le otorga al trabajador total libertad para renunciar en el momento que considere necesario, producto de su libertad, y libertad de trabajo, reconocida en los artículos 10 y 36 de la Constitución de la República. Ello a pesar de que, lo habitual es que, por temas de organización, los trabajadores suelen comunicar su renuncia, con algunos días o semanas de anticipación, aunque, legalmente, no se encuentran obligados a ello.

Cabe destacar que, esta situación, que vemos con normalidad en nuestro país, no se produce en todos los países. En varios países, el ejercicio de la renuncia, debe ser preavisado al empleador con determinada anticipación. Por ejemplo, dicha situación se genera usualmente en España, en la cual, producto de convenio colectivo, o en los propios contratos de trabajo, se establece la obligación de preaviso de la renuncia del trabajador, habitualmente en un plazo de 15 días⁴.

Dicho lo anterior, está claro que la finalización de la relación laboral determinará que cesen las principales obligaciones del contrato de trabajo. Sin embargo, será importante tener presente que, a partir de la misma, nacen también otros derechos y obligaciones que también serán importantes tener en cuenta, y que muchas veces, a nuestro criterio, no se les otorga la importancia debida, lo cual ha motivado desentrañar los diferentes efectos jurídicos que se producen al momento de finalizar el vínculo laboral.

2. Los distintos modos de extinción de la relación laboral

Previo a analizar los efectos jurídicos que produce la extinción del vínculo jurídico laboral, consideramos conveniente repasar sucintamente cuales son los modos o formas por las cuáles se puede extinguir el vínculo jurídico entre trabajador y empleador.

⁴ Cabe señalar que, el artículo 53, literal c del Estatuto de los Trabajadores de España, establece que, en el caso de despido por causas objetivas, debe existir un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Al respecto, cabe destacar que existen varias formas de finalizar la relación de trabajo y no solo el despido o la renuncia, que en general puede decirse que son los modos más frecuentemente analizados⁵.

En nuestro país, cualquiera de las partes de la relación laboral puede determinar la finalización del vínculo por su voluntad, aunque, en ciertos casos, la legislación establece ciertas consecuencias para ello. En doctrina en general, se admite pacíficamente esta posibilidad de ambas partes de decidir de forma unilateral la finalización del vínculo jurídico que las une laboralmente. Así por ejemplo, VALDERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCÍA MUCIA, señalan que: *“La extinción del contrato de trabajo puede derivar de la voluntad unilateral de una de las partes, de su voluntad conjunta, o de la concurrencia de circunstancias que, siendo ajenas a la voluntad de ruptura de las partes, exigen o aconsejan la conclusión del contrato”*⁶

A su vez, existen otros modos de finalizar la relación laboral en los que la voluntad de las partes es ajena, como por ejemplo, si se produce la muerte del trabajador, o si el mismo se ve imposibilitado a seguir cumpliendo las obligaciones que surgen del contrato de trabajo.

A continuación, realizamos un breve esquema⁷ de los distintos modos de extinción de la relación laboral que son admitidos en nuestro sistema jurídico, sin perjuicio de que los mismos cuenten o no con una regulación específica en nuestra normativa vigente. Para ello, distinguiremos por un lado la extinción de los vínculos por tiempo indeterminado o permanente, y por otro lado, la extinción de los vínculos por tiempo determinado, siendo que las formas de extinción tienen ciertas particularidades, según cada modalidad contractual.

Contratos de trabajo por tiempo indeterminado

⁵ PLÁ RODRIGUEZ utiliza expresamente el término “formas de terminación del contrato de trabajo”, al respecto: PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit. 1991, pág. 227. Una clasificación diversa, pero aludiendo a los mismos modos de extinción del contrato de trabajo, puede verse en: RASO y CASTELLO, en: RASO DELGUE, Juan, CASTELLO, Alejandro, Ob. Cit., 2012, pág. 251 y siguientes.

⁶ VALDERDE, Antonio Martín; RODRÍGUEZ – SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín, Ob. Cit., 1991, pág. 533.

⁷ Tomando como base similar esquema que se realiza en: PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit. 1991, pág. 228.

La finalización del vínculo laboral por tiempo indeterminado, en la que las partes no establecieron un plazo o condición determinado, puede producirse por los siguientes modos de extinción:

- i. Por voluntad del empleador: lo que implica el despido en sus distintas modalidades.
- ii. Por voluntad del trabajador: a través de la renuncia, ya sea expresa o tácita, mediante abandono de trabajo.
- iii. Por voluntad de ambas partes: comúnmente documentada a través de un acuerdo de egreso.
- iv. Por situaciones ajenas a la voluntad de las partes: en las que puede producirse alguna de las siguientes hipótesis.
 - Muerte del trabajador
 - Muerte del empleador (en aquellos casos de relación personalísima bilateral)
 - Incapacidad del trabajador
 - Por evento de caso fortuito o fuerza mayor
 - Por condena penal al trabajador

Contratos de trabajo por tiempo determinado

Por otra parte, los contratos a plazo, condición o por tiempo determinado, pueden finalizarse por los siguientes modos de extinción.

- i. Por cumplimiento del plazo o condición: esto es, conforme las partes lo pactaron desde el inicio de la relación laboral.
- ii. Por rescisión anticipada: en la medida que alguna de las dos partes finalice el vínculo de forma previa al plazo que habían contractualmente pactado.

En esta situación, pueden darse dos hipótesis:

- Por voluntad del trabajador: lo que implica que en definitiva, el trabajador renuncie a su empleo, antes de que se cumpla el plazo o condición que había pactado con el empleador para finalizar el vínculo.
- Por voluntad del empleador: lo que implica una rescisión anticipada de contrato, la cual, conforme a las reglas del Código Civil Uruguayo (art.

1839), podrá ser con o sin “justa causa”, lo que jurídicamente tiene relevancias importantes.

- iii. Por situaciones ajenas a la voluntad de las partes: en las que puede producirse alguna de las siguientes hipótesis:
- Muerte del trabajador
 - Muerte del empleador (en aquellos casos de relación personalísima bilateral)
 - Incapacidad del trabajador
 - Por evento de caso fortuito o fuerza mayor
 - Por condena penal al trabajador

Aclarado pues entonces las diferentes formas o modos por las cuáles puede finalizarse el vínculo jurídico laboral entre las partes, será hora que comencemos a desarrollar los efectos que produce dicha finalización para cada una de las partes, respecto a los derechos y obligaciones que fueron asumidas.

3. De las obligaciones que se extinguen, continúan y que nacen a partir de la finalización del vínculo

Como mencionamos con anterioridad, al momento en que se produce la extinción de la relación laboral, cesan de forma más o menos inmediata, el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato de trabajo: el trabajador deja de prestar tareas para las cuales fue contratado, y en consecuencia, el empleador ya no debe abonarle el salario y demás rubros laborales. Ello es lo que generalmente se analiza desde el punto de vista jurídico, en tanto implica los principales efectos de la cesación del vínculo.

Sin embargo, no debe dejar de tenerse presente que, al mismo tiempo en que cesan las principales obligaciones y derechos propios del vínculo de trabajo, hay otras obligaciones que se mantienen y a su vez, ciertos derechos y obligaciones que de alguna forma nacen o se hacen exigibles, justamente, a partir de la ruptura del vínculo laboral.

A continuación, proponemos analizar este tópico, dividiendo justamente aquellas obligaciones que cesan a partir del vínculo, las que se mantienen, y las que se crean a partir de ello.

3.1. Obligaciones que cesan a partir de la extinción del contrato de trabajo

Al finalizar el vínculo jurídico – laboral, cesan las principales obligaciones que se desprenden del mismo. En el presente apartado, proponemos analizar brevemente cada una de ellas, las cuales por supuesto, tienen determinadas atenuaciones o particularidades, que desarrollaremos a continuación. .

Obligación de trabajar: la primera de las obligaciones que cesa al momento de finalizar el vínculo laboral es la principal obligación del trabajador, esto es, la obligación de prestar tareas para las cuales había sido contratado.

Por lo tanto, una vez que el empleado renuncia, es despedido, o se produce alguno de los otros modos por los cuales puede extinguirse la relación laboral, el mismo dejará de prestar tareas, quedando extinta la principal obligación a la que se había comprometido a cumplir en el marco de la relación de trabajo.

Claro que, debe tenerse presente que, no hay que confundir el momento en el que comunica la renuncia o en el cual se comunica el despido, con la extinción del vínculo laboral, por lo que es posible que, aún comunicada la renuncia, por ejemplo, el trabajador continúe prestando actividades durante algunos días o semanas, hasta que finalmente se efectivice la misma. Ejemplo: trabajador que preavisa de su renuncia con dos semanas de anticipación y durante ese lapso, trabaja con normalidad en procura de realizar el “pasaje” de sus asuntos laborales.

Lo mismo podría pasar también en el caso de que la relación laboral finalizara por despido, aunque en la práctica ello es menos frecuente, y en general, la comunicación del mismo y el último día de trabajo de la persona suelen coincidir.

Lo importante entonces en dichas situaciones será que, al momento en que se efectivice el despido o la renuncia, el trabajador dejará de prestar actividades, en tanto, ha quedado extinta la principal obligación que había asumido.

Situación similar sucede, por ejemplo, cuando el contrato se extingue por cumplimiento de plazo. En dicho supuesto, una vez cumplido el plazo pactado por las partes, el trabajador debe cesar sus tareas. Sin embargo, en el supuesto que eventualmente continúe trabajando – salvo que las partes hubiesen pactado una extensión del plazo -, por aplicación del principio de continuidad⁸, el contrato transformará su naturaleza, y el trabajador continuará en su puesto de trabajo, pero bajo la figura de un contrato por tiempo indeterminado.

Claro está que una vez finalizado el cumplimiento de tareas, podrá existir interacción entre empleador y trabajador a los efectos de coordinar la finalización del vínculo. Ello en tanto no implique una prestación efectiva de las tareas contratadas, no se consideraría como trabajo efectivo.

Obligaciones accesorias del trabajador: además de la obligación de trabajar o desempeñar las tareas para las que fue contratado, puede decirse que, cuando finaliza la relación laboral, también cesan con la extinción de contrato otras obligaciones propias del vínculo laboral respecto al trabajador. Ejemplo, las obligaciones de colaboración y obediencia⁹.

En la medida que el vínculo laboral se disuelve, cesarían también dichas obligaciones en tanto son intrínsecas a la prestación de las tareas. En consecuencia, salvo situaciones excepcionales, puede afirmarse que, al cesar la obligación de prestar tareas, cesará también entonces, la obligación de obedecer al empleador, de colaborar con el mismo, en tanto el vínculo jurídico que unía a las partes quedó finalizado.

Lo anterior debe ser analizado según cada contexto y situación particular, en tanto podrán existir casos en los que, al momento inmediato siguiente a la finalización de la relación laboral, podrán existir ciertos aspectos en los cuales el

⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, Cuarta Edición, Fundación de Cultura Universitaria, pág. 193 y siguientes.

⁹ MANGARELLI, Cristina, “Contrato de Trabajo y derechos y obligaciones de las partes”, Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, 2018, págs. 148, 150 y 155.

trabajador tenga que colaborar mínimamente con el empleador. Ejemplo: otorgando contraseñas, contactos telefónicos, o cualquier otro tipo de información relevante relacionada con el vínculo laboral disuelto.

Obligación de pago de salario: al igual que sucede con la obligación de prestar tareas, al finalizar el contrato de trabajo, cesa también la principal obligación en este caso del empleador, que consiste en el pago del salario o retribución acordada con el trabajador. En la medida que el trabajador no continuará prestando tareas, el empleador ya no tendrá que continuar abonando el salario y otros rubros laborales accesorios, manteniéndose únicamente la obligación de abonar los salarios y eventualmente otros haberes pendientes de cobro que tuviere el trabajador.

En consecuencia, extinta la relación laboral, el trabajador cesa en sus tareas, no continúa generando salario, lo que determina que cese la obligación de pagar salarios. Lo que quedará pendiente de cumplimiento, y en consecuencia, se mantendrá como obligación, será el pago de aquellos haberes que el trabajador hubiere generado, y aún no hayan sido pagos por el empleador, los que serán abonados en la liquidación de egreso, conforme las disposiciones legalmente vigentes.

En general, resultarán pendientes de pago el salario o jornales trabajados en el mes en curso, así como eventualmente la licencia, salario vacacional y aguinaldo pendiente de cobro, así como eventualmente los rubros indemnizatorios que pudieren corresponder, dependiendo del modo de finalización del vínculo en el caso en concreto.

Obligación de otorgar suministrar ocupación efectiva: en la medida que el contrato de trabajo se extingue, cesa la obligación del empleador de suministrar ocupación efectiva al trabajador¹⁰. Por lo tanto, extinguido el contrato de trabajo, cesará esta obligación del empleador, al igual que la obligación del trabajador de prestar dichas tareas.

¹⁰ Respecto a esta obligación, puede verse: RASO DELGUE, Juan, CASTELLO, Alejandro, "Derecho del Trabajo, Tomo I, Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, octubre 2012, pág. 279.

Obligaciones vinculadas a la seguridad, higiene y salud: en la misma línea de lo anterior, en tanto el trabajador no continuará prestando tareas para el empleador, también cesará la obligación del empleador de ser garante de la seguridad, higiene y salud del mismo, en tanto el trabajador no continuará bajo su subordinación ni ejecutando tareas para este. Algo que resulta totalmente lógico y una consecuencia natural del cese del vínculo.

Cabe aclarar que la obligación antedicha cesará respecto al trabajador cesante individualmente considerado, manteniendo el empleador la obligación de que el ambiente de trabajo en general, sea seguro y sano para el resto de los trabajadores que se encontraren eventualmente bajo su subordinación.

En general, la finalización de las obligaciones que hemos mencionado con anterioridad no reviste mayor resistencia o discusión, existiendo consenso respecto a su finalización.

A contrapartida de lo anterior, si existe una mayor discusión o diferentes posiciones respecto a ciertas obligaciones que perduran a pesar de la finalización del vínculo jurídico laboral entre las partes, las cuales pasamos a tratar en el siguiente punto.

3.2. Obligaciones que se mantienen a pesar del cese del vínculo de trabajo

Conforme desarrolláramos con anterioridad, existen ciertas obligaciones que se mantienen a pesar de que finaliza el vínculo jurídico laboral entre el empleador y el trabajador. A continuación proponemos repasar las principales obligaciones que se mantienen entre las partes, las que en general, pueden generar incluso cierto debate o controversia entre las mismas, una vez culminado el vínculo laboral.

Obligación de lealtad o fidelidad, y en particular, la confidencialidad: estas obligaciones consideramos se mantienen para ambas partes aun habiendo finalizado el vínculo de trabajo.

Lo natural es que, en el ejercicio de su trabajo, el trabajador acceda a determinada información de la empresa que es altamente valiosa y que forma

parte del know-how, o información muy relevante para la misma. Es así como incluida en la obligación de lealtad para con el empleador, el trabajador tiene la obligación de guardar secreto respecto de la información que haya adquirido o haya tenido conocimiento a lo largo de la relación laboral. Esta obligación implica que el trabajador no debe revelar a terceros los secretos vinculados a la producción o explotación del negocio del empleador, así como obligación de aspectos comerciales o internos de la empresa a los que haya accedido.

Si bien en general esta obligación es pactada expresamente en aquellos contratos de trabajo que se celebran de forma escrita, la misma tiene fuente legal, e incluso es tipificada por el Código Penal como un delito, en concreto, la violación del secreto profesional. En tal sentido, el artículo 302 del Código Penal, bajo el nomen iuris (Revelación de secreto profesional), indica expresamente que: *“El que, sin justa causa, revelare secretos que hubieran llegado a su conocimiento, en virtud de su profesión, empleo o comisión, será castigado, cuando el hecho causare perjuicio, con 100 U.R. (cien unidades reajustables) a 600 U.R. (seiscientas unidades reajustables) de multa”*.

Con la misma lógica que el artículo antedicho, el Código Penal contiene otro delito similar, aplicable únicamente a los funcionarios públicos. En tal sentido, el artículo 163, bajo la denominación (Revelación de secretos) indica que: *“El funcionario público que, con abuso de sus funciones, revelare hechos, publicare o difundiere documentos, por él conocidos o poseídos en razón de su empleo actual o anterior, que deben permanecer secretos, o facilitare su conocimiento, será castigado con suspensión de seis meses a dos años y multa de 10 UR (diez unidades reajustables) a 3.000 UR (tres mil unidades reajustables)”*

Como puede notar el lector, ambos artículos del Código Penal, buscan penar a aquel trabajador, profesional o funcionario público que revele información que haya conocido por su trabajo, por lo que queda claro que, ya sea en la función pública o en el ámbito privado, los trabajadores, profesionales y funcionarios, tienen el deber legal de guardar confidencialidad respecto a la información que obtienen en el desarrollo de su trabajo o profesión. Ello incluso, se encuentre o no expresamente establecido en el contrato de trabajo, en tanto,

la fuente de la obligación surge de la ley, y no del propio contrato, el que obviamente podrá aclarar o desarrollar aún más, esta regla general ínsita en el marco de una relación de trabajo.

Por lo tanto, se encuentre o no establecido en el contrato de trabajo, el trabajador deberá mantener en reserva los secretos a los que haya tenido acceso, y no divulgarlos. Ello en tanto se trata de una obligación que tiene fuente legal, y que incluso, el Código Penal nacional ha entendido que tiene un desvalor suficiente para ser enumerada como un de las figuras delictivas que se encuentran incluidas en el mismo, a pesar de no tener una pena de prisión, sino en principio, de multa, según destaca el propio artículo citado.

Respecto a la continuación de la obligación de confidencialidad, incluso una vez finalizado el vínculo, compartiendo con MANGARELLI¹¹, consideramos que la obligación de confidencialidad se mantiene totalmente luego de extinguida la relación laboral, exista o no pacto expreso que así lo determine. Lo anterior, en tanto, justamente, es luego de finalizado el vínculo laboral en que existe mayor riesgo de que un trabajador, pueda utilizar los secretos de una determinada empresa, para utilizarlos por ejemplo, en su competencia. Por ejemplo: un trabajador que deja de trabajar en una empresa donde se fabrica un determinado producto, y violando la confidencialidad propia de la relación laboral, la utiliza para dársela a otra empresa competidora en el mercado, generando así un provecho injusto, y un claro daño a su ex empleador. Por tanto, es de orden que, aún finalizado el vínculo laboral, la obligación de confidencialidad de mantenga en todos sus términos.

Otros autores, en vez de incluir a la obligación de confidencialidad dentro de la obligación de lealtad o fidelidad que sobrevive aún finalizado el vínculo laboral, la incluyen dentro de lo que sería la obligación de buena fe, según veremos a continuación. Así por ejemplo, IGLESIAS MERRONE, indica que: *“...es indudable que el mantenimiento de la debida confidencialidad al culminar el vínculo laboral es una clara manifestación de la buena fe que recíprocamente se deben ambos protagonistas de la relación de trabajo...”*¹².

¹¹ MANGARELLI, Cristina, Ob. Cit., 2018, pág. 154.

¹² IGLESIAS MERRONE, Leticia, “El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo”, Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, 2017, pág. 239.

Ya sea como derivación de las obligaciones de lealtad o fidelidad, o como una derivación del principio de buena fe, queda claro que, una vez finalizada la relación laboral, para las dos partes de la misma, es decir, tanto para el trabajador, como para el empleador, se mantiene en todos sus términos la obligación de confidencialidad. Ello implicará que, aun finalizado el vínculo jurídico laboral que las unía, ambas deben mantener secreto y reserva de la información de la otra parte a la cual hayan accedido durante el desarrollo de la relación de trabajo.

Obligación de buena fe: el deber de actuar conforme a la buena fe es un principio general aplicable a todos los contratos, y no solo al contrato de trabajo. Sin embargo, en el vínculo laboral, y producto de sus características específicas, el mismo cobra especial importancia¹³. El hecho de que el vínculo sea de carácter personal, duradero en el tiempo y que implique necesariamente un lazo de confianza entre el empleador y el trabajador, lleva a que este principio sea particularmente respetado por ambas partes del contrato. Por tanto, tanto el empleador como el trabajador deberán actuar durante la ejecución del vínculo laboral conformes a la buena fe.

Al respecto, compartiendo lo expresado por IGLESIAS MERRONE¹⁴, el principio de buena fe, o del deber de actuar de buena fe, se mantiene y sobrevive incluso una vez extinguida la relación laboral, lo cual aplica de la misma forma tanto para el empleador, como para el trabajador. En tal sentido, la autora antedicha, en cita a LARENZ¹⁵, indica que los deberes de conducta basados en la buena fe, sobreviven a la finalización de la relación contractual, en tanto pueden existir deberes post contractuales, en tanto, la otra parte podría verse despojada o reducida en las ventajas o derechos que fueron ofrecidos en el contrato, en este caso, en el contrato de trabajo.

En consecuencia, aun cuando finalice el contrato de trabajo, ambas partes deben seguir cumpliendo con el deber genérico de buena fe, comprometiéndose

¹³ MANGARELLI, Cristina, Ob. Cit., 2018, pág. 183.

¹⁴ IGLESIAS MERRONE, Leticia, Ob. Cit., 2017, pág. 238.

¹⁵ IGLESIAS MERRONE, Leticia, Ob. Cit., 2017, pág. 238, cita a LARENZ, Karl, Derecho de Obligaciones, Tomo I, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1958, pág. 156.

a respetar los derechos de la contraparte, así como no actuar contrario a dicho principio, lo que podría implicar perjuicios para la contraria.

Obligación de no competencia: producto de las obligaciones de fidelidad, lealtad y también del principio de buena fe, es claro que durante la vigencia del contrato de trabajo, el trabajador tiene la obligación de no competir con su empleador, esto es, no realizar actividades que puedan implicar una competencia directa o indirecta respecto de las actividades comerciales del empleador.

Así por ejemplo, PLÁ RODRÍGUEZ¹⁶ incluyendo esta obligación, dentro de la obligación genérica de fidelidad para con el empleador, sostiene que la no competencia o no concurrencia, implica no dedicarse a realizar actividades laborales de la misma naturaleza o rama que el empleador, en tanto ellas impliquen generar intereses contradictorios para el trabajador que puedan perjudicar al empleador.

En la misma línea, MANGARELLI¹⁷ que el trabajador no puede realizar la misma actividad que el empleador, ya sea como trabajador autónomo o como dependiente de otra empresa, sin con ello puede causar perjuicios al empleador, aunque, no se requiere que el daño efectivamente se haya ocasionado, bastando que el mismo sea potencial.

En estos casos, no será necesario que la no competencia se encuentre expresamente pactada en el contrato de trabajo, sino que, el hecho de que esté o no expresamente en el mismo será algo opcional para las partes. Se encuentre o no expresamente pactada, la misma surge expresamente de las obligaciones inherentes a la relación laboral, tales como la buena fe, la lealtad y la fidelidad, que son debidas por el trabajador hacia el empleador.

A diferencia de lo que sucede durante el cumplimiento del contrato de trabajo, en general, se entiende que la no competencia con posterioridad al cese de la relación laboral, si debe pactarse expresamente por las partes. Al respecto, PLÁ RODRIGUEZ¹⁸ planteaba que, en un primer momento, se resistieron este tipo de pactos, por ser contrarios a la libertad de trabajo, de profunda raigambre

¹⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit., 2015, pág. 149 y siguientes.

¹⁷ MANGARELLI, Cristina, Ob. Cit., 2018, pág. 152.

¹⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit. 2015, pág. 150.

internacional y constitucional, pero luego, se fueron admitiendo este tipo de pactos, siempre y cuando se cumpliera con ciertos requisitos.

Por tanto, lo primero que debe señalarse es que, contrariamente a lo que sucede durante el transcurso de la relación laboral, una vez finalizada la misma, si no existe ningún documento que expresamente lo establezca, una vez finalizada la relación laboral, el trabajador tendrá total libertad para realizar la actividad laboral que entienda pertinente.

Respecto a este punto, resulta interesante y por demás ilustrativo lo indicado por MANGARELLI¹⁹, quien en parte, siguiendo lo ya postulado por PLÁ RODRIGUEZ, indica que, para que el pacto de no competencia con posterioridad a la relación laboral pueda ser admitido, se requiere el cumplimiento de cuatro requisitos, a efectos de cumplir con la libertad de trabajo, reconocida expresamente por nuestra Constitución (artículo 36). Al respecto, y en opinión que compartimos, la autora señala que, para que un pacto de no competencia sea admitido y constitucionalmente válido, debe cumplir con lo siguiente:

- 1) Debe ser convenido de forma expresa y por escrito.
- 2) Debe existir una justificación que explique la existencia de dicho pacto.
- 3) Debe tener un plazo determinado y razonable según el tipo de actividad.
- 4) Debe existir una contraprestación o indemnización para el trabajador, teniendo en cuenta la obligación que asume y el plazo por el cual lo hace.

En la misma línea, citando jurisprudencia francesa en la materia, IGLESIAS MERRONE indica que, que para que el pacto de no competencia resulte válido *“la abstención debe referir indefectiblemente a un determinado tipo de actividad, circunscribirse a un ámbito territorial específico, encontrarse temporalmente limitada, correspondiendo asimismo compensar económicamente de alguna forma dicha inhibición”*²⁰.

Analizando este mismo punto, RASO y CASTELLO²¹ traen a colación lo establecido por el artículo 21.1. del Estatuto de los Trabajadores de España, el cual establece que, para que los pactos de no concurrencia post contractuales sean válidos y eficaces, deben darse los siguientes tres requisitos: 1) un interés

¹⁹ MANGARELLI, Cristina, Ob. Cit., 2018, pág. 153.

²⁰ IGLESIAS MERRONE, Leticia, Ob. Cit. 2017, pág. 245.

²¹ RASO DELGUE, Juan, CASTELLO, Alejandro, Ob. Cit. 2012, pág. 279.

industrial o comercial; 2) que se otorgue al trabajador una compensación económica adecuada; 3) que tenga una duración determinada, que no puede ser más de dos años para los técnicos y 6 meses para los demás trabajadores.

En conclusión, aun cuando en Uruguay no exista una norma que recoja este punto, en general, la doctrina laboral admite la posibilidad de que se mantenga la obligación de no concurrir y de no competencia, aún finalizado el vínculo laboral. Para ello, deberán plantearse los requisitos que hemos reseñado anteriormente, los cuales eventualmente podrán ser valorados y analizados por la justicia, al momento de estudiar un caso en concreto en el cual se pudiere debatir este punto.

3.3. Obligaciones que nacen o se vuelven exigibles a partir de la finalización del contrato de trabajo

Por último, corresponde hacer referencia a otras obligaciones que nacen o que, si bien ya existían, se vuelven exigibles a partir de la finalización de la relación laboral. Dependiendo del modo por el cual finalice el contrato de trabajo, nacen a partir de dicha finalización determinadas obligaciones para las partes, las cuales generalmente se vinculan justamente con la extinción del vínculo. Estas obligaciones no solo abarcan al empleador, sino que también, a partir de la finalización de la relación laboral, se plantean nuevas obligaciones para el trabajador o se vuelven exigibles ciertas obligaciones ya asumidas previamente por el mismo.

Obligación de poner en conocimiento a la otra parte el motivo de la extinción del vínculo: en aquellos casos en los que la extinción del contrato de trabajo se produce por voluntad unilateral de una de las partes, ya sea por renuncia o por despido, o también podría incluirse el caso de la rescisión anticipada de contrato de trabajo, hay quienes sostienen que, por derivación del principio de la buena fe, corresponde que la parte que finaliza el vínculo por su sola voluntad, deba a dar a conocer a la contraparte, los motivos por los cuales decide dar por terminado el contrato de trabajo²².

²² IGLESIAS MERRONE, Leticia, Ob. Cit. 2017, pág. 232.

Lo anterior se plantea sobre todo en el caso del despido, aunque vale recordar que, en nuestro país, y a diferencia de otras legislaciones, el despido es de carácter inmotivado o incausado, por lo que la ley no le exige al empleador fundar la decisión, sino que basta que el mismo tome y comunique la misma. La ley no establece requisitos en cuanto a los motivos que el empleador deba presentar frente al despido. Sin embargo, a pesar de la falta de previsión legal, hay quienes sostienen que, el empleador sí tiene la obligación de dar a conocer al trabajador, los motivos por los cuales es cesado.

Así por ejemplo, indica CHARRUTI²³, que el trabajador tiene el derecho a conocer los motivos del despido como expresión del derecho de dignidad e información, en base a una interpretación de la constitución basada en el bloque de constitucionalidad. Si siguiera dicha postura, idéntica solución parecería aplicar a la renuncia, en la cual el empleador tendría derecho a conocer los motivos por los cuales el trabajador decide unilateralmente dar por finalizado el vínculo.

En concreto, no existe una obligación que surja de una ley u otra fuerte heterónoma por la cual las partes del contrato de trabajo deban poner en conocimiento a la otra de los motivos de su decisión de poner fin al vínculo de trabajo. Sin embargo, cabe señalar, que existe una postura doctrinaria, basada en la buena fe, que apoya la existencia de dicha obligación, como una derivación del principio o como producto de la protección a la dignidad del trabajador, en el marco de la relación de empleo.

Obligación de abonar la liquidación de egreso: una obligación que sin lugar a dudas nace, o se vuelve exigible al momento de finalizar el contrato de trabajo, es la obligación del empleador de abonar los rubros laborales pendientes de pago y que componen la liquidación de egreso.

Si bien producto de la extinción del contrato de trabajo, el trabajador no continuará prestando tareas, y por ende, no generando salario, el empleador deberá abonarle al mismo aquellos salarios que se encuentren pendientes de pago, y a su vez, los rubros laborales accesorios al mismo, esto es, aguinaldo,

²³ CHARRUTTI GARCÉN, María del Lujan, “El derecho a conocer la causa del despido como expresión del Derecho al Trabajo”, en Revista CADE Profesionales – Empresas, Tomo XIII, enero 2012.

licencia no gozada²⁴ y su correspondiente salario vacacional. Adicionalmente, y dependiendo del modo por el cual se haya extinguido el contrato de trabajo, el empleador deberá eventualmente que abonar indemnización por despido (común o especial), u otro tipo de indemnización eventual, como en los casos de rescisión anticipada de contrato de trabajo.

El artículo 31 de la Ley N° 10.449 establece los plazos que el empleador posee para el pago de los salarios. Sin embargo, dicha norma, no establece una estipulación particular para el caso del pago de la liquidación por egreso del trabajador. Al no existir una previsión especial, la doctrina y también la jurisprudencia nacional, han aplicado por analogía, lo previsto por el artículo 1440 del Código Civil, el que regula las obligaciones que no tienen un plazo cierto estipulado previamente, determinado que las mismas podrán ser exigibles diez días después de la fecha, lo que en el presente caso implica en consecuencia, que el empleador deba abonar la liquidación de egreso de forma íntegra, en el plazo máximo antes estipulado.

Cabe señalar que, si el empleador no cumple con el pago de la liquidación de egreso en el plazo estipulado, el mismo puede ser pasible de la multa que establece de forma expresa el artículo 29 de la Ley N° 18.572. Dicha norma indica expresamente que: *“La omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10% (diez por ciento) sobre el monto del crédito adeudado”*. Por tanto, es importante que el empleador cumpla con el cumplimiento de la presente obligación en el plazo legalmente establecido, si pretende no tener que abonar un recargo adicional por su tardanza.

Claro está que las partes podrán libremente llegar a un acuerdo de pago en el caso de la liquidación por egreso, lo cual en general se plantea en muchas situaciones. En dicho caso, en la medida que existe un plazo de pago pactado entre las partes, no aplicará el artículo 1440 del Código Civil antes señalado (pues en la hipótesis planteada si existiría un plazo pactado por las partes), aplicando únicamente la consecuencia prevista por el artículo 29 de la Ley N°

²⁴ En tal sentido, el artículo 9 de la Ley N° 12.590 establece expresamente que: *“En caso de ruptura del contrato de trabajo por decisión de cualquiera de las partes, el patrono deberá servir directamente al trabajador el importe de los jornales de licencias no gozadas”*.

18.572, para el caso que el empleador no cumpla con los plazos que acordó con el trabajador al momento de su egreso.

En principio, la liquidación de egreso será abonada al propio trabajador, pero en caso de muerte del mismo, quienes eventualmente tendrán derecho a reclamar el crédito laboral generado, serán sus causahabientes²⁵, respecto de los cuales no existe una regulación específica que indique sobre todo la forma en la que le debe ser abonado dicho crédito.

Lo que corresponde a derecho, a efectos de tener certeza respecto de quienes son los herederos del trabajador, y a quienes en definitiva es a los que debe otorgarse los créditos laborales pendientes de pago, es que se tramite la sucesión del trabajador fallecido, y una vez iniciada la misma, denunciado el crédito laboral pendiente de pago, y determinados los presuntos herederos, se proceda a abonar la liquidación a quienes la justicia, en dicho proceso lo determine. De lo contrario, eventualmente se pueden generar inconvenientes de índole sucesorio, respecto de los cuales, el empleador es ajeno.

Obligación de devolver herramientas de trabajo, equipos, entre otras: otra de las obligaciones que nacen, o que se vuelven exigibles al momento de extinguirse el contrato de trabajo es la devolución de las herramientas de trabajo, equipos u otros bienes de propiedad del empleador que se encuentren en poder del trabajador.

El suministro de las herramientas y elementos de trabajo, en principio, corre por cuenta del empleador. Por lo tanto, es el empresario quien debe otorgar al trabajador los elementos con los cuales desempeñar su trabajo, salvo algunas situaciones especiales o excepcionales como por ejemplo, la que plantea la Ley N° 19.978, su artículo 12²⁶, que prevé la posibilidad de que las partes acuerden por ejemplo, que el trabajador se desempeñe con sus propias herramientas.

²⁵ En tal sentido, el artículo 28 del Decreto S/N de 26 de abril de 1962, reglamentario de la Ley de Licencia, establece que: *“Al fallecer un trabajador su empleador servirá a sus derecho-causahabientes, junto con los salarios que le correspondiere, los jornales de licencia no gozados. Si el trabajador no tuviere derecho-habientes conocidos, se consignará el importe a la Caja de Compensaciones de Asignaciones Familiares para su actividad”*.

²⁶ El artículo, bajo el nombre (Herramientas y equipos para el teletrabajo) señala que: *“Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y*

En cumplimiento de la obligación antedicha, en general, el empleador pone en manos del trabajador varios elementos, como pueden ser celulares, llaves, equipos electrónicos, u otros bienes, los cuales se otorgan para el desempeño de la relación laboral, pero con la obligación de ser restituidos al momento de la finalización de la misma. Por ende, una vez extinguida la relación laboral, el trabajador, tiene la obligación de devolver al empleador, los bienes que se encuentren en su poder y que le hayan sido confiados por su trabajo. El hecho de no hacerlo, puede implicar responsabilidad del mismo.

Si bien no es habitual que se produzcan este tipo de situaciones, o que las mismas se lleven ante la justicia, cabe tener presente, que el artículo 351 del Código Penal²⁷, bajo el nombre de apropiación indebida, tipifica penalmente conductas por las cuales, una persona, se apropia de un bien mueble, que le había sido entregado con la obligación de restituirlo. Justamente, dicha situación podría ser la que se plantea con la devolución de las herramientas o los bienes de trabajo, por lo que, conviene que inmediatamente y sin perjuicio de cualquier otra consideración, extinguida la relación laboral, el trabajador debe proceder a entregar al empleador, los bienes y herramientas que le hayan sido confiados durante la relación de trabajo.

Dentro de esta obligación, quedaría incluida también la devolución de ciertos intangibles vinculados al cumplimiento del contrato de trabajo, o que el trabajador poseía en el marco del mismo. Ello implica por ejemplo la devolución de contraseñas, usuarios, y cualquier otra información relativa a accesos informáticos necesarios para la empresa. Asimismo, devolución de software, matrices, u otro tipo de información relevante para el empleador a efectos de su actividad. Aspectos que el trabajador deberá tener presente luego de extinguido el vínculo, y cuyo cumplimiento podrá ser exigido por parte del empleador.

servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable."

²⁷ El artículo 351 del Código Penal, (Apropiación indebida) indica: "El que se apropiare, convirtiéndolo en su provecho o en el de un tercero, dinero u otra cosa mueble, que le hubiera sido confiado o entregada por cualquier título que importare obligación de restituirla o de hacer un uso determinado de ella, será castigado con tres meses de prisión a cuatro años de penitenciaría"

Obligación de realizar las gestiones administrativas correspondientes: por último, al momento de finalizar la relación laboral, tanto fuere por renuncia, despido como por otros modos de extinción, el empleador tiene la obligación de realizar determinados trámites administrativos en general ante el Banco de Previsión Social, concretamente, informar mediante conexión remota la baja de actividad del trabajador. Esta determinación es una obligación no solo respecto al trabajador, sino también ante el propio organismo, el cual aplica multas al empleador para el caso de reporte tardío de información.

El Banco de Previsión Social, posee determinados códigos por los cuales el empleador puede informarle al organismo, cuál fue el modo de extinción del vínculo laboral. Así, por ejemplo, se informa con “código 1” la finalización del vínculo laboral por renuncia, con “código 2” la finalización por despido, con “código 4” por cumplimiento de contrato, y con “código 13”, la desvinculación por notoria mala conducta.

Lo anterior que es realizado por el empleador, en cierta forma, dará la pauta, de los motivos por los cuales el empleador entiende que se produjo el egreso, y sin dudas constituirá un elemento probatorio, sin perjuicio de prueba en contrario, que podrá ser valorado por el juez, al momento de analizar los motivos por los cuales se produjo la finalización de una relación laboral.

Por otra parte, la comunicación administrativa antedicha, no implica meramente un trámite administrativo, sino que también genera efectos jurídicos para el trabajador. Lo anterior, en tanto, dependiendo de la causal de baja que se informe al Banco de Previsión Social, dependerá que el mismo pueda o no acceder al subsidio por desempleo, brindado por dicho organismo, en el marco de lo establecido por el Decreto Ley N° 15.180, así como las normas complementarias y modificativas del mismo.

Por lo tanto, si bien se trata de un aspecto accesorio al egreso del trabajador, no deja de tener una importancia práctica y jurídica relevante, sobre todo en el amparo del trabajador a ciertos instrumentos que le brinda nuestra seguridad social.

4. Conclusiones

La finalización del contrato de trabajo, cualquiera sea el motivo o el modo por el cual se extingue el vínculo, genera determinados efectos jurídicos entre las partes del mismo. Es posible afirmar que al momento de extinguirse la relación laboral cesan parte de sus obligaciones, aunque puede concluirse que hay otras que perduran más allá de la extinción del vínculo, así como otras que se vuelven exigibles a partir del mismo.

Primariamente puede concluirse que al finalizar el contrato, finaliza de forma más o menos instantánea, el cumplimiento de las obligaciones principales de cada una de las partes, esto es, la obligación de prestar tareas por parte del trabajador, y del mismo modo, la obligación de abonar el salario por parte del empleador. A su vez, puede decirse que también finalizan otras obligaciones de carácter accesorio, como lo son la obligación de dar trabajo efectivo por parte del empleador, así como la obligación de protección de la salud e higiene respecto de ese trabajador. Por su parte, el trabajador cesará su obligación de obediencia y colaboración, sin perjuicio de la concesión de ciertos actos necesarios para dar una correcta finalización al vínculo.

En segundo lugar, es posible afirmar que existen ciertas obligaciones que se mantienen vigentes y perduran, aun cuando finaliza el vínculo laboral. En tal sentido, puede destacarse las obligaciones de lealtad y fidelidad, y particularmente la obligación de confidencialidad, recogida a nuestro entender implícitamente por el secreto profesional consagrado en el art. 302 del Código Penal Uruguayo. Dentro de estas obligaciones que se mantienen, se encuentra la obligación de confidencialidad, respecto de la cual la doctrina laboral nacional exige la exigencia de determinados requisitos de forma y fondo para su validez con posterioridad a la finalización del vínculo.

Por último, deben resaltarse ciertas obligaciones que nacen o se vuelven exigibles de forma inmediata al finalizar el vínculo de trabajo.

Entre ellas, la debatida obligación de comunicar los motivos del egreso, conforme lo ha planteado parte de la doctrina laboral que hemos citado en el presente trabajo, así como otras que revisten menos controversia, como ser la obligación de abonar la liquidación de egreso por parte del empleador, así como

también la de realizar las gestiones administrativas correspondientes ante los entes y en particular, frente al Banco de Previsión Social, a los efectos de una eventual cobertura del subsidio por desempleo para el trabajador.

Así también, por parte del trabajador, el mismo tendrá la obligación de devolver todos los equipos, materiales, documentación e información propiedad de la empresa que tenga en su poder, así como brindar la información necesaria vinculada a aspectos tecnológicos o de software que el empleador necesite para poder continuar realizando sus actividades.

Bibliografía

- CAFFERA, G. (2018). "Obligaciones", Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- CHARRUTTI GARCÉN, M. (2012). "El derecho a conocer la causa del despido como expresión del Derecho al Trabajo", en Revista CADE Profesionales – Empresas, Tomo XIII, Montevideo.
- IGLESIAS MERRONE, L. (2017). "El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo", Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- LARRAÑAGA ZENI, N. (2013). "Las relaciones laborales individuales uruguayas", Amalio M. Fernández, Primera Edición, Montevideo.
- MANGARELLI, C. (2018). "Contrato de Trabajo y derechos y obligaciones de las partes", Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- PANIZZA DOLABDJIAN, C. (2017). "Los derechos laborales inespecíficos", Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- PÉREZ DEL CASTILLO, S. (2020) PÉREZ DEL CASTILLO, Matías, "Manual Práctico de normas laborales", Fundación de Cultura Universitaria, Décimo cuarta edición, Montevideo.
- PLÁ RODRIGUEZ, A. (1991). "Curso de derecho laboral", Tomo II, Volumen I, Ediciones Idea, Montevideo.
- PLÁ RODRIGUEZ, A. (2015). "Los Principios del Derecho del Trabajo", Fundación de Cultura Universitaria, Cuarta Edición, Montevideo.
- RASO DELGUE, J. y CASTELLO, A. (2012). "Derecho del Trabajo, Tomo II, Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- RASO DELGUE, J. (2009). "La contratación atípica del trabajo", Amalio M. Fernández, Segunda Edición, Montevideo.
- RASO DELGUE, J. (2022). "El despido – Estudio sobre el despido común y dieciséis regulaciones especiales de indemnización", Fundación de Cultura Universitaria, Primera Edición, Montevideo.
- VALDERDE, A., RODRÍGUEZ - SAÑUDO GUTIERREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. (1991). "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid.