

La importancia de las cartas de despido.

Hay distintas formas de dar fin a una relación laboral, entre ellas se encuentran: la renuncia, el despido, la terminación por periodo probatorio, el mutuo acuerdo, la muerte del trabajador o del empleador (siempre que esto imposibilite la prestación del servicio).

El despido, según el Código Laboral panameño, debe ser por escrito y debe contar con las formalidades que indica la ley.

El despido se puede dar de dos maneras:

- Con causa justificada
- Sin causa justificada, es decir, puede ser unilateral. Este tipo de terminación solo puede ser aplicado a los trabajadores que tengan menos de 2 años laborando en la empresa; es decir, que no tienen estabilidad.

Toda terminación por despido, debe ser por escrito. Al momento de terminar una relación laboral por despido invocando una causa justificada, la carta debe contener los hechos que se le atribuyen al trabajador y la fecha en la que ocurrieron los mismos. Esto, para cumplir con lo establecido por el artículo 214 del Código de Trabajo. Esta formalidad exigida por la ley implica que todo despido verbal es injustificado.

Es importante destacar que la norma establece un término de 2 meses desde que ocurrieron los hechos como plazo de prescripción.

El objetivo de esta prescripción es que el trabajador tenga total claridad sobre los hechos que causaron su despido y que no se le invoquen hechos pasados como excusa para terminar la relación laboral.

Existen ciertas relaciones laborales que la ley protege del despido, como lo son aquellas amparadas por fuero de maternidad, sindical, enfermedad degenerativa, discapacidad. Esto no implica que estas relaciones laborales no se puedan terminar, sin embargo, el empleador debe solicitar una autorización judicial por medio de una solicitud de desafuero.



Los empleadores que incumplan con la formalidad establecida por ley para la redacción de la carta de despido, o que no cumplan el término fatal de dos (2) meses previos a la fecha de notificación de la terminación laboral, el despido se considerará injustificado de pleno derecho y como consecuencia, se verán condenados a pagar al trabajador una indemnización equivalente a 3.4 semanas de salario por cada año laborado (para aquellas relaciones de trabajo que empezaron después del 12 de agosto de 1995). En adición, deberá cancelar los salarios caídos hasta un máximo de tres (3) meses y el 10% de las costas judiciales cuando la reclamación se realice ante la primera instancia judicial + el 5% cuando el trámite se realice frente a la segunda instancia en grado de apelación.

A pesar de no ser una exigencia legal, se recomienda acompañar la carta de despido del detalle de los montos que componen la liquidación para que repose como constancia de recibido. En caso de una futura reclamación por parte del empleado, el empleador podrá probar dicho pago.

En Alcogal contamos con un equipo experto en derecho laboral dispuesto a asesorarlos de la manera correcta.