

Renuncia: ¿Capacidad unilateral formal o presuntiva de los trabajadores?

En los casos en donde exista duda sobre la aplicación o interpretación de disposiciones laborales, prevalecerá la más beneficiosa para el trabajador. Lo anterior, se condensa en el artículo 6 del Código de Trabajo, que maximiza los esfuerzos de la legislación laboral, a fin de garantizar la protección para los trabajadores. Adicionalmente, se debe considerar como elementos que consolidan dicha protección a favor de los trabajadores, las presunciones establecidas en el artículo 737 del Código de Trabajo. Abordaremos una de las formas de terminación de la relación de trabajo, la renuncia, y, si su esencia, corresponde a una estricta formalidad o si aplican preceptos de presunción en favor de los trabajadores.

Todo trabajador tiene plena facultad en liberalidad y unilateralidad, de poner fin a la relación de trabajo con su empleador. El acto y capacidad de renunciar en sí mismo, no entraña una formalidad que opere a favor del trabajador, por el contrario, la formalidad requerida sobre dicho acto favorecerá a los intereses del empleador. La voluntad de renunciar del trabajador deberá plasmarse por escrito y deberá ser refrendada por el Ministerio de Trabajo, a fin de que, en el futuro, el empleador tenga la certeza que no le aplicará en su contra, la presunción de que toda relación termina por despido injustificado salvo prueba en contrario, ya que la carta de renuncia no refrendada por la autoridad laboral no constituirá plena prueba en un eventual juicio. Es requerido que el trabajador otorgue quince días de preaviso; obviar dicho término le traslada la obligación al trabajador de abonar la suma correspondiente a una semana de salario.

El acto unilateral de renuncia requiere de formalidad escrita y de la ratificación del Ministerio de Trabajo. La legislación panameña no reconoce ni otorga valor a una renuncia de carácter verbal.

Es menester destacar que el Código de Trabajo contempla la renuncia justificada, la cual no es más que el derecho que tiene el trabajador de renunciar por causas atribuibles y de responsabilidad del empleador detalladas en el artículo 223 del Código de Trabajo. Este tipo de renuncia le faculta al trabajador solicitar se le abonen los montos correspondientes a la indemnización que trata el artículo 224 y 227 del Código de Trabajo. Esta modalidad de renuncia requiere de las formalidades ya mencionadas, sin embargo, se deberá exponer con detalle la causa, y los hechos que la sustentan, para así que estas sean probadas en juicio. Es decir, no basta con la formalidad escrita y refrendada por el Ministerio de Trabajo, sino que para tenga efectividad la justificación de la renuncia, deberán establecerse con suma claridad los motivos de la misma. No basta estimar escuetos motivos no relacionados a los descritos y numerados en el artículo 223 del Código de Trabajo, sino todo lo contrario, deben cumplirse con las formalidades estimadas y en causar la justificación en los presupuestos listados en dicho artículo.



En el quehacer laboral es de extrema relevancia que tanto trabajadores como empleadores cumplan cabalmente con lo estimado para los casos de terminación de la relación de trabajo por renuncia de acuerdo con su especie o tipología, y que, en consecuencia, no se aplique la regla de la presunción en ausencia de lo estimado aquí, de que toda relación de trabajo termina por despido injustificado salvo prueba en contrario.

Artículo publicado por Antonio Alberto Vargas en la Edición 7 de Legal Industry Reviews Panama.