



## ¿ESTABILIDAD LABORAL DESDE EL DÍA UNO? “LA EXCEPCIÓN DE LOS PRIMEROS DOS (2) AÑOS”

**Ricardo A. Rivera**  
Abogado y Socio de RC Group

En el régimen laboral panameño, los artículos 211 y 212 del Código de Trabajo establecen las reglas generales y excepciones en materia de terminación de la relación laboral por tiempo indefinido. Estas disposiciones buscan equilibrar la estabilidad del trabajador con la flexibilidad que requiere el empleador en determinados supuestos.

El artículo 211 consagra como principio fundamental que el empleador no puede dar por terminada una relación laboral indefinida sin que exista una causa justificada prevista en la ley y cumpliendo con las formalidades correspondientes. Esta norma protege la estabilidad en el empleo y limita los despidos arbitrarios, obligando al empleador a fundamentar adecuadamente cualquier decisión de terminación.

No obstante, el artículo 212 introduce excepciones a esta regla, siendo particularmente relevante el numeral 1, que se refiere a los trabajadores con menos de dos (2) años de servicios continuos. En estos casos, el legislador reconoce una mayor flexibilidad para el empleador, permitiéndole poner fin a la relación laboral sin necesidad de invocar una causa justificada, siempre que se cumplan ciertos requisitos económicos y formales.

En efecto, cuando un trabajador no ha alcanzado los dos (2) años de servicio continuo, el empleador puede proceder con la terminación del contrato sin justificar una causal, pero deberá pagar la indemnización correspondiente conforme al artículo 225 del Código de Trabajo y los derechos adquiridos del trabajador (salario devengado, XIII mes proporcional, vacaciones proporcionales y prima de antigüedad). Adicionalmente, deberá otorgar un preaviso de treinta días o, en su defecto, pagar el equivalente a dicho período. Este preaviso comienza a contarse a partir del siguiente período de pago tras la notificación.

Un aspecto importante de esta excepción es que, en principio, no genera el derecho a salarios caídos por despido injustificado. Esto significa que el trabajador no puede reclamar los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure un proceso judicial, salvo que el empleador haya invocado una causal de despido contemplada en el artículo 213 y no logre probarla. En ese escenario particular, sí podrían generarse consecuencias adicionales.

La lógica detrás de esta regulación radica en permitir un período inicial de evaluación de la relación laboral, durante el cual el empleador puede determinar si el trabajador se ajusta a las necesidades de la empresa, sin quedar sujeto a las estrictas exigencias de un despido con causa.

En conclusión, mientras el artículo 211 establece la regla general de estabilidad laboral, el numeral 1 del artículo 212 introduce una excepción relevante que otorga mayor flexibilidad



**RC GROUP**

durante los primeros dos años de servicio, siempre bajo el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias y de preaviso establecidas por la ley.

Para mayor ampliación de éste u otros temas legales estamos a sus órdenes en RC Group.

**El autor es abogado.**