

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

TESIS DE MAESTRIA



Programa de Maestria en
Derecho del Trabajo

Tema

“VALORACION Y EXPOSICION CRITICA DEL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO EN PANAMA”

Por

Vasco Torres De Leon

Director

Rolando Murgas Torrazza

Panama, 2003

INDICE

	Página
Introduccion al Estudio y Metodo Expositivo	11

I PARTE LA INTRODUCCION Y ORGANIZACION LABORAL

CAPITULO N 1	18
---------------------	-----------

LA INTRODUCCION

- 1 Los Inicios de la Jurisdiccion del Trabajo
- 2 El Fundamento de su especialidad
 - 2 1 Tesis sobre la autonomia del Derecho procesal del trabajo
 - 2 2 Elementos autonomizantes del Derecho procesal del trabajo
 - 2 3 Nuestra posicion
- 3 La creacion de la jurisdiccion en Panama
 - 3 1 Antecedentes
 - 3 2 La regulacion delCodigo del 48
 - 3 3 ElCodigo de 1972
 - 3 4 El marco constitucional

CAPITULO N 2	29
---------------------	-----------

ORGANIZACION DE LA JURISDICCION LABORAL

- 1 Normas sobre competencia funcional y territorial
 - 1 1 Juzgados Seccionales de Trabajo
 - 1 2 Las Juntas de Conciliacion y Decision
 - 1 3 Tribunales Superiores de Trabajo
 - 1 4 Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en labores de Tribunal de Casacion Laboral Sala de lo Social
- 2 Ambito jurisdiccional y materias de competencia
 - 2 1 Regla general
 - 2 2 Areas especificas
 - 2 2 1 Controversias surgidas del contrato de trabajo
 - 2 2 2 Controversias y litigios laborales de dimension colectiva
 - 2 2 3 Violacion de normas laborales
 - 2 2 4 Violacion de normas sobre seguridad social

- 2 3 Criterios para elegir el juez competente en lo laboral
- 3 Delimitacion frente a otros organos
 - 3 1 Jurisdiccion del trabajo frente a la jurisdiccion contencioso administrativo
 - 3 2 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion penal
 - 3 3 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion civil
 - 3 4 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion constitucional
- 4 La competencia judicial internacional en materia laboral
 - 4 1 La jurisdiccion en materia internacional laboral
 - 4 2 La ley aplicable en materia laboral internacional
 - 4 2 1 Eleccion de ley aplicable hecha por las partes
 - 4 2 1 1 Criterio seguido para los contratos en general
 - 4 2 1 2 Criterio seguido para los contratos de trabajo
 - 4 2 2 Ley aplicable a la relacion laboral a falta de eleccion por las partes
 - 4 2 2 1 Relacion laboral típica
 - 4 2 2 2 Relacion laboral atípica
 - 4 2 3 Disposiciones legales que prevalecen sobre la Ley normalmente aplicable
 - 4 2 3 1 Regla sobre la ley del Estado del foro
 - 4 2 3 2 Regla sobre la ley de Estados distintos a los del foro
 - 4 2 3 3 Regla de la ley mas favorable
 - 4 2 4 Negativa a aplicar la ley extranjera
- 5 La prejudicialidad en el Derecho procesal del trabajo panameño

CAPITULO N 3

63

ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION LABORAL

- 1 El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Estructura y funcionamiento
- 2 Potestad sancionadora de la Administracion
 - 2 1 Principios del Derecho sancionador administrativo
 - 2 1 1 Principio de legalidad
 - 2 1 2 Principio de tipicidad
 - 2 1 3 Principio *non bis in idem*
 - 2 2 Procedimiento para la imposicion de sanciones
- 3 La inspeccion de trabajo Funciones derivadas del Convenio 81 de la OIT
 - 3 1 Funciones de la Inspeccion
 - 3 1 1 Organizacion funcionamiento y composicion de los servicios de inspeccion
 - 3 1 2 Poderes de los inspectores
 - 3 2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - 3 3 Obligaciones de los inspectores
 - 3 4 Frecuencia de las inspecciones
 - 3 5 Poder de decision del inspector

- 3 6 Sanciones
- 3 7 Informes de inspeccion
- 3 8 Inspeccion General del Trabajo Funciones reglamentarias
- 4 Competencia y procesos administrativos laborales
 - 4 1 Procesos administrativos laborales Competencia
 - 4 1 1 Permiso para despedir por causas economicas
 - 4 1 2 Diferencia salarial y determinacion de salario minimo legal o convencional
 - 4 1 3 Interpretacion de la convencion colectiva
 - 4 1 4 Alteracion de rutas o zonas
 - 4 1 5 Demandas a prevencion con los Tribunales de Trabajo
 - 4 1 6 Otros procesos administrativos laborales
 - 4 2 Principios aplicables a los procesos administrativos laborales
 - 4 3 Legitimacion y representacion
 - 4 4 Normas de procedimiento
 - 4 4 1 Presentacion de la demanda formalidad generalidades
 - 4 4 2 La audiencia
 - 4 4 3 Alegaciones
 - 4 5 Notificaciones
 - 4 6 Impugnaciones
 - 4 7 Medidas cautelares

2 PARTE LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL

CAPITULO N 4

87

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

- 1 Concepto y funcion de los principios
- 2 Caracteristicas y principios procesales laborales en el Derecho panameño
 - 2 1 Diferencia entre caracteristicas y principios
 - 2 2 Caracteristicas comunes al Derecho procesal del trabajo y el Derecho comun
- 3 Tratamiento actual del tema en la legislacion y doctrina nacional y nuestra posicion
- 4 Los principios del Derecho procesal del trabajo
 - 4 1 Principio de veracidad
 - 4 1 1 Limitacion del formalismo
 - 4 1 2 Ampliacion de facultades del juez
 - 4 1 3 Facultad de fallo *ultra* y *extra petita*
 - 4 2 Principio protector
 - 4 2 1 Reglas de aplicacion del principio tuitivo o de proteccion en el proceso laboral
 - 4 2 2 Retroactividad
 - 4 2 3 Iniciacion de oficio del proceso

- 4 2 4 Redistribucion de la carga de la prueba
- 4 3 Principio del criterio de conciencia y equidad
 - 4 3 1 Criterio de conciencia en la evaluacion de la prueba
 - 4 3 2 Equidad

CAPITULO N 5

99

PROCESOS LABORALES ORDINARIOS DE CONOCIMIENTO

- 1 El proceso comun
 - 1 1 Normas generales
 - 1 1 1 Regla de la via procesal adecuada
 - 1 1 2 Regla de la autonomia procesal en la gestion y actuacion
 - 1 1 3 Regla de la publicidad de las actuaciones judiciales
 - 1 1 4 Regla de la actuacion oficiosa del juez en los casos de riesgo profesional
 - 1 2 Primera instancia
 - 1 2 1 La demanda
 - 1 2 1 1 Contenido
 - 1 2 1 2 Traslado
 - 1 2 1 3 Correccion y/o ampliacion (el despacho saneador)
 - 1 2 2 La audiencia
 - 1 2 2 1 La fecha
 - 1 2 2 2 Conciliacion
 - 1 2 2 3 La recepcion de pruebas
 - 1 2 3 Poderes del juez
 - 1 2 4 La sentencia
 - 1 3 Segunda instancia
 - 1 3 1 Resoluciones apelables
 - 1 3 2 El saneamiento
 - 1 3 3 Pruebas
 - 1 3 4 La sentencia
- 2 Proceso de reintegro
 - 2 1 Presupuestos del proceso de reintegro y la Reforma Laboral de 1995
 - 2 1 1 Existencia de la relacion de trabajo
 - 2 1 2 Existencia del despido
 - 2 1 3 Existencia del fuero laboral
 - 2 2 Tramite del reintegro
 - 2 3 Impugnacion
 - 2 4 Mandamiento de reintegro
- 3 Proceso de nulidad
 - 3 1 Presupuestos
 - 3 2 Competencia
 - 3 3 Efecto y costas del recurso
 - 3 4 Tramite
- 4 Proceso abreviado
 - 4 1 Negocios de conocimiento del proceso abreviado
 - 4 1 1 Autorizacion para despedir trabajadores aforados

- 4 1 2 Impugnacion de reintegro
- 4 1 3 Sancion o disolucion de organizaciones sociales
- 4 1 4 Impugnacion de actos de las organizaciones sociales
- 4 1 5 Imputabilidad de la huelga
- 4 1 6 Excepciones propuestas con ocasion del proceso ejecutivo
- 4 1 7 Nulidad del laudo arbitral
- 4 1 8 Proceso para obtener la fijacion de un nuevo salario
- 4 1 9 Despido o desmejoramiento de trabajador sindicalizado
- 4 2 Procesos abreviados de caracter especial
 - 4 2 1 Proceso de ilegalidad de la huelga
 - 4 2 2 Proceso de juzgamiento de faltas
 - 4 2 3 Proceso ante la Junta de Conciliacion y Decision
 - 4 2 4 Proceso ejecutivo convertido en plenario abreviado
- 4 3 Procedimiento
- 4 4 La casacion en los procesos abreviados
- 5 Deberes de los jueces en los procesos de conocimiento
 - 5 1 Direccion del proceso
 - 5 1 1 Objeto
 - 5 1 2 Regulacion de la direccion del proceso
 - 5 2 Saneamiento
 - 5 3 Rechazar las dilaciones innecesarias del proceso
- 6 Cosa juzgada
 - 6 1 Concepto de cosa juzgada
 - 6 2 Presupuestos
 - 6 3 Requisitos
 - 6 4 Relatividad de la cosa juzgada en el Derecho procesal del trabajo
- 7 El desacato
 - 7 1 Privacion de libertad por desacato
 - 7 2 Los *astreintes*

CAPITULO N 6

145

MODALIDADES PROCESALES

- 1 Proceso ejecutivo
 - 1 1 Titulos ejecutivo laborales y la via ejecutiva
 - 1 1 1 Requisitos de forma del titulo ejecutivo
 - 1 1 2 Requisitos de fondo
 - 1 2 Rechazo del proceso ejecutivo y su impugnacion
 - 1 3 Transformacion en plenario abreviado
 - 1 4 Notificacion
 - 1 5 Embargo
 - 1 6 Otras medidas en la ejecucion
 - 1 7 Las excepciones en el proceso ejecutivo
 - 1 7 1 Tipos de excepciones
 - 1 7 2 Reglas sobre las excepciones
 - 1 8 Vencimientos de plazos durante la ejecucion

- 1 9 El remate
 - 1 9 1 Procedimiento de remate
 - 1 9 1 1 Anuncios
 - 1 9 1 2 Acto de remate
 - 1 9 1 3 Division o lotificacion de bienes inmuebles
 - 1 9 1 4 Consignacion
 - 1 9 1 5 Nueva fecha de remate
 - 1 9 2 Titulo registro y gravámenes de los bienes rematados
 - 1 9 3 Cancelacion de bienes rematados
 - 1 9 4 Liberacion de los bienes embargados

- 2 Proceso de juzgamiento de faltas
 - 2 1 Sujetos y autoridad competente del proceso
 - 2 2 Contenido del denuncia
 - 2 3 Saneamiento del denuncia
 - 2 4 La acusacion
 - 2 5 Actuacion de oficio
 - 2 6 Tramite del proceso
 - 2 7 Segunda instancia
 - 2 8 Penalizacion
 - 2 9 Facultad sancionadora autonoma del juez
 - 2 10 Decalogo de sanciones laborales
 - 2 11 Responsabilidad civil

- 3 Proceso ante la Junta de Conciliacion y decision
 - 3 1 Demanda
 - 3 2 La audiencia
 - 3 2 1 Conciliacion
 - 3 2 2 Contestacion de la demanda
 - 3 2 3 Pruebas
 - 3 2 4 Incidentes
 - 3 2 5 Alegatos
 - 3 2 6 Sentencia
 - 3 3 Segunda instancia
 - 3 4 Otras cuestiones del proceso ante las Juntas de Conciliacion y Decision
 - 3 4 1 La acumulacion
 - 3 4 2 La caducidad
 - 3 4 3 La casacion
 - 3 4 4 El amparo de garantia constitucionales y el proceso ante la Junta de Conciliacion y Decision

- 4 Proceso de ilegalidad de la huelga
 - 4 1 Causales de ilegalidad de la huelga
 - 4 2 Demanda y tramite
 - 4 3 Presunciones aplicables
 - 4 4 Sentencia y apelacion
 - 4 5 Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la huelga

LA PRUEBA

- 1 Anotaciones generales
 - 1 1 La verdad
 - 1 2 Verdad certeza y conviccion
 - 1 3 Verdad material y verdad formal para el proceso laboral
 - 1 4 Prueba proceso y sociedad
- 2 La prueba en el ambito civil y penal con respecto al ambito laboral
- 3 Elementos determinantes de las reglas sobre la prueba en el proceso laboral
- 4 Regimen probatorio en el CT
 - 4 1 Principios
 - 4 1 1 Principio de libertad probatoria
 - 4 1 2 Principio de inmediacion
 - 4 1 3 Principio de la idoneidad de la prueba
 - 4 1 4 Principio de la irrenunciabilidad de la prueba
 - 4 1 5 Principio de la prueba oficiosa
 - 4 2 Regla sobre las cargas probatorias
 - 4 2 1 Regla general
 - 4 2 2 Presunciones legales
 - 4 2 3 ¿ Inversion o redistribucion probatoria ? Aclaracion
 - 4 3 Sistema de valoracion de los medios de prueba
- 5 Medios de prueba
 - 5 1 Documentales
 - 5 1 1 Documentos publicos
 - 5 1 2 Documentos privados
 - 5 1 3 Documentos procedentes del extranjero
 - 5 2 Informes
 - 5 3 Declaracion de parte
 - 5 4 Testimonio
 - 5 4 1 Capacidad limitacion e inhabilidad para testificar
 - 5 4 2 Valoracion del testimonio
 - 5 4 3 Ratificaciones de testimonios
 - 5 4 4 Citacion y comparecencia de testigos
 - 5 4 5 Procedimiento para el interrogatorio del testigo
 - 5 4 6 Tachas y objeciones
 - 5 4 7 Sanciones a testigos
 - 5 4 8 Careos
 - 5 5 Inspeccion judicial (reconstruccion de hecho e inspeccion corporea)
 - 5 5 1 Modalidades de la inspeccion judicial
 - 5 5 2 Procedimiento de la inspeccion judicial
 - 5 5 3 Accion exhibitoria
 - 5 5 4 Sanciones por negativa a colaborar
 - 5 6 Prueba pericial
 - 5 6 1 Procedimiento del peritaje
 - 5 6 2 Facultades del perito
 - 5 6 3 Valor del dictamen pericial
 - 5 7 Indicios

MEDIOS EXCEPCIONALES DE TERMINACION DEL PROCESO

- 1 Division teorica
 - 1 1 De acuerdo al reconocimiento legal
 - 1 1 1 Medios nominados
 - 1 1 2 Medios innominados
 - 1 2 De acuerdo a la voluntad que configura el medio de terminacion
 - 1 2 1 Voluntad de las partes
 - 1 2 2 Voluntad judicial
 - 1 2 3 Voluntad alternativa
- 2 Regimen legal de los medios excepcionales de terminacion del proceso de tipo nominado
 - 2 1 Desistimiento del actor Concepto
 - 2 1 1 Requisitos para que opere el desistimiento
 - 2 1 2 Efectos del desistimiento
 - 2 2 Caducidad de la instancia Concepto
 - 2 2 1 Requisitos para que opere la caducidad de la instancia
 - 2 2 2 Efectos de la caducidad
 - 2 2 3 Apelacion
 - 2 3 Allanamiento a la pretension Concepto
 - 2 3 1 Improcedencia del allanamiento
 - 2 3 2 Allanamiento parcial o total Procedimiento y efectos
- 3 Fundamento legal de los medios excepcionales de terminacion del proceso de tipo innominado
 - 3 1 Conciliacion
 - 3 1 1 Conciliacion administrativa
 - 3 1 2 Conciliacion judicial
 - 3 2 La transaccion
 - 3 3 Sustraccion de materia
 - 3 4 Declaracion judicial de archivo del expediente por desaparicion del mismo
 - 3 5 Archivo de la demanda no corregida
 - 3 6 La *litis pendentia*

MEDIOS DE IMPUGNACION

- 1 Reglas generales sobre impugnaciones
 - 1 1 Existencia de distintas clases de impugnacion
 - 1 2 Legitimacion para impugnar
 - 1 3 Limitacion de formalismo
- 2 Recursos laborales y consulta laboral
- 2 Recurso de reconsideracion
 - 2 1 Presupuestos
 - 2 2 Procedimiento
- 3 Recurso de hecho
 - 3 1 Requisitos del recurso

3 2	Presupuestos del recurso	
3 3	Efecto del recurso	
3 4	Procedimiento	
4	Recurso de apelacion	
4 1	Resoluciones apelables	
4 2	Procedimiento de la apelacion	
4 3	Efectos de la apelacion	
4 3 1	Efectos en cuanto a la resolucio n impugnada	
4 3 2	Efectos en cuanto a las partes	
4 4	Litis consorcio acumulacion y remision a segunda instancia	
5	Recurso de casacion laboral	
5 1	Anotaciones previas	
5 2	Evolucion juridica de la casacion en Panama	
5 3	Organo jurisdiccional competente y partes	
5 4	Finalidad del recurso de casacion laboral Decisiones recurribles	
5 5	Motivos de casacion laboral Admisibilidad e inadmisibilidad del recurso	
5 5 1	Motivos de casacion laboral en la Ley panameña	
5 5 1 1	La norma recurrible	
5 5 1 2	Violacion directa	
5 5 1 3	Interpretacion erronea	
5 5 1 4	Aplicacion indebida	
5 5 2	Admisibilidad e inadmisibilidad del recurso	
5 6	Procedimiento de la casacion laboral Efectos del recurso	
5 7	Sentencia de casacion laboral Efectos	
5 8	Sentencia de casacion laboral	
5 8 1	Estructura formal	
5 8 2	Contenido	
5 8 3	Posibilidad de <i>reformatio in peius</i>	
5 9	Efectos de la sentencia	
5 9 (bis)	La doctrina probable	
5 10	EL ejercicio de la argumentacion racional como base del precedente judicial que conforma la doctrina probable	
5 10 1	Sobre la interpretacion judicial correcta	
5 10 2	El principio de igualdad como fundamento del precedente judicial	
5 10 3	El cambio del precedente judicial	
6	Recursos y consulta laboral	
7	Otros medios de impugnacion viables en cuestiones laborales	
7 1	Recurso de amparo de garantias constitucionales	
7 2	Recurso de inconstitucionalidad	
7 3	Advertencia de inconstitucionalidad	
	Conclusiones	289
	Bibliografia de Autores y Legislacion	293

**VALORACION Y EXPOSICION
CRITICA
DEL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EN
PANAMA**

INTRODUCCION

I El estudio

1 El Derecho procesal del trabajo es un derecho de trascendental importancia en las relaciones laborales porque de el depende la concrecion de los derechos que la ley laboral consagra a los trabajadores. Derechos que como se sabe tienden a satisfacer necesidades primarias de los trabajadores y su familia tales como la alimentacion, la vivienda, el vestido, la salud y otras. De ahí que resulte importante contar con un mecanismo ágil, justo y funcional para la resolucion de las disputas surgidas con ocasion de la relacion laboral tanto en su vertiente individual como colectiva.

Luego de 30 años de vigencia del Código de Trabajo, instrumento que ha consagrado el procedimiento a seguir para las acciones de reclamaciones legales sobre asuntos de trabajo, resulta de interés estudiar la evolucion que han venido experimentando las distintas figuras que contempla, pues es con el pasar del tiempo y la aplicacion practica de las normas con lo que mayormente se verifica la adecuacion o no de las normas existentes.

Son muchas las opiniones judiciales que se han dictado en la actualidad sobre las distintas instituciones procesales del trabajo, opiniones de distintos niveles jerárquicos en cuanto a la judicatura de trabajo, siendo que en muchos casos existen, como es normal también, opiniones encontradas entre distintos tribunales. Asunto que también se verifica en la doctrina, por lo que es de interés analizar estas diversas opiniones a fin de tener conclusiones sobre las distintas posiciones. El objetivo de este análisis es poder aportar en el mejoramiento de las instituciones estudiadas a efectos de lograr un procedimiento laboral adecuado a la sociedad panameña.

2 Es interesante también asomarse a la especial relacion del Derecho procesal del trabajo con el Derecho procesal general. A lo largo del estudio se pondrá en evidencia la autonomia propia del Derecho procesal del trabajo en cuanto a la teoria general del proceso, sin embargo existen importantes puntos de encuentro entre estos Derechos, tal cual sucede lo mismo con el derecho sustantivo que quieren concretar. En ese sentido ya antes de la aprobacion del Código de

Trabajo de 1972 se había venido desarrollado una importante acumulación de normas que posibilitaron una autonomía real del Derecho procesal del trabajo asunto que se perfecciona con la entrada en vigor del Código de 1972. Compendio normativo que sirve posteriormente para inspirar muchas de las nuevas figuras recibidas en el Código Judicial reformado durante la década del 80. Hay pues una simbiosis muy interesante entre ambos derechos que es preciso entenderla para su correcta aplicación.

3. Importante papel ha venido desarrollando el Ministerio de Trabajo en la evolución de la justicia y organización del trabajo asunto que se refleja en el importante rol que está llamado a desarrollar la Inspección de Trabajo así como las direcciones institucionales que tienen que ver con la aplicación de la justicia de trabajo como son las juntas de Conciliación y de Ciesion además del papel de la Dirección de Trabajo en ciertos procesos laborales. El cuadro de la jurisdicción del trabajo que se completa con las funciones de administración de justicia del Ministerio de Trabajo precisa de mayores desarrollos normativos para ocuparse de cuestiones que hasta la fecha no han sido debidamente tratadas en el Derecho panameño. Asuntos como la competencia judicial internacional y la ley aplicable en materia internacional laboral aun se encuentran huérfanas de regulación en nuestro medio y es importante referirse a las mismas.

4. Retador es el desarrollo doctrinal de los principios del derecho procesal del trabajo pues nuevas elaboraciones doctrinales proponen nuevas teorías que contrastan con las aprendidas. Justo es estudiarlas y presentarlas al lector para ayudar al entendimiento y desarrollo de estas nuevas ideas producto de la evolución del Derecho. Repasar los distintos procesos ordinario y extraordinarios el estudio de la teoría general de la prueba contrastada con la prueba en el proceso laboral también nos aporta elementos que hacen necesario un estudio del Derecho procesal del trabajo. Las formas como puede terminar el proceso y su insospechada cantidad de mecanismos para que se produzca tal efecto también es dable evidenciarlo en un estudio de esta naturaleza pues pocas veces se nos presenta la oportunidad de sistematizar tales realidades jurídicas. Finalmente los recursos utilizados en el Derecho procesal similitudes y diferencias con sus homologos del Derecho procesal civil son aspectos que interesan abordar y así hemos tratado de hacerlo en las líneas venideras.

5 También ha sido propicio el estudio para revisar elementos de la teoría general del Derecho procesal del trabajo que vienen siendo aplicadas en nuestro medio con poco ortodoxia pues en ocasiones se verifican situaciones judiciales que resultan contradictorias con el texto o espíritu de la misma legislación. Asuntos como la no utilización de la consulta laboral en algunos casos, la interpretación judicial de la inexistencia de alegatos en el proceso y otros son ejemplos de temas cuya discusión aun se precisa en el Derecho procesal del trabajo panameño.

II Metodo de estudio

1 El estudio se ha dividido en nueve (9) capítulos desglosados de la siguiente manera

El Capítulo N°1 habla sobre la configuración de las normas del trabajo. Las normas especializadas sobre el proceso laboral aparecen más bien tarde en el contexto nacional ya que no es sino hasta bien entrada la época Republicana cuando se dictan las primeras normas que inciden en los temas procesales laborales. Y es que como podemos recordar Panamá empieza tempranamente la creación de una normativa laboral cuando en 1914 dicta una ley sobre la jornada máxima de trabajo asunto que le dio a Panamá el primer lugar en Latinoamérica en establecer la jornada de las 8 horas de trabajo.

En 1972 se dicta una nueva Constitución en la República la que contemplaría en su articulado una norma relativa a los aspectos procesales constitucionalizándose por primera vez el procedimiento laboral.

Coetáneamente se aprueba el Código de Trabajo de 1972 el que dedicaría su Libro Cuarto a las Normas Procesales sin embargo por mandato del artículo 1064.7 se mantiene en vigencia las Secciones Primera, Segunda, Cuarta y Quinta del Capítulo I Título I Libro II de la Ley 67 de 1947 es decir del Código de 1948.

El Capítulo N° 2 expone el tema de la jurisdicción. La jurisdicción es una función que ejerce el Estado y que está dirigida a resolver los conflictos y litigios suscitados entre particulares o entre estos y el propio Estado de acuerdo a Derecho. Aunque existen otras formas de solución de

conflictos en los que no interviene el Estado por gozar este de coacción y fuerza para interponer sus decisiones es la jurisdicción la forma más utilizada para resolver los conflictos. La jurisdicción es ejercida por organismos independientes que la Ley ha predeterminado a los que se les dota de competencia en los diferentes asuntos.

En Panamá existe un compendio de normas dictadas desde mediados de siglo hasta bien entrado el tercer cuarto de siglo que se han encargado de organizar lo atinente a la justicia laboral en nuestro país. Se trata de normas sobre competencia funcional y territorial, el propio ámbito jurisdiccional, su separación de otros órdenes jurisdiccionales y otros asuntos pertinentes.

El Capítulo N° 3 expone el tema de la organización de la administración de trabajo. La Administración Laboral ha venido cumpliendo un papel muy importante en diversos ámbitos de las relaciones laborales. Su accionar contempla campos muy variados en las cuestiones de empleo y de trabajo en las relaciones individuales y colectivas. Nuestro sistema de administración laboral se concibió como un sistema intervencionista en el que el papel del Estado fija la dirección de las relaciones laborales relegando a un segundo plano si se quiere a las representaciones profesionales en dicha faceta. Así pues, la concepción interventora del Estado está fuertemente presente aun en las normas que regulan la Administración laboral configurando junto con la ley un sistema interventor y corporativo de las relaciones de trabajo.

El Capítulo N 4 expone el tema de los principios del Derecho procesal del trabajo. La importancia de la cabal comprensión de los principios informadores del proceso laboral cobra especial significancia para quienes en primer lugar deben administrar justicia laboral pues de ellos dependerá la solución ajustada a los fines y naturaleza del Derecho del trabajo. La teorización sobre el presente tema tiene hondas repercusiones prácticas para el proceso y el entendimiento del Derecho del trabajo. De ahí que no es vano revisar el contenido de los conceptos para verificar su vigencia, su aplicación y para corregir cuando sea necesario asuntos que en otros momentos resultaban idóneos o adecuados y que hoy pudieran sucumbir a la formulación de nuevas ideas y teorías.

El Capítulo N° 5 se encarga de analizar los procesos laborales. Bajo este epígrafe examinaremos los distintos procesos que se desarrollan en la legislación laboral panameña. Sin embargo, por ahora nos circunscribiremos a la descripción y estudio de los procesos laborales contenciosos de conocimiento, dentro de los que el CT panameño incluye el proceso común, el reintegro, la nulidad y el abreviado.

El Capítulo N° 6 examina las modalidades procesales especiales. Existe discusión en la doctrina acerca de la denominación a utilizar para los procesos que revisaremos en este capítulo. Para unos se trata de procesos especiales de trabajo y para otros estamos frente a modalidades procesales nada más. Clásicamente se apunta a la vieja distinción que se hace del Derecho civil con relación al Derecho del trabajo desde una perspectiva procesalista. Así pues, dice la doctrina procesal civil, el proceso laboral ya constituye en sí mismo un proceso especial, por lo que sería más atinente referirse a modalidades procesales dentro de un proceso especial.

El Capítulo N° 7 se encarga de analizar lo relativo a la prueba en el proceso laboral. Bajo este capítulo examinaremos los aspectos más relevantes relacionados a la prueba en el proceso laboral y el Derecho del trabajo en general. Como se sabe, la teoría general de la prueba es una de los temas sobresalientes del Derecho procesal general, asunto que es claramente trasladado a los distintos procesos especiales, como lo es el Derecho procesal del trabajo. Razon está por sí sola, por la que se debe abordar el tema con especial cuidado. Sin embargo, otros asuntos aconsejan un estudio adecuado de la materia, como lo es el hecho de que la doctrina procesalista clásica se preocupe por estudiar la prueba desde el ámbito civil, comparándola con el ámbito penal, pero ignorando básicamente el ámbito laboral.

El Capítulo N° 8 se encarga del estudio de los medios excepcionales de terminación del proceso. En el presente capítulo se estudiará la finalización del proceso cuando la misma es producida antes de su etapa final, que es la sentencia en firme. El procedimiento laboral acepta una serie de medios que pueden conllevar la finalización anticipada del proceso, los que vienen siendo encuadrados expresamente en la legislación o se reconocen tácitamente de otros mecanismos legales establecidos en el propio procedimiento laboral.

Finalmente en el Capítulo N° 9 se examinan los distintos recursos laborales. Bajo este tema revisaremos los mecanismos establecidos en la ley laboral para revisar las decisiones judiciales dictadas por los jueces y magistrados. La razón más obvia y certera por la que la Ley permite la revisión de las decisiones judiciales es la posibilidad de error humano que existe en cualquier actuación humana. La actividad jurisdiccional no escapa a esta realidad por lo que el ordenamiento general ha querido darle la posibilidad a quien se vio afectado por una decisión judicial que la misma sea sometida a un segundo examen por la misma autoridad que la dictó o por otra distinta.

2. La metodología del estudio ha sido el contraste empírico de la normativa vigente, el estudio de la jurisprudencia y la doctrina nacional y extranjera. También se ha utilizado el caso práctico como apoyo a la aplicación de ciertas instituciones jurídicas. El trabajo por su naturaleza no precisa del trabajo de campo.

Vaya pues a la consideración del augustísimo Tribunal Calificador este estudio denominado "Valoración y exposición crítica del Derecho procesal del trabajo en Panamá".

1ª Parte

LA INTRODUCCION Y ORGANIZACION LABORAL

CAPITULO N° 1

LA INTRODUCCION

Sumario

1 Los inicios de la jurisdiccion del trabajo 2 El fundamento de su especialidad 2 1 Tesis sobre la autonomia del Derecho procesal del trabajo 2 2 Elementos autonomizantes del Derecho procesal del trabajo 2 3 Nuestra posicion 3 La creacion de la jurisdiccion en Panama 3 1 Antecedentes 3 2 La regulacion delCodigo del 48 3 3 ElCodigo de 1972 3 4 El marco constitucional

Bibliografia Basica

1 W Daubler *Derecho del trabajo* trad del aleman por Acero Serna y Acero Lopez Madrid MTSS 1994 2 M Alonso Olea Sobre la historia de los procesos de trabajo en *Revista de trabajo* N 15 1961 3 A Montoya Melgar Los procesos laborales y el sistema del Derecho del trabajo *Revista espanola de Derecho del trabajo* N 25 1986 4 M Pasco Cosmopolis *Fundamentos de Derecho procesal del trabajo* 2 ed Peru Aele 1997 5 H Ricord *Lecciones de Derecho laboral panameno* volumen primero s/f 6 A Hoyos *Derecho panameño del trabajo* volumen I Panama 1982 7 *Codigo de Trabajo de 1948 (Ley 67 de 1947)* Ed Compilada y arreglada por Hermogenes de la Rosa, Imprenta Nacional 1948 8 A Gaete Berrios *Modificaciones introducidas por el Derecho del trabajo al Derecho procesal* Chile Edit Juridica 1962 9 R Murgas Torrazza La Jurisdiccion del Trabajo en Panama en *30 anos de vigencia delCodigo de Trabajo* Academia Panamena de Derecho del Trabajo Panama 2002 pp 179 240

1 INTRODUCCION

Empecemos la exposicion de este trabajo dando un vistazo general a la genesis de la legislacion procesal sobre el trabajo antes de entrar a los temas sustantivos del mismo. Conviene situar al lector en la coyuntura historica en que va surgiendo la materia en estudio de forma tal que podamos construir una idea general del nacimiento y evolucion de la disciplina hasta nuestros dias, indagar sobre su origen y fundamento y sobre todo situar esta evolucion en nuestro Derecho nacional.

1 Los inicios de la jurisdiccion del trabajo

Tal como resultaba natural fue en Europa donde se registraron los primeros actos de creacion de normas y tribunales especializados en la aplicacion de las normas del trabajo. Y digo natural puesto que al ser Europa la que ve el nacimiento del moderno Derecho del trabajo es en esa parte del globo en la que primeramente se verifica el nacimiento tambien de la legislacion adjetiva para el nuevo Derecho.

Se ha señalado el origen de los Tribunales independientes del trabajo en Francia cuando en 1806 se introduce por ley al ordenamiento frances los denominados *Conceils des Prud hommes* que fueron tribunales compuestos exclusivamente por empresarios y maestros de taller. Estos consejos serian replicados en Alemania a la rivera izquierda del Rin, asi como la Prusia del siglo pasado lo haria en la rivera derecha del importante rio germanico con los Tribunales industriales que se conformaron por un trabajador, un empleador y un Presidente neutral que por regla general era un funcionario municipal al que no se le exigia formacion juridica. De hecho no se permitia la intervencion de abogados en el procedimiento¹.

En España no se habian creado ni tribunales especializados ni proceso especial para las relaciones laborales antes del siglo XIX. Se tendra que esperar hasta 1900 para que una Ley sobre Accidentes de Trabajo de 30 de enero establezca el juicio verbal para los conflictos que

¹ Ref tomada de W. Daubler *Derecho del trabajo* trad. del alemán por Acero Serna y Acero Lopez. Madrid MTSS 1994 p. 956.

surjan de la aplicación de la mencionada ley hasta tanto se crearan los Tribunales Industriales como organismos especiales a tal efecto. Asunto que se verificó con la Ley de 19 de mayo de 1908 fecha en la que también se crean los Consejos de Conciliación y arbitraje industrial. Posteriormente esta ley sería modificada por ley de 22 de julio de 1912 –legislación influida por la ley belga sobre los *Conseils du proud homes* de 1910 y la misma se incorporaría al Código de trabajo de 23 de agosto de 1926²

Debe aclararse en esta parte de la exposición la diferencia existente entre el propio proceso laboral individual de trabajo que es surtido en los tribunales de trabajo y el trámite dado a los conflictos colectivos de trabajo. En el primer caso nos encontramos ante una especie procesal para la resolución de conflictos laborales por la vía jurídico procesal en tanto que el segundo caso se ocupa de forma más genérica de la solución de conflictos laborales que se sitúan en soluciones extrajudiciales y extraprocesales. Desde este punto de vista pues el proceso laboral que en esta parte del estudio expondremos es el referido al proceso judicial surtido ante Tribunales especializados de trabajo. Es decir nuestro objeto de estudio en los siguientes apartados es el Derecho procesal del trabajo y no el Derecho de los conflictos de trabajo³

2 El fundamento de su especialidad

El tema de la autonomía por tanto su especialidad del Derecho procesal del trabajo mantiene diferentes posiciones en la doctrina. Es muy común encontrar que las posiciones de uno u otro autor sobre distintos temas viene determinada por la legislación desde la que realizan su análisis en el tema de la autonomía del Derecho procesal laboral no parece existir una nota diferenciadora tampoco sobre este elemento. Sin embargo conviene realizar un análisis más sistemático antes que exegético para fijar una posición al respecto. En nuestro caso respetando la opinión de importantes juristas nacionales presentamos ese análisis sistemático para determinar si existe autonomía o no del Derecho procesal del trabajo con relación al Derecho procesal común o civil y de existir como debe ser entendida dicha autonomía.

² Vid. M. Alonso Olea. Sobre la historia de los procesos de trabajo en *Revista de trabajo* N.º 15 1961 pp. 10-11

2.1 Tesis sobre la autonomía del Derecho procesal del trabajo

Para un sector de la doctrina no cabe plantearse autonomía alguna del Derecho procesal del trabajo puesto que el mismo es parte de la teoría general del proceso y constituye un todo junto con los procesos civiles y penales. Por otro lado existe la posición que postula una radical disociación entre el Derecho procesal laboral y el Derecho procesal común. Para este sector el Derecho procesal del trabajo tiene una autonomía tal que rechaza cualquier acercamiento con el proceso general.

La posición intermedia también ha sido defendida propugnando la existencia común de elementos esenciales en todas las ramas jurídicas procesales sin que esto signifique la negación de elementos propios y diferenciales de cada una de las ramas procesales. Siendo que aunque se pueda aceptar una teoría general del proceso cada rama del mismo guarda elementos suficientes para preconizar su autonomía.

La primera tesis ha sido criticada aduciendo que una posición así necesariamente conlleva a postular que no existe no solo autonomía del Derecho procesal laboral con respecto al derecho procesal general sino que tampoco existirá autonomía de este último con relación al Derecho público y de este con relación al Derecho y de este con relación a las ciencias sociales etc. La otra hipótesis –una radical disociación entre el Derecho procesal civil y laboral– no solo no es deseable sino que resulta materialmente improbable establecer pues el Derecho procesal del trabajo como cualquier otro Derecho se nutre de otros derechos sin que esto signifique renuncia a su autonomía y fisonomía propia⁴. Esta es la posición que se ha visto en el procedimiento panameño pues a la luz de la doctrina extranjera nuestra legislación procesal laboral pretende una autonomía total al regular íntegramente la materia y no hacer ninguna remisión al código de procedimiento civil para suplir sus vacíos⁵. En efecto así lo parece concebir el codificador al señalar en el art. 534 del CT que las dudas y vacíos del procedimiento laboral deberán ser

³ Vid. A. Montoya Melgar, "Los procesos laborales y el sistema del Derecho del trabajo", *Revista española de Derecho del trabajo* N.º 25, 1986, pp. 31-32.

⁴ Consultese el tema en M. Pasco Cosmopolis, *Fundamentos de Derecho procesal del trabajo*, 2.ª ed., Perú, Aele, 1997, pp. 29 y ss.

llenadas con principios generales del Derecho procesal del trabajo y los casos analogos contemplados en el propio Código

Innegable resulta el hecho de que la disciplina de Derecho del trabajo es una rama autonoma del derecho que responde a sus propios principios y naturaleza. La realizacion y concrecion de los derechos cosignados en la ley sustantiva de trabajo exigen mecanismos acordes a su sustrato a efectos de hacer realidad los derechos sustantivos que el mismo contiene. Desde este punto de vista parece mas acertado abogar por una rama autonoma al Derecho procesal general que tenga en cuenta las particularidades necesarias para procurar el efectivo reconocimiento de los derechos contenidos en la ley laboral sustantiva

Por otro lado la evolucion de las ciencias juridicas va exigiendo cada vez mas la especializacion de cada una de sus areas pues en muchos casos nos encontramos a una superproduccion de normas y teorias derivadas de las crecientes necesidades sociales. No en vano la especializacion cientifica del conocimiento viene a ser uno de los elementos fundamentales del desarrollo humano en el nuevo milenio. El Derecho del trabajo inmerso en el sistema de relaciones laborales se ve sometido constantemente a cambios y presiones que llegan hasta este de mano de las cambiantes realidades economicas tecnologicas etc precisando cada vez mas soluciones nuevas rapidas y especializadas realidad que fuerza de una forma u otra la especializacion y la autonomia

En sintesis puede plantearse que la autonomia del Derecho procesal del trabajo –o de cualquier rama del Derecho– se funda en la existencia de distintos elementos tales como la didactica la legislacion la jurisdiccion y la doctrina cientifica. A la luz del Derecho panameño puede sostenerse la autonomia del Derecho procesal del trabajo siguiendo los elementos mencionados

2.2 Elementos autonomizantes del Derecho procesal del trabajo

⁵ Consultese a J. Arcilla Urrea *Lecciones de Derecho procesal del trabajo* 2 ed. Antioquia Colombia Universidad de Antioquia 1992 p. 24. El autor vierte su opinion basada en la publicacion del profesor J. Fabrega *Principios procesales del Nuevo Código del Trabajo de Panama* *Revista Estudios de Derecho* N. 83 Medellín 1973 p. 39

En cuanto al tema didáctico la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá la Universidad Oficial del Estado reestructuró su plan de estudios en la década del 90 estableciendo cuatro semestres para el estudio del Derecho del trabajo en el último semestre se estudia la disciplina de Derecho procesal del trabajo siendo impartida por laboristas del Departamento de Derecho Social de dicha Facultad Este diseño facilita una mejor más fácil y cabal comprensión de los institutos del Derecho procesal del trabajo No obstante resulta de clara conexión esta materia con el curso de Derecho procesal general que es impartida por el Departamento de Derecho Público de la Facultad

En el tema legislativo Panamá cuenta con un Código de Trabajo que dedica todo un Libro (IV) al procedimiento laboral de forma autónoma y separada del proceso civil y penal De forma tal que el propio Libro IV en su Título Preliminar establece que El procedimiento laboral regula el modo como deben tramitarse y resolverse los asuntos laborales cuyo conocimiento corresponde a los tribunales de trabajo y a los funcionarios que determinan este Código y otras leyes (art 520) Estableciendo además que Las dudas de este libro se aclararán mediante la aplicación de los principios generales del Derecho procesal de trabajo de manera adecuada al logro de su finalidad Cualquier vacío se llenará con las normas que regulan casos análogos y a falta de estos con principios generales del Derecho procesal del trabajo (art 534) Por lo que parece estar clara cualquier duda acerca de la autonomía del Derecho procesal del trabajo pues el mismo contempla Tribunales especiales propios y tratamiento legislativo diferenciado

En cuanto al tema de la jurisdicción fue el Código de 1947 el que instituyó la jurisdicción especial del trabajo como una jurisdicción autónoma Así según el art 339 de la Ley 67 de 1947 –que siguió vigente luego de la creación del Código de Trabajo de 1972 en virtud del art 1064 – se dispuso que la jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo entre patrono y asalariados solamente o entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados ya con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación de trabajo También conocerá la justicia de trabajo de las controversias que se susciten por razón de las primas bonificaciones y demás prestaciones que tengan su origen en decretos ejecutivos acuerdos municipales o reglamentos particulares siempre que se haya agotado el procedimiento de reclamación que en tales disposiciones se establezca La reciente reforma al Código Judicial dada

por la Ley 59 del 2201 que adicionado el art 460 A ha mantenido la primera parte del artículo citado que dice La jurisdicción especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo entre patrono y asalariados solamente o entre las asociaciones profesionales de patronos y las de asalariados ya con motivo de la interpretación o ejecución de las cláusulas del contrato de trabajo ya con ocasión de la interpretación o aplicación de la legislación de trabajo

En el tema de la doctrina científica si bien en nuestro país solo se puede señalar un estudio completo sobre el Derecho procesal del trabajo recopilado por el profesor Jorge Fabrega si existe una importante cantidad de ensayos sobre distintos temas de Derecho procesal laboral De cualquier forma la doctrina extranjera ha contribuido grandemente en la autonomía del Derecho procesal del trabajo sobre esta base en los que se reflejan y estudian los diferentes institutos del Derecho procesal del trabajo sus principios y fines

2 3 Nuestra posición

Vaya por delante el que nuestra posición se sitúa en las tesis mixtas en las que se acepta una teoría general del proceso que reconoce la autonomía de los distintos procesos especiales en función de su particular naturaleza normativa Así el derecho procesal del trabajo —en nuestro caso el panameño puede y debe nutrirse del derecho procesal civil una vez que sus normas sean adaptadas a los fines del Derecho del trabajo Posición esta por lo demás sostenida de antaño y que no hace más que reflejar la realidad actual el Derecho civil sustantivo y procedimental son Derechos de mayor elaboración doctrinal que suplen carencias normativas y apoyan la fundamentación conceptual de las distintas instituciones jurídicas⁶

Es indudable que el Derecho procesal panameño posee elementos que los distinguen del Derecho procesal común de suerte tal que el procedimiento laboral tiene un fundamento y sustrato propio

⁶ En el mismo sentido *vid* A Gaete Berrios *Modificaciones introducidas por el Derecho del trabajo al Derecho procesal* Chile Edit Jurídica 1962 quien a página 62 sostiene que las conexiones se manifiestan como quiera que a nuestro juicio deben aplicarse al proceso laboral las normas contenidas en el Código de procedimiento civil a falta de texto expreso que regle las actuaciones procesales laborales siempre que no se opongan a los fines y características específicas de nuestra disciplina quedando entregado a la apreciación del juez en cada caso la determinación de como y en que medida existe esa operación

que prohija su naturaleza autonoma Sin embargo esta autonomia no debe interpretarse y mucho menos aplicarse en forma de total disociacion del proceso laboral y el proceso comun

3 La creacion de la jurisdiccion en Panama

Las normas especializadas sobre el proceso laboral aparecen mas bien tarde en el contexto nacional ya que no sino hasta bien entrada la epoca Republicana cuando se dictan las primeras normas que inciden en los temas procesales laborales Y es que como podemos recordar Panama empieza tempranamente la creacion de una normativa laboral cuando en 1914 dicta una ley sobre la jornada maxima de trabajo asunto que le dio a Panama el primer lugar en Latinoamerica en establecer la jornada de las 8 horas de trabajo

3.1 Antecedentes

Es la Ley 16 de 1923 la que crea la Oficina de Trabajo adscrita a la Secretaria de Fomento y Obras Publicas la cual funcionaria como la primera inspeccion de trabajo en la Republica de Panama Posteriormente la Ley 3 de 25 de septiembre de 1936 crea la Secretaria de Trabajo Comercio e Industria En 1940 el Decreto 155 se reorganiza la Secretaria de Trabajo Comercio e Industria a la vez que se establece una Seccion de Trabajo y Justicia Social en la Secretaria de Gobierno y Justicia a la que se le reconoce competencia para conocer en ultima instancia de las controversias entre trabajadores y empleadores (la primera instancia se surtia en la Oficina de Trabajo de la Secretaria de Trabajo Comercio e Industria) Esta Seccion de Trabajo y Justicia Social tambien fue la encargada de resolver los casos relativos a indemnizaciones por accidentes de trabajo y los conflictos colectivos a fin de evitar las huelgas y cierres⁷

Luego de aprobada la Constitucion de 1941 se verifica en nuestro pais un cambio constitucional en lo referido a los temas sociales Esta Constitucion reconoce las relaciones laborales como una relacion sujeta a la intervencion del Estado con el objeto de someter dichas relaciones a una

⁷ Vid R Murgas Torrazza La Jurisdiccion del Trabajo en Panama en *30 anos de vigencia delCodigo de Trabajo* Academia Panamena de Derecho del Trabajo Panama 2002 pp 179 180

justicia social Sin embargo la Constitucion de 1941 no contenia normas especificamente aplicables a los aspectos laborales

Sin embargo luego de promulgada la Constitucion de 1941 se dictan los Decretos N° 155 de 10 de septiembre de 1941 y N° 13 de 31 de enero de 1942 por los que se crearian la Seccion de Trabajo y Justicia Laboral a la que se le dio competencia para conocer de las controversias derivadas del contrato de trabajo Por Decreto N° 31 de 1945 se organizo el Ministerio de Trabajo Prevision Social y Salud Publica una de cuyas secciones la Supervigilancia y Arbitraje tuvo a su cargo la ventilacion de los juicios de trabajo conforme al procedimiento del Codigo Administrativo ⁸ Procedimiento que era el establecido para los juicios de policia

Debe mencionarse tambien que el Decreto Ley N° 38 de 28 de julio de 1948 se encargo de dejar en manos del Poder Ejecutivo la Administracion de Justicia laboral (arts 55 56 y 58) otorgandosele poder al Ejecutivo para suspender la aplicacion del DL 38 –considerado nuestro primer codigo de trabajo en sentido material en caso de que su aplicacion acarreará graves perjuicios (art 111)⁹

Posteriormente se dicta la Constitucion de 1946 que sigue la misma estructura que la Constitucion del 41 en lo que al trabajo se refiere Sin embargo luego de aprobada la constitucion del 46 se redacta el primer codigo de trabajo formal de nuestro pais Se trata del Codigo de Trabajo de 1948 aprobado por Ley 67 de 11 de noviembre de 1947 que contiene dos Libros dedicando el Libro Segundo a las Normas Adjetivas o de procedimiento en cuatro titulos

3 2 La regulacion del Codigo del 48

El Codigo del 48 estructura su Libro Segundo en tres Titulos en los que regula la organizacion procesal laboral de la siguiente forma El Titulo Primero establece la Jurisdiccion Especial de Trabajo Dentro del mismo se preve en el Capitulo Primero la Organizacion y Competencia de los Tribunales de Trabajo –Seccion Primera de Disposiciones Generales Seccion Segunda de

⁸ Vid H Ricord *Lecciones de Derecho laboral panameno* Panama Universidad de Panama volumen primero s/f p 17

los Juzgados Seccionales de Trabajo Seccion Tercera sobre Tribunales de Conciliacion y Arbitraje Seccion Cuarta sobre el Tribunal Superior de Trabajo Seccion Quinta sobre Jurisdiccion y Competencia Seccion Sexta sobre Impedimentos Recusaciones y Excusas el Capitulo Segundo compuesto de varias secciones sobre normas generales acumulaciones secuestro y acumulacion demanda el juicio verbal excepciones pruebas sentencias y recursos es en realidad el procedimiento laboral adoptado por el Codigo Un Capitulo Tercero sobre Conflictos de Caracter Economico y Social un Capitulo Cuarto para Procedimiento en caso de Riesgo Profesional un Capitulo Quinto para Recurso Administrativo un capitulo Sexto para Juzgamiento de Faltas un Capitulo Septimo sobre Ejecucion de Sentencias y un Capitulo Octavo para la Intervencion del Instituto de Vigilancia y Proteccion del Niño

El Titulo Segundo se encarga de la Organizacion Administrativa del Trabajo con un Capitulo Primero sobre el Ministerio de Trabajo Prevision Social y Salud Publica y un Capitulo Segundo sobre la Inspeccion General de Trabajo

Un Titulo Tercero sin nombre en el que se encuentra la Seccion Primera sobre Prescripciones y una Segunda Seccion referida a Faltas y sus Sanciones Luego esta el Titulo Cuarto sobre Disposiciones Finales

3 3 El Codigo de 1972

En 1972 se dicta una nueva Constitucion en la Republica la que contemplaria en su articulado una norma relativa a los aspectos procesales constitucionalizandose por segunda vez el procedimiento laboral

Coetaneamente se aprueba el Codigo de Trabajo de 1972 el que dedicaria su Libro Cuarto a las Normas Procesales sin embargo por mandato del articulo 1064 7 se mantiene en vigencia las Secciones Primera Segunda Cuarta y Quinta del Capitulo I Titulo I Libro II de la Ley 67 de 1947 es decir del Codigo de 1948

⁹ Ref tomada de A Hoyos *Derecho panameño del trabajo* volumen I Panama 1982 p 69

El Código de Trabajo 1972 ha dedicado uno de sus cinco libros a las normas procesales laborales. En efecto, el Libro Cuarto denominado Normas Procesales contiene un Título Preliminar en el que establece normas generales sobre gestión y actuación, además de establecer una serie de principios del proceso laboral para luego, en catorce capítulos, detallar todos los pormenores del proceso laboral en Panamá.

Más recientemente se aprueba la Ley 59 de 5 de diciembre de 2001 que adiciona el Título XVII sobre Jurisdicción Laboral al Libro I del Código Judicial, la que deroga las disposiciones del Código de 1947 y dicta normas sobre Jurisdicción y competencia (Capítulo I), normas sobre Tribunales Superiores de Trabajo (Capítulo II) y normas sobre Jueces Seccionales de Trabajo (Capítulo III) y crea la Sala IV de Casación Laboral en la Corte Suprema de Justicia.

3.4 El marco constitucional

La Constitución Política de la República de Panamá ha consagrado una norma para el procedimiento laboral. La norma es el artículo 73 que dice así: "Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo que se ejercera de conformidad con lo dispuesto en la Ley".

Planteamiento escueto que proporciona el marco constitucional actual de la jurisdicción del trabajo en nuestro país, excluyendo la posibilidad de que otra jurisdicción pueda conocer de litigios laborales privados de forma tal que son los Tribunales de Trabajo los únicos que mantienen competencia sobre temas laborales en la República de Panamá (sea en relaciones del mar y las vías navegables o cualquier otro contrato especial de trabajo siempre que se trate de relaciones privadas).

CAPITULO 2

ORGANIZACION DE LA JURISDICCION LABORAL

Sumario

1 Normas sobre competencia funcional y territorial 1 1 Juzgados Seccionales de Trabajo 1 2 Las Juntas de Conciliacion y Decision 1 3 Tribunales Superiores de Trabajo 1 4 Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en labores de Tribunal de Casacion Laboral Sala de lo Social 2 Ambito jurisdiccional y materias de competencia 2 1 Regla general 2 2 Areas especificas 2 3 Criterios para elegir el juez competente en lo laboral 3 Delimitación frente a otros organos 3 1 Jurisdicción del trabajo frente a la jurisdiccion contencioso administrativo 2 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion penal 3 3 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion civil 3 4 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion constitucional 4 La competencia judicial internacional en materia laboral 4 1 La jurisdiccion en materia internacional laboral 4 2 La ley aplicable en materia laboral internacional 5 La prejudicialidad en el Derecho procesal del trabajo panameno

Bibliografia basica

1 Código de Trabajo de 1948 (Ley 67 de 1947) Ed. Compilada y arreglada por Hermogenes De La Rosa. Imprenta Nacional 1948 2 Código de Trabajo de 1972 (Decreto de Gabinete N. 252 de 30 de diciembre de 1971) 3 Ley N. 7 de 25 de febrero de 1975 por medio de la cual se crean dentro de la Jurisdiccion Especial de Trabajo las Juntas de Conciliacion y Decision 4 V. Torres De Leon *Trabajo en el Mar y en las vias navegables* (Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998 texto y comentarios) Panama. Coleccion Papeles Laborales N. 4 1998 5 F. Morgenstern *Conflictos internacionales de Derecho laboral* Madrid (versión española) MTSS 1987 6 Código de Bustamante adoptado por Ley 5 de 1928 7 R. Murgas Torrazza *La Jurisdiccion del Trabajo en Panama en 30 años de vigencia del Código de Trabajo* Academia Panamena de Derecho del Trabajo Panama 2002

2 ORGANIZACION DE LA JURISDICCION LABORAL

La jurisdiccion es una funcion que ejerce el Estado y que esta dirigida a resolver los conflictos y litigios suscitados entre particulares o entre estos y el propio Estado de acuerdo a derecho Aunque existen otras formas de solucion de conflictos en los que no interviene el Estado por gozar este de coaccion y fuerza para interponer sus decisiones es la jurisdiccion la forma mas utilizada para resolver los conflictos La jurisdiccion es ejercida por organismos independientes que la Ley ha predeterminado a los que se les dota de competencia en los diferentes asuntos

En Panama existe un compendio de normas dictadas desde mediados de siglo hasta bien entrado el tercer cuarto de siglo que se han encargado de organizar lo atinente a la justicia laboral en nuestro pais Se trata de normas sobre competencia funcional y territorial el propio ambito jurisdiccional su separacion de otros ordenes jurisdiccionales y otros asuntos pertinentes

Segun el nuevo articulo 460 A de la Ley 59 de 2001 La jurisdiccion especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecucion del contrato de trabajo entre los empleadores y trabajadores entre las organizaciones sociales de empleadores y las organizaciones sociales de trabajadores ya sea con motivo de la interpretacion o aplicacion de la legislacion de trabajo

1 Normas sobre competencia funcional y territorial

La conformacion actual de la jurisdiccion laboral en nuestro pais viene dada por la 59 de 5 de diciembre de 2001 que remplaza las normas que sobre la materia habia establecido la Ley 67 de 1947 tal como fue modificada por la Ley 40 de 1975 y lo establecido en elCodigo de Trabajo de 1972 De forma tal que segun lo establece el articulo 460 C de la Ley 59 de 2001 La Jurisdiccion Especial de Trabajo se ejerce de modo permanente por

- 1 La Sala de Casacion Laboral
- 2 Los Tribunales Superiores de trabajo como tribunales de segunda instancia
- 3 Los juzgados Seccionales de Trabajo como tribunales de primera o unica instancia

Adicionalmente el Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998 sobre el trabajo en el mar y en las vías navegables ha completado el cuadro de la jurisdicción laboral en nuestro Derecho

Recuerdese que aunque el MITRADEL tiene funciones jurisdiccionales en materias específicas – tal como ha venido reforzado en el art 460 B de la Ley 59 de 2001 a este no se le puede considerar como parte de la jurisdicción del trabajo El MITRADEL es el órgano administrativo de las relaciones laborales

1.1 Juzgados Seccionales de Trabajo

La jurisdicción laboral se inicia en su base con dos instancias los Tribunales Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión Ambos son tribunales de primera instancia y su reparto de competencia por materia y cuantía es que los distingue Además de que los Tribunales Seccionales de trabajo son organismos integrados administrativa y jurisdiccionalmente al Órgano Judicial en tanto que las Juntas solo se integran al Órgano Judicial en razón de la jurisdicción

En la República de Panamá existen diecisiete (17) Juzgados seccionales de trabajo como tribunales de primera o única instancia divididos en secciones a saber

Primera Sección comprende la Provincia de Panamá donde habrá cinco (5) juzgados el Primero el Segundo el Tercero el Cuarto con sede en la ciudad de Panamá y jurisdicción en los distritos de Panamá San Miguelito Balboa Taboga Chepo y Chiman y el Quinto con sede en la Chorrera y jurisdicción en los distritos de Arraiján La Chorrera Capira Chame y San Carlos

Segunda Sección comprende la provincia de Colón y la Comarca Kuna Yala donde habrá dos (2) juzgados ambos con sede en la ciudad de Colón

Tercera Sección comprende la provincia de Chiriquí en donde habrá tres (3) juzgados el Primero y el Segundo con sede en David y jurisdicción en los distritos de David Dolega Boquete Remedios Guanaca, San Félix San Lorenzo Tole Bugaba Boquerón y el Tercero con sede en Puerto Armuelles y jurisdicción en los distritos de Barú Renacimiento y Alanje

Cuarta Sección comprende la provincia de Coclé donde habrá dos (2) juzgados el primero con sede en Aguadulce y jurisdicción en los distritos de Aguadulce y Nata y el segundo con sede en Penonome y jurisdicción en los distritos de Penonome Anton La Pintada y Ola

Quinta Sección comprende la provincia de Bocas del Toro donde habrá un juzgado con sede en Changuinola

Sexta Sección comprende la provincia de Herrera donde habrá un juzgado con sede en Chitre

Septima Sección comprende la provincia de Veraguas donde habrá un juzgado con sede en Santiago

Octava Sección comprende la provincia de Los Santos donde habrá un juzgado con sede en las Tablas

Novena Sección comprende la provincia de Darién donde habrá un juzgado con sede en La Palma

Sin embargo en la actualidad no están funcionando los juzgados seccionales de Las Tablas siendo el de Herrera el que conoce de los asuntos que deberían llegar al mismo tampoco funciona el juzgado de Penonome siendo el de Aguadulce el que conoce de los asuntos que deberían llegar al mismo y tampoco funciona el de Chorrera siendo los juzgados de Panamá los que conocen los asuntos que deberían llegar al mismo

Para ser Juez de trabajo –según el art 460 K del Código Judicial se requiere ser panameño haber cumplido treinta (30) años de edad estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos poseer título de Licenciado en Derecho debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o en la oficina que la Ley señale para este efecto poseer certificado de idoneidad expedido por la Corte Suprema de Justicia para el ejercicio de la abogacía además haber ejercido la profesión de abogado durante tres años por lo menos o haber desempeñado por igual lapso un cargo público para la cual se exija tener diploma en Derecho y certificado de idoneidad para el ejercicio de la profesión –art 152 del Código Judicial Adicionalmente para ser juez de trabajo se debe poseer estudios y experiencia en Derecho laboral –art 460 K del Código Judicial adicionado por la Ley 59 de 2001

La competencia de los Juzgados de trabajo se refiere a aquellas materias que no conocen las Juntas ni el Ministerio de Trabajo por intermedio de la Dirección General de Trabajo siendo que dentro de sus respectivas jurisdicciones conocerán en primera instancia

1 Las controversias que surjan del contrato de trabajo

- 2 Las renunciaciones por causas imputables al empleador
- 3 Los procesos que se establezcan para obtener la disolución de las organizaciones sociales
- 4 Los procesos por riesgos profesionales establecidos en el Título II del Libro II del Código de Trabajo
- 5 Los juzgamientos de faltas cometidas contra las leyes de trabajo
- 6 Los demás asuntos que determine la Ley

Parágrafo Las juntas de Conciliación y decisión como tribunales de primera instancia continuarán bajo la Dirección administrativa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Los Juzgados Seccionales de Trabajo ejercen su jurisdicción en el ámbito provincial pudiendo en algunos casos circunscribirse a distritos dentro de la provincia (caso de Coclé Chiriquí y Panamá)

La creación de dos juzgados seccionales para el trabajo en el mar y las vías navegables por el DL 8 de 1998 ha especializado la jurisdicción laboral marítima De acuerdo al art 121 del mencionado DL existirá un juzgado en el litoral pacífico que tendrá competencia y jurisdicción para conocer de las controversias laborales marítimas panameñas en las provincias de Panamá Darién Coclé Herrera Los Santos Veraguas y Chiriquí y otro en el litoral Atlántico con competencia y jurisdicción en las provincias de Colón Bocas del Toro y la comarca Kuna Yala

Murgas ha descrito un decálogo de competencias de los tribunales de trabajo en razón de la materia Son las siguientes

- a) Autorizaciones de despido en los casos de fuero (sindical maternidad de negociación colectiva, de huelga de arbitraje y electoral este último cuando se trata de trabajadores regidos por el Código de Trabajo)
- b) Procesos de reintegro en los casos de violación del fuero salvo el de fuero sindical
- c) Procesos de nulidad (de un proceso de trabajo)
- d) Procesos declarativos
- e) Según la jurisprudencia ilegalidad de sanciones disciplinarias
- f) Procesos para la fijación de un nuevo salario en los casos del art 145 C de T

- g) Multa o disolucion de organizaciones sindicales
- h) Conflictos colectivos secundarios que son los que presuponen la existencia de un conflicto colectivo primario que podra ser de derecho o bien de intereses. Segun la forma que se manifieste el conflicto primario puede dar lugar a controversias juridicas por razon de una huelga o de un arbitraje. Son los siguientes: declaratoria de ilegalidad de la huelga, declaratoria previa de legalidad de la huelga (a peticion de los trabajadores), proceso de imputabilidad de la huelga, procesos para reclamar el pago de salarios caidos por razon de una huelga imputable, nulidad del laudo arbitral.
- i) Impugnacion de determinados actos internos de los sindicatos (art 394 C de T) a prevencion con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Estos actos se mencionaron antes (*vid supra* 2 c)
- k) Ejecucion de sentencias de las Juntas de Conciliacion y Decision aunque en los casos de orden de reintegro las juntas pueden proceder directamente a la ejecucion (art 14 ley 7 de 1975)
- l) Segun la jurisprudencia procesos ejecutivos en general
- m) Por excepcion de demandas por despidos injustificados en los lugares donde no funcione las juntas (art 218 C de T reformado por la ley 8 de 1981 y por la ley 44 de 1995)
- n) Segun la reciente reforma de la ley 59 de 2001 de todos los casos de renuncia con causa justificada con independencia de la cuantia
- o) Impugnacion de la orden de reintegro en los casos de fuero sindical provenientes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
- p) Impugnacion por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de actos sindicales
- q) Conflictos entre organizaciones sindicales por la distribucion del patrimonio de una organizacion en caso de disolucion sindical
- r) De manera privativa los conflictos que se presenten en las organizaciones sociales de trabajadores respecto de los cuales no tenga competencia a prevencion con el Ministerio de Trabajo
- s) Procesos relativos a la indemnizacion debida al trabajador por la ruptura del contrato antes del inicio de la relacion de trabajo (art 228 del Codigo de trabajo)
- t) Entrega de prestaciones a los beneficiarios del trabajador fallecido (art 155 Codigo de trabajo)

u) De los procesos no atribuidos a otra autoridad”¹⁰. Como puede ser el caso de procesos derivados litigios derivados de pactos restrictivos de la libertad de trabajo.

1.2 Las Juntas de Conciliación y Decisión

Son organismos legos de administración de justicia laboral compuesto de forma mixta entre trabajadores (por medio de una lista que presenta el CONATO), empresarios (por medio de una lista que presenten las organizaciones empresariales más representativas) y gobierno (designado por el MITRADEL), quien la presidirá. Para ser miembro de una Junta de Conciliación y Decisión se requiere tener 25 años de edad, o más, y disfrutar de los derechos ciudadanos. El representante de los trabajadores deberá poseer una antigüedad en el puesto de por lo menos 9 meses; en tanto que el representante del empleador será un administrativo, un ejecutivo o el propio empleador.

Es la Ley 7, de 25 de febrero de 1975 la que ha creado las Juntas de Conciliación y Decisión y pueden conocer de las siguientes materias: demandas por razón de despidos injustificados; demandas por prestaciones menores de B/ 1,500.00; y, demandas presentadas por los trabajadores domésticos. Por el contrario, las Juntas no podrán conocer de demandas por despido en violación de fuero, así como tampoco podrán conocer de despidos por causas económicas. Las Juntas de Conciliación y Decisión ejercen su jurisdicción en el ámbito provincial y es más común encontrar Juntas con jurisdicción en dos o más provincias (caso de la Junta de Coclé, Colón y Panamá).

Las decisiones de la Junta se toman por mayoría de votos; y antes de empezar la audiencia, en el mismo acto, la Junta llamará a las partes para que intenten un arreglo conciliado que de no producirse, entonces, dará lugar a la celebración de la audiencia y posterior decisión de la Junta.

Como se ha mencionado anteriormente las Juntas de Conciliación y Decisión están integradas administrativamente al Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral (MITRADEL), sin embargo

¹⁰ Vid. R. Murgas Torrazza, “La jurisdicción del trabajo en Panamá”, en *30 años de vigencia del Código de trabajo*, Panamá, Academia Panameña de Derecho del Trabajo, 2002, pp.179-241.

están subordinadas jerárquicamente a los Tribunales Superiores de Trabajo del Órgano Judicial en cuanto a los asuntos jurisdiccionales. En el país existen veinte (21) Juntas de Conciliación y Decisión: quince (15) en la provincia de Panamá, dos (2) en Chiriquí, una (1) en Coclé, una (1) en Colón, una (1) en Veraguas y una (1) Herrera¹¹

1.3 Tribunales Superiores de Trabajo

Son Tribunales de apelación o de segunda instancia y existen dos en toda la República. El Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial con sede en la Ciudad de Panamá y tiene jurisdicción en las provincias de Panamá, Colón, Darién y la comarca Kuna Yala y el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial con sede en Santiago de Veraguas y tiene jurisdicción en las provincias de Chiriquí, Herrera, Los Santos, Coclé, Bocas del Toro y Veraguas. Los Tribunales Superiores son organismos colegiados formados por 4 Magistrados, cada uno de los cuales tendrá un suplente designado por el Peno de la Corte Suprema de Justicia y sus decisiones se tomarán por salas compuestas por tres miembros por mayoría de votos¹²

Para ser Magistrado del Tribunal Superior de Trabajo se requiere ser panameño, haber cumplido 30 años de edad, estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos, poseer título de Licenciado en Derecho debidamente inscrito en el Ministerio de Educación o en la oficina que la Ley señale para este efecto, poseer certificado de idoneidad expedido por la Corte Suprema de Justicia para el ejercicio de la abogacía, además haber ejercido la profesión de abogado durante cinco años por lo menos o haber desempeñado por igual lapso los cargos de juez de circuito fiscal de circuito o de Fiscal del Tribunal Superior, Secretario General de la Corte Suprema de Justicia o de alguna de sus Salas, de la Procuraduría General o de la Administración de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial del Tribunal Superior de Trabajo o haber enseñado Derecho en la Universidad de Panamá por igual lapso o en cualquier otra universidad reconocida por el Estado. También se consideran idoneos para este cargo los que teniendo

¹¹ Existen una serie de decretos que organizan las Juntas de Conciliación y Decisión. Dichos decretos establecen competencias al margen de la ley, por lo que sería interesante establecer su validez, dado que se trata de un decreto ejecutivo y una resolución ministerial.

¹² Por Resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia se modificó la composición numérica de los Tribunales Superiores de Trabajo, ya que el de Santiago solo cuenta con tres Magistrados y Panamá con cinco. Se trata de la Resolución 306 del 5 de septiembre de 2000.

idoneidad para ejercer la abogacia en toda la Republica de Panama hayan servido los cargos de Magistrados de la Corte Suprema de Justicia o de los Tribunales Superiores de Justicia o de Fiscal del Distrito Judicial o de Juez de Circuito o de Fiscal de Circuito durante cuatro años por lo menos siempre que reunan los otros requisitos –art 121 del Codigo Judicial Adicionalmente para ser Magistrado de Tribunal Superior de Trabajo se debe poseer estudios y experiencia en Derecho laboral –art 460 K del Codigo Judicial adicionado por la Ley 59 de 2001

Los Tribunales Superiores de Trabajo tendran competencia en los siguientes casos 1 En segunda instancia sobre las resoluciones dictadas por los Jueces Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliacion y Decision en este ultimo caso cuando quepa el recurso de apelacion esto es en asuntos con una cuantia mayor de B/ 2 000 00 tambien en estos casos cuando quepa el recurso de hecho o la consulta laboral 2 Tambien es competencia de estos Tribunales dirimir los conflictos de competencia que se susciten en los juzgados de menor jerarquia quienes por otro lado ellos nombñan Inclusive tambien decidira conflictos de competencia originados en la Direccion General y Regional de Trabajo 3 tambien tienen competencia para conocer las quejas que se presenten contra los jueces seccionales de trabajo e imponer las sanciones que establece la Ley –art 460 I del Codigo Judicial segun ha sido reformado por la Ley 59 de 2001

Los Tribunales Superiores de Trabajo ejercen su jurisdiccion territorial en mas de dos provincias el Ier Distrito Judicial con sede en Panama tiene jurisdiccion en las provincias de Panama Colon Darien y la Comarca Kuna Yala en tanto que el IIº Distrito Judicial con sede en Santiago de Veraguas tiene jurisdiccion en las provincias de Cocle Herrera Los Santos Veraguas Bocas del Toro y Chiriqui –art 460 D del Codigo Judicial segun ha sido reformado por la Ley 59 de 2001

El DL 8 de 1998 en el art 126 ha otorgado competencia a los Tribunales Superiores de Trabajo –dependiendo de en cual circunscripcion se origine la controversia para conocer del recurso de apelacion en contra de las resoluciones de primera instancia por los juzgados laborales maritimos

que pongan fin al proceso o que imposibiliten su continuacion siempre que la cuantia exceda de quinientos balboas

14 Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en labores de Tribunal de Casacion Laboral Sala de Casacion Laboral

A la Sala 3ª de la CSJ se le ha encomendado de antaño la tarea de conocer de las demandas de casacion laboral hasta tanto el Tribunal especializado para esta materia se conformara –la Corte de Casacion Laboral tal cual habia sido establecido en el art 1064 3 delCodigo de trabajo de 1972 No obstante la nueva Ley 59 de 2001 elimina la Corte de Casacion Laboral creada por y en su lugar establece la ampliacion de la Corte Suprema de Justicia creando una nueva Sala de Casacion laboral La novisima Sala de Casacion Laboral debera tener tres magistrados y tomar las decisiones por mayoria de votos al igual que el resto de las salas de la CSJ No obstante la recién dictada Ley 59 de 2001 ha eliminado formalmente la Sala de Casacion Laboral y en su lugar contempla la creacion de una Sala Cuarta en la CSJ en la practica ni la Corte de Casacion Laboral ni la Sala de casacion laboral han entrado en vigencia en la practica

El recurso de casacion laboral tiene por objeto principal enmendar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen transito a cosa juzgada y en las que aun sin esa circunstancia pueden causar perjuicios irreparables o graves por razon de la naturaleza de las respectivas resoluciones

Tambien tiene por objeto el recurso de casación procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional En consecuencia tres decisiones uniformes del Tribunal de Casacion sobre un mismo punto de Derecho constituyen doctrina probable y los jueces podran aplicarla a los casos analogos lo cual no obsta para que dicho tribunal varie de doctrina cuando juzgue erroneas las decisiones anteriores (art 924 del CT)

El recurso de casacion laboral cabe en los siguientes casos siempre que se trate de una sentencia o auto que ponga fin al proceso en conflictos individuales o colectivos con cuantia mayor de mil balboas en los casos de violacion de fuero sindical, maternidad casos de riesgo profesional e imputabilidad de la huelga en caso de disolucion de una organizacion social (art 925 del CT)

La Corte de Casacion laboral y en su defecto la Sala 3 de la CSJ tiene jurisdiccion en todo el territorio de la Republica de Panama

De la misma forma cabe el recurso de casacion laboral contra resoluciones dictadas en segunda instancia por los Tribunales Superiores de Trabajo cuando estos resuelvan controversias originadas de la aplicacion de la ley laboral maritima (art 127 del DL 8 de 1998)

La Sala de Casacion Laboral y en su defecto la Sala Tercera de la CSJ es la instancia de mayor rango jerarquico de la jurisdiccion de trabajo y sus decisiones son finales definitivas y obligatorias (art 203 constitucional) siendo que contra sus decisiones no podra oponerse recurso de inconstitucionalidad ni amparo de garantias constitucionales (art 204 constitucional)

2 Ambito jurisdiccional y materias de competencia

La jurisdiccion laboral se ha instituido para decidir sobre todas las cuestiones relativas a las relaciones laborales por lo que su ambito jurisdiccional y las materias de su competencia resulta bastante amplio Y es que la jurisdiccion de trabajo no solo incluye los aspectos referidos a la especifica prestacion del trabajo sino tambien a aspectos conexos al mismo

A modo de repaso recordemos que la jurisdiccion es la facultad de administrar justicia en tanto que la competencia es la facultad de administrar justicia en un caso concreto La jurisdiccion se atribuye por materia –laboral y por territorio –nacional provincial distrital La competencia se adquiere por materia cuantia calidad de las partes

2.1 Regla general sobre jurisdiccion

La regla general sobre el ambito jurisdiccional en lo laboral viene dada por el art 460 A delCodigo Judicial segun ha sido reformado por la Ley 59 de 2001 al establecer que La jurisdiccion especial de trabajo se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecucion del contrato de trabajo La formulacion realizada por la norma es amplisima y permite que el juez laboral conozca de muchos asuntos conexos al contrato y la

relacion de trabajo Sin embargo debe delimitarse la frontera entre la competencia de los tribunales de trabajo y los tribunales de otras jurisdicciones

En principio el juez laboral podra conocer de asuntos anteriores coetaneos y posteriores al contrato de trabajo siempre que el asunto sea un presupuesto o condicion del contrato de trabajo o una consecuencia del mismo Adicionalmente el juez laboral puede conocer de asuntos de caracter colectivo de las representaciones profesionales tanto en su version interna como externa asi como de los temas a los incumplimientos de las leyes de trabajo y los que esten ligados a la seguridad social Por ultimo el MITRADEL tambien posee competencias en ciertos asuntos laborales tal como veremos adelante sin embargo el sistema jurisdiccional panameño presenta una situacion confusa en cuanto a la delimitacion de la jurisdiccion laboral de la jurisdiccion administrativa laboral El asunto debe resolverse situando a las materias sujetas al conocimiento del MITRADEL fuera de la jurisdiccion laboral segun la Ley 40 de 1 de agosto de 1975

2.2 Areas especificas

Tras la amplia declaracion del art 460 A delCodigo Judicial (segun ha sido reformado por la Ley 59 de 2001) es necesario revisar otras disposiciones que otorgan competencia a los tribunales de trabajo como lo son los arts 366 delCodigo del 48 y el art 1 de la Ley 7 de 1975 El art 460 L delCodigo Judicial (segun ha sido reformado por la Ley 59 de 2001) le otorga competencia a los tribunales seccionales de trabajo para conocer de asuntos relativos a 1 El contrato de trabajo 2 Las renunciaciones por causas imputables al empleador 3 La disolucion de organizaciones sociales 4 Asuntos relativos a riesgos profesionales y 5 Faltas contra las leyes de trabajo o de seguridad social 6 Demas casos que la ley determine Por su parte el art 1 de la Ley 7 de 1975 le otorga competencia a las Juntas de conciliacion y decision para conocer de asuntos relativos a 1 Despido injustificado 2 Procesos por reclamos de mil quinientos (B/ 1 500) balboas o menos 3 Procesos de cualquier naturaleza y cuantia de trabajadores domesticos

Las competencias específicas dadas a los Juzgados Seccionales a las Juntas de Conciliación y Decisión sumado a las competencias genéricas que derivan del art 460 A del Código Judicial (según ha sido reformado por la Ley 59 de 2001) completan el siguiente decálogo de competencia a la jurisdicción del trabajo

2 2 1 Controversias surgidas del contrato de trabajo

Se trata de una gama de materias que van desde antes de iniciar estrictamente el contrato de trabajo hasta después inclusive de terminado el mismo. Dentro de este grupo de materias se cuentan a los actos previos al contrato de trabajo la jurisdicción de trabajo puede conocer de asuntos previos a la firma del contrato de trabajo sean estos asuntos tratados como precontratos o como arreglos previos al contrato de trabajo b Los actos coetáneos y posteriores al contrato de trabajo tales como indemnizaciones y todos los litigios suscitados durante la prestación del servicio contratado c Algunos litigios conexos al contrato de trabajo uso de vivienda y automóvil u otro bien material que ha sido pactado como parte del salario del trabajador también es de competencia de la jurisdicción de trabajo los pactos restrictivos de la libertad de trabajo así como la limitación de la responsabilidad laboral en que pueda incurrir un trabajador por rompimiento del contrato laboral –pactos sobre obligación de devolver sumas adelantadas en concepto de formación laboral del trabajador

Valga anotar que existe la duda relativa a la constitucionalidad de un pacto restrictivo de la libertad de trabajo. Y es que el art 40 constitucional establece que Toda persona es libre de ejercer cualquier profesión u oficio sujeta a los reglamentos que establezca la Ley lo que puede ser interpretado como una imposibilidad de restringir la libertad de trabajo. Particularmente me inclino por una interpretación más consona con la realidad sociolaboral actual en la que el trabajador y el empresario conciertan este tipo de pactos para beneficio mutuo el empleador invierte en la formación profesional del trabajador con lo que se beneficiaría por el trabajo más cualificado de dicho trabajador el trabajador recibe una remuneración adecuada y eleva su nivel profesional. El derecho constitucional a la libertad de trabajo tal como viene establecido en la Constitución responde más a la idea de corte liberal de

que el Estado o los gremios profesionales no interfieran en las posibilidades laborales reales de los asociados individualmente considerados

2 2 2 Controversias y litigios laborales de dimension colectiva

a las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y los empresarios o sus representaciones – interpretacion efectos y validez de la convencion colectiva en saos individuales b los asuntos surgidos en el seno de las propias representaciones profesionales (adopcion de estatutos admision y expulsion de afiliados eleccion de directivos –art 394 del CT) c los que afecten la vida de la propia organizacion social –disolucion

2 2 3 Violacion de normas laborales

El proceso de juzgamiento de faltas a las leyes laborales permite sancionar a infractores de las leyes laborales sean estos considerados individualmente o colectivamente En este tipo de procesos es posible pedir adicionalmente el resarcimiento de daños y perjuicios en la via civil

2 2 4 Violacion de normas sobre seguridad social

Las violaciones que puede conocer el juez laboral sobre seguridad social son aquellas que tienen vinculacion directa con los riesgos profesionales a los que esta expuesto el trabajador En los casos en que la seguridad social deba reconocerle al trabajador prestaciones derivadas de riesgos profesionales y esto no fuese viable por mora u omision del empleador en cuanto a sus obligaciones con la seguridad social es el propio empleador el que debera hacerse cargo de dichas prestaciones –art 304 del CT Asi pues en los arts 300 y ss del CT se regula la responsabilidad que en materia de riesgos profesionales puede ser atribuida al empresario Queda a salvo, tambien el derecho de solicitar el resarcimiento de daños y perjuicios derivadas del incumplimiento de este tipo de normas

2.3 Criterios para elegir el juez competente en lo laboral

La competencia en lo laboral puede atribuirse por el territorio la cuantía la naturaleza de la causa –materia y la calidad de las partes. La competencia territorial había sido establecida por el Código de 1947 en sus artículos 361 (sobre juzgados seccionales de trabajo) 376 (sobre el Tribunal Superior de Trabajo) asunto que pasó ser regulado por el Código Judicial en los art 460 J (sobre juzgados seccionales de trabajo) y art 460 D (sobre Tribunales Superiores de Trabajo) y el art 460 C (Sobre la Sala de Casación laboral)

Adicionalmente las leyes 7 de 1975 que instituye las Juntas de Conciliación y Decisión (JCD) y la Ley 53 de 1975 que otorga competencia al MITRADEL para conocer ciertos asuntos de tipo laboral realizan un reparto de competencia por razón de la materia cuantía y calidad de las partes. Así las JCD pueden conocer de despidos injustificados –materia reclamaciones menores de B/1 500 00 –cuantía y cualquier asunto derivado de la relación laboral de trabajador doméstico –calidad de las partes¹³ en tanto que el Ministerio de Trabajo puede conocer de asuntos referidos a Despido por causas económicas diferencia salarial interpretación de la convención colectiva alteración de rutas o zonas otros procesos a prevención y algunos otros procesos administrativos laborales –criterios atribuibles a la materia o naturaleza de la causa (*vid infra* Capítulo 3 sección 3.5)

El escogimiento del juez competente dentro del ámbito jurisdiccional adecuado y la materia específica se había atribuido por la regla general que establece que *será competente el juez del domicilio de la parte débil del proceso*. Como en laboral es el trabajador la parte débil es del lado de este que se puso la protección correspondiente declarando el art 382 del Código de 1947. Son jueces competentes para conocer de las acciones derivadas del contrato de trabajo aunque haya estipulación en contrario

1 El del lugar de ejecución del trabajo o el del domicilio del demandado a elección del demandante

¹³ Murgas manifiesta que En el caso de las controversias relativas a trabajadores domésticos existe duda si la fijación es por la materia o por la calidad de las partes pero nos inclinamos por considerar que se trata de la materia *Vid id* La jurisdicción de trabajo 30 años de vigencia del Código de Trabajo nota a pie de pag N 16 p 205

2. Tratándose de acciones nacidas de contratos celebrados en Panamá con trabajadores panameños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera de la jurisdicción panameña será también competente el juez del lugar donde se celebró el contrato.

Por su parte el art. 383 del Código de 1947 dispuso: Las acciones contra las organizaciones sociales se entablarán ante el juez del domicilio de ellas, menos cuando se las demande como patronos, en cuyo caso se estará dispuesto en el artículo anterior.

Parágrafo. En caso de riesgos profesionales será juez competente el del lugar donde el riesgo haya ocurrido o del domicilio del demandante a elección de este.

Ambas normas, el art. 382 y 383, han sido derogadas por la Ley 59 de 2001, sin que hasta la fecha se haya dictado disposición que las reemplace, lo que ha creado un significativo vacío en el tema del juez competente en lo laboral. Vacío, sin embargo, que empezado ha de ser afrontado por los jueces seccionales de trabajo estableciendo la aplicación de la analogía para resolver el asunto. Veamos:

El Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección del II Distrito Judicial, por medio del Auto de 7 de febrero de 2002, excluyó la posibilidad de aplicar los criterios que establecía el art. 382 de la Ley 67 de 1947 como una suerte de costumbre judicial y, por el contrario, estimó la aplicabilidad por analogía de los criterios utilizados por las Juntas de Conciliación y Decisión sobre la materia, que al amparo del art. 12 del Decreto 1 de 1993 de las JCD establece similares criterios para distribuir la competencia entre las distintas Juntas, posición sobre la que un sector de la doctrina ya se ha manifestado en contra¹⁴.

Por otro lado, cabe la interrogante de la aplicabilidad de las normas del Código Judicial al caso que nos ocupa, es decir, al reparto de competencias entre los distintos jueces laborales.

¹⁴ Somos del parecer que la norma anterior, mientras el decreto se encuentre vigente, es aplicable al menos en las Juntas de Conciliación y Decisión, pero, dados su carácter reglamentario y la derogatoria del artículo 382 de la Ley 67 de 1947, creemos que existen dudas sobre la viabilidad de extender la aplicación del artículo 12 del decreto N.º 1 de 1993 a procesos distintos de los atribuidos a las Juntas. Vid. R. Murgas Torrazza, "La jurisdicción de trabajo e/p. sección III Competencia", Valga anotar que no parece dable la aplicación de la analogía entre normas jurídicas de distinta jerarquía normativa, pues la misma se utiliza en los casos de normas de igual jerarquía. Al margen de la consideración de que un decreto dictado para reglamentar una norma puntual tampoco debía ser utilizado para aplicarse a otra norma jurídica con la que no tiene formalmente ninguna relación.

Posibilidad esta que tampoco luce muy adecuada para resolver este problema puesto que la premisa de atribucion de competencia a los jueces civiles y mercantiles aplicada al Derecho del trabajo situaria la proteccion que otorga al litigante debil del lado del empresario aspecto decididamente inaceptable en el Derecho procesal del trabajo y que produciria situaciones no deseables al proceso laboral tal como ya ha puesto de relieve Murgas¹⁵

Una tercera y ultima alternativa para el caso que por las razones arriba expuestas se estime que no es posible la aplicacion analogica seria la de con sujecion a los principios del derecho procesal de trabajo resolver el vacio mediante la aplicacion de criterios doctrinales

En este ultimo sentido en general la doctrina y el derecho comparado se orientan a otorgar al demandante la eleccion entre demandar en el domicilio del demandado o en el del lugar de ejecucion del contrato con la posible inclusion del lugar donde la empresa tenga su establecimiento que puede o no coincidir con alguno de los anteriores Cuando se trate de nacionales contratados en Panama para laborar en el extranjero eventualmente serian competentes los tribunales del lugar de la contratacion o del lugar donde la empresa tenga un representante permanente al tenor de lo dispuesto en el articulo 98 numeral 1 delCodigo de Trabajo ¹⁶

Una cuarta posibilidad puede fundarse en la declaratoria de ultractividad de los articulos 382 y 383 delCodigo de 1947 asunto que podria ser utilizado por la jurisprudencia en base a la consideracion de parte debil y protegida que goza el trabajador en la ley laboral Asi la aplicacion de la ultractividad normativa es tendente a favorecer el litigante debil presupuesto que utiliza la ley penal con relacion al reo para aceptar dicha figura en su subsistema juridico

Sin embargo es la tercera posibilidad que nombra Murgas la que nos parece mas acertada para llenar el vacio producto del descuido del legislador hasta tanto no se dicte la normativa que subsane el asunto y se aproveche para regular los temas de competencia judicial internacional y ley aplicable en materia laboral que como veremos adelante se encuentran huerfanos de regulacion

¹⁵ *Vid id* La jurisdiccion de trabajo 30 anos de vigencia delCodigo de Trabajo p 208

¹⁶ *Vid* R Murgas Torrazza La jurisdiccion de trabajo 30 años de vigencia delCodigo de Trabajo pp 210 211

3 Delimitacion frente a otros organos

Las jurisdicciones vienen diferenciadas de acuerdo a sus respectivos ordenamientos y complementariamente a lo establecido en el Código Judicial sin embargo existen algunos puntos en los que la zona de delimitación es confusa para lo que se habían dictado ciertas reglas para tales casos que desafortunadamente han sido derogadas por la Ley 59 de 2001¹⁷

Por ahora y hasta que la jurisprudencia –o preferiblemente el legislador no se pronuncien el Código Judicial establece en su art 228 que la jurisdicción civil ordinaria conocerá de todo asunto que no este atribuido por ley a jurisdicciones especiales Y en cuanto a la competencia el art 238 del citado Código Judicial determina que la misma es susceptible de perderse en razón de que se decida que el proceso corresponde a otro tribunal Estas normas confrontadas con el art 380 del Código de Trabajo del 47 sirven de orientación para delimitar las relaciones del orden laboral y jurisdiccional con otros ordenamientos Sin embargo veamos ciertas pautas de delimitación de la jurisdicción del trabajo frente a otros ordenamientos jurisdiccionales con los que la jurisdicción laboral presenta mayor relación

3.1 Jurisdicción del trabajo frente a la jurisdicción contencioso administrativo

La Ley 53 de 28 de agosto de 1975 le atribuye competencia al MITRADEL por medio de la Dirección General de Trabajo para conocer de asuntos relativos a 1 despidos por causas económicas –incumplimiento del art 215 del CT 2 reclamos por diferencias salariales salario mínimo legal o convencional 3 Asuntos relativos a la interpretación de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo –en procesos colectivos meramente declarativos o de eficacia y validez de normas convencionales 4 reclamos por cambio de rutas de los agentes vendedores

¹⁷ La normativa eliminada por la Ley 59 del 2001 había establecido reglas para delimitar la competencia entre dos jurisdicciones distintas el desaparecido art 380 del Código de 1947 dispuso que los conflictos relativos a la jurisdicción o a la competencia que surjan entre un tribunal de trabajo y uno ordinario o entre dos tribunales de trabajo serán resueltos en el primer caso por la Corte Suprema de Justicia y en el segundo por el Tribunal Superior de Trabajo

del comercio y trabajadores similares y 5 reclamos por procesos de reintegro por violacion fuero sindical

La competencia que ostenta el MITRADEL no puede ser considerada tecnicamente dentro de la funcion jurisdiccional laboral pues el procedimiento establecido en la ley para tramitar este tipo de reclamaciones es meramente administrativo tal como se desprende del art 16 de la citada ley 53 de 1975 que ha establecido el recurso de apelacion y de reconsideracion para las decisiones tomadas en estos procesos Sin embargo una vez agotada la via gubernativa el proceso termina pues no existe la via la via administrativa en la Sala 3^a de lo Contencioso administrativo de la CSJ

Valga anotar que la CSJ ha dicho que las actuaciones del MITRADEL en aplicacion de la Ley 53 de 1975 son funciones jurisdiccionales no administrativas Sin embargo dichos actos no pueden ser revisado por el Tribunal de casacion laboral y solo admiten el recurso de amparo de garantias constitucionales En nuestra opinion –a pesar de lo declarado por al CSJ estamos frente a un proceso de corte meramente administrativista resabio de el neocorporativismo interventor que aun persiste en nuestro ordenamiento laboral

3 2 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion penal

Existen ciertos actos que una vez ejecutados por el trabajador o el empleador pueden dar lugar al ejercicio de la jurisdiccion penal (vg art 519 del CT) ademas del respectivo proceso judicial laboral Asi pues si el trabajador que realiza acciones enmarcadas dentro de ciertos tipos penales (delitos contra la propiedad contra la integridad fisica delito en general) puede ser enjuiciado penalmente con independencia de la accion laboral para su despido De la misma forma si el empresario realiza un acto descrito en la ley penal contra el trabajador (agresion fisica provocar un accidente laboral con dolo) podra ser encausado dentro de la jurisdiccion penal

3 3 Jurisdiccion laboral frente a la jurisdiccion civil

La innegable y no siempre bien entendida relación entre el Derecho civil y del Derecho del trabajo también provocan una zona de interacción entre las dos jurisdicciones. Sin embargo con el correr del tiempo el Derecho del trabajo va delimitando con mayor claridad su ámbito de aplicación material y procesal del Derecho civil. Aun así aun podemos encontrar diversas normas en el CT en los que se permite la acción civil derivada de un caso de tipo laboral (vg arts 293 302 1060)

3.4 Jurisdicción laboral frente a la jurisdicción constitucional

El control de la constitucionalidad otorgado al Pleno de la CSJ también constituye un punto de encuentro entre las distintas jurisdicciones. Así pues los recursos de inconstitucionalidad sobre normas de carácter laboral y los recursos de amparo de garantía constitucionales en los que se ve debatido un derecho laboral presentan una importante área de incidencia en la jurisdicción del trabajo pues como se sabe las decisiones de la CSJ cuando ejercen el control de la constitucionalidad puede dar lugar a la derogación inclusive de una norma puntual. Además la tutela de derechos fundamentales es muy importante en el ámbito laboral en el que con cierta frecuencia se ven violados derechos fundamentales de los trabajadores.

4 La competencia judicial internacional en materia laboral

En la jurisdicción ordinaria el criterio de competencia judicial internacional que opera con carácter general para que los tribunales puedan entrar a decidir controversias con al menos un elemento de extranjería relevante es el juez del domicilio del demandado. Son los jueces del Estado donde se encuentra el domicilio del demandado los competentes para entrar a conocer y decidir sobre la acción. Y es que se entiende al demandado como la parte procesal débil y por tanto no se le debe sustraer de su jurisdicción natural (la de su domicilio) para defenderse de la acción que en su contra interpone un demandante extranjero.

Es el demandante quien alega la existencia de un derecho ante un tribunal y quien tiene la carga de la prueba el que debe también acudir a la jurisdicción del domicilio del demandado dándole

a este la posibilidad de ejercer su defensa en las mejores condiciones en su propio idioma y en su propio país

La consideración del domicilio del demandante como criterio de competencia judicial internacional se admite allí donde no se cumpla el supuesto antes referido del demandado como la parte débil en el proceso. En el proceso laboral es el demandante generalmente el trabajador la parte débil de la relación por lo que la protección procesal debe situarse de su lado¹⁸

Por otro lado es necesario señalar que los aspectos relativos a la seguridad social en los que existe algún elemento de extranjería no tiene el mismo tratamiento en la doctrina que aquellos que se suscitan con motivo de la aplicación del Derecho del trabajo sea en su parte individual o colectiva. Y es que la seguridad social se ocupa de la delimitación e interacción de la legislación en vigencia con objeto de asegurar la cobertura o evitar la doble cobertura tema que es solucionado por medio de convenios internacionales¹⁹. De forma tal que no sería acertado aplicar reglas sobre ley aplicable a procesos relativos a la seguridad social de la misma forma que cabría en asuntos meramente laborales pues la seguridad social tiene otro interés tutelar diferente al interés tutelado por la legislación laboral lo que trae como consecuencia principios diferentes entre ambas disciplinas aun cuando entre las mismas existan claras conexiones²⁰

4.1 La jurisdicción en materia internacional laboral

Existen diversos criterios para determinar la jurisdicción de un caso con elementos de extranjería. Una primera posición es la que ve en la nacionalidad el factor decisivo para determinar la jurisdicción (caso de Francia). Una segunda posición es la que encuentra en la

¹⁸ Ref tomada de J. Rovı *Apuntes de clases al curso de Derecho internacional privado* Panamá ULACIT 1999

¹⁹ Vid F. Morgenstern *Conflictos internacionales de derecho laboral* Madrid (versión española) MTSS 1987 p. 12

²⁰ En ese sentido parece desacertada la SCSJ Sala 3 de 19 de enero de 1993 que declaró que el período de tiempo que un trabajador laboró fuera de Panamá no podía ser estimado para la demanda en cuestión pues el principio de territorialidad de la ley laboral panameña le impedía aplicar la ley del foro –Panamá al tiempo de trabajo realizado fuera de Panamá. Dicha sentencia vino fundada en la posición de la jurisprudencia colombiana de 1939 y que siguiera en nuestro país el extinto Tribunal de lo Contencioso en sentencia de 9 de marzo de 1951 citada por el prof. J. Fabrega en *Apuntes de Derecho del trabajo* p. 82 que sostuvo en aquella ocasión que los años de trabajo fuera del territorio colombiano no podían ser contados para el pago del auxilio de cesantía que otorgaba la seguridad social colombiana.

residencia habitual del demandado el factor clave para determinar la jurisdicción (Austria Alemania Países Bajos etc) Una tercera posición es la que funda en los principios del Derecho internacional privado en donde las cuestiones de procedimiento tal como la notificación al demandado son elementos suficientes para tener jurisdicción (países anglosajones) Una cuarta posición muy coincidente con todos los sistemas es la que reconoce la jurisdicción por la sustancia del tema en conflicto en el caso de los contratos es usual que se le reconozca jurisdicción al Tribunal del lugar en el que el mismo se ejecuta²¹

El tema de la elección del foro por las partes de la relación de trabajo es un asunto que debe aceptarse con mucho cuidado en el Derecho del trabajo pues como se sabe la superioridad económica del empresario puede interferir en un acuerdo realmente libre De cualquier forma la competencia del Tribunal del foro puede considerarse de orden público bajo ciertas circunstancias usuales por lo que no sería anormal desatender el pacto sobre jurisdicción y que el Tribunal se declare competente para conocer el litigio aun con la existencia de acuerdo en contrario De cualquier forma puede existir diferencia de acuerdo al tipo de trabajador pues se reconoce en principio que un alto directivo o trabajador de alta calificación está en condiciones de igualdad en la negociación no así un trabajador ordinario

En Panamá la Ley 15 de 1928 o Código de Bustamante ha establecido dos artículos relativos a los temas laborales El art 197 y 198⁽²²⁾ Se reconoce en consecuencia el principio de la territorialidad en la aplicación de la ley en materia de duración del contrato de trabajo accidente de trabajo y seguridad social Ninguno de los artículos mencionados posee una regulación sustantiva o material en su lugar deja abierto el camino para que se apliquen las reglas materiales panameñas sobre la materia

²¹ Vid F Morgenstern *Conflictos internacionales de derecho laboral* cit pp 81 y ss

²² Art 197 Es de orden público internacional en el arrendamiento de servicios la regla que impide concertarlos para toda la vida o por más de cierto tiempo Art 198 También es territorial la legislación sobre accidentes del trabajo y protección social del trabajador

Por su parte el Código del 48 había establecido en sus arts 382 y 383 las normas relativas a la competencia de los jueces laborales²³. De acuerdo a estos dos artículos –ahora derogados– se podían extraer las siguientes reglas o criterios de competencia en el Derecho laboral panameño:

La autonomía de la voluntad en la elección del foro es muy limitada, pues se faculta al juez para desconocer la misma.

Opera el principio de la territorialidad de la ley laboral aun cuando sea viable el domicilio del demandado para interponer la demanda. En todo caso es el trabajador el que escoge cuál de los dos criterios utilizará.

Las controversias suscitadas fuera de territorio panameño en caso de que el contrato fuera concertado en Panamá también podrán ser factor suficiente para que el juzgador panameño tenga competencia en la materia.

Para las acciones contra organizaciones sociales operará exclusivamente como criterio de competencia la regla general del Derecho internacional privado: el domicilio del demandado.

Para las acciones derivadas de riesgos profesionales operará el principio de la territorialidad o la residencia habitual del demandante –el trabajador–.

Como se anotó anteriormente, habrá que esperar que el legislador subsane la eliminación de estos importantes criterios de atribución de competencia. Sin embargo, en el entre tanto habrá que escoger un mecanismo para resolver los asuntos tratados por la normativa ahora extinta.

4.2 La ley aplicable en materia laboral internacional

No existen normas expresas en el Derecho laboral panameño para determinar la ley aplicable en el caso de que una controversia laboral internacional deba ser resuelta por un tribunal panameño.

²³ Art 382. Son jueces competentes para conocer de las acciones derivadas del contrato de trabajo, aunque haya estipulación en contrario: 1. El del lugar de ejecución del trabajo o el del domicilio del demandado a elección del demandante. 2. Tratándose de acciones nacidas de contratos celebrados en Panamá con trabajadores panameños para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera de la jurisdicción panameña, será también competente el juez del lugar donde se celebró el contrato.

Art 383. Las acciones contra las organizaciones sociales se entablarán ante el juez del domicilio de ellas, menos cuando se las demande como patronos, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en artículo anterior. Parágrafo. En casos de riesgos profesionales, será juez competente el del lugar donde el riesgo haya ocurrido o en el domicilio del demandante a elección de este.

Sin embargo la doctrina ha dado una serie de reglas que pueden ser aplicadas por el juzgador panameño teniendo en cuenta el diseño general de nuestra legislación. Aunque según el Código de Bustamante el Derecho aplicable a este tipo de contratos si está regulado, sin embargo resulta discutible la aplicación de la solución del Código de Bustamante ya que conforme a la época (1928) la regulación sobre Derecho aplicable al contrato de trabajo es idéntica a la de los contratos en general, excepto por la territorialidad (o aplicación necesaria) de las reglas panameñas que impiden concertar contratos de trabajo perpetuos o por cierto tiempo, accidentes de trabajo y protección social del trabajador²⁴.

Veamos algunas reglas generales que nos ofrece la doctrina en cuanto a la ley aplicable a una relación laboral con algún elemento de extranjería.

4.2.1 Elección de ley aplicable hecha por las partes

Se debe diferenciar entre la posición seguida en los contratos en general y la utilizada para el contrato de trabajo.

4.2.1.1 Criterio seguido para los contratos en general

Es viable para la mayoría de los países la elección de la ley aplicable por las partes. Sin embargo, existe algún número de países —con preponderancia en América Latina— en los que es menos difundida esta práctica. De cualquier forma es interesante lo establecido por el segundo *Restatement of the law* norteamericano que establece que en las cuestiones que las partes pueden resolver mediante una cláusula explícita en su acuerdo, su elección de la ley aplicable será inatacable; en caso contrario, su elección no será defendible si la ley elegida no tiene relación sustancial con las partes o con la transacción y no hay otra base razonable para la elección hecha por las partes (artículo 187).

Debe anotarse también que hay, sin embargo, un elemento de buena fe al que conviene referirse específicamente: se suele mantener que la elección de una ley extranjera no es

²⁴ Ref. tomada de J. Rovı *Apuntes de clases al curso de Derecho internacional privado* Panamá ULACIT 1999.

permisible para un contrato interno es decir que no tenga verdaderos elementos extranjeros se ha afirmado que el establecimiento de una dirección en el extranjero con el único objeto de crear un elemento de este último tipo no sería aceptable. La sección 9 del Decreto legislativo húngaro de 1979 excluye expresamente la aplicación de una ley cuya aplicabilidad se haya hecho depender de un elemento extranjero creado artificialmente²⁵

4 2 1 2 Criterio seguido para los contratos de trabajo

Se parte de la desigual capacidad negociadora de las partes asunto que se refleja especialmente en los casos de acuerdos tipos o normalizados en los que la voluntad del trabajador es prácticamente nula. Otros argumentos utilizados son la necesidad de uniformidad de trato de los trabajadores y el interés de la comunidad por el ordenamiento legislativo supera los argumentos a favor del ordenamiento privado²⁶. Independientemente de las razones y críticas existentes a esta posición lo cierto es que los contratos de trabajo no son como otro contrato más por lo que no es desacertado jurídicamente exigir una diferencia de trato.

Adicionalmente debe tomarse en cuenta que en asuntos como la seguridad social la admisibilidad de la ley pactada por las partes es más cuestionable debido a la naturaleza administrativa y pública de los regímenes de seguridad social siendo que este carácter administrativo y público podría ser desatendido con pactos privados sobre Derecho aplicable.

4 2 2 Ley aplicable a la relación laboral a falta de elección por las partes

La doctrina sugiere que los sistemas jurídicos que deben considerarse aplicables a falta de elección por las partes son aquellos que tienen alguna conexión con el asunto o con las partes implicadas. Tratándose de un contrato los principales factores de conexión o puntos de contacto son el lugar de conclusión o el lugar de ejecución y en cuanto a las partes su nacionalidad o residencia (sea o no común) o en lo que respecta a las empresas el lugar de la

²⁵ Vid F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit pp 30 31

²⁶ Cfr G Schnorr y S Smitis cit Por F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit p 34

actividad principal o de una actividad subsidiaria²⁷ Para estos casos debe tomarse en cuenta también la diferenciación existente entre una relación laboral típica que supone la prestación del servicio de manera continuada en el mismo destino durante toda la relación laboral y la relación laboral atípica que supone la prestación del servicio en condiciones especiales como lo son destinos temporales o permanentes trabajos en más de un país y trabajo realizado de sin ligamiento a ningún país Veamos

4 2 2 1 Relación laboral típica

Existen diferentes reglas que pueden ser aplicadas a la relación de trabajo que se desarrolla de forma fija en un solo lugar o destino En primer lugar se puede aplicar la regla del lugar de conclusión del contrato Es decir se aplica el derecho material de aquel país en donde se firmó el contrato de trabajo En segundo lugar se puede aplicar la regla de la nacionalidad común o la residencia o domicilio común de las partes En este caso se indaga sobre la nacionalidad residencia o domicilio de los contratantes y en caso de ser la misma será aplicable el derecho de ese país que los contratantes tienen en común En tercer lugar se puede utilizar la regla de la actividad principal del empresario Aunque esta regla es menos aplicada en este tipo de relación típica En cuarto lugar se puede aplicar la regla de lugar donde se realiza el trabajo Esta regla goza de amplia aceptación porque supone la aplicación de la ley a la que el trabajador se integra en una comunidad de trabajo situación que le permite al trabajador mayor grado de conocimiento y manejo de la legislación aplicable a su propia relación laboral

En términos generales puede considerarse como la regla general aplicable a la relación de trabajo típica en caso de falta de elección de las partes la regla del lugar donde se realiza el trabajo como factor más importante para determinar la ley aplicable a dicha relación laboral Sin embargo debe tomarse en cuenta que este factor no siempre es aconsejable a toda relación laboral típica y que es recomendable ser un poco flexible en la aplicación de esta regla en los casos en que otras circunstancias así lo aconsejen Esta solución parece ser la más acertada a nuestro sistema de Derecho pues el mismo sigue el principio de la territorialidad de la ley laboral siendo que por un ejercicio de bilateralización de la norma es dable adoptar esta

²⁷ Vid F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit p 39

solucion de forma que si al contrato ejecutado en Panama se le aplica el Derecho panameño al contrato de trabajo ejecutado en el extranjero se le aplica el Derecho de dicho pais

4 2 2 2 Relacion laboral atipica

Existen diversas situaciones En primer lugar lo referido a destino temporal en el extranjero del trabajador En este caso se sigue aplicando la ley de origen se trata de una aplicacion extensiva de la ley del lugar normal de ejecucion –teoria del *ausstrahlung* Un segundo caso se refiere a los destinos o traslados de larga duracion Para estos casos se acepta de manera mas generalizada que los trabajadores quedaran sujetos a la ley del nuevo lugar de ejecucion del contrato No obstante lo anterior algunos tribunales han declarado que en caso de trabajadores directivos y tecnicos sigue aplicandose la ley original puesto que la autoridad del empresario se –sigue ejerciendo desde el pais de origen ²⁸ Un tercer caso se refiere a trabajo realizado en varios paises Para esta modalidad el factor de conexi3n es el lugar de la empresa contratante entendiendose por tal el lugar de la actividad principal o el lugar de la sucursal donde se contrate y se dirija la actividad del trabajador Un cuarto y quinto caso es el referido al trabajo en el mar y en las plataformas marinas Para este tema si existe regulacion expresa en nuestro sistema de Derecho ya que por medio del Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998 se ha establecido el criterio a aplicar segun el art 129 del Decreto Ley citado que aplica el principio de la territorialidad al establecer que la relacion de trabajo se regira por la ley del pabellon de la nave donde se preste el servicio Igual tratamiento se le asigna a las plataformas maritimas pues esta son asimiladas a un buque de acuerdo al art 3c del Decreto Ley 8 de 1998²⁹

4 2 3 Disposiciones legales que prevalecen sobre la Ley normalmente aplicable

Es bastante frecuente encontrar en las relaciones laborales con elementos de extranjeria el que todos los aspectos de la relacion no puedan ser sometidos a la ley escogida por las partes o por la aplicacion de alguno de los principios arriba estudiados En estos casos la legislacion del lugar

²⁸ Se citan casos de Tribunales en Belgica Países Bajos Francia Alemania Suiza Gran Bretana Por todos *vid* F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit pp 50 51

²⁹ *Vid* en detalle mi *Trabajo en el mar y las vias navegables* Panama Coleccion Papeles Laborales N 4 1998

de ejecución del contrato –por regla general– somete la cuestión a sus normas dependiendo de la aplicación material de la ley del foro o no. Veamos los casos

4.2.3.1 Regla sobre la ley del Estado del foro

En lo que se refiere a la ley del Estado del Foro lo que sucede es que ciertas disposiciones de la ley sustantiva de ese Estado se aplican en lugar de las normas generales de Derecho internacional privado de ese Estado y a pesar de la elección por las partes de un sistema jurídico distinto.³⁰ En síntesis se ha considerado que en razón de la naturaleza protectora de la legislación laboral este debe aplicarse en su totalidad a los trabajos que se realicen dentro del Estado. Una primera aproximación a esta idea la encontramos en el Código de Bustamante –art. 198– que consagra la territorialidad de la legislación sobre protección social de los trabajadores y en segundo lugar el propio Código de Trabajo de 1972 nos brinda una referencia más explícita al declarar en su art. 2 que las disposiciones en él contenidas son de orden público y obligan a todas las personas naturales o jurídicas, empresas, explotaciones y establecimientos que se encuentren o se establezcan en el territorio nacional.

Existen dos tipos de normas cuyo carácter protector en principio facultan al Estado del foro a aplicar sus normas: se trata de disposiciones relativas a la salud y seguridad laboral –accidentes de trabajo y normas preventivas– y las referidas a la jornada de trabajo y descansos obligatorios –límites de jornadas ordinarias y extraordinarias, descanso durante y entre jornadas, descanso semanal, vacaciones–. También son tomadas muy en cuenta las normas destinadas a proteger determinados grupos de trabajadores (menores, mujeres, discapacitados) y las que se refieren a relaciones laborales de carácter colectivo (huelga, negociación colectiva, representación en la empresa). En la práctica se sucederán mayores divergencias de criterio en cuanto a la sustitución de cláusulas meramente contractuales –salarios, vacaciones– de aquellas disposiciones de contenido más normativo.

Especial referencia merece el tratamiento de este tema en lo referido a las relaciones laborales en naves: baste para los efectos de estas anotaciones mencionar que el art. 129 del DL 8 de 26 de

³⁰ Vid. F. Morgenstern, *Conflictos internacionales*, cit. pp. 59-60.

febrero de 1998 sigue un criterio similar –aunque mas explicito– al del CT de 1972. Y es que el mencionado art. 129 consagra la territorialidad de la legislacion laboral maritima –siendo esta de orden publico– segun lo declara el art. 1 de este DL 8 de 1998. a la vez que proporciona reglas que toman en cuenta el orden publico para la aplicacion de normas –pruebas extranjeras y ademas– somete las relaciones colectivas al principio de la territorialidad³¹

4.2.3.2 Regla sobre la ley de Estados distintos a los del foro

Una cosa es que el Estado del foro declare la vigencia de su propia ley incluso para regular situaciones existentes fuera de su territorio y otra muy diferente que reconozca la naturaleza imperativa de determinadas normas sustantivas de la ley de otro Estado. Una vez mas hay que distinguir si el sistema juridico en cuestion es el que seria considerado aplicable en el Estado del foro en ausencia de eleccion por las partes³². Se considera entonces que en caso de que las partes no hayan elegido la ley aplicable a su relacion de trabajo el Estado del foro –donde se presenta el litigio– puede aplicar normas de otro Estado siempre que las mismas sean aplicables a la relacion laboral –por ejemplo por prestarse el trabajo en ese pais– con el objeto de garantizar una proteccion minima al trabajador y todavia mas aun en caso de que las partes hayan elegido una legislacion distinta sera viable la aplicacion de normas del Estado en donde se ejecuto la prestacion del servicio si estas normas son consideradas de Derecho necesario por el Estado del foro.

Otro supuesto que debe examinarse es el de la posibilidad de aplicar la legislacion de un Estado extranjero no por haber sido pactado por las partes ni por resultar aplicable segun las reglas de Derecho internacional privado del foro sino por su especial vinculacion con la relacion laboral en controversia. Podria ser este el caso en Panama donde de manera expresa solo se señala como ley aplicable la ley del lugar de ejecucion del contrato. En una controversia laboral planteada en Panama por razon de un contrato de trabajo celebrado en Venezuela sin clausula de Derecho aplicable entre una empresa beliceña con sedes en Belice y Panama y un particular beliceño a ser ejecutado parcialmente en Belice, Venezuela y Costa Rica el juez panameño podria optar por

³¹ Vid V Torres De Leon *Trabajo en el mar y en las vias navegables* cit *passim*

³² Vid F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit pp 70-71

la aplicación de la ley de Belice por tener la relación de trabajo una relación más estrecha con Belice que con Venezuela (aunque no exista disposición expresa que declare aplicable la ley de la nacionalidad común de los contratantes)

En todo caso la solución más acertada parece ser aquella que acepta aplicar la ley de un tercer Estado si se demostrase en casos concretos que con ello se serviría al interés de la justicia y en especial la justicia social

4 2 3 3 Regla de la ley más favorable

Principio general aceptado en el Derecho del trabajo es el que establece que en caso de existir dos o más normas aplicables al caso se escogerá aquella más favorable al trabajador. Así pues en caso de que las partes de una relación laboral hayan escogido una legislación aplicable a su contrato de trabajo y la normalmente aplicable –la del lugar de trabajo– resulta menos favorable el juez podrá aplicar la ley escogida por las partes. Sin embargo cuando la ley escogida sea más favorable a la del foro la misma podrá ser aplicada con ciertas restricciones. No así en sentido contrario es decir en caso de que la ley del foro sea más favorable a la escogida por las partes caso en el cual sería normalmente aplicable la ley del foro si se invoca el orden público. No obstante resulta demasiado simplista declarar que en todo caso se aplicará la ley más favorable al trabajador en todo caso. Así pues se aconseja tener presente las siguientes consideraciones

En primer lugar debe examinarse el grado en que las ventajas e inconvenientes de un determinado sistema legal están relacionados entre sí. Por ejemplo entre una legislación que otorga derecho a vacaciones por dos semanas y otra que otorga por cuatro semanas la legislación ventajosa es evidente. Sin embargo en caso de que una legislación otorgue un largo periodo de preaviso para el despido y la otra otorgue una indemnización mayor ¿cuál será la más ventajosa? En segundo lugar aun en el caso de que los dos sistemas jurídicos sean comparables la mejora se producirá solo si las partes tienen poder para ello. Por ejemplo si una licencia por maternidad es más larga en una legislación pero en la que es más larga no se tiene derecho a su goce por no cumplirse con normas internas del país que otorga el beneficio. En tercer lugar debe tenerse en cuenta que la aplicación de ciertas normas favorables tienen un contenido colectivo. Así pues si

a un trabajador se le concede la reducción de la jornada de trabajo al amparo de otras normas por que no a sus compañeros en las mismas condiciones? aplicación del criterio de igualdad de trato

Finalmente no debe olvidarse que existen asuntos que están por encima del interés de los trabajadores y que pertenecen a toda la colectividad. Se trata de la aplicación de un techo legal el que no podrá ser sobrepasado a un aduciendo el trato más favorable al trabajador. Ejemplos de estos temas son los referidos a topes máximos salariales o normas antinflacionarias protección del sistema de seguridad social el campo de las prohibiciones contractuales en materia de divulgación de secretos comerciales o competencia)

4.2.4 Negativa a aplicar la ley extranjera

Es universalmente aceptado que los Estados puedan negarse a aplicar la ley extranjera sea si esta ha sido elegida por las partes como si la misma es aplicable por otra vía en el evento de la misma vaya en contra del orden público. No existe una definición de orden público en nuestro Derecho sin embargo la idea de orden público es aquella que hace alusión a normas y principios ético legales rectores en los que descansa el ordenamiento jurídico. Así pues en Panamá estos principios rectores vienen dados por el propio ordenamiento laboral en concordancia con el ordenamiento constitucional sobre la materia. Es inviable entonces aducir con demasiada ligereza el orden público como fundamento para rechazar la aplicación de la ley extranjera.

En materia laboral se reconocen una serie de principios que informan nuestro ordenamiento laboral entre ellos se mencionan el principio tuitivo o de protección el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales la libertad de trabajo. También se pueden mencionar otros principios más generales como el de razonabilidad rendimiento y el de buena fe. El Código civil como ordenamiento supletorio y general también puede ser tomado en cuenta especialmente en las referencias a la moral y las buenas costumbres.

Se mencionan tres grupos normativos en los que la jurisprudencia internacional se muestra contraria a aplicar la ley extranjera a En caso de disposiciones discriminatorias b Excesiva

libertad del empleado para divulgar información adquirida durante el periodo de empleo c
Disposiciones sobre limitación de los derechos de los empleados en caso de accidentes de
trabajo De no aplicarse la ley extranjera a estas situaciones lo más usual será aplicar el Derecho
del foro³³

Finalmente es de tenerse en cuenta que la aplicación de la ley extranjera es el resultado de la
conveniencia generalmente aceptada de una cooperación internacional en el fomento de la
estabilidad de las relaciones jurídicas privadas esta cooperación se restringe al ámbito privado y
no traspasa a los intereses específicos del Estado extranjero pues este tiene otros medios para
conseguir los mismos fines

Tal como se ha sostenido al inicio de este epígrafe La ley aplicable en materia laboral
internacional el Codificador panameño fue muy parco en el tratamiento de este tema por lo
que son muy pocas las disposiciones legales existentes para resolver los potenciales casos que
suscite el tema internacional De cualquier forma luego de la redacción del Código de 1972 son
muchos los cambios que han operado en la organización social política y económica del mundo
Las nuevas realidades dadas por los fenómenos de mundialización y globalización de las
economías del planeta así como el vertiginoso desarrollo de nuevas tecnologías han
determinado el nacimiento de nuevas realidades que han impactado fuertemente en los sistemas
de relaciones laborales del mundo Estas nuevas realidades nos proporcionan cada vez con
mayor frecuencia casos en los que las relaciones laborales tienen que campar con elementos de
extranjería haciéndose imperativo la búsqueda de soluciones a situaciones no surgidas con
anterioridad

La aplicación de teorías y opiniones jurídicas sobre el tema deberá ser firmemente asumida por
los tribunales y juzgados de trabajo pues el juzgador no puede permanecer ignorando los
cambios ocurridos en las relaciones laborales de su entorno y del mundo sino antes por el
contrario su papel está justamente en estudiar e interpretar el cambio ocurrido de forma tal que

³³ Vid F Morgenstern *Conflictos internacionales* cit pp 79 81

pueda ir construyendo soluciones adecuadas a las realidades sociales a el sometidas Las reglas del Codigo de trabajo de 1972 y las contenidas en el Codigo del 47 al igual que las contenidas en el Codigo de Bustamante de 1928 resultan claramente insuficientes disfuncionales y obsoletas para resolver los temas de Derecho internacional privado laboral actual y en no pocos casos hasta contraproducentes

El tema aqui desarrollado solo quiere servir de punto de partida para la discusion doctrinal a nivel basico el mismo ha sido tomado en su esquema y conceptos del estudio abundantemente citado del autor Felice Morgenstern con la unica disquisicion de hacer anotaciones al hilo del sistema judicial laboral panameño

5 La prejudicialidad en el Derecho procesal del trabajo panameño

El Derecho procesal laboral panameño ha seguido la hipotesis de la prejudicialidad por la que se faculta al juez laboral para decidir un litigio laboral sin esperar decision judicial de otra jurisdiccion Asi segun el art 526 el juez laboral puede fallar el asunto laboral aun cuando en el caso hayan surgido cuestiones que requieran la intervencion de otra jurisdiccion sin embargo si al momento de fallar ya se ha resuelto lo pertinente en la otra jurisdiccion es obligacion del juez laboral tomarla en consideracion para resolver la causa bajo su examen Asi de existir una cuestion previa o conexa al proceso laboral y la misma esta atribuida a otra jurisdiccion el juez laboral debe darle el traslado correspondiente sin embargo de no existir este presupuesto el propio juez laboral debe darle tramite y decidir sobre el asunto³⁴

La obligatoriedad general de poner en conocimiento de las autoridades correspondiente los asuntos previos o conexos al proceso laboral deriva de la obligacion generica de toda autoridad de poner en conocimiento de las autoridades correspondientes las violaciones de las leyes Y es que las autoridades estan instituidas para cumplir y hacer cumplir las leyes De ahi que por ejemplo si un juez laboral practica una diligencia en una empresa por un asunto de caracter

³⁴ No obstante en la practica los tribunales nunca preguntan a la jurisdiccion penal si ha resuelto un tema conexo al litigio laboral siendo que si al momento de la audiencia existe una decision en esa jurisdiccion por lo general el interesado solicita al Juzgador que evacue la prueba correspondiente para verificar en que estado se encuentra el proceso

laboral presentado ante su despacho y encuentra que presumiblemente el empleador viola normas sobre licencias comerciales es su obligacion enviar nota a la autoridad del ramo con copia de la diligencia que sirvio de base para que dicho asunto llegara a su conocimiento a efectos de que la autoridad competente subsane la violacion de la legalidad en el asunto que no es de su competencia

CAPITULO N° 3

ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION LABORAL

Sumario

1 El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Estructura y funcionamiento 2 Potestad sancionadora de la Administracion 2 1 Principios del Derecho sancionador administrativo 2 2 Procedimiento para la imposicion de sanciones 3 La inspeccion de trabajo Funciones derivadas del Convenio 81 de la OIT 3 1 Funciones de la Inspeccion 3 2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 3 3 Obligaciones de los inspectores 3 4 Frecuencia de las inspecciones 3 5 Poder de decision del inspector 3 6 Sanciones 3 7 Informes de inspeccion 3 8 Inspeccion General del Trabajo Funciones reglamentarias 4 Competencia y procesos administrativos laborales 4 1 Procesos administrativos laborales Competencia 4 2 Principios aplicables a los procesos administrativos laborales 4 3 Legitimacion y representacion 4 4 Normas de procedimiento 4 5 Notificaciones 4 6 Impugnaciones 4 7 Medidas cautelares

Bibliografia basica

1 R Murgas Torrazza La intervencion del Estado en las relaciones industriales en la decada de los 80 en *Estudios Laborales* Panama s/e 1982 2 Decreto de Gabinete N 249 de 16 de Julio de 1970 por el cual se dicta la Ley Organica del Ministerio de y Trabajo y Bienestar Social 3 Decreto Ejecutivo N 17 de 18 de abril de 1994 dictado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que aprueba su Reglamento Organico 4 Convenio 81 de la OIT convenio relativo a la inspeccion del trabajo en la industria y el comercio 5 Decreto Ejecutivo N 84 de 31 de diciembre de 1996 de MITARADEL por el cual se adoptan medidas sobre Organizacion del Ministerio de Trabajo 6 Ley 53 de 28 de agosto de 1975 por el cual se atribuye competencia al Ministerio de Trabajo para conocer de reclamaciones laborales 7 N Valticos *Derecho Internacional del trabajo* version en espanol de M Jose Trivino Madrid Tecnos 1977

3 ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION LABORAL

La Administracion Laboral ha venido cumpliendo un papel muy importante en diversos ambitos de las relaciones laborales. Su accionar contempla campos muy variados en las cuestiones de empleo y de trabajo en las relaciones individuales y colectivas. Nuestro sistema de administracion laboral se concibio como un sistema intervencionista en el que el papel del Estado fija la direccion de las relaciones laborales relegando a un segundo plano si se quiere a las representaciones profesionales en dicha faceta. Asi pues la concepcion interventora del Estado esta fuertemente presente aun en las normas que regulan la Administracion laboral configurando junto con la ley un sistema interventor y corporativo de las relaciones de trabajo. Veamos en detalle como se organiza la Administracion Laboral en nuestro pais enfatizandose en los temas que tienen que ver con la funcion vigilante y de control en la aplicacion de las normas laborales que ostenta la administracion laboral. Igualmente en Panama persiste el sistema de administracion de justicia laboral administrativa por el que se le otorgan facultades jurisdiccionales a la Administracion Laboral en ciertas materias de contenido laboral.

1 El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral Estructura y funcionamiento

La genesis del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) la encontramos en el Ministerio de Trabajo Prevision Social y Salud Publica organismo que actuaba fundamentalmente en las areas salud y asistencia social coexistiendo una pequena oficina para asuntos de la Inspeccion General de Trabajo que luego se transformaria en la Direccion General de Trabajo. Posteriormente en 1970 se aprueba la creacion de un Nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social delimitandose de manera completa el ambito de intervencion de la Administracion Laboral. Mas tarde dicho Ministerio es sometido a una nueva revision y se convierte en 1998 en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Es el DG No 2 de 15 de enero de 1969 el que crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social sin embargo es hasta el 16 de julio de 1970 cuando se dicta el DG No 249 de 1969 por el cual se establece la Ley Organica de dicho ministerio –actual MITRADEL– cuya mision es la de proyectar regular promover administrar y ejecutar las politicas normas legales y

reglamentarias planes y programas laborales de seguridad y bienestar social del Estado encuadrado en las respectivas normas constitucionales legales y reglamentarias y en los objetivos y metas de los planes nacionales de desarrollo económico y social (art 2 del DG 249 del 70) Posteriormente mediante Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994 es aprobado un nuevo Reglamento Organico del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social –a la postre MITRADEL de acuerdo a los Decretos N° 1 y 2 del 8 de febrero de 1991

Segun el Reglamento Organico (en adelante RO) del MITRADEL este se conformara por los niveles Politico y Directivo Tecnico y Operativo con sus Direcciones Generales Departamentos y Direcciones Regionales (art 3 de RO) En el Nivel politico y directivo estan el Ministro y Viceministro en el Nivel coordinador estan la Secretaria General la Comision Nacional de Salario Minimo la Comision para el Adiestramiento y la Formacion Profesional Comision de Trabajo Maritimo Consejo Nacional de Trabajo Consejo de Libertad Sindical En el Nivel Asesor estan la Asesoria Legal Asesoria de Asuntos Internacionales de Trabajo la Oficina de Planificacion Oficina de Informacion y Relaciones Publicas En el Nivel Fiscalizador estan la Auditoria de la Contraloria y la Auditoria Interna En el nivel Auxiliar de Apoyo estan la Direccion de Administracion con sus respectivas dependencias En el Nivel Tecnico y Operativo estan la Direccion General de Trabajo y su subdireccion la Direccion General de Empleo y su Subdireccion y la Direccion Nacional de Inspeccion de Trabajo y su Subdireccion el Instituto Panameño de Estudios Laborales y las Direcciones Regionales de Trabajo y Desarrollo Laboral

El MITRADEL se integra por organos superiores de direccion que son el Ministro y el Viceministro Organismos consultivos y de coordinacion que son el Consejo Nacional del trabajo y Bienestar social el Consejo tecnico de servicio social el Consejo tripartito sobre libertad sindical la Comision nacional de salario minimo la Comision para el adiestramiento y la formacion profesional y la Comision de trabajo maritimo Tambien se encuentran organismos de asesoria como lo son la de Programacion sectorial la de Asuntos Internacionales la asesoria legal y el Servicio de relaciones publicas y divulgacion Se cuenta un organismo administrativo que es el Departamento de administracion central Existen

organismos técnicos de ejecución de programas entre las que se cuentan la Dirección General de Trabajo que tiene bajo su cargo los departamentos de Relaciones de Trabajo Departamento de organizaciones sociales y el de mano de obra Adicionalmente esta la Dirección Nacional Inspección de trabajo

Entre las funciones más importantes del Ministro se cuentan la obligación de cumplir y hacer cumplir la Constitución y la leyes y demás normas jurídicas aprueba reglamentos de los organismos del propio Ministerio absuelve informes verbales y escritos propone proyectos de leyes laborales coordina las acciones del Ministerio con los demás ministerio resuelve dentro de la vía administrativa recursos promovidos contra las providencias y resoluciones dictadas por autoridades del MITRADEL entre otras –arts 8 y 9 de DG 249 de 1970 Por su parte al Viceministro se le faculta para coordinar y supervisar los diferentes organismos del Ministerio – arts 10 11 y 12 de DG 249 de 1970

El Consejo Nacional de Trabajo es un órgano colegiado que tiene entre sus funciones armonizar el desarrollo económico con el social asesorar al Ministro proponer y opinar sobre asuntos de su interés y dicta su propio reglamento –arts 14 a 18 del DG 249 de 1970 Por su parte la Comisión de Salario Mínimo se encarga de recomendar la fijación de los salarios mínimos en todo el país arts 19 a 22 de DG 249 de 1970

Existe en el MITRADEL la Comisión para Adiestramiento y Formación Profesional que se encarga de lo relacionado a la formación profesional de los trabajadores A partir de 1973 se ha creado el Instituto Panameño de Estudios Laborales adscrito al Ministerio Por su parte la Comisión de Trabajo Marítimo fomenta el mejoramiento en diferentes facetas del marino panameño propugna por la aplicación de la seguridad social en los trabajadores del mar –arts 25 y 26 de DG 249 de 1970

El Consejo Tripartito sobre libertad Sindical es el encargado de velar por la más amplia libertad sindical principalmente la adecuada aplicación de las normas legales que protegen el derecho de asociación de los trabajadores basado en los Convenios 87 y 98 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo art 32 del DG 249 del 70

Una dirección de gran importancia sin duda es la Dirección General de Trabajo pues esta dirige desarrolla coordina ejecuta y controla las funciones técnico administrativas en materia de trabajo aplica las disposiciones legales en materia laboral procura especialmente intervenir en los conflictos de trabajo con objeto de buscar amigables entendimientos entre las partes o en su defecto orienta para que las diferencias obreropatronales se resuelvan art 37 de DG 249 del 70 Entre las funciones de esta Dirección se cuentan además de cumplir y hacer cumplir las normas jurídicas laborales promueve el mejoramiento de las relaciones entre trabajadores y empresarios tramita el otorgamiento de la personería jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores organiza y dirige el funcionamiento de los servicios de relaciones de trabajo sean individuales o colectivas y promueve la conciliación de conflictos de carácter individual o colectivo desarrolla lo referido a la educación obrera colabora en los estudios sobre salarios fomenta y promueve la formación de comisiones mixtas paritarias para el mejoramiento de las condiciones de trabajo desarrolla los servicios de inspección del trabajo promueve la formación de cooperativas de trabajadores impone sanciones a quienes no acaten las resoluciones de las autoridades de trabajo –art 38 n de DG 249 de 1970

El MITRADEL tiene oficinas regionales que se encargan de realizar los asuntos que por delegación les encargue el Ministro y en general se encarga de dirigir las negociaciones colectivas mediar en los conflictos individuales y colectivos informar de lo que acontece en su región al Director General de Trabajo y coordinar la labor correspondiente con las otras direcciones regionales –arts 41 a 43 de DG 249 de 1970 La labor de las oficinas regionales del MITRADEL es coordinada por la Oficina de Coordinación General de las Direcciones Regionales de Trabajo quien deberá garantizar la armonización de las políticas planes programas y acciones de carácter laboral social empleo educación sindical entre otras en las diferentes unidades regionales –art Sexto de Decreto Ejecutivo N° 84 de 31 de diciembre de 1996 de MITRADEL

Adicionalmente la asesoría jurídica y defensa a los trabajadores ha sido encomendada a la Dirección Nacional de Asesoría y Defensa Gratuita a los Trabajadores encargándosele de representar y asesorar a los trabajadores a solicitud de estos y de sus organizaciones ante las

autoridades administrativas y judiciales competentes en los conflictos que se susciten entre ellos y sus empleadores con motivo del Contrato de Trabajo o de la Relacion de Trabajo Asimismo interpondra en forma gratuita todas las acciones o recursos que sean procedentes para la mejor defensa de los intereses de sus representados –articulo Septimo de Decreto Ejecutivo N° 84 de 31 de diciembre de 1996 de MITRADEL

Por otro lado la Ley 53 de 28 de agosto de 1975 le ha conferido al MITRADEL por intermedio de la Direccion General de Trabajo la facultad de conocer casos relativos a demandas por incumplimiento de las formalidades par despedir por causas economicas demandas relativas al salario minimo aplicable demandas relativas a la interpretacion de las clausulas de la convencion colectiva³⁵ demandas relativas a la remocion de la ruta del trabajador demandas por impugnaciones de las que trata el art 394 del CT La propia Ley 53 de 1975 contiene el procedimiento a seguir en estas demandas

2 Potestad sancionadora de la Administracion

La funcion sancionadora que ejerce el Estado es considerada un mecanismo de coercion muy importante para el cumplimiento y eficacia de las normas juridicas El Estado como garante de la legalidad se ha arrogado para si la facultad de dictar leyes de conducta y de sancionar su incumplimiento Esta facultad se ejerce por organismos especializados a tales efectos la organizacion judicial Sin embargo ha sido de larga tradicion en nuestros sistemas juridicos el otorgar poder a la Administracion para que esta sancione incumplimientos de las normas dictadas dentro del ambito de sus propias competencias

Existen posiciones contrarias a esta tecnica para quienes esta situacion supone un quebrantamiento del principio de division de poderes en la medida que se reconoce a los organos administrativos un poder que es en sustancia de naturaleza judicial y ademas porque ofrece al ciudadano afectado por el poder sancionador menores garantia de lograr un tratamiento

³⁵ Aunque la CSJ ha matizado esta facultad diciendo que se trata de competencia para proferir resoluciones declarativas que expresen la interpretacion de una clausula ya existente No puede el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social proferir una resolucio de condena (vid SCSJ de 4 de julio de 1990 Caso Poll Cabrera vs MITRABS)

justo ³⁶ Por el contrario otros han señalado que este papel de la Administración se hace necesario en función de la creciente variedad de comportamientos ilícitos sancionables a los que el sistema judicial tradicional no es capaz de dar respuesta pues el mismo resulta claramente desbordado

En Panamá se ha facultado expresamente a la Autoridad Administrativa para sancionar incumplimientos de las normas de trabajo De un lado el artículo 31 (e) del DG 249 de 1970 encomienda al Ministerio de Trabajo cumplir con los siguientes cometidos cumplimiento de la Constitución leyes reglamentos manuales decretos y resoluciones del Órgano Ejecutivo y de las resoluciones ministeriales por los organismos y funcionarios bajo su dependencia o supervisión y fiscalización de su acatamiento por el sector privado norma que aunada al artículo 38 del mismo Decreto de Gabinete 249 de 1970 por el que se faculta a la Dirección General de Trabajo para imponer las sanciones correspondientes a quienes desobedezcan o traten de desconocer las resoluciones que dicten las autoridades de trabajo conforma el cuadro sancionador de la Autoridad Administrativa Laboral

2.1 Principios del Derecho sancionador administrativo

Se mencionan tres principios fundamentales sobre los que descansa el Derecho sancionador administrativo directas derivaciones del Derecho sancionador general

2.1.1 Principio de legalidad

De acuerdo al principio de legalidad nadie podrá ser penado por acciones u omisiones que al momento de producirse no constituyan falta o infracción administrativa de acuerdo a la legislación existente en ese momento Nuestra Constitución acoge este principio sancionador en el art 31 cuando declara que Solo serán penados los hechos declarados punibles por Ley anterior a su perpetración La aplicación de este principio no debe asumirse como mecanismo para imposibilitar la sanción de un hecho que no había sido reglamentado al momento de la

³⁶ Vid A Martín Valverde J García Murcia F Rodríguez Sanudo *Derecho del trabajo* 5 ed Madrid Tecnos 1996 p 774

aplicacion de la sancion pero que ya era contemplada su sancion por norma anterior al acto No quedan invalidadas las normas sancionadoras de caracter reglamentario anteriores a la norma fundamental dictadas de acuerdo con el sistema a la sazon vigente y por tanto validas ello supone la inexistencia de efecto retroactivo de la exigencia de una norma de cobertura de rango legal ³⁷

2 1 2 Principio de tipicidad

De acuerdo al principio de la tipicidad las acciones u omisiones consideradas punibles deben adecuarse claramente a al hecho imputado como punible sin embargo la rigurosidad extrema no es dable en esta materia pues la delimitacion de la conducta debe permitir un cierto margen de apreciacion que sin embargo no vacien de contenido el propio principio Nuestra Constitucion se refiere a este principio en el mismo articulo 31 cuando termina expresando que Solo seran penados los hechos declarados punibles por Ley anterior a su perpetracion y exactamente aplicable al acto imputado

2 1 3 Principio “non bis in idem”

Conocida regla del Derecho sancionador por la que se acoge el principio de que un mismo acto no puede ser objeto de dos sanciones distintas Asi pues en caso de que una misma violacion sea examinada por la Justicia Laboral y la Administracion Laboral esta debe ceder ante la competencia de aquella Sin embargo nuestro Derecho laboral permite la sancion judicial de los Tribunales de trabajo en caso de accidentes de trabajo por incumplimiento de la normativa laboral sobre riesgos profesionales permitiendo en caso procedente la sancion en la via penal judicial Nuestra Constitucion acoge el principio en examen en su articulo 32 cuando declara que nadie sera juzgado mas de una vez por la misma causa penal

Al aplicarse este principio debe diferenciarse la doble sancion del mismo acto de dos actos de la misma naturaleza que se realiza en fechas distintas En este caso estamos frente a dos hechos distintos que pueden ameritar sanciones por separado

³⁷ Vid A Martin Valverde J Garcia Murcia F Rodriguez Sanudo *Derecho del trabajo* cit p 775

Para la aplicación de las sanciones debe tenerse en cuenta el universal principio de presunción de inocencia que viene aceptado por nuestra norma Fundamental en el artículo 22 que declara Las personas acusadas de haber cometido un delito tienen derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad De forma tal que es a la Administración laboral la que tiene bajo su responsabilidad la carga de la prueba En este sentido los informes de los inspectores de trabajo gozan de presunción legal de certeza siempre que los mismos cumplan con las exigencias legales De cualquier forma el interesado podrá aportar las pruebas conducentes a desvirtuar los informes presentados por la inspección de trabajo

2.2 Procedimiento para la imposición de sanciones

Cuando se trate de la aplicación de multas previstas en el CT o en cualquier ley laboral se ha previsto en la Ley 53 de 1975 el siguiente procedimiento

- 1 El funcionario que conozca los hechos levantará un informe que será remitido al Director Regional respectivo o al Director General de Trabajo
- 2 Cuando se proceda en virtud de denuncia la investigación que resulte se entregará al funcionario que corresponda conforme al ordinal anterior
- 3 El Director Regional o el Director General del Trabajo pondrá el informe en conocimiento del afectado para que este dentro de los tres días siguientes aporte las pruebas de descargo y formule las alegaciones que estime convenientes
- 4 Si examinado el resultado de la investigación y los descargos hubiere mérito para imponer la sanción esta será impuesta por el Director Regional o el Director General de Trabajo según sea el caso
- 5 Estas resoluciones solo admiten el recurso de reconsideración y el de apelación ante el Ministro dentro de los dos días siguientes a su notificación (art 27 de Ley 53 de 1975)

3 La inspección de trabajo Funciones derivadas del Convenio 81 de la OIT

Desde muy temprano la OIT se preocupó por los servicios de inspección encargados de vigilar el cumplimiento y aplicación de las normas laborales El propio Tratado de Versalles se encargó de tratar el tema al declarar en su art 427 que Cada Estado habrá de organizar un servicio de

inspeccion que incluya mujeres a fin de asegurar la aplicacion de las leyes y reglamentos sobre proteccion de los trabajadores Para 1919 la OIT dicta la Recomendacion N° 5 sobre inspeccion del trabajo que plantea un sistema de inspeccion encargado de velar por la salud de los obreros luego la recomendacion N° 20 de 1923 vino a anunciar diversos temas que serian retomados posteriormente en el Convenio N° 81 de 1949 sobre la inspeccion del trabajo ³⁸

El Decreto Ejecutivo N° 84 de 31 de diciembre de 1996 establece en su articulo segundo que La Direccion Nacional de Inspeccion del trabajo realizara las funciones señaladas en el Convenio N° 81 de la Organizacion Internacional del Trabajo ratificado por Panama mediante Ley N° 14 de 30 de enero de 1967 ademas vigilara el cumplimiento de los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Gobierno de Panama leyes normas laborales y otras disposiciones que se relacionen con sus actividades y responsabilidades Siguiendo la estructura propuesta por el profesor Valticos veamos lo que dispone el mencionado Convenio N° 81 ³⁹

3.1 Funciones de la Inspeccion

El articulo 1 establece Todo Miembro de la Organizacion Internacional del Trabajo para el que este en vigor el presente Convenio debera mantener un sistema de inspeccion del trabajo en los establecimientos industriales Este servicio de inspeccion segun el articulo 3.1 estara encargado de a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la proteccion de los trabajadores en el ejercicio de su profesion tales como las disposiciones sobre horas de trabajo salarios seguridad higiene y bienestar empleo de menores y demas disposiciones afines en la medida en que los inspectores del trabajo esten encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones b) facilitar informacion tecnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera mas efectiva de cumplir las disposiciones legales c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no esten especificamente cubiertos por las disposiciones legales existentes Establece en el art 3.2 que Ninguna otra funcion que se encomiende a los inspectores del trabajo debera entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o

³⁸ Ref tomada de N Valticos *Derecho internacional del trabajo* version espanola de M Jose Trivino Madrid Tecnos 1977 p 452

³⁹ Vid N Valticos *Derecho internacional del trabajo* cit pp 453 455

perjudicar en manera alguna la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores

3 1 1 Organización, funcionamiento y composición de los servicios de inspección

El art 4 1 establece que Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central En tanto que el art 5 establece que se deben adoptar las medidas pertinentes para fomentar a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones públicas o privadas que ejerzan actividades similares b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones

De acuerdo al art 6 El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida Por lo que – dispone el art 7 1 A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones 2 La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes

Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones Además según lo establece el art 8 Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección y cuando fuere necesario se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras respectivamente

3 1 2 Poderes de los inspectores

Para el mejor cumplimiento de las funciones de los inspectores laborales el Convenio 81 en los artículos 12 y 13 ha establecido la facultad que tienen estos previa acreditación de su condición de Inspector Laboral para

Artículo 12 1 Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados a) para entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche en

todo establecimiento sujeto a inspección b) para entrar de día en cualquier lugar cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección y c) para proceder a cualquier prueba investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y en particular i) para interrogar solos o ante testigos al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales ii) para exigir la presentación de libros registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de analizarlos siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito

2 Al efectuar una visita de inspección el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones

Artículo 13 1 Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación en el montaje o en los métodos de trabajo que según ellos constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores

2 A fin de permitir la adopción de dichas medidas los inspectores del trabajo estarán facultados a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional a ordenar o hacer ordenar

a) las modificaciones en la instalación dentro de un plazo determinado que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores o b) la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores

3 Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que esta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata

3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El artículo 14 del Convenio 81 establece Deberán notificarse a la inspección del trabajo en los casos y en la forma que determine la legislación nacional los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional

3 3 Obligaciones de los inspectores

De acuerdo al texto del Convenio 81 los inspectores tienen que cumplir con lo siguiente A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional

a) se prohíba que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia b) los inspectores del trabajo estarán obligados so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas a no revelar aun después de haber dejado el servicio los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les de a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja

3 4 Frecuencia de las inspecciones

El artículo 16 del Convenio 81 establece que Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes

3 5 Poder de decisión del inspector

El artículo 17.2 del Convenio 81 establece Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar en vez de iniciar o recomendar un procedimiento

3 6 Sanciones

El artículo 17.1 establece lo siguiente 1 Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas deberán ser sometidas inmediatamente sin aviso previo a un procedimiento judicial Sin embargo la legislación nacional podrá establecer excepciones para los casos en que deba darse un aviso previo a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas En tanto que el artículo 18 del Convenio 81 establece La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas que habrán

de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones

3 7 Informes de inspeccion

El artículo 19 del Convenio 81 preve 1 Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspeccion segun sea el caso estaran obligados a presentar a la autoridad central de inspeccion informes periodicos sobre los resultados de sus actividades

2 Estos informes se redactaran en la forma que prescriba la autoridad central trataran de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentaran por lo menos con la frecuencia que la autoridad central determine y en todo caso a intervalos que no excedan de un año Segun el artículo 20 1 La autoridad central de inspeccion publicara un informe anual de caracter general sobre la labor de los servicios de inspeccion que esten bajo su control

2 Estos informes se publicaran dentro de un plazo razonable que en ningun caso podra exceder en doce meses de la terminacion del año a que se refieran

3 Se remitiran copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un periodo razonable despues de su publicacion que en ningun caso podra exceder de tres meses Los informes anuales de la autoridad central de inspeccion deben tener el siguiente contenido (artículo 21 del Convenio) a) legislacion pertinente a las funciones del servicio de inspeccion del trabajo b) personal del servicio de inspeccion del trabajo c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspeccion y numero de trabajadores empleados en dichos establecimientos d) estadísticas de las visitas de inspeccion e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas f) estadísticas de los accidentes del trabajo g) estadísticas de las enfermedades profesionales

3 8 Inspeccion General del trabajo Funciones reglamentarias

De acuerdo al artículo 86 del RO del MITRADEL son funciones de la Direccion Nacional de Inspeccion de Trabajo las siguientes

Vigilar y controlar el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales sus reglamentos los contratos y las relaciones de trabajo y demás instrucciones técnicas expedidas por las otras dependencias del Ministerio principalmente las relativas a condiciones de trabajo aprendizaje higiene y seguridad ocupacional en el trabajo

Acoger las denuncias y solicitar a la Dirección General de Trabajo* la aplicación de sanciones por infracciones a las disposiciones laborales de conformidad con las normas y procedimientos señalados por las leyes y sus reglamentaciones

Asesorar a los trabajadores y a los empleadores dándoles informaciones y consejos apropiados con el objeto de explicar las disposiciones legales y reglamentarias y el mejor modo de cumplirlas

Investigar las condiciones de trabajo imperantes e informar a los organismos correspondientes

Realizar las inspecciones que le sean solicitadas por la Dirección General de Trabajo de acuerdo a las necesidades de las unidades administrativas de la Institución

Elevar ante la Dirección General de Trabajo* análisis e informes sobre los vacíos y deficiencias de la legislación laboral referente a la materia de su competencia

Fomentar una cooperación efectiva con otros servicios gubernamentales y con instituciones públicas o privadas que ejerzan actividades similares

Coordinar con el Departamento Seguridad Ocupacional y Medio Ambiente de Trabajo las inspecciones sobre la materia

Elaborar dirigir y coordinar el programa en materia de inspección

Asistir a los Centros de Trabajo ante una declaratoria de huelga, efectuar el conteo de los trabajadores y determinar los que apoyan o no a dicha acción

Sellar las entradas de la empresa de acuerdo a lo establecido en las normas pertinentes en caso de huelga legal

Verificar y sellar los libros de planillas de las empresas

Revisar y aprobar los permisos de trabajo a menores y aprendices

Desempeñar las demás actividades que le encomienden las leyes y otras disposiciones legales o el Director General de Trabajo* en la medida en que estas disposiciones no entorpezcan el cumplimiento efectivo de las funciones principales o perjudiquen la actividad e imparcialidad que los inspectores de trabajo necesitan en sus relaciones con empleadores y trabajadores

Nota El asterisco (*) recuerda que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo mantiene autonomía de la Dirección General de Trabajo en la actualidad de acuerdo al Decreto Ejecutivo N° 84 de 31 de diciembre de 1996

4 Competencia y procesos administrativos laborales

Es en la Secretaria Judicial de la Direccion General de Trabajo en donde se surten los procesos administrativos laborales que la Ley 13 de agosto de 1975 y los articulos 215 240 373 y 394 del Codigo de Trabajo fijan bajo la competencia del MITRADEL. Es el articulo 68 1 del RO el que se encarga del tema

Articulo 68 La Secretaria Judicial tendra las siguientes funciones

1 Conocer casos de demandas asi

Por incumplimiento del articulo 215 del Codigo de trabajo

Determinar el salario minimo legal o convencional aplicable con o sin el reclamo de las diferencias adeudadas si las hubiere independientemente de la cuantia

Relativas a la interpretacion en derecho a la validez de la cláusulas pactadas en una Convencion Colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva

Referente a la aplicacion del articulo 240 del Codigo de Trabajo para determinar si existe alteracion unilateral de la zona o ruta asignada al trabajador y en los casos de autorizacion para el diseño de zonas o rutas o inclusion en las mismas de nuevos trabajadores por razones economicas cuando no existiese acuerdo entre las partes

Las impugnaciones a que se refiere el articulo 394 del Codigo de Trabajo a prevencion de los Tribunales de Trabajo

4.1 Procesos administrativos laborales Competencia

Veamos una relacion de los procesos de competencia de la Direccion General de Trabajo del MITRADEL

4 1 1 Permiso para despedir por causas economicas

Es obligatorio para el empleador obtener autorizacion previa para despedir cuando se trate del despido por causa economica que contempla el art 213 C delCodigo En estos casos es obligatorio que el empresario pruebe ante la autoridad administrativa la causa que aduce como causa economica para dar por terminada la relacion laboral De no obtener esta autorizacion administrativa previa los despidos practicados deben tenerse como plenamente injustificados segun la norma del 215 Sin embargo el tratamiento correcto es que el despido se debe tener por nulo por incumplimiento de formalidades

Sometida la solicitud de autorizacion de despido ante la autoridad administrativa esta debera resolver lo procedente en el termino de sesenta (60) dias calendarios de lo contrario se entendera que la medida ha sido autorizada por la autoridad administrativa Se aplica pues la figura del silencio administrativo pero contrario al efecto normal de esta figura aqui el efecto del silencio es positivo es decir se entiende aceptada la medida no como seria lo usual para el silencio administrativo que la negacion de la medida

4 1 2 Diferencia salarial y determinacion de salario minimo legal o convencional

Determinar el salario minimo legal o convencional aplicable con o sin el reclamo de las diferencias adeudadas si las hubiere independientemente de la cuantia Notese que los reclamos por diferencia salarial proceden bajo dos premisas si las sumas adeudadas han sido establecidas por Ley (es el caso del salario minimo legal) o si las sumas son establecidas por convencion o pacto colectivo de trabajo

Vease diferencia de este proceso con el proceso abreviado surtido ante los juzgados seccionales de trabajo referidos a la obtencion de un nuevo salario (*vid infra* capitulo 5 seccion 4 1 8)

4 1 3 Interpretacion de la convencion colectiva

Se trata de demandas relativas a la interpretacion en derecho o a la validez de las clausulas pactadas en una convencion colectiva u otro pacto u acuerdo de naturaleza colectiva sin perjuicio de que las nulidades en materia laboral no requieren de declaracion expresa

Debe mencionarse que la interpretacion de la convencion colectiva hecha por la autoridad administrativa no es obice para que la autoridad judicial entre en la interpretacion de las clausulas de la convencion cuando esta tenga que solucionar un litigio sometido a su conocimiento

Pro otro lado se faculta a la autoridad administrativa que mantenga el control de la legalidad de la convencion colectiva asunto que sin embargo ya debia realizar desde el momento de encargarse del registro de la convencion colectiva

4 1 4 Alteracion de rutas o zonas

Se trata de demandas para determinar si existe alteracion unilateral de la zona o ruta designada a un vendedor a comision y en los casos de autorizacion para el rediseño o inclusion en las mismas de nuevos trabajadores por razones economicas cuando no existiere acuerdo entre las partes

Debe recordarse que la alteracion unilateral de las condiciones originales del contrato de trabajo faculta al trabajador para exigir la restitucion de las condiciones originales o para renunciar justificadamente (art 197 del CT)

4 1 5 Demandas a prevencion con los Tribunales de Trabajo

Segun el art 394 del CT las autoridades administrativas pueden promover de acuerdo al tramite del proceso abreviado impugnaciones a los siguientes actos a Adopcion de normas estatutarias contrarias a Derecho b Admision de afiliados que no reunan los requisitos señalados en la Ley o los estatutos c Eleccion de directivos y representantes sindicales que no reunan los requisitos

para desempeñar el cargo d Eleccion de directivos y representantes sindicales o su remocion cuando la Asamblea no hubiere cumplido con los requisitos previstos para sesionar con quorum valido segun el art 364 del CT e La expulsion de un afiliado o la remocion de un directivo o representante sindical en violacion a lo dispuesto en el procedimiento contemplado en el art 360 del CT f Procesos por practicas desleales al sindicalismo –art 389 del CT

4 1 6 Otros procesos administrativos laborales

El propio Codigo contempla ciertos supuestos en los que le otorga competencia al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para conocer de ciertas controversias Asi el art 373 del CT que establece el procedimiento para el pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias que los miembros de un sindicato deben cotizar a su organizacion pone en manos del MITRADEL la resolucion de las diferencias y conflictos que genere la aplicacion de esta disposicion Adicionalmente la Ley 101 de 1974 sobre la construccion deja en manos del MITRADEL los conflictos que se susciten por la suspension o terminacion de las primas de produccion en este sector

4 2 Principios aplicables a los procesos administrativos laborales

A tenor del art 5 el proceso se regira en todo momento por los principios de inmediacion concentracion probatoria economia procesal impulso procesal de oficio y de buena fe y lealtad procesal’ Se trata de aplicar principios o características al proceso que garanticen un proceso rapido sin dilaciones en la decision (*vid infra* Capitulo 4 seccion 4 1)

4 3 Legitimacion y representacion

Es el art 7 el que se encarga de la legitimacion y representacion en el proceso estableciendo la posibilidad de actuar por si mismo por apoderado judicial idoneo defensor gratuito del Ministerio o por un directivo del sindicato al que pertenezca El texto del articulo citado es el siguiente Las partes podran actuar personalmente o hacerse representar por abogados cualquiera sea la cuantia o la naturaleza del proceso No podra a representar a ninguna a las partes una persona y que

carezca de idoneidad para ejercer la abogacía en el territorio nacional sin perjuicio de los casos en que la reclamación se presentó por conducto del sindicato al cual pertenecen el o los trabajadores afectados y actúe en tal calidad un directivo del sindicato respectivo

Si el trabajador carece de abogado que lo represente se le asignará uno de los Abogados Gratuitos del Ministerio salvo que no exista en la localidad Abogado Gratuito caso en el cual podrá representarlo un Directivo del Sindicato al cual se encuentra afiliado previa comprobación

4.4 Normas de procedimiento

Las demandas presentadas ante la Dirección General de Trabajo se sujetarán al procedimiento establecido en la Ley 53 de 1975. Estas normas sobre procedimiento son las siguientes

4.4.1 Presentación de la demanda formalidad, generalidades

Según el Artículo 4 Las reclamaciones se presentarán verbalmente o por escrito en la Dirección General de Trabajo o en la Dirección Regional respectiva. El procedimiento será verbal sin formalidades especiales garantizará el derecho de defensa de las partes la ratificación personal de la demanda y (art 5) Adicionalmente la Ley ha previsto que la demanda debe ser acogida de inmediato pudiéndose inclusive señalar en el acto de presentación los defectos formales de que adolezca, cuando estos sean absolutamente esenciales para la marcha del proceso (art 6) Caso en el cual el art 11 ha previsto que si subsistieren o se advirtieren defectos en la demanda o en su contestación el funcionario podrá llenarlos de oficio si esto fuera posible. En caso contrario citará sin necesidad de dictar resolución a cualquiera de las partes o a ambas para efectuar las correcciones del caso o procederá a hacerlo al momento de iniciar la audiencia. Una vez admitida la demanda se dará traslado a la contraparte por el término de tres (3) días (art 8) luego de lo que no será necesario dictar resoluciones para poner en conocimiento del demandante la contestación de la demanda (art 14)

4 4 2 La audiencia

La audiencia viene regulada por los artículos 8 9 y 10 empezando por el señalamiento de la fecha de audiencia asunto que debe ser realizado al admitirse la demanda (art 8) La audiencia se celebrara a la hora previamente fijada con cualquiera de las partes que concurra

El funcionario a cargo del proceso garantizado el derecho de defensa de las partes rechazara cualesquiera pruebas de solicitudes que solo tengan como finalidad alargar el proceso o vulnerar los principios de economía buena fe y lealtad procesal De la audiencia se levantara un acta donde se consignara un resumen de lo actuado y las pruebas practicadas (art 9) Finalmente concluida la audiencia y sino hubiere pruebas que practicar el funcionario fallara en el acto y se notificara la resolucio n a las partes En casos en que la magnitud y complejidad del asunto así lo exija el fallo podra proferirse dentro de los cinco (5) siguientes' (art 10) De aportarse pruebas testimoniales a la audiencia no sera necesario dictar resoluciones ni para citar las partes o a los testigos (art 14)

4 4 3 Alegaciones

El periodo de alegaciones dentro de estos procesos es muy abierto pues en cualquier estado del proceso antes de que este se decida las partes puedan presentar por escrito las alegaciones que consideren convenientes para la defensa de sus intereses las cuales se incorporaran al expediente sin que sea necesario dar traslado a la otra parte Sin embargo de todo escrito que se presente se acompañara copia para que la reciba la otra parte (art 15)

4 5 Notificaciones

Al tenor del artículo 12 se notificara personalmente las siguientes resoluciones

- 1 El traslado de la demanda
- 2 La que fija fecha para audiencia
- 3 La resolucio n que decide el proceso o por cualquier otra razon le pone termino o imposibilita su continuaci3 n Si se trata de la resolucio n que decide el proceso solo se notificara personalmente cuando sea proferida pasado un mes despues de la celebracion de la audiencia sin perjuicio de la sancio n que se imponga al funcionario por su morosidad

Fuera de los casos mencionados arriba las resoluciones se notificaran mediante edictos que permanecieran fijados por 24 horas en el lugar publico del despacho (art 13)

4 6 Impugnaciones

En estos procesos caben las impugnaciones de la via administrativa es decir los recursos de reconsideracion y de apelacion Estos recursos se regiran por las normas previstas en los articulos 16 al 19 de la Ley

Articulo16 solo procede el recurso de apelacion ante el Ministro contra las resoluciones que en estos casos decidan el asunto o por otra causa pongan fin al proceso o imposibilitan su continuacion

Contra estas mismas resoluciones procede el recurso de reconsideracion ante el funcionario que las dicto Estos recursos deberan interponerse en el acto de la notificacion o por escrito o en diligencias suscritas por el recurrente dentro de los dos dias siguientes a la notificacion

Los recursos se entenderan siempre interpuestos en el efecto suspensivo

Articulo17 interpuesto recurso de reconsideracion debera resolverse dentro de los cinco (5) dias siguientes La resolucio n se notificara por edicto

Articulo18 interpuesto el recurso de apelacion el funcionario de primera instancia enviara de inmediato el expediente al funcionario competente sin necesidad de dictar resolucio n alguna

Articulo19 La resolucio n de segunda instancia se notificara siempre por edicto '

4 7 Medidas cautelares

El MITRADEL ha sido dotado de una amplia facultad cautelar para asegurar a los trabajadores su posibles creditos laborales Esta facultad puede ser empleada de manera generica en cualquier tipo de accio n que se intente por medio del Ministerio Dicha facultad que viene expresada en la Ley 53 de 1975 segun fue reformada por la Ley 1 de 1986 ha sido objeto de encendidas polemicas en la practica judicial pues no en pocos casos esta medida ha sido abusivamente

utilizada por los representantes de los trabajadores a lo que la Autoridad Administrativa ha respondido sin los debidos criterios de excepcionabilidad que la Ley ha previsto para la utilizacion de la medida Veamos lo que establece la norma

En circunstancias excepcionales en las que exista grave notorio e inminente peligro de que una empresa o establecimiento que trasponga enajene oculte empeore grave o disipe sus bienes de manera tal que dejaria insatisfechas las reclamaciones de los trabajadores aun cuando no se trate de derechos inmediatamente exigibles que derivarian de la posible terminacion de las relaciones de trabajo las Juntas de Conciliacion y Decision a peticion de Director General de Trabajo dispondran el aseguramiento o secuestro de los mismos Con el aseguramiento o el secuestro los bienes quedaran fuera del comercio Las diligencias ordenadas por la Resolucion podran practicarse por las Juntas las Direcciones Regionales de Trabajo o por servidores publicos de la Direccion General de Trabajo o comisionarse a uno de los Juzgados Seccionales de Trabajo

Estas medidas se practican sin interrumpir ni paralizar el funcionamiento de la empresa o establecimiento

Estas acciones cautelares podran mantenerse en vigor hasta que concluya el termino que señala el articulo 706 delCodigo de Trabajo para promover la accion principal⁴⁰ Cuando se trata de la proteccion de derechos que derivarian de la terminacion de la relacion de trabajo este termino se extendera hasta por treinta dias

Vencidos en estos terminos se levantaran las medidas o se enviara el asunto a la autoridad competente que este conociendo la accion principal segun fue el caso

En cualquier momento el afectado podra pedir el levantamiento de las medidas cautelares demostrando la inexistencia de peligro o dando caucion suficiente (art 22 de Ley 53 de 1975)

⁴⁰ El termino al que se refiere la norma del 706 del CT es aquel plazo dado al secuestrante para que interponga la demanda termino que es de 6 dias

2ª PARTE

LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL LABORAL

CAPITULO N° 4

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Sumario

1 Concepto y función de los principios 2 Características y principios procesales laborales en el Derecho panameno 2.1 Diferencia entre características y principios 2.2 Características comunes al Derecho procesal del trabajo y el Derecho común 3 Tratamiento actual del tema en la legislación y doctrina nacional y nuestra posición 4 Los principios del Derecho procesal del trabajo 4.1 Principio de veracidad 4.2 Principio protector 4.3 Principio del criterio de conciencia y equidad

Bibliografía básica

1 A Pla Rodríguez *Los principios generales del Derecho del trabajo* 2 ed Buenos Aires Depalma 1978 2 N De Buen *Derecho procesal del trabajo* 10 ed Mexico Porrúa 2001 3 M Pasco Cosmopolis *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo* 2 ed Peru Aele 1997 4 R Murgas Torrazza *Estudios laborales* Panama s/e 1982 5 J Fabrega *Derecho Procesal de Trabajo* Panama s/e 1982 6 V Torres De Leon *Temas previos al estudio del Derecho del trabajo* Panama Colección Papeles Laborales N 3 1998 7 N De Buen *Derecho del trabajo* I 12 ed Mexico Porrúa 1997

4 PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

La importancia de la cabal comprensión de los principios informadores del proceso laboral cobra especial significancia para quienes en primer lugar deben administrar justicia laboral pues de ellos dependerá la solución ajustada a los fines y naturaleza del Derecho del trabajo La

teorización sobre el presente tema tiene hondas repercusiones prácticas para el proceso y el entendimiento del Derecho del trabajo. De ahí que no es vano revisar el contenido de los conceptos para verificar su vigencia, su aplicación y para corregir cuando sea necesario asuntos que en otros momentos resultaban idóneos o adecuados y que hoy pudieran sucumbir a la formulación de nuevas ideas y teorías.

En esta parte del estudio se presenta ese encuentro de enfoques con que los principios del Derecho procesal del trabajo se han estudiado por lo que pretendemos tan solo realizar un aporte instrumental en esa discusión iniciada por laureados tratadistas del Derecho del trabajo. En esta ocasión me limitaré tan solo a contrastar el tema con nuestro medio jurídico y someter esos nuevos criterios a la discusión doctrinal a la luz del Derecho panameño.

1 Concepto y función de los principios

Pro principios generales del Derecho del trabajo puede entenderse aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.⁴¹ Esta conceptualización de principios del Derecho del trabajo es a nuestro juicio válidamente trasladable a lo que podemos entender por principios aplicados al Derecho procesal del trabajo.

En el Derecho panameño los principios generales del Derecho del trabajo cumplen una función informadora, supletoria e interpretativa de la legislación laboral. La función informadora del ordenamiento laboral consiste en que los principios generales inspiran muchas normas legales existentes en nuestro ordenamiento. Cumplen una función normativa o de fuente de Derecho supletoria de la legislación laboral porque la propia ley ha determinado que en caso de inexistencia de disposiciones legales o complementarias aplicables a una situación puntual deberá resolverse aplicando los principios generales del Derecho del trabajo (art. 5 del CT). Y

⁴¹ Vid. A. Pla Rodríguez, *Los principios generales del Derecho del trabajo*, 2 ed. Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 9.

tambien cumplen una funcion interpretativa porque el juzgador los debe utilizar al resolver los casos a el planteados (art 6 del CT)

En el Derecho procesal del trabajo podemos encontrar estas tres funciones que deben desempeñar l os principios procesales laborales en el mandato del art 534 del CT que dispone a la letra *Las dudas* de este Libro se aclararan mediante la aplicacion de los principios generales del derecho procesal de trabajo de manera adecuada al logro de su finalidad

Cualquier vacio se llenara con las normas que regulan casos analogos y a falta de estos con principios generales del derecho procesal de trabajo (la cursiva es mia)

La funcion informadora se encuentra en la razon primaria de todo principio que es por definicion el iniciador o creador de la norma es decir quine inspira el ordenamiento La funcion supletoria se encuentra fundada legalmente cuando se faculta a los principios para llenar cualquier *vacio legal* La funcion interpretativa se realiza aclarando *las dudas* que puedan surgir en la aplicacion de las normas procesales laborales

2 Caracteristicas y principios procesales laborales en el Derecho panameño

En la generalidad de los autores se notan dos tendencias sobre el tratamiento del tema de los principios del Derecho procesal del trabajo frente a las caracteristicas de este mismo Derecho Por un lado existe un sector de la doctrina que sostiene que los principios procesales laborales son los mismos que se aplican al proceso comun (J angulo Coqueijo Costa A Trueba Urbina E Stafforon₁ Maldonado) y otro sector doctrinal que reduce a unos pocos principios diferentes del proceso comun los principios del derecho procesal del trabajo Entre estos ultimos se cuentan a J Martins Catharino H Sarthou W Goglio A Pla Rodriguez y M Pasco Cosmopolis (cuya posicion seguimos) Veamos de forma breve algunas consideraciones en torno a este tema

2 1 Diferencia entre caracteristicas y principios

Tal como aclara el maestro mexicano N De Buen debe distinguirse lo que constituye una declaracion de buena voluntad del legislador sobre el proceso laboral de los que son los

principios laborales. Y es que el que la propia legislación proponga que el proceso laboral se debe basar en la oralidad, economía procesal, gratuidad, sencillez, etc., no es más que una aspiración del legislador que no constituye, en estricta doctrina, el fundamento de los principios del Derecho procesal laboral. Los principios – sigue De Buen – deben tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones.⁴²

Tal como manifiesta M. Pasco, tales características o peculiaridades derivan de los principios, lo concretan o realizan, sirven de vehículo precisamente para que los principios se hagan realidad. Por ejemplo, la oralidad y la celeridad de alguna manera buscan la protección del trabajador, al que la dilación en la resolución de una controversia puede causarle severos perjuicios; la inmediatez deriva de la búsqueda de la verdad material con prevalencia sobre la verdad formal o aparente del proceso. En ambos casos, el principio – protector y de veracidad, respectivamente – es anterior y superior, los caracteres son su correlato.⁴³

No nos cabe la menor duda que efectivamente, los principios están en una esfera superior a la propia norma jurídica que, tal como señala A. Pla Rodríguez, informan y nutren todo el Derecho del que se trate. Estamos frente a categorías metajurídicas que se expresan con mayor grado en una norma específica, entonces estamos hablando de normas características del Derecho procesal del trabajo y al imbuir el sentido de otras normas, con carácter menos concreto, entonces estamos hablando de norma vehículo para la realización de los principios generales del Derecho procesal del trabajo. Sin embargo, ambas normas, normas características y normas vehículo, son construidas con la esencia de alguna de las propiedades primarias y trascendentales del Derecho procesal del trabajo, es decir, con los principios.

2.2 Características comunes al Derecho procesal del trabajo y el Derecho común

La mayoría de las legislaciones laborales contienen una serie de normas que consagran características de este procedimiento, que son igualmente encontradas en el Derecho procesal civil. De hecho, el proceso común ha venido evolucionando muchas veces siguiendo el proceso

⁴² Vid. N. De Buen, *Derecho procesal del trabajo*, 10 ed., México, Porrúa, 2001, p. 69.

⁴³ Vid. M. Pasco, *Cosmópolis, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*, 2 ed., Perú, Aele, 1997, p. 39.

laboral pues este ha ido demostrando su mayor adecuación a los fines de lograr la justicia social. Aunque estas características dependen de cada legislación, por regla general los procesos laborales y civiles tienen en común las siguientes características:

A La Gratuidad por regla general los procesos son gratuitos característica que la encontramos en el Derecho civil y en el Derecho laboral y que incluye inclusive la asignación de defensores legales gratuitos para las partes (en Panamá existe la Defensoría de Oficio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral –en adelante MITRADEL que se encarga de esta labor)

B Oralidad ambos procesos civil y laboral promueven la realización de un proceso mayormente oral (art 956 3 del CT)

C Inmediación se exige que el juez de forma personal sea quien recibe el material probatorio y dirija la audiencia (art 963 g y 992 del CT)

D Concentración existe limitación de recursos y por vía de la oralidad se obtiene la realización de una mayor actividad procesal (en la práctica de pruebas) (art 963 c d e f del CT)

E Simplicidad y ausencia de Formalidad son variadas medidas que el juez puede practicar para lograr un proceso simple y ausente de rigurosas formalidades que preñaban antiguamente el proceso civil. Estas facultades se reflejan especialmente en la recepción y valoración de la prueba (art 730 y 732 del CT)

F Economía Procesal el proceso laboral tanto como el civil pretenden obtener el mayor resultado posible con el mínimo de actividad procesal (art 992 1 del CT)

G Impulso Procesal de Oficio La iniciación del proceso es a instancia de parte sin embargo una vez cumplida esta etapa el juez deberá impulsar la tramitación del proceso hasta la terminación del mismo (art 992 del CT)

3 Tratamiento actual del tema en la legislación y doctrina nacional y nuestra posición

Los autores panameños que han tratado el tema de los principios procesales laborales con mayor detenimiento siguen el criterio descrito de aceptar como principios aquellos aspectos que hemos denominado normas características sin embargo agregan a los mismos algunos otros aspectos que efectivamente sí constituyen propiamente principios laborales

Tenemos entonces que R. Murgas Torrazza⁴⁴ identifica como principios del proceso laboral panameño además de los descritos en el apartado anterior los siguientes postulados

A Poderes del juez se refiere a la facultad del juez de dirigir el proceso aportar pruebas sanear el proceso valorar con las reglas de la sana crítica la prueba (sistema dispositivo atenuado según Fabrega)

B No rige plenamente el principio de congruencia en la legislación panameña se permite el fallo ultra (mayores) y extra (diferentes) *petita* (art. 535 del CT)

C Principio de rapidez consecuencia de la aplicación de otras características del proceso laboral

D Principio de conciliación característica del proceso laboral por el que el juez insta a las partes a evitar el juicio con un arreglo amistoso (art. 963 b del CT)

E Principio de tutela el que procura una efectiva protección del trabajador que litiga por medio de diferentes mecanismos

F Principio *in dubio pro operario* en la valoración de la prueba el que incide en los procesos laborales cuando en el espíritu del juzgador no exista convicción absoluta derivada del análisis de las pruebas sustanciadas Criterio que el autor en mención acepta de manera limitada en

⁴⁴ *Vid id Estudios laborales* Panamá s/e 1982 pp 227 y ss

nuestro Derecho laboral aunque debe consignarse que la CSJ ha declarado la inaplicación de dicho principio en nuestro proceso laboral (Sentencia de CSJ de 21 de enero de 1976)

Para J Fabrega los principios más importantes son 1 Caracter tutelar del Derecho Procesal de Trabajo 2 Gratuidad 3 Bilateralidad de la audiencia (contradictorio) 4 Mutabilidad del proceso (objeto partes la vía) 5 Impulso Oficioso 6 Substanciación (en contraste con el de la individualización) 7 Inmediación y concentración 8 Economía Procesal 9 Inmaculación o saneamiento del proceso 10 Libertad de formas 11 Responsabilidad de juez en la dirección del proceso y en la instrucción probatoria 12 Probidad y lealtad procesal 13 Acumulación eventual 14 Atenuación del principio dispositivo 15 Interrelación entre tribunales y la administración de trabajo 16 Libertad de los medios probatorios y valoración de la prueba según la sana crítica 17 Principio de la verdad material 18 Atenuación del principio onus probandi a cargo del demandante ⁴⁵

Nuestra legislación establece en el Libro IV del CT un Capítulo en los artículos 520 y ss dedicado a los principios del Derecho procesal que son los expuestos por el Prof Fabrega pues como se sabe fue este autor el Presidente de la Comisión Codificadora que redactó el Código de Trabajo de 1972 En consecuencia nuestra legislación sigue el mismo criterio de la doctrina al identificar dentro de los principios procesales aquellas normas características del proceso laboral aun cuando también mencione o contemple verdaderos principios procesales laborales

Por nuestra parte seguimos la posición doctrinal que tiene por principios del Derecho procesal del trabajo aquellos que informan y nutren todo el Derecho procesal del trabajo y que por su generalidad son una categoría metajurídica presente en las normas procesales laborales⁴⁶ El proceso laboral es distinto en su esencia al proceso común puesto que la indisoluble relación entre derecho sustantivo y derecho procesal reclama una adecuación de principios netamente laborales al proceso laboral que facilite y permita el tratamiento jurídico tutelar y compensatorio fundamental y primario en las relaciones de trabajo

⁴⁵ Vid *id* *Derecho Procesal de Trabajo* Panamá s/e 1982 p 389

⁴⁶ Vid A Pla Rodríguez *Los principios del Derecho del trabajo* cit p 9

Estos principios son los recogidos por el Prof M Pasco Cosmopolis y que son tres a El principio de veracidad b El principio protector y c Principio de aplicación del criterio de conciencia y equidad Veamos como se aplican estos principios en el Derecho procesal del trabajo

4 Los principios del Derecho procesal del trabajo

Como se ha dicho el derecho procesal es el medio para hacer efectivo del derecho sustantivo de allí que uno y otro tienen una estrecha vinculación e interdependencia pues de nada serviría diseñar un derecho sustantivo tutelar y compensatorio si el Derecho procesal trata a los litigantes como si en la realidad fueran iguales Así pues el Derecho procesal del trabajo es el medio de hacer realmente efectivo los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código de Trabajo y las normas complementarias

4.1 Principio de veracidad

Existe consenso virtual unanimidad en la doctrina acerca de la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma que se de primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal ⁴⁷ Disentimos de todos los que sustentan que el proceso no se dirige hacia el conocimiento de los autos con la finalidad de establecer la verdad de estos sino apenas de buscar obtener una fijación formal de ellos De ser así tendría que admitirse inevitablemente que el proceso desprecia la verdad ⁴⁸

El principio de veracidad se materializa a través de las siguientes normas y formas

4.1.1 Limitación del formalismo

⁴⁷ Vid M Pasco Cosmopolis *Fundamentos de Derecho procesal del trabajo* cit p 40

⁴⁸ Vid Teixeira Filho cit Por M Pasco *ibid* p 41)

Segun esta regla el proceso es una organizacion de formas por consiguiente el formalismo es necesario para conseguir una justicia objetiva y para evitar los arbitrios pero si la forma no tiende a este fin es necesario negarle importancia sabiendose bien que a menudo la obediencia a la misma oculta dilaciones acerca del merito de la controversia deplorables argumentos capciosos y con frecuencia extorsiones ⁴⁹ Esta regla se puede lograr a traves de

A Simplicidad

El proceso laboral prefiere un proceso agil y exento de formalidades innecesarias La simplicidad que exige el proceso laboral debe estar encaminada a procurar un proceso rapido sin dilaciones y certero en la busqueda de la verdad

B Revitalizacion de ciertas pruebas

Declaracion de parte o confesion instrumentos libertad probatoria El CT acepta la declaracion de parte en los arts 796 a 799 otorgandole al juzgador libertad para interrogar a la parte y apreciar sus declaraciones segun las reglas de la sana critica Asimismo el CT consagra la libertad probatoria en el art 730 admitiendo como valido cualquier medio de prueba que no este expresamente prohibido por la ley o sea contrario a la moral y orden publico (vea art 778 del CT) Se trata de una amplisima facultad que debe ser conducida por el juzgado a efectos de no dilatar innecesariamente el proceso pero a la vez garantizar esa libertad probatoria

4 1 2 Ampliacion de facultades del juez

Asunto que deriva de las normas referidas al sistema cuasi inquisitivo suplencia de la demanda (art 532 558 y 574 del CT) impulso procesal (art 523 del CT) sentencia inmediata (art 970 del CT) El sistema cuasi inquisitivo es consagrado en nuestra legislacion laboral al otorgarsele amplias facultades al juez para manejar y dirigir el proceso lo mismo que utilizar las reglas de la

⁴⁹ *Ibid* p 42

sana crítica en la valoración de las pruebas. Para Fabrega se trata en realidad de un sistema dispositivo atenuado⁵⁰

4.1.3 Facultad de fallo ultra y extra petita

La legislación panameña consagra esta facultad en el art. 535 del CT que autoriza al Juez para condenar por pretensiones distintas de las pedidas cuando se trate de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según la ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda siempre que los hechos o declaraciones que las originen hayan sido debidamente discutidos en el proceso y estén debidamente probados. Podrá también condenarse a sumas mayores que las pedidas por las prestaciones reclamadas en la demanda cuando en el proceso se establezca que estas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la ley.

4.2 Principio protector

Se fundamenta en la desigualdad inicial de los contratantes en el plano económico, aspecto que se refleja en la negociación. La finalidad de este principio es el procurar corregir esa desigualdad por medio de la ley a efectos de igualar las posiciones en la negociación de ambos contratantes⁵¹. El principio tuitivo o de protección se concreta en las siguientes reglas (vea art. 6 del CT):

4.2.1 Reglas de aplicación del principio tuitivo o de protección en el proceso laboral

a) In dubio pro operario. Criterio de interpretación que debe utilizar el juzgador para elegir entre varios sentidos de una norma, el más favorable al trabajador.
b) Norma más favorable. Autoriza al juzgador a escoger entre dos o más normas aplicables al caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador, inclusive rompiendo los criterios civiles sobre la jerarquía de las normas.
c) Condición más beneficiosa. Propone que la nueva norma no debe servir para disminuir las condiciones más beneficiosas a favor del trabajador.

⁵⁰ *Vid id* Derecho procesal del trabajo cit. pp. 423 y ss.

⁵¹ *Vid* V. Torres De León, *Temas previos al estudio del Derecho del trabajo*, Panamá, Colección Papeles Laborales N.º 3, 1998, p. 76.

En el Derecho procesal se ha cuestionado sobre la aplicación de reglas favorecedoras del trabajador. Es de anotarse que la desigualdad económica del derecho sustantivo tiene su reflejo en el derecho procesal. Y es que la superioridad económica del empleador permite que este pueda obtener una mejor defensa pues puede procurarse el servicio de abogados y firmas forenses de mejores medios para la defensa de los derechos laborales. Por otro lado resulta una clara ventaja para el empleador el que sea el que custodia de casi todos los documentos que versan sobre la relación laboral por lo que esta documentación la puede utilizar como medio de prueba a su favor no así el trabajador quien se ve limitado de obtener por las buenas el material probatorio en manos del patron. Ambas situaciones a no dudarlo dejan en situación de desventaja al trabajador frente al empresario en el proceso laboral.

Valga anotar que nuestros tribunales son reacios a aplicar este principio en el proceso laboral.

4.2.2 Retroactividad

La norma laboral se entiende retroactiva en primer grado lo que supone la aplicación de las normas laborales a las relaciones jurídicas que se acuerden luego de entrar en vigor la nueva ley pero también presuponen que la nueva ley regira o modificara los efectos de actos que se acordaron antes de que la nueva ley naciera⁵²

4.2.3 Iniciación de oficio del proceso

El proceso se inicia a petición de parte según el art. 521 del CT sin perjuicio de que la ley autorice la iniciación oficiosa tal como lo dispone el art. 592 para el caso de un tercero con responsabilidad en el caso.

4.2.4 Redistribución de la carga de la prueba

⁵² Vid. D. De Buen cit. por N. E. Buen. *Derecho del trabajo* I 12 ed. México Porrúa 1997 p. 482.

La legislación laboral panameña aplica la regla de inversión de la carga de la prueba para diferentes aspectos fundamentales. Así, aun cuando el principio general probatorio que consagra el artículo 735 del CT que establece que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción, el artículo 737 ha consagrado un número plural de excepciones a esta regla constituyendo una clara redistribución de la carga de la prueba que libera al trabajador de la prueba de hechos que él aduce.

4.3 Principio del criterio de conciencia y equidad

El juez laboral debe tener una actitud distinta dentro del procesal laboral en cuanto a apreciar el contenido de las pruebas.

4.3.1 Criterio de conciencia en la evaluación de la prueba

‘El juez al juzgar lo hace desde la intimidad más recondita, desde la soledad impenetrable de su conciencia. Actúa allí su versación jurídica, su experiencia, su conocimiento del proceso, sus vivencias, su criterio, pero sobre todo, su conciencia, su convicción de lo justo en su total plenitud.’⁵³ El Derecho panameño sigue el sistema de la sana crítica en la valoración de las pruebas de forma tal que el juez pueda decidir en base a la razón y la experiencia (art. 732 del CT).

4.3.2 Equidad

Es la justicia al caso concreto porque el juez resuelve un problema humano que no fue previsto por el legislador o sus peculiaridades. La equidad es una fuente supletoria del derecho, es un principio de interpretación. Nuestra legislación laboral acepta directamente la equidad como fuente supletoria del Derecho del trabajo en el art. 5 del CT.

⁵³ Vid. M. Pasco Cosmopolis, *Fundamentos del Derecho procesal del trabajo*, cit. p. 78.

CAPITULO N° 5

PROCESOS LABORALES ORDINARIOS DE CONOCIMIENTO

Sumario

1 El proceso comun 1 1 Normas generales 1 2 Primera instancia 1 3 Segunda instancia 2 Proceso de reintegro 2 1 Presupuestos del proceso de reintegro y la Reforma Laboral de 1995 2 2 Tramite del reintegro 2 3 Impugnacion 2 4 Mandamiento de reintegro 3 Proceso de nulidad 3 1 Presupuestos 3 2 Competencia 3 3 Efecto y costas del recurso 3 4 Tramite 4 Proceso abreviado 4 1 Negocios de conocimiento del proceso abreviado 4 2 Procesos abreviados de caracter especial 4 3 Procedimiento 4 4 La casacion en los procesos abreviados 5 Deberes de los jueces en los procesos de conocimiento 5 1 Direccion del proceso 5 2 Saneamiento 5 3 Rechazar las dilaciones innecesarias del proceso 6 Cosa juzgada 6 1 Concepto de cosa juzgada 6 2 Presupuestos 6 3 Requisitos 6 4 Relatividad de la cosa juzgada en el Derecho procesal del trabajo 7 El desacato 7 1 Privacion de libertad por desacato 7 2 Los astreintes

Bibliografia basica

1 W Daubler *Derecho del trabajo* trad del aleman por Acero Serna y Acero Lopez Madrid MTSS 1994 2 M Gerardo Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* 2 ed Bogota Temis 1963 3 J Arcilla Urrea *Lecciones de Derecho procesal laboral* 2 ed Antioquia Colombia Universidad de Antioquia 1992 4 M Centella Procesos laborales en *Rev Papeles Laborales* N 2 Panama 1993 pp 63 79 5 AA VV P Barsallo *Estudios Procesales* tomo I coord de J Fabrega Panama Edit Juridica panamena 1988 pp 96 144 6 M Centella AA VV El despacho Saneador *Procedimiento laboral* Panama Colecciones judiciales N 1 Escuela Judicial de Panama 2000 pp 37 50 7 C Cedalise *Cuestiones procesales laborales* Panama Edit Escritos laborales 1998 8 A Zamorano El proceso abreviado en la legislacion laboral panameña en *Semanario juridico empresarial* octubre de 2000 N 4 Sistemas Juridicos Panama

5 PROCESOS LABORALES ORDINARIOS DE CONOCIMIENTO

Bajo el presente epígrafe examinaremos los distintos procesos que se desarrollan en la legislación laboral panameña. Sin embargo por ahora nos circunscribiremos a la descripción y estudio de los procesos laborales contenciosos de conocimiento dentro de los que el CT panameño incluye el proceso común, el reintegro, la nulidad y el abreviado.

Valga anotar que es ampliamente difundida la división que de los procesos hacen las distintas legislaciones laborales, señalando que existen los juicios ordinarios y los juicios especiales. Los ordinarios son aquellos sometidos a la ritualidad ordinaria del Código, en tanto que los especiales son sometidos a reglas especiales creadas para cada uno de ellos.

Debemos tener presente también que el carácter de orden público que reviste la norma laboral hace del procedimiento establecido en el Código un mecanismo necesario e ineludible para el juez y las partes en cuanto al trámite y la vía procesal señalada para dirimir las disputas generadas de la aplicación de las normas sustantivas laborales⁵⁴. Sobre este punto nuestra legislación ha previsto la figura de la suplencia de la demanda, por la que el Juez revisa la demanda y ordena las correcciones que sean necesarias para que la misma sea aceptada (art. 574 de CT). Sin embargo existe la posibilidad de que el demandante no acate la recomendación formulada por el Juez para corregir la demanda (según se desprende del art. 574 2º párrafo) caso en el cual al juez no le quedara otro remedio que archivar el expediente por incumplimiento de los requisitos básicos que debe contener la demanda. Así pues, anótese que el mandato del artículo 532 del CT debe aplicarse de forma integral con las disposiciones del Código⁵⁵, lo que obliga al juez a subsanar los errores del demandante —quien generalmente es el trabajador, es decir, la parte débil de la relación procesal— en consonancia con las otras normas del Código, asunto que remite al cumplimiento de los requisitos que exige la demanda.

⁵⁴ En el mismo sentido *vid.* M. Gerardo Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* 2ª ed. Bogotá, Temis, 1963, p. 449; J. Arcilla Urrea *Lecciones de Derecho procesal laboral* 2ª ed. Antioquia, Colombia, Universidad de Antioquia, 1992, p. 219.

⁵⁵ El texto del art. 532 del CT es el siguiente: "El juez debe darle a la demanda, petición, recurso o incidente el trámite que legalmente le corresponda, aun cuando el señalado por la parte aparezca equivocado".

Finalmente se puede anotar que en la administracion de justicia se entiende por juicio el conocimiento de una causa sobre la que el juez ha de pronunciar una sentencia siendo un juicio de tipo contencioso cuando el mismo recae sobre derechos o cosas que dos o mas personas con intereses contrapuestos litigan entre si. En el campo especifico del Derecho procesal se le llama juicio a los distintos procedimientos establecidos por la ley para el ejercicio de las distintas acciones judiciales de acuerdo a su especifica naturaleza y en tal sentido la palabra juicio implica la aplicacion concreta del derecho en cada caso particular y concreto pues tal expresion viene del vocablo *judicium* derivado del verbo *judicare* compuesto de *jus* que significa derecho y *dicere* decir declarar ⁵⁶

1 El proceso comun

Segun mandato del CT el proceso comun es el tramite idoneo para las controversias laborales que no tengan señalado un procedimiento especial sin distingo de su naturaleza –art 531 del CT lo que evidentemente situa al proceso comun como el proceso por excelencia para dirimir los conflictos suscitados por la aplicacion de las normas laborales. Asi pues este proceso de acuerdo a sus terminos o plazos y a las formalidades de actos procesales en las fases de su desenvolvimiento otorga las maximas garantias procesales para las partes en el debate judicial en la prueba de los hechos y derechos controvertidos. Sin embargo en virtud del principio de concentracion que caracteriza el proceso laboral sus fases son pocas entre la presentacion de la demanda y la emision de la sentencia ⁵⁷

1 1 Normas generales

El CT ha establecido, en el art 956 una serie de normas aplicables a los procesos comunes las mismas pueden identificarse en las siguientes reglas

1 1 1 Regla de la via procesal adecuada

⁵⁶ Vid M Gerardo Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* cit p 447

⁵⁷ Vid M Centella *Procesos laborales* en *Rev Papeles Laborales* N 2 Panama 1993 p 64

El art 956 1 declara que Toda persona que pretenda que se le reconozca algun derecho o que se declare la existencia o la inexistencia de uno adverso a sus intereses o la existencia o inexistencia de una situacion juridica que le concierne o afecte podra pedirlo ante los tribunales de conformidad con las normas establecidas en este Codigo

Se trata de darle coherencia a distintas normas contenidas en el Codigo en cuanto a la via procesal que el actor debe recorrer para procurar la salvaguarda de los derechos que sostiene le han sido desconocidos Se desprende de esta regla el contenido de orden publico de la norma procesal laboral y su obligatorio cumplimiento sin perjuicio de las facultades para sanear o suplir la demanda que tiene el juez laboral dentro del proceso tal como se anoto en la introduccion del presente capitulo de este estudio

1 1 2 Regla de la autonomia procesal en la gestion y actuacion

El art 956 2 declara que La gestion y la actuacion se regiran por las disposiciones comunes de este libro con sujecion a las modificaciones que se establezcan

Estamos frente a la autonomia que reclama el derecho procesal laboral frente al proceso comun Asunto que tal como se anotara en el Capitulo introductorio de este estudio debe entenderse como una autonomia con armonia e integracion con el proceso comun que nos señala el Codigo de procedimiento laboral (*vid supra* Cap 1 seccion 2 1)

1 1 3 Regla de la publicidad de las actuaciones judiciales

El art 956 3 declara que Las actuaciones y diligencias judiciales en la practica de pruebas y la substanciacion del proceso se realizaran oralmente en audiencia publica so pena de nulidad salvo los casos exceptuados en este Codigo

No obstante lo preceptuado en este ordinal el Juez de oficio o a peticion de parte podra ordenar que la audiencia se efectue privadamente por razones de moralidad decoro o interes publico Su decision en este caso sera fundada e irrecurrible

La publicidad del proceso persigue situar al alcance de todos los ciudadanos la protección jurisdiccional de forma tal que al conocer el desarrollo y desenvolvimiento de la misma surja confianza del ciudadano en el sistema de administración de justicia. La publicidad permite un nivel importante de control y crítica de las actuaciones de los jueces y tribunales. Además según anota el profesor Barsallo la publicidad del proceso se aplica también para las partes y terceros así pues la publicidad para las partes debe entenderse como el derecho de aquellas y sus apoderados a presenciar todas las diligencias probatorias sobre todo los interrogatorios de los testigos y peritos y el de examinar ampliamente el expediente y todos los escritos judiciales referente al proceso en que intervienen ⁵⁸

1 1 4 Regla de la actuación oficiosa del juez en los casos de riesgo profesional

El art 956 4 declara que Tratándose de riesgo profesional en los casos previstos en este Código el Juez de oficio o por denuncia de tercero podrá adoptar las medidas que estime necesarias a fin de que la parte interesada pueda hacer efectivos sus derechos mediante los trámites del proceso común

Se establece el proceso común para los juicios por riesgo profesional facultando al juez y a terceros por denuncia para iniciar oficiosamente un proceso de esta naturaleza por lo menos hasta que la parte interesada pueda accionar por sí mismo ante la jurisdicción

1 2 Primera instancia

Con la presentación de la demanda se da inicio al proceso laboral desatándose un mecanismo que debe concluir de no surgir un medio excepcional de terminación del proceso con una sentencia en la que el juez concede razón o no parcial o totalmente a la parte que incoó el proceso. Este primer pronunciamiento es susceptible de revisión por otro tribunal y en ocasiones por el mismo⁵⁹ a fin de asegurar una adecuada tutela jurídica de todas las partes de la relación procesal litigiosa

⁵⁸ Vid AA VV P Barsallo *Estudios Procesales* tomo I coord de J Fabrega Panama Edit Jurídica panamena 1988 p 109

⁵⁹ Se trata del recurso de reconsideración que quedó prácticamente en desuso cuando se aprobó la Ley que dio competencia a las Juntas. Este recurso solamente procede contra las sentencias de los Juzgados de Trabajo y se

1 2 1 La demanda

La demanda es el acto de inicio del proceso en la que se formula la reclamacion de una persona frente a otra sometiendo a un tercero con facultades legales para decidir la procedencia de la reclamacion. Con la demanda se formula una peticion que es una declaracion de voluntad y que da inicio a la accion jurisdiccional aun cuando algunos sostienen que es despues de la contestacion de la demanda cuando surge la relacion juridica procesal coincidimos con el profesor Barsallo en que la demanda es el acto de iniciacion del proceso⁶⁰ asunto que en lo laboral viene reforzado porque una vez presentada la demanda corresponde al Juez el impulso procesal.

1 2 1 1 Contenido

La demanda debe ajustarse a los articulos 553 y siguientes del CT en los que se enuncia el contenido de la misma y demas reglas aplicables a la misma. El art 553 del CT dice lo siguiente

Art 553 La demanda debe contener

- 1 La designacion del Juez a quien se dirige
- 2 El nombre de las partes y el de sus representantes si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas su vecindad residencia y direccion si es conocida o la afirmacion de que se ignora la del demandado bajo juramento
- 3 Lo que se demanda expresando con claridad y precision los hechos u omisiones
- 4 La cuantia o estimacion si no se pide una suma liquida o determinada de dinero salvo que se trate de peticiones de naturaleza no pecuniaria
- 5 Los fundamentos de derecho en que se apoya. Cuando el trabajador pueda litigar en causa propia no sera necesario este ultimo requisito

concede en un solo caso cuando la condena es inferior a B/500 00 y el que promueve el recurso es el empleador pues la cuantia para este para los efectos de los recursos es la suma a la que fue condenado

⁶⁰ Vid AA VV P Barsallo La demanda *Estudios Procesales* cit pp 293 294

Sin embargo lo que puede denominarse el contenido mínimo u obligatorio de la demanda viene dado por los numerales 1, 2 y 5 del referido art. 553, pues según dispone el art. 566, estos son los elementos necesarios que deben existir en la demanda para que la misma sea contestada. No obstante, el juez puede ordenar la corrección de la demanda cuando no se ajuste a todo lo contenido en el art. 553 si a juicio de este la omisión o defecto pueda causar perjuicios, vicios o graves deficiencias en el proceso –art. 567 del CT.

De acuerdo al tenor literal del art. 553 la demanda debe contener los siguientes elementos: a) Autoridad competente; b) Identificación de las partes con su domicilio; c) La pretensión del actor; d) La cuantía de lo pedido; e) El fundamento de Derecho de la pretensión.

A) Autoridad competente. Se trata de la identificación básica y primaria del juzgador competente para conocer del caso. Se debe identificar si la demanda se entabla en el Juzgado Seccional de Trabajo, la Junta de Conciliación y Decisión y especificar la división territorial o jurisdiccional a la que pertenece.

B) Identificación de las partes con su domicilio. El art. 556 establece que la demanda se dirigirá contra la parte a quien se reclama o contra su representante. Debe especificarse la dirección exacta de las partes; de no ser conocida por el demandante este debe manifestar bajo juramento el desconocimiento de tal hecho para proceder a la notificación por edicto de la parte. Adicionalmente debe tenerse presente que es obligatorio presentar tantas copias de la demanda cuanto sean los demandados –art. 555 del CT.

C) La cuantía de lo pedido. Al tenor del art. 554 del CT, la cuantía del proceso consiste en el valor económico de las prestaciones reclamadas. Para los efectos de los recursos en los procesos de trabajo se considerará que la cuantía es:

1) Para el demandado la suma a que se le hubiera condenado; y

2) Para el demandante será siempre el valor económico de las prestaciones que reclama.

En caso de que en la demanda se pida una suma líquida, esa será la cuantía.

No se admitirá ningún incidente sobre fijación o determinación de la cuantía del proceso por ser ello de resorte exclusivo del Tribunal.

D Fundamento de Derecho El actor debe individualizar los artículos del CT en que funda su pretensión No se trata de señalar los hechos de la realidad que aduce para reclamar sino pues de indicar con claridad que derecho sustantivo del CT le ha sido desconocido según su opinión Este requisito –importantísimo puede ser dispensado en el Derecho procesal laboral cuando el trabajador pueda litigar por sí mismo es decir en causa propia

1 2 1 2 Traslado

Luego de presentada la demanda y verificado que la misma está debidamente en la forma legal que prescribe la Ley se realiza el traslado a la parte demandada dándole tres (3) días de término para que conteste a la misma –arts 957 y 561 del CT Con la contestación el demandado deberá indicar los hechos que acepta y los que no de forma tal que si existe algún allanamiento parcial el mismo se pueda satisfacer directamente o se trata en un cuaderno separado –de ser necesario de acuerdo al procedimiento establecido en el art 955 del CT La falta de contestación de la demanda debe ser interpretada por el juez como un indicio grave en contra del demandado pudiendo el juez inclusive dictar sentencia sin audiencia basándose en las pruebas aportadas con la demanda –art 561 del CT

Si el demandado presenta demanda en reconvencción y el juez mantiene la competencia del asunto este dará traslado de la contrademanda con el término de tres (3) días también –art 958 del CT La demanda en reconvencción podrá hacerse en el mismo libelo de contestación de demanda de surgir tal pretensión de la relación de trabajo sostenida por ambos litigantes –art 358 del CT Por otra parte no es necesario esperar la notificación de la demanda para su contestación pues el demandado puede contestar a la demanda sin necesidad de traslado caso en el cual deberá aportar su certificación de registro público si es una persona jurídica En todo caso pues se entiende surtido el traslado –art 564 del CT

Para el caso en que se desconozca el domicilio del demandado el art 562 del CT establece el procedimiento para la notificación por edicto que corresponde Así pues el demandante debe declarar bajo la gravedad del juramento desconocer el domicilio del demandado

posteriormente la Secretaria del Tribunal –o juzgado respectivo fijara un edicto de notificacion en su estrado por el termino de cinco (5) dias luego de lo cual se publicara en un diario de circulacion local por dos dias dicho edicto Luego de cinco dias de aparecido el edicto en le diario se procedera a nombrar un defensor de escogido de las listas de abogados enviadas por las organizaciones sociales de trabajadores o empleadores segun el caso⁶¹ Adicionalmente el Secretario puede intentar enviar la notificacion por correo normal de conocerse algun apartado postal del demandado –consultese el art 562 del CT

1 2 1 3 Correccion y/o amplacion (el despacho saneador)

El saneamiento es una figura que persigue resolver cuestiones relativas a la legalidad de la relacion procesal iniciada verificando si se cumple dentro de la misma con los presupuestos procesales señalados por la ley a efectos de evitar nulidades dentro del proceso o sentencias inhibitorias

La demanda o la contestacion puede contener errores o defectos caso en el cual el juez puede ordenar su correccion de forma verbal en el mismo acto de presentacion de la misma Sin embargo si el demandante considera que no es necesario la correccion que le señala el juez aquel –el demandante puede insistir para que se le acepte la demanda tal cual ha sido presentada –art 574 del CT En todo caso la demanda debe cumplir con los requisitos minimos o esenciales –segun se desprende del art 566 del CT y el juez esta facultado para ordenar la correccion si estima que el defecto u omision puede producir perjuicios graves o deficiencias al proceso –art 567 del CT Si el demandante insiste en la no correccion señalada por el juez se tendra que atener a la decision de este sobre su admision o rechazo definitivo

Adicionalmente el demandado antes de contestar la demanda puede advertirle al juez sobre vicios o insuficiencias de la demanda caso en el cual el juez debe resolver si acoge los señalamientos del demandado y ordena su correccion o rechaza las objeciones propuestas por el

⁶¹ En la practica dichas listas nunca se envian por tanto el Juez escoge a los defensores de ausente conforme a su criterio (Fuente M Centella Magistrada de Tribunal Superior de Trabajo)

demandado Una vez corregida la demanda por esta via o negada la objecion se empezara a contar el termino de tres dias para contestar la demanda –art 563 del CT

Se han señalado 5 supuestos en los que opera la labor saneadora del juez

A Correccion del escrito ya sea de demanda de correccion de demanda excepciones o incidentes Casos en los que el juzgador debe ordenar la correccion del escrito de demanda o de contestacion advirtiendo que no se ajustan a las formalidades establecidas en la Ley

B Aclaracion de los hechos o las pretensiones La pretension es el objeto del proceso es decir la reclamacion que una parte dirige contra la otra los hechos son la causa en la que se apoya la pretension

C Citacion de oficio de las personas que deben integrar el contradictorio en caso de litisconsorcio La obligacion del juez de citar de oficio en caso de litisconsorcio es cuando el mismo es de naturaleza necesaria –no voluntaria ya que si el demandante no ha incluido uno de los sujetos que deben ser obligatoriamente demandados se estaria ante una sentencia inhibitoria

D Escogimiento de la pretension en casos que se haya de seguir procedimientos de distinta naturaleza La demanda que contenga mas de una pretension siendo que corresponden procesos distintos el juzgador debe señalarle al demandante que escoja la pretension con la que se ha de surtir el proceso (vg escoger entre el proceso de ordinario por pago de horas extraordinarias y el proceso de reintegro por violacion de fuero)

E Integracion debida de la relacion procesal o que se le imprima al proceso el tramite correspondiente en caso en que se haya escogido otro En caso de haber sido escogido un tramite equivocado para el proceso propuesto el juez debe advertir el mismo y proceder a darle el tramite correcto⁶²

⁶² Vea la exposicion en detalle sobre el saneamiento en M Centella AA VV El despacho Saneador *Procedimiento laboral* Panama Colecciones judiciales N 1 Escuela Judicial de Panama 2000 pp 40 46

Tambien es posible corregir ampliar reformar o aclarar la demanda con nuevos hechos personas o pretensiones siempre que se haga dentro de los tres dias siguientes a la fecha en que vence el termino para la contestacion de la demanda caso en el que se repetira la actuacion es decir se le debera otorgar otros tres dias el demandado para contestar la demanda ampliada corregida reformada o aclarada –art 559 del CT

La demanda pueda ser retirada siempre que no se haya notificado al demandado ni practicado medidas cautelares –art 560 del CT

1 2 2 La audiencia

Por audiencia podemos tener aquella parte del proceso laboral en el que las partes son llamadas a reunirse de forma personal con el juzgador con la finalidad de propiciar un entendimiento y en su defecto presentar sus respectivas pruebas para los efectos de su contraste y discusion por las partes y el juez La Real Academia Española define la audiencia como la ocasion para aducir razones o pruebas que se ofrece a un interesado en juicio o en expediente ⁶³

A La audiencia es una parte de todo el proceso laboral que se desencadena con la presentacion de la demanda y que culmina previa realizacion de distintos actos con la sentencia ejecutoriada

B El acto de audiencia consiste en una reunion personal entre las partes en litigio y la persona del juez las partes deben concurrir por si mismas o por sus apoderados judiciales y el juzgador debe estar presente necesariamente

C Durante este acto el juez debe intentar conciliar a las partes pues el proceso laboral propone un momento procesal de conciliacion judicial voluntaria a efectos de terminar sin mas dilacion el litigio

D En la audiencia se presentan las pruebas que no han sido aun presentadas por las partes Es el momento procesal oportuno para aportar testigos solicitar nuevas pruebas y presentar las

⁶³ Real Academia Espanola *Diccionario de la Lengua Espanola* tomo I vigesima primera ed Madrid 1992

tenidas. Ambas partes deben presentar sus pruebas al juez y a la contraparte de forma tal que cada una de ellas pueda conocer las pruebas en que la contraparte funda sus pretensiones o utiliza para desvirtuar las pretensiones contrarias a su interés.

1 2 2 1 La fecha

El juez debe fijar la fecha de la audiencia dentro de los 15 días siguientes al término del traslado de la demanda. El juez debe hacer una notificación –por estrado– declarando la fecha de audiencia y hora la que se deberá realizar después del tercer y hasta el quinto día luego de hecha la notificación correspondiente y en la misma se señalarán los hechos sujetos a prueba –art. 959 del CT. En caso de aplazamiento de la audiencia la que se permitiera una sola vez por cada parte previa justificación la fecha de la misma quedará fijada automáticamente para el siguiente día luego de finalizada la incapacidad correspondiente que no podrá ser mayor de tres días pues si excede el término de tres días la incapacidad de la parte se nombrará un defensor de oficio o de ausente según sea por parte del trabajador o el empresario respectivamente. En caso de que ninguna de las partes concurra a la audiencia el juez dictará sentencia de acuerdo a lo que conste en el expediente sin perjuicio de la posibilidad de aplicarse sanciones a las partes –art. 967 del CT.

En caso de que exista corrección de contestación de demanda o que el demandante corrija su demanda luego de la contestación con nuevos hechos o personas la audiencia se fijará posterior a estos trámites. Es decir, los 15 días inician luego de la realización de estas diligencias procesales.

1 2 2 2 Conciliación

La conciliación supone un momento procesal obligatorio dentro del proceso laboral que tal como mencionáramos anteriormente, compele al juez a intentar terminar el litigio en esta etapa. El mecanismo que establece el Código es que la parte que propone un arreglo se lo presentará a la contraparte quien se deberá pronunciar sobre su aceptación o no. De no aceptarse o no llegarse a un acuerdo la audiencia debe continuar. De llegarse a un acuerdo se dejará constancia

en acta firmada por las partes y el juez. El arreglo planteado y aceptado puede ser total o parcial. De ser parcial el mismo se hará constar en acta y se proseguirá con lo que no haya acuerdo –art 963 b del CT. Finalmente es obligación del juez cuidar la legalidad del acuerdo concertado, es decir el juez debe revisar el acuerdo a efectos de no permitir la renuncia de derechos del trabajador. Así pues el juez solo se pronuncia sobre la legalidad del acuerdo, no sobre su oportunidad.

Como quiera que el tema de la conciliación será analizado más adelante en el estudio, alla remitimos al lector (*vid infra* Capítulo 8 sección 3.1).

1.2.2.3 La recepción de pruebas

Agotado el momento de la conciliación, sin que la misma tuviese éxito, parcial o totalmente, el juez debe proseguir con la audiencia entrando a la etapa de recepción de pruebas. Al respecto el art 963 preve en detalle el mecanismo a seguir:

1. El juez comenzará por solicitar al demandante que presente sus pruebas. Una vez hecho esto el demandado podrá objetarlas y a continuación propondrá sus pruebas. En este último caso el demandante podrá también objetar las presentadas por el demandado. El Juez podrá rechazar en el acto las que estime manifiestamente inconducentes, reservándose para la sentencia la apreciación de las restantes.

2. Concluida la presentación de pruebas, cada parte podrá proponer, por una sola vez, contra pruebas.

3. Los testigos deberán estar presentes en el Tribunal al momento de ser aducidos y declararán en el orden que establezca el proponente.

4. Se examinarán primeramente los testigos del demandante y a continuación los del demandado. Al terminar la recepción de la prueba testimonial, el Juez practicará acto continuo las demás pruebas si fuere posible.

En caso contrario señalará de inmediato fecha futura para la práctica de las mismas.

5. El Juez, por sí mismo, practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorio de las partes. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren de lo dicho por los demás. Si resultare indispensable un nuevo señalamiento de audiencia, se hará en lo posible para el día o los días inmediatamente siguientes.

La recepcion de los testimonios en la audiencia viene precedida de la debida citacion que el Tribunal realiza a estos efectos de acuerdo a solicitud de la parte interesada –art 960 del CT El juzgador tambien podra tomar las medidas oportunas para recibir testimonios de personas que residen fuera del lugar de asiento del Tribunal o Juzgado por lo que podra comisionar distintas autoridades sean politicas de trabajo o judiciales asunto que se regira por lo previsto en los articulos 964 y 965 del CT

De acuerdo a la practica tribunalicia los testigos tambien pueden traerse el mismo dia de la audiencia por las partes sin necesidad de citacion previa Esta es para el caso que la parte asi lo desee La exigencia es que se encuentren presentes al momento de la audiencia⁶⁴

Adicionalmente el juzgador esta facultado para desestimar de oficio la practica de las pruebas que no han sido recibidas en la audiencia o en el termino improrrogable que para su recepcion se haya comisionado a otro funcionario No podra declararse inevaluabile la prueba no recibida en tiempo por culpa del despacho –art 968 del CT

1 2 3 Poderes del juez

El Codigo de Trabajo panameño le otorga importantes facultades al juzgador para encauzar el proceso de acuerdo a la finalidad que persigue la norma laboral Los principios en los que descansa el Derecho sustantivo y el Derecho procesal del trabajo deben ser practicados y potenciados fundamentalmente por el juez pues en sus manos esta cumplir la busqueda de la verdad material de la controversia procurar una efectiva proteccion de la parte debil de la relacion laboral y procesal y potenciar la equidad en la relacion laboral Asi pues dentro del proceso laboral el juzgador puede y debe utilizar facultades que intentan otorgarle medios que lo ayudan en la busqueda de la verdad material En esa linea el art 969 impone al juez el deber de realizar una serie de actos en el caso de que el propio juzgador abrigue dudas sobre algunos extremos del litigio Estos actos que pueden ser ordenados motivadamente por el juez son los siguientes

⁶⁴ Fuente M Centella Magistrada de Tribunal Superior de Trabajo

- 1 El interrogatorio de los propios litigantes
- 2 La aportacion de documentos de cualquier clase
- 3 Dictamen de peritos
- 4 Inspeccion judicial por el Tribunal
- 5 La recepcion de los testimonios mal denegados o que no se llegaron a practicar o que hubieren sido defectuosamente practicados o cuyas declaraciones susciten dudas o de cualquier persona cuyo nombre aparezca mencionado en el proceso
- 6 Informes
- 7 Incorporacion al expediente de cualquier resolucio n ejecutoriada que se encuentre en el Despacho que sea de interes para el proceso
- 8 Y cualquier otra diligencia que estime conveniente

Es importante subrayar que estas facultades del juez –que se conocen como pruebas de oficio y en ocasiones como diligencias para mejor proveer han sido una evolucion doctrinal que propugna la moderna doctrina del Derecho procesal. Desde el punto de vista politico el rol asumido por el Estado durante el siglo XX hace del mismo un actor mas protagonico en las relaciones de los particulares asunto que se refleja en los sistemas procedimentales de administracion de justicia. Por otro lado desde el punto de vista tecnico las facultades para decretar pruebas de oficio atribuidas al juez no resultan contradictorias con los sistemas dispositivos que ven en las partes mayor poder sobre el nucleo del proceso y no sobre el material probatorio⁶⁵. Debe tenerse en cuenta sin embargo que la facultad que tiene el Juez en los sistemas dispositivos modernos de practicar pruebas de oficio se limita a aquellos hechos invocados por las partes pero no a averiguar nuevos hechos que configuran pretension distinta⁶⁶.

La aceptacion generalizada en doctrina para dotar de facultades oficiosas en la produccion de la prueba al juez ya no suscita mayor discusion o conflicto. Sin embargo la discusion se centra en el alcance o los limites de esta facultad otorgada al juez. Nuestra legislacion laboral pretende zanjar el tema estableciendo que estos actos probatorios podran ser complementarios de los de la misma clase que ya se hubieran practicado a instancias de las partes –art 969 final del CT

⁶⁵ Vid J Fabrega en AA VV *Estudios Procesales* coord por J Fabrega cit p 950

⁶⁶ Idem

La situación descrita no parece tener mayores elementos de análisis el juez podrá ordenar pruebas de oficio cuando las aportadas por las partes sean insuficientes para probar sus afirmaciones o negaciones caso en los que se produjera un perfeccionamiento de la prueba propuesta por la parte Sin embargo como podemos delimitar la situación del proceso laboral en los casos en que entra en escena la figura del Fallo *extrapetita*?

Como sabemos las facultades *extrapetitas* por las que se autoriza al juez laboral a conceder pretensiones distintas a las solicitadas por la parte –art 535 del CT suponen que en el respectivo proceso laboral los hechos que originen dichas pretensiones se hayan discutido y probado El asunto sería es factible para el juez dictar la práctica de una prueba de oficio sobre un hecho que se ha discutido en el proceso pero que no aparece lo suficientemente probado y sobre el que la pretensión originalmente planteada por la parte no lo había tomado en cuenta? A primera vista parece no aconsejable aceptar tal flexibilidad en las facultades oficiosas del juez pues podríamos correr el riesgo no tener punto final en estos poderes Sin embargo supongase que de una prueba oficiosa debidamente formulada de acuerdo al principio ya enunciado –esto es actos complementarios propuestos por la misma parte se desprende la existencia de un derecho *extrapetita* debería seguir el juez indagando sobre el tema No la respuesta es no No es aconsejable flexibilizar la flexibilización de la regla general pues fácilmente podríamos entrar en un laberinto interminable que puede llevar a desvirtuar el mismo proceso laboral tal como el mismo es entendido hoy

1 2 4 La sentencia

Una vez que se de por finalizada la audiencia el juez podrá dictar sentencia de forma inmediata y notificar a las partes de la misma Sin embargo de considerarlo oportuno el juez puede tomarse un tiempo de 7 días para dictar el fallo –art 970 del CT En la práctica es muy común que estos plazos no se den por distintos factores como lo es la práctica de pruebas documentales y periciales informes etc que retardan grandemente el fallo del juzgador en ocasiones también por la propia desidia del juzgador que conoce el asunto o por recursos que utilizan las partes litigantes con manifiesta intención dilatoria

La sentencia puede ser aclarada en los puntos oscuros modificación de reditos perjuicios o costas dentro de los tres días siguientes a la notificación de la misma –art 971 del CT La CSJ ha dicho que pese a que a doctrina sostiene que la aclaración de sentencia no es una tercera revisión del caso en algunos casos ella a entrado a corregir errores o enmendado o modificado situaciones y decisiones previamente adoptadas (SCSJ de 25 de mayo de 1987) El propio fallo aclara que no debe ser este un precedente normal pues la aclaración no es un vehículo procesal suficiente para corregir un error o enmendar un fallo

Debe anotarse también que el error aritmético es susceptible de corrección en cualquier tiempo sin embargo la Ley ha dejado demasiadas ambigüedades sobre este asunto Así por ejemplo ¿que debemos entender por cualquier tiempo? Puede el Tribunal Superior corregir un error aritmético de una sentencia de segunda instancia que se encuentra en etapa de ejecución en primera instancia? Puede suspenderse la ejecución por esta causa? Y si el error es de la Corte puede el Juez enviar el expediente a casación para corregir el error?⁶⁷

1 3 Segunda instancia

Terminado el proceso en su primera fase procesal –primera instancia el litigio puede continuar su curso si una de las partes decide ejercer su derecho a apelar la decisión previa caso en el cual se inicia el trámite procesal de segunda instancia De la misma forma aun cuando el litigio no haya sido terminado en la primera instancia dentro de ese nivel pueden producirse decisiones que son adversas a la parte y esta puede recurrir a otra instancia superior para que revise la decisión previamente tomada caso en el cual también nos situaríamos en una segunda instancia Es el art 972 del CT el que legitima a las partes en litigio a apelar las resoluciones de primera instancia que sean susceptibles del recurso de apelación dando la oportunidad a la parte para recurrir tal decisión

⁶⁷ Interrogantes estas que surgen de la práctica judicial y que aun no encuentran una respuesta consolidada (Fuente M Centella Magistrada de Tribunal Superior de Trabajo)

1 3 1 Resoluciones apelables

Al tenor del art 914 del CT El recurso de apelacion procede contra resoluciones dictadas en primera instancia y solo cuando se trate de casos expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuacion salvo en los procesos cuya cuantia sea inferior a quinientos balboas que seran de unica instancia

Se establece el principio general de que sera susceptible de elevarse a segunda instancia aquellas resoluciones sean sentencias o autos que ponen fin al proceso o que imposibilitan su continuacion en la primera instancia La norma excluye las resoluciones o autos con estas características –finalizar o impedir la continuacion del proceso cuando la cuantia del caso en examen no llegue a la suma de quinientos (500) balboas –caso en el que solo podra interponerse el recurso de reconsideracion (*vid infra* Capitulo 9 seccion 2)

Debe aclararse que dicha cuantia es aplicable solo para el empleador porque la del trabajador siempre sera la de la demanda y el minimo para conocimiento de los Juzgados de Trabajos es de B/1 500 01 Las sentencias de la Junta solamente admiten apelacion

1 3 2 El saneamiento

Es obligacion del juzgador de segunda instancia verificar que el tramite surtido en la primera ha sido debidamente desarrollado de forma tal que si encuentra algun vicio o defecto de procedimiento que genere nulidad dentro del proceso que situe en indefension una de las partes o que se han violado normas de competencia o procedimiento debera ordenar la nulidad de lo actuado y ordenara que se cumpla con las formalidades pertinentes En estos casos devolvera el expediente al inferior en caso de ser absolutamente indispensable –art 940 del CT

No podra darse el fallo de segunda instancia si se han cometido las siguientes actuaciones a Omision del traslado de la demanda b Falta de notificacion del auto ejecutivo c Omision del señalamiento de la fecha de audiencia d No haber practicado la audiencia sin culpa de las partes –art 940

1 3 3 Pruebas

Existen una serie de disposiciones sobre pruebas aplicables al proceso cuando este sea sometido a la revisión de segunda instancia. La regla general es que no se podrá aducir nuevas pruebas en la segunda instancia –art 973 del CT. Sin embargo bajo ciertas situaciones es posible que el Tribunal de segunda instancia practique nuevas pruebas sea a instancia de parte o por su propia decisión.

El primer caso en que es posible el aporte de pruebas para la segunda instancia es cuando el juzgador de primera instancia no practico o nego la realización de alguna de las pruebas pedidas por la parte. En este caso la parte interesada debe pedir la practica de la prueba correspondiente en el escrito de alzada. El Tribunal *mutuo proprio* puede practicar la prueba pedida y no practicada o negada. Adicionalmente también es facultad del Tribunal pedir nuevas pruebas aun cuando las partes no lo hayan solicitado es decir podrá practicar pruebas de oficio –art 973 del CT.

Una segunda situación en la que son validas las pruebas en la segunda instancia es cuando las mismas hayan sido solicitadas en tiempo oportuno y las mismas llegan con posterioridad a la sentencia o auto de primera instancia caso en el cual el Tribunal de segunda instancia podrá entrar a valorarlas validamente –art 974 del CT.

1 3 4 La sentencia

Dictada la sentencia de segunda instancia la misma se notificara por edicto y quedara ejecutoriada tres días después de su notificación salvo que se interponga recurso de casación cuando el mismo sea viable –arts 975 y 977 del CT. Adicionalmente la sentencia de segunda instancia es susceptible de escrito de aclaración de sentencia en cuanto a frutos, créditos, perjuicios o costas y en el simple error aritmético dentro de los mismos tres días mencionados – art 975 del CT.

Valga aclarar que el recurso de casacion puede ser interpuesto en realidad dentro del plazo de 5 dias laborales luego de notificada la sentencia de segunda instancia que dicta el Tribunal Superior segun lo establece el art 927 del CT De forma tal que la contradiccion entre los arts 975 y 927 del CT debera resolverse aplicando la norma especial Los tres dias a los que alude la norma del 975 del CT sera aplicado en todos aquellos aspectos que no se refieran a la interposicion del recurso de casacion laboral Sin embargo debe tomarse en cuenta que si se promueve aclaracion de sentencia el termino para pedirla es de tres dias por lo que el plazo para interponer la casacion inicia cuando se notifica la resolucion judicial que resuelve la aclaracion o la adiccion

2 Proceso de reintegro

El proceso de reintegro ha sido denominado como un proceso monitorio documental pues se trata de una peticion especial que debe ser atendida por el juez de inmediato e inoinda parte se interpela al empleador para que cumpla con la orden dictada por la autoridad de lo contrario sera sancionado En un sentido mas lato la monitoriedad consiste en dar cuenta de un aviso o amonestacion y de la persona que lo hace o provoca Es decir el proceso monitorio en lo laboral tiene en su esencia el que el trabajador de aviso a la autoridad competente de un hecho y de su causante a efectos de que este sea amonestado por su accion Asi pues el trabajador despedido en violacion de fuero avisa al juez o autoridad competente –por medio de la solicitud respectiva indicando la persona que ha realizado tal accion –el empleador para que el juez dicte una orden de conducta –orden de reintegro que puede contener una amonestacion –pago de salario caidos

Entre las notas características de este proceso se cuentan la monitoriedad de la que hemos anotado se trata de un proceso especial con terminos expeditos y supone una solicitud que luego produce un contradictorio

2.1 Presupuestos del proceso de reintegro y la Reforma Laboral de 1995

Para entablar el proceso de reintegro deben darse tres presupuestos sin los que no se estaría frente a dicho proceso debe existir una relación laboral debe existir un despido y debe existir algún tipo de fuero que proteja al trabajador

2.1.1 Existencia de la relación de trabajo

La figura del reintegro pretende que un trabajador amparado por un fuero determinado regrese al trabajo que desempeñaba antes de que fuera ilegalmente separado. Es decir, solo una persona que tenga un contrato o relación laboral puede ampararse en esta figura, pues la persona que presta un servicio de naturaleza distinta (servicios profesionales o socio industrial) no le será aplicada esta protección que está reservada únicamente para asuntos laborales.

Con la Reforma Laboral de 1995 se introdujo un elemento de importancia para una vez optado por el proceso de reintegro, el mismo se realizaría bajo ciertos parámetros probatorios especialísimos. Nos referimos a la modificación del art. 978 del CT que antiguamente exigía que la solicitud de reintegro en el caso de violación de fuero sindical estuviera acompañada por certificación de la existencia de fuero, certificación de los juzgados de trabajo de no haberse expedido una autorización de despido y prueba al menos indiciaria de la relación de trabajo. Luego de la Reforma solo se le exigió al trabajador con fuero sindical prueba indiciaria de la relación laboral. La confusión se suscita luego de que se argumentara en doctrina que, al tenor del art. 979 del CT, a todos los casos de reintegro por violación de fuero le era aplicable la nueva disposición, posición que algunos no comparten⁶⁸.

Tanto antes de la reforma como después de la misma, el art. 978 se refería al caso de reintegro por violación de fuero sindical —con todas sus variantes— con lo que estamos frente a una norma de aplicación exclusiva a dicha figura. El art. 979 no hace más que dar la pauta general aplicable a los otros casos de violación de fuero al establecer que las normas sobre reintegro serán aplicadas a todos los procesos de esta naturaleza, casos en los que la doctrina acepta como bueno el que la norma o procedimiento complementario se aplique en todo lo que sea compatible con su propia figura. Esto es, a la trabajadora protegida con fuero de maternidad no se le exigirá una

⁶⁸ Cfr. M'Centella, *Procesos laborales*, en *Rev. Papeles Laborales*, N.º 2, cit. pp. 66-67.

certificación de la Dirección General de Trabajo sobre la existencia del fuero de maternidad porque no es esta dependencia quien puede dar fe de este evento sino una dependencia médica. De esta forma se aplica todo el procedimiento que se establece para el proceso de reintegro pero en la parte que le sea aplicable.

Por otro lado, el proceso de reintegro por violación de fuero al igual que todo otro proceso está sometido a las reglas generales probatorias que establece el CT. Como veremos adelante en el Derecho procesal del trabajo opera la regla general de que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción –art. 735 del CT– sin perjuicio de la redistribución de cargas probatoria que opera en nuestra disciplina (*vid infra* Capítulo 7) lo que significa que la carga probatoria se traslada al que aduce una determinada situación (en este caso despido en violación de fuero). De forma tal que es la parte que aduce el despido en violación de fuero el que debe probar tal situación: un despido ilegal lo que presupone una relación de trabajo y la existencia de un fuero laboral sobre su persona. Esta situación que acabamos de describir es exonerada al trabajador que goza de fuero sindical por disposición expresa del art. 978 del CT: los otros trabajadores aforados tendrán que someterse al régimen general probatorio de forma tal que deben poder demostrar la existencia de su relación de trabajo, la existencia de su fuero y la inexistencia de autorización de despido.

2.1.2 Existencia del despido

No será posible ampararse en la figura del proceso de reintegro si al trabajador no se le ha despedido. Es decir, la figura del reintegro pretende proteger a los trabajadores que gozan de algún tipo de fuero laboral contra terminación de la relación laboral por causa de despido ilegal. En consecuencia, si el contrato o la relación de trabajo terminan por otra causa de terminación de la relación laboral (término del plazo estipulado, conclusión de la obra, renuncia, etc.) no será posible apelar a la figura del reintegro por violación de fuero.

La Reforma Laboral de 1995 introdujo un elemento importante sobre el tema de la existencia o no del despido en los procesos de reintegro por violación de fuero. El asunto tiene que ver con el mandato dado por el legislador para que el empresario reintegrara al trabajador de inmediato aun

cuando el mismo impugnara el reintegro y se entablara el proceso abreviado correspondiente – que como sabemos puede llegar a casacion laboral. En estos casos se permitio que el empresario demostrara que no habia despedido sino terminacion del plazo u obra pactada y de esta forma no debia reintegrar automaticamente y esperar la finalizacion del proceso abreviado hasta sus ultimas consecuencias. En compensacion al trabajador se le otorgo la facultad de demostrar la ineficacia del pacto de duracion determinada del contrato por no corresponder con la naturaleza del servicio prestado. De esta forma se evita obligar al empresario a darle ocupacion efectiva a un trabajador por el tiempo que dure el proceso cuando no habia sido despedido ilegalmente pues su finalizacion de la relacion laboral se subsumia dentro de una causa de terminacion de la relacion laboral que en nada afecta la existencia del fuero de que se tratara.

2.1.3 Existencia del fuero laboral

Recordemos que el fuero concedido al trabajador tiene por objeto proteger a ciertos trabajadores que tienen una condicion especial temporal a la que la Ley ha decidido otorgarle una proteccion especial. El fuero puede ser de tipo sindical, de arbitraje, de huelga, de negociacion electoral y de maternidad. El trabajador que aduce un proceso de reintegro por violacion de fuero debe poseer al momento del despido por lo menos una de las condiciones de aforamiento.

2.2 Tramite del reintegro

El proceso de reintegro se lleva a cabo en dos instancias distintas: a) Autoridad administrativa de trabajo, cuando se trate de reintegro solicitado por un trabajador amparado con fuero sindical que haya sido despedido sin el cumplimiento de las formalidades legales, el asunto se tramitara ante el Ministerio de Trabajo, en la Direccion General de Trabajo, quien debera emitir, previa comprobacion indiciaria de la relacion de trabajo, un mandamiento de reintegro dentro de las dos horas siguientes a la presentacion de la solicitud correspondiente; b) Autoridad judicial, en los demas casos de reintegro por violacion de fuero, otro tipo de violaciones del fuero o cualquier otra situacion que precise de autorizacion previa para el despido, la solicitud se presentara ante el Juzgado Seccional de trabajo, quien debera declararse en sesion permanente, debiendo ordenar el reintegro, de proceder durante el mismo dia que recibio la solicitud por parte del trabajador/a.

2 3 Impugnacion

La figura de la impugnacion del reintegro es privativa del empleador. Luego de dictado el reintegro el empleador tiene un plazo de tres dias para interponer la impugnacion que se tramitara de acuerdo a las normas del proceso abreviado (*vid supra* seccion 4 de este Capitulo). En este caso solo se resolvera respecto a la existencia de la relacion de trabajo del despido o del fuero –art 981 del CT. La orden de reintegro no se suspende con la impugnacion del reintegro que realiza el empleador a menos que la impugnacion se fundamente en el vencimiento del plazo o terminacion de la obra que dio inicio a la relacion de trabajo. En este caso el empleador debe aportar copia del contrato por tiempo definido o para obra determinada (sin perjuicio de que el trabajador alegue sobre la ineficacia del pacto de duracion temporal) –art 981 del CT.

2 4 Mandamiento de reintegro

El mandamiento de reintegro no es mas que la orden que dicta el juez o la autoridad administrativa al empleador para que readmita en su puesto de trabajo o restituya las condiciones originales anteriores a la solicitud de reintegro al trabajador separado de su puesto. En un caso se ordenara el pago de salarios caidos desde el momento que se produjo el despido ilegal hasta el reintegro efectivo de no existir impugnacion del reintegro –art 980 del CT. En el otro caso se ordenara el pago de salarios vencidos desde el momento del despido no autorizado hasta la fecha del reintegro del trabajador –art 978 del CT.

Cuando se dicta la orden de la autoridad competente pueden suceder las siguientes situaciones:

- a) Si el juez niega el reintegro el trabajador puede apelar y el expediente se envia a segunda instancia sin mayor tramite. Los autos que niegan un reintegro proveniente de la Direccion General o Direcciones Regionales de Trabajo son apelables ante el Ministro de Trabajo.
- b) Si la autoridad competente ordena el reintegro primero se notifica al trabajador y luego al empleador quien no puede apelar pero si impugnar ante el Juzgado Seccional de trabajo sea que la decision provenga de la autoridad administrativa o judicial en ambos casos ante el Juzgado Seccional de trabajo.
- c) El empleador debe acatar la orden –de reintegro– y pagar los salarios caidos o

vencidos de lo contrario cometería desacato. d) Puede que el empleador reintegre pero impugne el mandamiento de reintegro caso en el que negada la impugnación se pagan los salarios caídos desde el momento del despido. Tengase presente que la impugnación no suspende la orden de reintegro salvo en caso el caso del art 981A del CT⁶⁹ e) Puede suceder que el empleador se notifique pero no reintegre ni impugne caso en el que estará en desacato con el Tribunal

3 Proceso de nulidad

El proceso de nulidad puede ser entendido como el medio a través del cual se puede revisar una decisión de fondo que emitida en un proceso autónomo y sobre la que existe la certeza de la cosa juzgada se estima que ha violado una garantía procesal

La acción de nulidad pretende lograr dejar sin efecto una decisión firme y ejecutoriada que se ha producido en violación de un presupuesto procesal muy importante como lo es el derecho a ser oído en el proceso asunto que está estrechamente ligado al derecho al debido proceso consagrado en el art 32 constitucional

3.1 Presupuestos

Para que sea oponible una acción de nulidad debe existir la violación de la norma procesal referida a la notificación del demandado en el proceso. Así cualquier sentencia o auto definitivo puede ser impugnada a través de este recurso si el proceso respectivo en el que se dictó dicho auto o sentencia no se realizó la notificación personal de la demanda al demandado en caso de que esta fuese exigida por la Ley

⁶⁹ Art 981A La impugnación no suspende el cumplimiento de la orden de reintegro salvo que se fundamente en que la terminación se debió a vencimiento del plazo o conclusión de la obra y siempre que con la impugnación se acompañe un ejemplar del contrato escrito de trabajo en el que conste la duración temporal de la relación laboral. En estos casos y en todos los demás en que la impugnación se fundamente en la terminación por vencimiento del plazo o conclusión de la obra el trabajador podrá alegar y probar respecto de la ineficacia del pacto de duración temporal

Las resoluciones que pueden revisarse por la vía del proceso de nulidad son las sentencias o autos definitivos que han decidido de manera definitiva el fondo de un asunto o controversia en consecuencia se excluye del ámbito de acción de este proceso las resoluciones los proveídos de mero obediencia autos y providencias que no tengan el carácter de definitiva o ejecutoriada –art 987 del CT

Por otro lado existe un elemento que puede desconfigurar la procedencia de la acción de nulidad y es que según se desprende del art 984 del CT la parte que ha sido demandada y que no fue debidamente notificada pueda ser oída en juicio Esto es la procedencia de la acción de nulidad esta sujeta a que el demandado no sea notificado de forma personal cuando la Ley así lo exija pero es condición *sine qua non* que la consecuencia de esa falta de notificación sea el que el demandado no sea escuchado en juicio Siendo que si este concurre por cualquier razón entonces el presupuesto para oponer la acción de nulidad se desconfigura De igual forma si el vicio señalado –falta de notificación personal es debatido en el proceso respectivo tampoco se podrá interponer posteriormente el proceso de nulidad a que se refiere este epígrafe

Adicionalmente se ha mencionado con razón que el proceso de nulidad es poco utilizado en la práctica porque la omisión de la notificación de la demanda normalmente es impugnada por la vía del incidente de nulidad lo que a la postre deja dos caminos para impugnar el mismo acto de falta de notificación personal de la demanda el proceso de nulidad y el incidente de nulidad⁷⁰

3.2 Competencia

La legislación laboral es muy tajante en determinar la competencia de los procesos de nulidad laboral pues solo le propone competencia para estos procesos a la judicatura laboral por lo que las Juntas de Conciliación y Decisión y las Autoridades Administrativas de trabajo que imparten justicia laboral no tiene competencia para conocer de esta clase de procesos De forma tal que son los Juzgados Seccionales de trabajo los que conocen en primera instancia del proceso de nulidad y el mismo puede ser conocido en apelación por el Tribunal Superior de trabajo

⁷⁰ Vid C. Cedalise *Cuestiones procesales laborales* Panamá Edit. Escritos laborales 1998 p 11

situación que descarta la posibilidad de que la sentencia de segunda instancia pueda ser revisada por un proceso de nulidad⁷¹

Existen opiniones encontradas en torno al tema de la procedencia o no del recurso de casación laboral en este tipo de procesos. Para un sector doctrinal el enunciado del art. 990 del CT que establece la apelación en el efecto suspensivo para este tipo de proceso presupone la exclusión de cualquier otro recurso que no sea el de apelación para los procesos de nulidad⁷² también se alude a que la casación laboral no es oponible en errores de procedimiento por lo que no sería aplicable en los procesos de nulidad ya que este supone la violación de normas de procedimiento –notificación personal de la demanda⁷³. Para la CSJ el recurso de casación es viable en esta clase de proceso (SCSJ de 23 de agosto de 1994 Caso *Butrago vs Garbo*) aun cuando la misma admite ampliamente la tesis de que el error de procedimiento no es fundamento para la casación laboral.

En nuestra opinión lleva razón la Corte pues la norma aludida –el art. 990 del CT antes de establecer una limitación a posteriores recursos aplicables a este tipo de procesos de lo que se encarga es de establecer el efecto con el que se dota la apelación oponible sin excluir ni expresa ni tácitamente la posibilidad de que estos procesos sean revisados en casación laboral de forma tal que se debieran aplicar las normas generales sobre la procedencia de la casación laboral. Por otro lado la propia Corte reconoce que los errores de procedimiento no son impugnables mediante la casación laboral excepto si la norma procesal violada incide directamente en el derecho sustantivo⁷⁴ con lo que se acepta la posibilidad en vía de discusión de revisión por este procedimiento.

De cualquier forma aun queda pendiente la discusión sobre la oportunidad con que la CSJ acepta o rechaza el recurso de casación laboral cuando se trata de errores de procedimiento y es que – sin entrar en detalles por no ser este estudio objeto de este tema la violación de normas de procedimiento que realiza el Tribunal es una forma clara de violación del derecho a la tutela

⁷¹ En ese sentido *vid* M. Centella *Procesos laborales* en *Rev. Papeles Laborales* cit. p. 71

⁷² En ese sentido *vid* M. Centella *Procesos laborales* en *Rev. Papeles Laborales* cit. pp. 71-72

⁷³ En ese sentido *vid* C. Cedalise *Cuestiones procesales laborales* cit. p. 23

judicial efectiva pues no solo se tiene derecho a que se nos imparta justicia sino además esta deber ser correcta y adecuada en forma y fondo

3.3 Efecto y costas del recurso

Como se menciona arriba concedida la apelación en el proceso de nulidad la misma se otorga en el efecto suspensivo –art 990 del CT sin embargo al interponerse por primera vez el proceso de nulidad el mismo no suspende la ejecución de la resolución que impugnamos ni el trámite de la misma –art 985 del CT lo que es evidentemente una falla de este tipo de procesos. Pues de conseguirse efectivamente la anulación de la resolución atacada de nula el fallo que declara la nulidad podrá ser ilusorio ya que nunca se suspendió el cumplimiento de la resolución impugnada pues la nulidad produce efectos hacia futuro

Otra inconsistencia de este tipo de procesos se ha señalado en que un tribunal de igual jerarquía al que emitió el fallo que se pretende anular es el que conocerá del proceso de nulidad en primera instancia cuando lo dable es que sea un órgano superior el que se encargue de revisar la legalidad de lo actuado por el tribunal de primera instancia⁷⁵

En cuanto a las costas el art 989 del CT establece que Cuando el resultado del proceso de nulidad le sea adverso al demandante este será condenado al pago de una suma equivalente al doble de las costas señaladas en este libro tomando como base el total del monto que fue condenado en el proceso cuya nulidad se pide. Regla que no es aplicable al trabajador pues como se sabe este no es susceptible de condenarse en costas

3.4 Trámite

El proceso de nulidad no tiene establecido un trámite especial por lo que al mismo se le aplicarán las reglas del juicio ordinario o común de primera y segunda instancia respectivamente

⁷⁴ Veanse entre otras SCSJ Sala 3 de 17 de enero de 1997 Caso IRHE vs Elmer Suira SCSJ Sala 3 de 20 de enero de 1997 Caso Miami Company Inter vs Brenda Rodríguez

⁷⁵ En ese sentido *vid* C. Cedalise *Cuestiones procesales laborales* cit p 26

4 Proceso abreviado

El proceso abreviado es un mecanismo basado en la celeridad y economía procesal cuyo objeto es el de conocer de asuntos que por su especial naturaleza o urgente necesidad de solución precisan de un trámite rápido y efectivo. Este proceso también es conocido como el juicio sumario –aunque no se trata de un proceso ejecutivo– por que se diferencia del proceso común en las reglas especiales que hacen del mismo un proceso de mayor celeridad.

4.1 Negocios de conocimiento del proceso abreviado

El art. 991 hace mención expresa de dos tipos de negocios que son de conocimiento del proceso abreviado. Sin embargo, deja abierta la posibilidad de que se tramite diversos negocios por medio de este tipo de proceso, asunto que efectivamente ha acogido la legislación laboral.⁷⁶

4.1.1 Autorización para despedir trabajadores aforados

Como es de conocimiento general, los trabajadores protegidos por fuero no pueden ser despedidos sino en virtud de justa causa y previa autorización judicial para tal acto (art. 383 del CT). El proceso de autorización previa para despedir se rige por las normas del proceso abreviado (art. 991 del CT). El incumplimiento de la formalidad que es la consecución de la autorización para despedir provoca que el despido practicado sea nulo y el trabajador afectado puede pedir su reintegro al puesto de trabajo.

4.1.2 Impugnación del reintegro

Una vez que opera el reintegro puede volver a entrar en acción el proceso abreviado, pues para estos casos el empleador puede impugnar el reintegro dictado por la autoridad competente y dicha impugnación será canalizada por el trámite del proceso abreviado (art. 981 del CT). Entre los distintos casos en que se puede proponer el proceso abreviado con ocasión de impugnación

de reintegro del trabajador aforado se cuentan los siguientes: sindical, de arbitraje, de huelga, de negociación electoral y de maternidad. Es dable además utilizar el proceso abreviado para violación de fuero sindical por traslado del trabajador aforado (*vid infra* en este mismo capítulo en sección 4.1.8).

4.1.3 Sanción o disolución de organizaciones sociales

A las organizaciones sociales –sindicatos– se le podrá sancionar con multa (de 10 a 200 balboas) o disolver –art. 390 del CT. En el art. 392 del CT se establecen las causales de disolución de los sindicatos⁷⁷ y es el art. 393 el que establece que la multa y la disolución de una organización social se tramitará mediante proceso abreviado y podrán solicitarla:

1. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social cuando se trate de multa;
2. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en los casos a que se refieren los ordinales 1.º y 2.º del artículo anterior;
3. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en el caso previsto en el ordinal 3.º del artículo anterior siempre que se le solicite una federación, confederación o central de trabajadores –los ordinales mencionados en este artículo corresponden a los números 1, 2 y 3 de la nota a pie de página inmediatamente anterior.

No obstante la apreciación que haga la asamblea en cuanto a la existencia de la causal de expulsión, no es susceptible de impugnación –art. 393 penúltimo párrafo del CT.

4.1.4 Impugnación de actos de las organizaciones sociales

El Código enumera hasta cinco tipos de actos que pueden impugnarse a un sindicato –art. 394 del CT⁷⁸– y establece que ‘La impugnación se tramitará como proceso abreviado y será promovida por el

⁷⁶ Para un estudio en detalle del proceso abreviado consúltese A. Zamorano, ‘El proceso abreviado en la legislación laboral panameña’, en *Semanario jurídico empresarial*, oct. 9 de 2000, N.º 4, y octubre 16 de 2000, Sistemas Jurídicos Panamá.

⁷⁷ Existen tres supuestos de disolución de sindicatos: 1. No cumplir de forma permanente con los fines del sindicato; 2. Más de 1 año de no tener el mínimo de afiliados; 3. Control empresarial del sindicato.

⁷⁸ Se trata de los siguientes actos: 1. Adopción de normas estatutarias contrarias a la Ley; 2. Admisión de afiliados que no cumplan con los requisitos necesarios; 3. Elección de directivos y representantes que no poseen los requisitos necesarios; 4. Elección de directivos y representantes o su remoción cuando la asamblea no cumpla con los requisitos necesarios; 5. Expulsión de afiliados o remoción de directivos o representantes sindicales.

Ministerio de Trabajo y Bienestar Social o por un número de afiliados no inferior al 10 por ciento del total de miembros de la organización excepto el caso de exclusión de un afiliado o remoción de un directivo o representante sindical que solo podrá promoverse por el interesado

4 1 5 Imputabilidad de la huelga

Los artículos 510 y 511 del CT establecen las causales de imputabilidad de huelga al empleador. Así los trabajadores podrán pedir al juzgador que declare una huelga imputable al empleador en caso de que

- 1 Se pruebe violación de la convención colectiva de trabajo o se pruebe violación de normas legales laborales por parte del empleador –art 480 2 y 2 del CT según establece el art 510 1 del CT
- 2 El empleador no conteste el pliego de peticiones o abandonase injustificadamente la conciliación –art 510 2 del CT
- 3 Violación de las obligaciones de conducta del empleador contenidas en los arts 493 1 y 3 y 496 así como cualquier acto grave que entorpezca el libre ejercicio del derecho a huelga –art 511 del CT

Los casos de declaratoria de imputabilidad de la huelga arriba señalados se tramitarán de acuerdo al art 513 del CT que establece que Solo puede pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga el sindicato o el grupo de trabajadores de que se trate. La petición se tramitará como proceso abreviado de trabajo

4 1 6 Excepciones propuestas con ocasión del proceso ejecutivo

Una vez entablado un proceso ejecutivo es facultad del ejecutado valerse de las excepciones que la ley le permita para oponerse total o parcialmente a la ejecución de que es objeto. En estos casos el juzgador debe darle el trámite del proceso abreviado a la excepción propuesta. Terminado dicha excepción con sentencia que hace tránsito a la cosa juzgada –art 1012 del CT

4 1 7 Nulidad del laudo arbitral

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 473 del CT El laudo arbitral no admite recurso alguno pero será nulo en los siguientes casos

- 1 Si decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje pero solo en la parte que constituye el exceso

2 Si desmejora las condiciones de trabajo

3 Si se falla fuera de termino No obstante si transcurren mas de dos dias luego de vencido el plazo para fallar sin que ninguna de las partes formule objecion escrita el termino respectivo se entendera prorrogado por diez dias mas por una sola vez La objecion puede formularse ante el Presidente del Tribunal o ante el funcionario que dirigio la conciliacion

La peticion de nulidad del laudo arbitral se tramitara como proceso abreviado

4 1 8 Proceso para obtener la fijacion de un nuevo salario

El art articulo 145 del CT establece que En los casos de violacion del principio de igualdad del salario o en los de actividades para las cuales no se ha senalado un salario minimo o cuando la remuneracion sea notoriamente inequitativa en comparacion con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate el trabajador afectado podra reclamar mediante el proceso abreviado la fijacion del salario que corresponda El salario que se fije se hara efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia

Notese que este tipo de proceso es distinto al que se surte en el Ministerio de Trabajo bajo la denominacion de proceso por diferencia salarial (*vid supra* capitulo 3 seccion 4 1 2)

4 1 9 Despido o desmejoramiento de trabajador sindicalizado

Segun el art 388 7 del CT, que se refiere a las sanciones por practicas desleales al sindicalismo

El despido o desmejoramiento de un numero de trabajadores permanentes sindicalizados en forma que modifique en contra de estos la proporcion entre el personal sindicalizado y el no sindicalizado o el perteneciente a otro sindicato dentro de la empresa a menos que justifique previamente ante los tribunales de trabajo las causas de tales despidos o de la ruptura de dicha proporcion Se aplicara esta norma aun cuando los despidos no se efectuen simultaneamente

En el caso previsto en el ordinal 7 o de este articulo los trabajadores despedidos tendran derecho al reintegro con pago de los salarios caidos pero solo aquellos trabajadores cuyo despido no sea anterior a mas de tres meses a la fecha en que se formula el reclamo Las controversias a que diere lugar la aplicacion de este ordinal se tramitaran mediante proceso abreviado

4 2 Procesos abreviados de caracter especial

La legislación laboral contempla otros procesos a los que si bien no le son aplicables las normas del proceso abreviado que establece el CT panameño mantienen un caracter claramente sumario o abreviado en virtud del procedimiento que al efecto se ha dispuesto para el mismo. Dentro de esta subclasificación podemos ubicar los siguientes procesos

4 2 1 Proceso de ilegalidad de la huelga

El art 498 del CT establece las causas por las que se puede pedir la ilegalidad de la huelga estableciendo una enumeración cerrada que reenvia a los arts 476 477 484 487 y 489 del CT. Es facultad del empleador activar este tipo de procesos y cuenta con un plazo breve para incoar el proceso que es de tres días desde que se da inicio al conflicto. Este tipo de proceso es de tramitación expedita y rápida pues desde que el mismo se inicia y es acogida la demanda es obligación del Tribunal declararse en sesión permanente pudiéndose dar actuaciones en horas inhábiles inclusive. La exposición de este proceso será retomado en el próximo capítulo de este estudio (*vid infra* Cap 6 sección 1)

4 2 2 Proceso de juzgamiento de faltas

Según dispone el art 1041 del CT los denuncios por infracciones a las leyes del propio Código de trabajo se deben realizar ante los Tribunales de trabajo por el propio perjudicado los inspectores de trabajo o funcionarios del ramo. Adicionalmente el juez de trabajo tiene facultades para indagar de oficio sobre las violaciones a las leyes de trabajo que sean de su conocimiento personal. El trámite de este proceso será sustancialmente verbal y sumario de acuerdo al art 1048 del CT. La exposición de este proceso será retomado en el próximo capítulo de este estudio (*vid infra* Cap 6 sección 4)

4 2 3 Proceso ante la Junta de Conciliación y Decisión

La Ley 7 de 25 de febrero de 1975 le otorga competencia a las Juntas de Conciliación y decisión para conocer de casos de despidos injustificados asuntos de trabajadores domésticos y todas aquellas reclamaciones laborales de hasta mil quinientos balboas. Se ha establecido un

juicio rapido o sumario que gira en torno a un intento de conciliacion antes de empezar la audiencia y decision en el mismo acto (salvo si es estrictamente necesario esperar hasta otra fecha por practica de pruebas) evacuadas las pruebas que se consideran necesarias para fallar y notificacion personal inmediata –art 10 de Ley 7 de 1975 La exposicion de este proceso sera retomado en el proximo capitulo de este estudio (*vid infra* Cap 6 seccion 3)

4 2 4 Proceso ejecutivo convertido en plenario abreviado

Otro proceso de caracter sumario es el juicio ejecutivo el que mantiene una regulacion autonoma de los anteriores procesos que a la postre puede derivar en un proceso poco sumario Sin embargo elCodigo contempla la posibilidad de que el juicio ejecutivo se transforme en un proceso abreviado en una de sus manifestaciones

El art 999 del CT dispone que Sin perjuicio de la ejecucion que se hubiere librado el demandante podra transformar el proceso ejecutivo en plenario abreviado contra los que hubieren sido citados o no hubieren reconocido su firma Con este fin el demandante presentara su libelo de demanda dentro de los seis dias de que trata el articulo anterior pidiendo entre otras cosas que a ella se agregue copia pertinente de la actuacion en el proceso ejecutivo

La tramitacion del plenario abreviado continuara en el mismo tribunal y en ambos procesos se hara referencia al otro y cualquier abono que se hiciere al acreedor en un proceso se anotara en el expediente del otro proceso para evitar que el acreedor cobre mas de lo que se adeude en total La exposicion del proceso ejecutivo sera retomado en el proximo capitulo de este estudio (*vid infra* Cap 6 numero 1)

4 3 Procedimiento

El procedimiento establecido en el art 991 delCodigo para el proceso abreviado es muy escueto y es el siguiente cuando la Ley disponga un tramite abreviado o sumario se aplicaran las disposiciones sobre procesos comunes sujetas a las siguientes normas especiales

1 Una vez se presente la demanda el mismo dia sera repartida y acogida

- 2 Todas las notificaciones se haran por edicto salvo la de la demanda a la parte demandada que sera personal⁷⁹
- 3 Solo se admitira como causal de impedimento o de recusacion tener el Juez interes en el proceso o parentesco con la parte o su apoderado o tener enemistad publica con la propia parte
- 4 La falta de contestacion de la demanda por parte del trabajador no constituye indicio en su contra
- 5 No se admitiran acumulacion de procesos incidentes reconvencciones ni articulaciones de ningun genero
- 6 La prueba documental se presentara o aducira con la demanda o con la contestacion salvo que hubiere justo motivo para presentarla en la audiencia
- 7 Concluida la audiencia se fallara y se notificara la decision en el mismo acto a las partes Si quedare pendiente unicamente la prueba documental o la de informes y esta no fuere esencial se fallará el negocio prescindiendo de ella sin perjuicio de que dicha prueba sea agregada y considerada en la segunda instancia
- 8 Si las partes no concurren a la audiencia el Juez decidira en el acto teniendo en cuenta los elementos de juicio que obren en el proceso salvo que disponga practicar pruebas de oficio
- 9 El Juez requerido debera conocer de la accion aun cuando las normas sobre competencia engendraren dudas razonables
- 10 En caso de apelacion el mismo dia del recibo del expediente por el superior se repartira se acogera y se fijara el edicto que notifica la providencia de lista
- 11 En la misma providencia que ponga en conocimiento de las partes el reingreso del negocio el Juez ordenará que se cumpla lo resuelto por el superior

El articulo transcrito expresa claramente que el proceso a seguirse en los procesos abreviados es el proceso comun con las reglas especiales aqui mencionadas Esto significa que la demanda debe ajustarse a lo establecido en el art 553 del CT deben aplicarse las reglas del art 956 y las normas sobre el proceso comun contenidas en los arts 957 a 971 en lo que le sea aplicable obviamente De la misma forma el proceso abreviado puede ser impugnada por el recurso de

⁷⁹ La notificacion por estrados de la sentencia de primera instancia ha causado division en la jurisprudencia aduciendo en alguna ocasion que la notificacion por estrado era causa de nulidad del proceso (STST Ier Circuito Judicial de 31 de abril de 1973 caso Jose Hernandez vs Acero Panama) opinion que fue modificada con posterioridad por el mismo Tribunal (STST Ier Circuito Judicial de 28 de junio de 1993 caso IRHE vs Hermel Romero) Compartimos el criterio de que la notificacion por estrados de la sentencia de primera instancia es perfectamente valida pues la norma –el art 991 2 del CT no puede ser mas diafana En el mismo sentido se pronuncia M Centella Procesos laborales cit pp 74 75 en sentido contrario se pronuncia A Zamorano El proceso abreviado (2 parte agosto 16 de 2000) cit p 4

apelacion al que tambien se le aplicaran las normas de los arts 972 a 977 del CT en lo que le sea aplicable obviamente

4.4 La casacion en los procesos abreviados

El recurso de casacion laboral procede en diversos casos que son objeto del proceso abreviado. De acuerdo al art 925 del CT las sentencias o autos –que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuacion– dictados por el Tribunal Superior son recurribles en casacion laboral si se trata de asuntos relativos a la violacion del fuero sindical o de maternidad cuando se trate de imputabilidad de la huelga –art 925.2 del CT– y cuando se trate de la disolucion de una organizacion sindical –art 925 del CT–. De forma tal pues que los asuntos objetos de procesos abreviados son en gran medida de materia de casacion laboral. La exposicion de este recurso sera retomado en capitulo posterior de este estudio (*vid infra* Cap 9 numero 4).

5 Deberes de los jueces en los procesos de conocimiento

Al juez laboral se le ha reconocido tradicionalmente una amplia facultad para dirigir en general el proceso. Aunque el art 992 del CT agrupa en tres conjuntos de actos las acciones que el juez laboral puede desarrollar dentro del proceso, todas se resumen en la facultad primordial de direccion del proceso, sin perjuicio de las distintas normas repartidas por el Código en las que se encuentran mandatos directos o implícitos hacia el juzgador. Así el art 992 dispone que

Son deberes del Juez

- 1 Dirigir el proceso velar por su rapida solucion adoptar las medidas conducentes para impedir su paralización y procurar la mayor economia procesal
- 2 Emplear los poderes que este Código conceda para evitar nulidades sanear el proceso verificar las afirmaciones de las partes impedir actos contrarios a la lealtad y probidad procesal
- 3 Rechazar de plano cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilacion manifiesta

La legislacion laboral panameña ha dotado de importantes poderes al juzgador de cara a la realizacion misma del proceso. El juez ya no es un convidado de piedra que solo podia limitarse

a decidir sobre las cuestiones propuestas por las partes; las normas procesales del trabajo reclaman una actitud activa por parte del juzgador con el objeto de que se asegure el cumplimiento de los fines del Derecho del trabajo. De forma tal, pues, que al responsabilizar al juzgador por la dirección del proceso se le han otorgado una serie de derechos-obligaciones de cara a la efectiva realización del proceso laboral fundado en las normas y principios procesales laborales.

El juzgador laboral tiene poderes para impulsar el proceso hasta su terminación; sana el proceso evitando nulidades por razones de procedimiento; aporta pruebas de acuerdo a su propio criterio; valora las pruebas de acuerdo a las reglas de la sana crítica; evita dilaciones innecesarias del proceso; procura la tutela del trabajador dentro del proceso por medio de la aplicación de las normas procesales de carácter tutelar y, en fin, amplias facultades derivadas de un sistema cuasi inquisitivo en el papel del juez dentro del proceso laboral. Más, aun, el juez laboral tiene la facultad de sancionar directamente la violación de las normas laborales cuando en el curso de un proceso de su conocimiento advirtiere la violación de las mismas –art. 1061 del CT-.

Desafortunadamente para la justicia laboral el juzgador no sólo no usa muchas de las amplias facultades que la legislación laboral le ha otorgado sino que, también, es reacio, por distintas motivaciones, a la aplicación de ciertas medidas, tales como: sancionar violaciones a la leyes laborales; tutela efectiva del trabajador; procurar pruebas de oficio; evitar dilaciones innecesarias; procurar lealtad y honestidad procesal. Esta situación es censurable pues la sociedad espera del juzgador laboral un especial compromiso de éste para con el logro de la justicia social; sobre todo en un mundo dominado por las razones y planteamientos economicistas que tiende a relegar la importancia del trabajo humano como factor central y primario de la actividad mercantil potenciando, también, el desarrollo del mercado, antes que el desarrollo humano. De ahí la importancia del Juzgador laboral en la sociedad actual.

5 1 Direccion del proceso

Direccion del proceso es aquella actividad que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento el debate exhaustivo y sin embargo rapido y la terminacion del proceso por el camino mas corto posible Esta –la direccion del proceso pertenece a las mas importantes tareas del tribunal pues de su ejercicio depende en primer lugar la estimacion de un proceso como bueno y conveniente impone grandes condiciones de prudencia y habilidad del tribunal y en particular a su presidente y presupone no solo un exacto conocimiento del derecho procesal y del derecho material que debe aplicarse sino tambien un pleno dominio de la materia litigiosa ⁸⁰

5 1 1 Objeto

La direccion del proceso se encarga de cuidar los siguientes asuntos

A El progreso exterior del procedimiento labor que se realiza por medio del señalamiento de fecha de audiencia (prorroga o disminucion de los plazos) mediante citacion y comunicacion asi como con notificaciones por medio del impulso procesal (cuando es de oficio) dentro de la audiencia mediante la apertura direccion y cierre del debate y la concesion y retiro de la palabra⁸¹

B El desarrollo legal del proceso se trata de apartar todo lo ilegal y rechazar lo improcedente y no importante⁸²

C El desarrollo conveniente del procedimiento por medio de la division de la materia litigiosa union de lo conexo y separacion de lo no relacionado⁸³

⁸⁰ Vid L Rosemberg, *Tratado de Derecho procesal civil* cit p 350

⁸¹ Art 992 Son deberes de los jueces

1 *Dirigir el proceso*

⁸² Art 992 Son deberes de los jueces

3 ¹ Rechazar de plano cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilacion manifiesta

⁸³ Art 992 Son deberes de los jueces

1 adoptar las medidas conducentes para impedir su paralización

D El debate exhaustivo de la controversia el reunirse el material por el tribunal este asume la corresponsabilidad de una dilucidación exhaustiva del asunto según el aspecto real y legal y la producción completa del material referente a los hechos y las pruebas así como la facultad de procurar la aclaración de la materia litigiosa con el mandato de comparecencia personal de las partes y la consulta de una serie de medios de prueba aun sin el ofrecimiento de los mismos por las partes⁸⁴

E El desarrollo lo más rápido posible del procedimiento asunto que se debe lograr por la aplicación de una serie de medios que establece el ordenamiento procesal laboral que tienden a la rapidez y la economía del proceso⁸⁵

F La terminación de la controversia por el camino más corto El tribunal debe procurar dictar sentencia tan pronto como la controversia este en condiciones de fallarse Es necesario omitirse todo debate y recepción de prueba que no sea indispensable para alcanzar las condiciones necesarias para la resolución Debe tratarse primero aquellos medios de ataque o de defensa y se recibirán aquellas pruebas que probablemente dejarán antes en condiciones de resolución la controversia Reflejo de este objetivo del proceso es la existencia de instancias de arreglo sin lucha o desistimiento allanamiento transacción o conciliación⁸⁶

5 1 2 Regulación de la dirección del proceso

En principio la dirección del proceso corresponde al mismo tribunal si este es colegiado al *colegio* y al presidente solo en forma excepcional La dirección del proceso es un *deber* del tribunal y de su presidente quien debe ejercerlo de oficio y no esperar la petición de parte La dirección del proceso se realiza a través de sentencias autos resoluciones o providencias

⁸⁴ Art 992 Son deberes de los jueces

2 Emplear los poderes que este Código concede para evitar nulidades sanear el proceso verificar las afirmaciones de las partes impedir actos contrarios a la lealtad y probidad procesal procesal

⁸⁵ Art 992 Son deberes de los jueces

1 Dirigir el proceso *velar por su rápida solución* adoptar las medidas conducentes para impedir su paralización y procurar la mayor *economía procesal* (la cursiva es mía)

⁸⁶ Vid L. Rosemberg, *Tratado de Derecho procesal civil* cit pp 351 355

tambien puede consistir en actos concluyentes del tribunal (tolerancia a una conducta de las partes)⁸⁷

Al juzgador laboral panameño se le ha otorgado amplias facultades en la direccion de proceso configurandose un sistema *cuasi* inquisitivo en el que el juez puede decidir sobre amplias cuestiones del proceso Al juzgador se le han conferido facultades para dirigir el proceso sanearlo valorar con las reglas de la sana critica las pruebas De alli que el juez tenga facultades para impulsar el proceso hasta la terminacion del mismo (art 992 del CT) o para procurar obtener el mayor resultado posible con el mínimo de actividad procesal (art 992 1 del CT)

5.2 Saneamiento

Una facultad muy importante otorgada al juzgador laboral tiene que ver con la obligacion facultad de sanear el proceso en su etapa inicial por medio de la suplencia de la demanda (arts 532 558 y 574 del CT) de forma tal que al recibir en el Tribunal una demanda con defectos debe tomar las medidas necesarias para reconducir adecuadamente la misma Es facultad del juzgador de primera instancia la revision de la demanda a efectos de cerciorarse que la misma cumple con los requisitos minimos para darle tramite adecuado a la demanda y que no produzcan nulidades por razones de forma En el mismo sentido el juzgador de segunda instancia tiene como obligacion antes de entrar al fondo del asunto revisar la actuacion procesal de las partes y el juzgador en la primera instancia a efectos de verificar y convalidar la actuacion del tramite de primera instancia teniendo facultades para anular aquellos asuntos que contravienen normas procesales –art 940 del CT

Es labor del juez verificar que las aseveraciones y la actuacion de las partes se realicen de acuerdo a las normas de la buena fe y lealtad procesal En consecuencia el juzgador debe intervenir para evitar tratos desleales y de mala fe en la presentacion de las pruebas en el interrogatorio de los testigos y en la conduccion en general del proceso

⁸⁷ Vid L. Rosemberg, *Tratado de Derecho procesal civil* cit p 356 357

5.3 Rechazar las dilaciones innecesarias del proceso

Es obligación del juzgador limitar en la medida de lo posible el formalismo en el proceso laboral. El juez debe procurar la simplicidad del proceso que significa un proceso rápido sin dilaciones y certero en la búsqueda de la verdad. Se acepta la declaración de parte como mecanismo de descubrimiento de la verdad y sobre todo se consagra la libertad probatoria –art 730 del CT que conduzca a esclarecer la verdad material de la forma más rápida y expedita posible. El juzgador debe encontrar un punto de equilibrio entre permitir a las partes presentar las pruebas que tengan a bien –en aras al respeto de la libertad probatoria y rechazar aquellas pruebas o peticiones que resulten manifiestamente inconducentes y dilatorias.

6 Cosa juzgada

El art 993 del CT establece que Las sentencias ejecutoriadas dictadas en los procesos de conocimiento hacen tránsito a cosa juzgada estableciendo directamente la existencia de la institución de cosa juzgada en el ordenamiento laboral panameño. Sin embargo la legislación laboral no hace mayores precisiones sobre esta institución que reviste de mucha importancia en el Derecho en general y es de aplicación especial en el Derecho procesal del trabajo.

La cosa juzgada responde a los intereses de la seguridad jurídica que pretende hacer del Derecho un mecanismo seguro en sí mismo. Idea distinta a la seguridad y protección que debe brindar el Derecho a nuestros bienes y vida. Así el derecho es seguro si no es fácilmente cambiante y se basa en hechos además de los juicios de valor del juez en torno al caso concreto. Es por esto que la idea de seguridad jurídica responde a la necesaria seguridad de la sociedad antes que a estrictas razones de justicia social. Es decir el Derecho como tal persigue la justicia en general y en el Derecho del trabajo la justicia social pero adicionalmente también es finalidad del Derecho otorgar seguridad o tranquilidad social a sus miembros asunto que se pretende lograr por medio de la seguridad jurídica de la que hace parte la cosa juzgada.

6 1 Concepto de cosa juzgada

De difícil aprehensión el concepto de cosa juzgada ha sido definida como la fuerza o eficacia obligatoria inherente a la materia de la decisión judicial contenida en la sentencia⁸⁸. La doctrina procesal civil ha diferenciado entre la ejecutoria de la sentencia y la ejecutabilidad de la sentencia. El fenómeno de la ejecutoria es propia de toda resolución judicial, la cosa juzgada en cambio solo de cierta clase de resolución (la sentencia). La cosa juzgada significa que se ha examinado y decidido sobre la pretensión (el fondo del proceso) que dicha pretensión no puede ser objeto de discusión en un nuevo proceso ni se puede dictar sentencia en un nuevo proceso que desconozca lo resuelto en el primero. Mientras que la ejecutoria opera dentro del proceso (estructura intraprocesal) la cosa juzgada opera fuera del proceso (estructura extraprocesal)⁸⁹.

6 2 Presupuestos

Para que exista el fenómeno de la cosa juzgada es necesario que existan los siguientes hechos: a) Debe existir un proceso contencioso. Es decir se trata de un proceso de conocimiento sea ordinario o especial, pues los trámites o meras diligencias no son susceptibles de la cosa juzgada. b) El fallo debe recaer sobre el fondo del asunto de forma tal que en el proceso respectivo se tome una decisión sobre la pretensión planteada en el litigio. c) La sentencia debe estar en firme o ejecutoriada, pues mientras exista la posibilidad de la interposición de algún recurso no opera la cosa juzgada⁹⁰.

6 3 Requisitos

Para que opere la cosa juzgada es necesario que se produzcan los siguientes requisitos: a) Identidad legal de las partes. Este requisito exige que para la existencia de cosa juzgada el nuevo litigio que se plantee este compuesto por las mismas personas que ya actuaron en un proceso

⁸⁸ Vid. U. Rocco cit. de J. Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit. p. 788.

⁸⁹ Vid. J. Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit. p. 789.

⁹⁰ Vid. J. Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit. p. 794. El autor menciona un cuarto presupuesto (que denomina requisito) y es: d) La cosa juzgada se produce a través de la parte resolutoria y de la parte motiva de forma tal que es posible impugnar una sentencia cuando lo dispositivo le sea favorable a una parte y sin embargo considera que con ello puede sufrir un perjuicio substancial o procesal.

anterior. Se trata de personas con identidad jurídica no física que desempeñen el mismo papel es decir en la misma calidad que en el juicio anterior. b) Identidad de cosa u objeto. Es necesario que entre el primer proceso y el segundo tengan el mismo objeto. esto es el derecho que se declara, extingue o modifica en relacion con una cosa o una resolucíon jurídica determinada verse sobre el mismo objeto litigioso. c) Identidad de la causa de pedir. Se distingue del objeto litigioso –que esta constituido por las prestaciones o declamaciones que se reclaman– en tanto que la causa es el hecho jurídico que sirve de fundamento a la pretension.

6.4 Relatividad de la cosa juzgada en el Derecho procesal del trabajo

El Derecho del trabajo como un Derecho en permanente evolucion y de alto dinamismo precisa de una buena dosis de resiliencia jurídica a efectos de lograr la finalidad de justicia social tan anhelada en esta faceta del Derecho. La aplicacion de la cosa juzgada en nuestra disciplina tropieza con ciertas peculiaridades en la relacion laboral que vienen determinadas por la realidad sociolaboral. Así pues un proceso sobre autorizaci3n para despedir por causas económicas o un conflicto económico en el que se establecen condiciones de trabajo pueden ser casos en los que la cosa juzgada opera de forma claramente temporal. Y es que la caída de los precios de los productos en los mercados internacionales pueden no justificar hoy un despido económico pero un día después de la sentencia correspondiente puede existir una realidad diametralmente distinta. unas condiciones de trabajo debidamente pactadas pueden ser sometidas a cambios de importancia en función de ganancias extraordinarias o catastrofes de la empresa. Téngase también el caso de riesgo profesional por accidente o enfermedad en el que se define las consecuencias del mismo. es posible que a la vuelta de un (1) año tiempo mas tiempo menos la realidad sea muy distinta. En este tipo de situaciones la cosa juzgada encuentra precaria aceptacion en el Derecho procesal del trabajo.

Por otro lado con acierto se ha señalado que la acci3n de amparo de garantías constitucionales puede tener como víctima propicia la cosa juzgada. ‘De esa manera la cosa juzgada implicara la inmutabilidad de la sentencia pero solo dentro del marco de la legislación laboral dejando la posibilidad del juicio de garantías –o recurso de casaci3n– segun Fix Zamudio que corresponde a un orden jurídico distinto y sin duda de rango superior.

Por ello cabe insistir en que en materia laboral la cosa juzgada tiene un valor mas que relativo y ni siquiera en via de excepcion seria eficaz si el laudo se encuentra sometido al control federal de la legalidad

Lo que no impide que sea un concepto valido y una institucion vigente de alcance relativo ⁹¹

7 El desacato

En su acepcion mas lata el desacato constituye un delito que se comete al injuriar calumniar insultar o amenazar a una autoridad en el ejercicio de sus funciones ya de hecho de palabra o en escrito que se le dirija

7.1 Privacion de libertad por desacato

Nuestro Codigo Judicial contiene normas referidas al desacato facultando a los jueces y magistrados para imponer sanciones de privacion de la libertad contra las personas que cometan alguno de los delitos nombrados arriba Esta situacion es aplicable para el proceso laboral siendo que el juzgador podra ordenar el arresto de las personas que no cumplan con sus disposiciones o de alguna forma le falten el debido respeto en el ejercicio de su cargo o por efectos de su cargo

El arresto impuesto como medida por desacato durara por el tiempo que la renuencia a obedecer la orden judicial que motiva la rebeldia –art 1957 del CJ La duracion de la pena corporal se establece en 6 meses por una misma falta u orden del juez Y sigue diciendo el art 1957 del CT la persona contra la cual se dicte el apremio corporal sera detenida por un termino no mayor de un mes Vencido ese periodo sera puesta en libertad y si pasaren diez dias de estar libre sin que presente la prueba de haber cumplido lo ordenado por el juez sera detenida nuevamente hasta por ocho meses y asi sucesivamente hasta que se cumpla el año que puede durar el apremio en su totalidad El arresto cesara inmediatamente el sancionado obedezca la orden dada –art 1957 del CJ

⁹¹ Vid N De Buen *Derecho procesal del trabajo* 3 ed Mexico Porrúa 1994 p 528

El sancionado por desacato será responsable por los perjuicios que cause con su renuencia sea sufriendo o evitando la detención –art 1958 del CJ. El juez debe seguir con los procedimientos judiciales pendientes y los sobrevinientes –art 1959 del CJ. Para imponer la sanción de desacato se admitirá querrela de la parte interesada quien deberá proporcionar prueba sumaria de la renuencia a cumplir que mantiene el obligado –art 1960 del CJ. La sanción por desacato se ejecutará cuando se haya resuelto el recurso de reconsideración si ha sido expuesto o cuando se agote el término para interponerlo es decir una vez quede ejecutoriada la medida –art 1961 del CJ. En todo caso la resolución que recaiga es apelable en el efecto devolutivo –art 1962 del CJ.

7.2 Los astreintes

El Código de trabajo establece la figura de los astreintes que hace alusión a la facultad de astringir obligar o constreñir a realizar alguna cosa en sustitución del apremio corporal por multas de contenido económico.

De acuerdo al art 1062 el juzgador puede en lugar del apremio corporal imponer sanciones pecuniaria compulsivas y progresivas tendientes a que se cumplan sus mandatos y ordenes cuyo importe será a favor del litigante afectado por el incumplimiento.

La facultad de convertir una sanción de privación de libertad debida a desacato al tribunal en una sanción pecuniaria es lo que se conoce como la figura del *astreintes*. Se trata de sancionar pecuniariamente al renuente a obedecer una orden del Tribunal o a quien ha irrespetado al mismo de forma compulsiva y progresiva. Es decir la fuerza o apremio –la compulsión que ejerce la autoridad compeliendolo a que haga algo la basa en una medida que recae sobre el pecunio personal. Esta medida pecuniaria se hace progresiva es decir va en aumento a medida que se mantiene la renuencia del obligado a realizar la orden.

En caso de las multas dictadas como astreintes el producto o suma líquida de las mismas no va al Tesoro Nacional –como es la medida general con las multas impuestas por las autoridades de trabajo– sino que es destinado al litigante afectado por el incumplimiento de la medida

La graduación de las multas se impondrán de acuerdo al caudal económico de quien deba satisfacerlas y podrán ser dejadas sin efecto o ser objeto de reajuste si el afectado justifica parcial o totalmente la causa o causas de su renuncia o resistencia –art 1062 del CT

CAPITULO N° 6

MODALIDADES PROCESALES

Sumario

1 Proceso ejecutivo 1 1 Titulos ejecutivo laborales y la via ejecutiva 1 2 Rechazo del proceso ejecutivo y su impugnación 1 3 Transformacion en plenario abreviado 1 4 Notificación 1 5 Embargo 1 6 Otras medidas en la ejecucion 1 7 Las excepciones en el proceso ejecutivo 1 8 Vencimientos de plazos durante la ejecucion 1 9 El remate 2 Proceso de juzgamiento de faltas 2 1 Sujetos y autoridad competente del proceso 2 2 Contenido del denuncia 2 3 Saneamiento del denuncia 2 4 La acusacion 2 5 Actuacion de oficio 2 6 Tramite del proceso 2 7 Segunda instancia 2 8 Penalizacion 2 9 Facultad sancionadora autonoma del juez 2 10 Decalogo de sanciones laborales 2 11 Responsabilidad civil 3 Proceso ante la Junta de Conciliacion y decision 3 1 Demanda 3 2 La audiencia 3 3 Segunda instancia 3 4 Otras cuestiones del proceso ante las Juntas de Conciliacion y Decision 4 Proceso de ilegalidad de la huelga 4 1 Causales de ilegalidad de la huelga 4 2 Demanda y tramite 4 3 Presunciones aplicables 4 4 Sentencia y apelacion 4 5 Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la huelga

Bibliografia basica

1 A Baylos I Cruz, M Fernandez *Instituciones de Derecho procesal laboral* Editorial Trotta Madrid 1995 2 H Paolo El proceso ejecutivo laboral en *Procedimiento laboral* Colecciones judiciales Panama 2000 pp 171 185 3 M Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* 2 ed Temis Bogota 1963 4 Rafael Murgas Torrazza El proceso de Juzgamiento de faltas en *Procedimiento laboral* Colecciones judiciales Panama 2000 pp 187 203 5 AA VV La huelga en Iberoamerica Porrua Mexico 1996 6 O Vargas Velarde *Las causas justas del despido disciplinario* edit por Bufete Illueca Panamá 2000

6 MODALIDADES PROCESALES

Existe discusión en la doctrina acerca de la denominación a utilizar para los procesos que revisaremos en este capítulo. Para unos se trata de procesos especiales de trabajo y para otros estamos frente a modalidades procesales nada más. Clásicamente se apunta a la vieja distinción que se hace del Derecho civil con relación al Derecho del trabajo desde una perspectiva procesalista. Así pues, dice la doctrina procesal civil, el proceso laboral ya constituye en sí mismo un proceso especial por lo que sería más atinente referirse a modalidades procesales dentro de un proceso especial.

En España la legislación de procedimiento laboral ha querido acentuar la centralidad del proceso ordinario a cuyas reglas ha de referirse todo tipo de proceso planteado ante los Tribunales Laborales de forma tal que se potencia la simplificación de las diferentes modalidades procesales por vía de regulación de aquellos aspectos concretos sobre los cuales aparezca la necesidad de una regulación especial y como se menciona rigiendo para el resto las reglas proceso laboral ordinario común⁹²

En cuanto a la clasificación de estas modalidades procesales no se encuentran grandes elementos unificadores de los mismos por lo que es poco probable encontrar una teoría general para realizar una adecuada clasificación de estas modalidades procesales. Sin embargo algunos autores señalan que es el objeto de la pretensión procesal planteada la que determina la especialidad procesal aun cuando –como bien se ha señalado– existen procesos en los que es la causa de pedir lo que singulariza estos procesos⁹³

Con todo existen algunas peculiaridades de estos procesos que pueden mencionarse aun cuando las mismas no se repitan en todas las modalidades procesales aquí expuestas. a) La competencia es privativa de los Tribunales de Trabajo –con excepción del proceso ante las Juntas de Conciliación y Decisión. b) Legitimación especial por la que pueden actuar sujetos colectivos –

⁹² Vid. A. Baylos I. Cruz M. Fernández *Instituciones de Derecho procesal laboral* Editorial Trotta Madrid 1995 p. 193

⁹³ Vid. refs. en A. Baylos I. Cruz M. Fernández *Instituciones de Derecho procesal laboral* cit. p. 195

ilegalidad de huelga c Celeridad acentuada de todos estos procesos reflejado en los plazos breves de las distintas acciones –es el elemento mas comun

1 Proceso ejecutivo

El proceso ejecutivo se distingue de los restantes procesos en que en estos se constituye la declaracion o decision del derecho proveniente de un caso concreto presentado al juez en tanto que en el proceso ejecutivo la ejecucion consiste en la realizacion coactiva de los derechos de manera forzosa⁹⁴ La acepcion comun de la via ejecutiva es aquella que entiende por tal el procedimiento para hacer un pago judicialmente procurando antes convertir en dinero los bienes de otra indole pertenecientes al obligado con el embargo de los cuales suele comenzarse o prevenirse esta tramitacion⁹⁵

Por otro lado debe diferenciarse lo que es la ejecucion de una sentencia asunto que se tramita dentro del proceso en que fue dictada la correspondiente sentencia y hasta tres años de dictada la misma y el proceso ejecutivo en tanto que este procede despues de vencido el termino para intentar la ejecucion de sentencia La diferencia fundamental entre ambas figuras es que en el proceso ejecutivo se declara y se trata respecto de una pretension en tanto que en la ejecucion de sentencia se procede a hacerla efectiva sin mas

Al amparo de la legislacion panameña podemos entender por proceso ejecutivo aquel proceso laboral en el que se busca satisfacer coactivamente un derecho cierto contenido en un titulo ejecutivo asi reconocido por la ley y declarado por el juez del conocimiento

1 1 Titulos ejecutivo laborales y la via ejecutiva

El art 994 del CT establece los actos que producen un documento ejecutivo asumiendo que cualquiera de estos actos se origine con motivo de la relacion de trabajo

⁹⁴ Vid M Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* 2 ed Temis Bogota 1963 p 475

⁹⁵ Vid Real Academia Espanola, *Diccionario de la lengua espanola* cit en via ejecutiva

A Art 994 1 En acto o documento que provenga del deudor o de un causante y que fuere reconocido o aceptado El deudor debe reconocer la obligacion pendiente de pago para con el acreedor en caso de desaparicion fisica de este entonces su causante debera realizar tal reconocimiento del acto o documento en el que consta la obligacion

B Art 994 2 En acto o documento suscrito por el deudor o causante ante cualquier autoridad administrativa o judicial de trabajo o ante cualquier funcionario publico tratase de documento original o de copia autenticada El deudor o su causante podra reconocer la existencia de la obligacion delante de la autoridad administrativa –Ministerio de Trabajo y sus dependencias incluidas las Juntas de Conciliacion y Decision o judicial de trabajo –juez de trabajo asi como tambien al frente de un funcionario o autoridad politica –alcaldes corregidores representantes en los lugares donde no exista autoridad administrativa de trabajo

C Art 994 3 En acto o documento que contenga una decision judicial o arbitral ejecutoriada o que emane de cualquier otra autoridad competente Se trata de sentencias o autos ejecutoriados que sean dictados por las autoridades judiciales –juzgados y tribunales de trabajo o arbitrales – tribunal de arbitraje y de otras autoridades competentes –decisiones de la Corte en materia de amparo o casos relacionados a ejecucion de sentencias dictadas en el extranjero

Es menester que una vez que el juez reciba la demanda resuelva sobre el documento o acto de forma tal que declare sobre la validez o no del titulo presentado como recaudo ejecutivo –art 995 del CT No obstante segun el mandato del art 1002 del CT la via ejecutiva podra prepararse es decir la obligacion ejecutiva es reconocida de la siguiente forma

1 Solicitando al ejecutado que reconozca la firma cuando el documento sea privado y requiere reconocimiento

2 Reconocida la firma el documento presta merito ejecutivo aunque se hubiere negado su contenido Si el ejecutado negare la firma el ejecutante podra mediante cotejo de firma y otras medidas comprobar la autenticidad del documento

3 Si un documento prestare merito ejecutivo pero no estableciere una suma liquida el ejecutante podra en la etapa de la ejecucion establecerla

1 1 1 Requisitos de forma del titulo ejecutivo

Se mencionan dos requisitos de forma para la validez del titulo ejecutivo a) Tratarse de documentos autenticos No deben existir vicios de fondo ni de forma que invaliden el documento de lo contrario el documento que presta merito ejecutivo puede ser impugnado mediante las excepciones del proceso ejecutivo b) Fuente legitima del documento El documento debe emanar de autoridad judicial u otra que la ley establezca Tambien es valido como titulo ejecutivo el documento emitido por el propio deudor o su causante

1 1 2 Requisitos de fondo

La doctrina civilista propone tres requisitos de fondo para que un documento preste merito ejecutivo

A) Debe tratarse de una obligacion clara y expresa Es menester presentar un documento en el que se declare diafanamente la existencia de la obligacion es decir el deudor debe expresar claramente que es deudor de una determinada obligacion La claridad y lo expreso de la manifestacion de la voluntad del deudor debe alcanzar distintos elementos –como el monto de la deuda quien es el acreedor en que momento y bajo que condiciones debe pagar

B) La obligacion debe estar determinada o ser determinable El documento que presta recaudo ejecutivo debe expresar la cuantia de la obligacion y si no se establece una cuantia expresa entonces deben existir los elementos necesarios para identificar dicha cuantia

C) La obligacion debe ser exigible El documento ejecutivo debe establecer claramente si existe alguna condicion de plazo o modo para hacer efectiva la obligacion De no existir nada al respecto se entendera que la obligacion es pura y simple por lo que la misma sera ejecutable desde el momento mismo de la aceptacion o declaracion de la obligacion –sea por la parte deudora o por la autoridad respectiva

Los requisitos de los títulos ejecutivos en el Derecho del trabajo han presentado algunas confusiones en su aplicación. Por ejemplo, en algunos casos se presentan documentos expedidos por el Ministerio de Trabajo cuando intenta la conciliación administrativa en los que no hay reconocimiento o declaración expresa y clara de la obligación laboral que se pretende. En estos casos un documento de esta naturaleza no puede prestar mérito ejecutivo, pues la obligación no es reconocida por el presunto deudor y la autoridad conciliadora de trabajo no tiene facultad bajo su propio y autónomo criterio para declarar la misma.⁹⁶

Por otro lado, también se ha generado confusión en lo laboral cuando se trata de reconocimiento de obligaciones en las que no se expresa el momento de la exigibilidad del crédito, limitándose el deudor a declarar que debe. En algunas ocasiones los tribunales han dicho que no existe la exigibilidad puesto que no se ha puesto una fecha cierta para exigirse el pago. En este tipo de casos estamos frente a una obligación pura y simple que debe ser satisfecha inmediatamente y su exigibilidad es consecuentemente desde el momento mismo del reconocimiento de la obligación por el deudor. Este criterio viene reforzado en el Derecho del trabajo por el carácter alimentario de las deudas laborales y porque la propia ley laboral establece el momento en que se hacen exigibles las obligaciones laborales, tales como salario, primas, comisiones (art. 148 del CT), horas extraordinarias (art. 37 del CT), prima de antigüedad (art. 224 del CT), indemnización por despido injustificado en contratos definidos o por obra determinada (art. 227 del CT), terminación injustificada antes de iniciar la relación de trabajo (art. 228 del CT). Sin embargo, para el pago de la indemnización por despido injustificado –de acuerdo al tenor del art. 225 del CT– servirá de referencia la fecha de la sentencia una vez en firme o, si es por mutuo consentimiento con pago de indemnización, desde el momento de la firma del acuerdo o al tenor de lo dispuesto en el mismo.

Sin embargo, jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia ha afirmado que el título debe tener un plazo para que sea exigible. La Corte sostiene. Aunado a lo anterior, es importante señalar que aunque la norma mencionada no lo exprese [art. 994 del CT] para que dichos actos o documentos constituyan títulos ejecutivos, deben reunir requisitos de certeza y autenticidad en relación a la obligación laboral que se pretende ejecutar, así como también los

⁹⁶ Vid. H. Paolo, *El proceso ejecutivo laboral*, en *Procedimiento laboral*, cit. p. 177).

reconocidos por la doctrina y la ley para los títulos ejecutivos en general. Y siguiendo el criterio del tratadista colombiano quien es de la opinión de que nada se opone y por el contrario se justifica que las mismas características señaladas por la doctrina y acogidas por la ley para el título de ejecución en general se le exijan al título ejecutivo laboral pues por mayor que sea la protección que la ley le otorgue a la relación laboral y al trabajador no por ello deberá desvirtuarse la naturaleza del título ejecutivo ni someterse a la tutela del proceso de ejecución lo que deberá examinarse debatirse y decidirse en un proceso de conocimiento (Juan Guillermo Velasquez G. Los Procesos Ejecutivos. Biblioteca Jurídica Dike. Sexta Edición Ampliada y Actualizada. Colombia 1992. pag 390)

Continúa la Corte. Así las cosas recordemos que en el Acta N° 42 fechada 26 de octubre de 2001 se reconoce que se le adeuda a los casacionistas una suma líquida en concepto de prestaciones laborales y se establece que de ser posible la empresa se compromete a pagarle a cada trabajador en un solo pago la suma adeudada a los mismos o de lo contrario y de ser posible hacer los pagos de manera proporcional y quincenalmente hasta terminar con los mismos. No obstante el reconocimiento de una deuda líquida en dicho documento cabe destacar que de lo resaltado se desprende claramente que la obligación no es exigible ni de plazo vencido toda vez que el pago de las prestaciones reconocidas a favor de la señora DENISSE HERRERA y el señor BRAULIO PEREZ entre otros se condiciona a la disponibilidad económica de la empresa de ahí que ni siquiera se fijara una fecha determinada para que el mismo se hiciera efectivo.⁹⁷

Tal como manifestáramos arriba no es dable desechar la validez de un título ejecutivo laboral porque el mismo no lleve fecha específica de exigibilidad pues es precisamente la ley laboral la que ha suplido dicha falta en el caso del derecho panameño con normas expresas y en general por la naturaleza del Derecho del trabajo. No lleva razón el tratadista colombiano citado por la Corte pues es precisamente la naturaleza del Derecho del trabajo la que se opone a que las figuras jurídicas civiles sean trasladadas al Derecho del trabajo sin más. Estas deben aplicarse bajo el prisma de los principios y naturaleza del Derecho del trabajo lo que en muchas ocasiones hace variar su contenido y enfoque.

⁹⁷ Vid. SCSJ Sala III de 15 de abril de 2002

1 2 Rechazo del proceso ejecutivo y su impugnacion

Una vez que se propone la ejecucion de un titulo ejecutivo el juez debe decidir sobre dicho titulo y si encontrare que tal documento o acto contiene todos los elementos para constituirse como tal entonces librara mandamiento de pago decretando embargo de bienes previa denuncia de los mismos para asegurar el pago de lo debido y las costas –art 995 del CT

El auto que libra el mandamiento de pago no es apelable y al mismo solo se le pueden oponer excepciones previstas en la Ley De rechazarse la peticion de ejecucion dicho auto sera apelable pero en la apelacion se le dara audiencia al presunto ejecutado Para este supuesto el Tribunal Superior fijara en lista el proceso por el termino de tres dias El superior resolvera sobre la pretension ejecutiva y en caso de proceder librara el mismo mandamiento de pago y sin mas tramites lo devolvera al Juzgado de origen para su notificacion art 997 del CT

1 3 Transformacion en plenario abreviado

Al intentarse el proceso ejecutivo es posible que el ejecutante se encuentre con inconvenientes que no hacen posible entablar el proceso ejecutivo directamente siendo que debera intentar otra via para lograr el resarcimiento de su credito ElCodigo reconoce tres formas por las que un proceso propuesto como ejecutivo puede transformarse en un proceso plenario abreviado a Imposibilidad de requerir en forma legal la persona que deba reconocer el documento b No reconocimiento de firma por el deudor c Imposibilidad de citar a uno o varios presuntos deudores o que estos negaren la firma

En estas situaciones los arts 998 y 999 del CT establecen el siguiente procedimiento

A Art 998 Si propuesto un proceso ejecutivo no se pudiese requerir en forma legal a la persona que deba reconocer el documento el demandante podra previo informe secretarial presentar escrito transformando su demanda en proceso plenario abreviado y en esta via se continuara el proceso Lo mismo podra hacer si el deudor no reconociere como suya la firma pero en este caso debera presentar su escrito dentro de los seis dias siguientes al dia en que pudiesen ser citados o negaren la firma

Lo dispuesto en este artículo se aplicará también cuando siendo varios los llamados a reconocer el documento uno o más de ellos no pudieran ser citados o negaren la firma

B Art 999 establece que Sin perjuicio de la ejecución que se hubiere librado el demandante podrá transformar el proceso ejecutivo en plenario abreviado contra los que hubieren sido citados o no hubieren reconocido su firma Con este fin el demandante presentará su libelo de demanda dentro de los seis días de que trata el artículo anterior pidiendo entre otras cosas que a ella se agregue copia pertinente de la actuación en el proceso ejecutivo

La tramitación del plenario abreviado continuará en el mismo tribunal y en ambos procesos se hará referencia al otro y cualquier abono que se hiciera al acreedor en un proceso se anotará en el expediente del otro proceso para evitar que el acreedor cobre más de lo que se adeude en total

14 Notificación

Planteado el proceso ejecutivo el juez tiene las siguientes obligaciones a Notificar el auto ejecutivo personalmente al deudor b Exigirle al deudor en el acto de la notificación que pague o cumpla con lo que se le demanda c Solicitarle al deudor que declare sobre los bienes que posee para satisfacer el crédito d Embargar en el acto los bienes que presente el deudor o denuncie el acreedor

Al respecto el art 1001 es del siguiente tenor ‘ El juez del conocimiento cuando proceda por sí o el comisionado en su caso sin perjuicio de las disposiciones especiales tiene los deberes siguientes

1 Notificar el auto ejecutivo personalmente al deudor o a un apoderado suyo debidamente constituido diligencia que firmaran el Juez el notificado o un testigo en vez de este si no supiere no quisiere o no pudiere firmar y el Secretario

2 Exigir del deudor en el acto de la notificación que pague o cumpla lo que se le demande de conformidad con lo dispuesto en el auto ejecutivo

3 Exigir del deudor cuando lo solicitare el ejecutante en caso de no pagar que declare bajo juramento si tiene o no bienes para el pago de lo que se le demanda y las costas del proceso y cuales presenta al efecto

4 Embargar en el acto los bienes que presente el deudor o denuncie el acreedor depositarlos y hacerlos evaluar Si se tratare de bienes inmuebles solo serán depositados cuando el acreedor lo pida

1 5 Embargo

En cuanto al embargo como se menciona el juez debe decretar el embargo de bienes denunciados por el acreedor o los señalados por el deudor –art 1001 4 del CT Cuando se tratare de creditos del deudor o embargo de acciones se procedera de acuerdo a lo siguiente

A Art 1005 Cuando se embarguen creditos pertenecientes al ejecutado se intimara al deudor de este que el pago debe hacerlo en el tribunal Si en el momento de hacerse la intimacion al deudor estuviere en mora o se constituyere en mora despues el Juez a solicitud de cualquiera de las partes nombrara un comisionado que debera ser abogado en ejercicio para que cobre el credito y lo entregue al tribunal El que pida el nombramiento estara obligado a adelantar lo necesario para que el comisionado cumpla su cometido

B Art 1006 El embargo de las acciones nominativas en sociedades anonimas o en cualquier otro tipo de sociedades se verificara mediante la aprehension del respectivo certificado que se notificara a la sociedad o al agente de transferencia En caso de que el ejecutante lo solicitare bastara que se notifique el embargo a la sociedad o al agente de transferencia La sociedad o el agente de transferencia notificado dentro de los seis dias siguientes a mas tardar avisara al tribunal respecto al cumplimiento de la orden

En el auto de embargo debe señalarse la suma que se ordena pagar y debe nombrarse tambien un depositario Si se tratare de bienes inmuebles se comunicara la orden al Registro Publico para los fines pertinentes –art 1007 del CT

1 6 Otras medidas en la ejecucion

El Codigo preve la posibilidad del cumplimiento de obligaciones alternativas para lo que dispone que Cuando se trate de obligaciones alternativas cuya eleccion corresponda al empleador el ejecutante podra solicitar al Juez que le requiera al empleador para que la haga y apercibiendole que de no hacerla el propio Juez la hara o por quien corresponda de conformidad con el contrato o con la ley –art 1003 del CT

Por otro lado también se ha previsto la posibilidad de reducir las costas de ejecución a una tercera parte en caso de que se hiciera el pago de la deuda principal intereses y costas en el acto del requerimiento el Juez por medio de proveído de mero obedecimiento mandara entregar al actor la suma satisfecha y declarara terminado el proceso En este caso las costas seran reducidas a la tercera parte –art 1004 del CT

Adicionalmente es posible que el deudor o terceras personas pidan el desembargo bajo las siguientes circunstancias

A Art 10014 Queda a salvo el derecho de terceras personas si prestan caucion para indemnizar a las partes por los perjuicios que con su accion puedan ocasionarse para pedir en cualquier tiempo antes del remate que se levante el embargo de bienes alegando que tenian la propiedad de ellos con anterioridad al tiempo en que aquel se hizo

Junto con su solicitud el tercero debera presentar las pruebas en que la funde y el Juez la resolvera de plano

B Art 1015 Si el deudor pagare su obligacion inmediatamente o diera caucion suficiente que garantice a juicio del Juez el pago en forma satisfactoria se decretara sin mas tramites el desembargo

1 7 Las excepciones en el proceso ejecutivo

La parte ejecutada tiene un plazo de seis dias –contados a partir de la notificacion del mandamiento ejecutivo para promover las excepciones que estime oportunas –art 1008 del CT Las excepciones seran propuestas por medio de incidentes y se les dara el curso del proceso abreviado –arts 1010 y 1012 del CT

1 7 1 Tipos de excepciones

El codigo menciona tres posibilidades sobre las que puede fundarse una excepcion dejando abierta la posibilidad de que puedan existir otros hechos susceptibles de generar una excepcion al mandamiento ejecutivo Las excepciones pueden deberse a los siguiente motivos a Carencia o inhabilidad de titulo Caso en el que el pretendido ejecutante no pose un titulo o el que pose no

es valido por distintos motivos b La falsedad de titulo El documento que presta merito ejecutivo no es autentico y contiene un vicio que afecta o invalida la veracidad del mismo c Excepcion de pago parcial o total Se trata de los casos en los que el ejecutado o bien ha satisfecho parte de la obligacion ejecutiva o la totalidad de la misma d Otros hechos que legalmente puedan producir la ineficacia del titulo en la que se funda el titulo ejecutivo

1 7 2 Reglas sobre las excepciones

De acuerdo al art 1011 del CT se deben seguir las siguientes disposiciones en materia de excepciones Si hubiere reconocimiento expreso de la firma no procedera la excepcion de falsedad de dicha firma

La excepcion de pago parcial o total puede oponerse en cualquier tiempo antes de verificarse el remate pero cuando se proponga despues de vencido el plazo que señalā el articulo 1008 deberá acompañarse la prueba documental del pago Sin tal documento o prueba la excepcion sera rechazada de plano

Cuando la cuantia de la obligacion no exceda de quinientos balboas el pago puede probarse por otros medios

Cuando la ejecucion tenga por base una resolucio n sea de Juez o de arbitros las excepciones han de fundarse en hechos ocurridos despues de la fecha de tal decisio n si se proponen en contra de lo dispuesto el Juez las rechazara de plano

1 8 Vencimientos de plazos durante la ejecucion

En los casos en que durante el tramite del proceso ejecutivo hubiese el vencimiento de nuevos plazos de la obligacion debe procederse con arreglo a la siguiente disposicio n Cuando en el proceso ejecutivo y antes de dictarse mandamiento de pago venciere algun nuevo plazo de la obligacion en cuya virtud se procede a pedido del ejecutante podra ampliarse la ejecucion por su importe sin que el procedimiento se retrotraiga y considerandose comunes a la ampliacion los tramites que le hayan precedido Si con posterioridad al mandamiento de pago venciesen nuevos plazos o cuotas de la obligacion la ejecucion podra ser ampliada pidiendose que el deudor exhiba dentro del sexto dia los recibos correspondientes o documentos que acrediten la extincio n de la obligacion bajo apercibimiento de hacerse extensivo el auto a los nuevos plazos y cuotas vencidas Si el deudor no exhibiere recibos o

documentos que fuesen reconocidos por el ejecutante o no se comprobare sumariamente su autenticidad se hara efectivo el apercibimiento sin recurso alguno –art 1013 del CT

1 9 El remate

Llegada la etapa del remate dentro del proceso ejecutivo es responsabilidad del Secretario del Tribunal hacer las veces de Alguacil Ejecutor –y en dicha funcion practicara todas las diligencias judiciales segun lo establece el art 1040 del CT debiendo dar paso a la ejecucion de los bienes embargados rematandolos o si se tratare de dinero pagandole al acreedor –arts 106 1018 del CT La etapa de remate de bienes debe esperar hasta el final cuando exista sentencia ejecutoriada del proceso sin embargo cuando existan bienes fungibles consumibles o de facil depreciacion en los que no fuese recomendable su deposito el juez podra ordenar su venta directa y el producto de la misma se mantendra depositado a la espera del resultado de proceso – art 1017 del CT

1 9 1 Procedimiento de remate

Entre los articulos 1019 y 1027 inclusive se detalla el procedimiento a seguir para el remate de los bienes embargados Lo dispuesto en los articulos referidos es lo siguiente

1 9 1 1 Anuncios

El art 1019 establece que Se anunciara al publico el dia del remate que no podra ser antes de cinco dias despues de la fecha de la fijacion o de la ultima publicacion del anuncio cualquiera que fuere la clase de bienes materia del remate

En el mismo anuncio se hara constar que si no concurren al remate o si por suspension o cierre del despacho publico decretado oficialmente no fuere posible verificar dicho remate este se repetira el dia habil siguiente dentro de las mismas horas sin necesidad de nuevo anuncio

Continua el art 1020 Los anuncios se haran por medio de carteles que se fijaran en lugares publicos del lugar donde debe hacerse el remate y en el distrito donde esten situados los bienes si fuere distinto

Dichos avisos expresaran el dia y hora del remate los bienes que hayan de venderse y la cantidad que servira de base para el remate de cada uno

Los bienes inmuebles se determinaran por su situacion linderos y demas circunstancias que los den a conocer con precision y si estuvieren inscritos en el registro de la Propiedad se indicara los datos pertinentes

Los bienes muebles se determinaran en los anuncios dandolos a conocer con la mayor claridad y precision posible

Si en el lugar de la venta hubieran o circularen diarios o periodicos tambien se publicara el anuncio por dos veces en uno de ellos

El deudor y acreedor podran publicar en los diarios y periodicos los avisos que quieran y podran valerse de cuantos medios licito esten a su alcance para obtener mayor precio por los bienes que se vayan a rematar

Y finaliza el art 1021 Cuando los anuncios fueran desfijados borrados o inutilizados de cualquier otro medio para su lectura el Juez sancionara el hecho como desacato

1 9 1 2 Acto de remate

Segun el art 1022 El remate se verificara entre las nueve de la mañana y las doce en punto del dia Seran admisibles las posturas desde el momento en que se abra el remate hasta las once en punto de la mañana

A esta hora se dara cuenta de las posturas que se hayan hecho y se oiran y anunciaran las pujas sucesivas

El art 1023 No es obligatorio esperar que el reloj marque las doce del dia El funcionario rematador puede adjudicar provisionalmente los bienes en venta en cualquier momento despues de las once siempre que lo estime prudente y que lo anuncie al publico en alta voz por tres veces consecutivas y no se hicieran mejores ofertas

El postor que no cumpla con las obligaciones que le impongan las leyes pierde el diez por ciento consignado el cual acrecera los bienes del ejecutado destinados para el pago y se entregaran al ejecutante como parte del pago de su acreencia de conformidad con la ley

1 9 1 3 Division o lotificacion de bienes inmuebles

Dispone el art 1024 Para obtener mayores ventajas en los remates de inmuebles cualquiera de las partes podra pedir que se loteen los bienes salvo el caso de que su situacion o circunstancias especiales hagan inconvenientes o perjudicial la division a juicio del Juez Los bienes muebles deberan agruparse y calificarse de manera que permita a los postores ofrecer por uno o cualquiera de los grupos

La solicitud debe hacerse antes de que se señale fecha de remate La respectiva resolucion no admite apelacion pero podra reclamarse contra ella antes de la fijacion o publicacion de los anuncios

El Juez podra en los casos del primer inciso de este articulo ordenar la venta en distintas fechas y se suspendera el o los remates cuando el precio obtenido alcanzare a cubrir el credito intereses y costas cuando resultare procedente

1 9 1 4 Consignacion

Segun el art 1025 En todo remate el postor debera consignar para que su postura sea admisible el diez por ciento de la cantidad señalada como base para el remate del bien o bienes que pretende rematar Para hacer postura por su credito el propio ejecutante no necesita hacer consignacion salvo cuando su credito represente menos del diez por ciento de la base del remate En este caso debe consignar la diferencia entre dicho diez por ciento y el monto del credito

Para el art 1030 Si el comprador no cumpliere con lo de su cargo el Juez decretara la perdida de la suma consignada que se entregará al ejecutante como parte del pago de su acreencia y dispondra que los bienes rematados se pongan de nuevo en subasta despues de anunciados por cinco dias consecutivos en la forma señalada en el articulo 1019'

Y de acuerdo al art 1031 Si el postor rematare los bienes y cumpliere con sus obligaciones se imputara como parte del pago el diez por ciento consignado"

1 9 1 5 Nueva fecha de remate

El art 1026 ' Cuando en la primera diligencia de remate no hubiere postura por las dos terceras partes del avaluo se señalara inmediatamente fecha para nuevo remate que debera verificarse sin necesidad de

anuncios dentro de los cinco días siguientes al que se escogió para el primer remate y en el que habrá postura libre

Y el art 1027 En el caso a que se refiere el artículo anterior las propuestas se pueden hacer por la suma que el tribunal señale como base del remate

1 9 2 Título, registro y gravámenes de los bienes rematados

Una vez que se efectúe el remate se extenderá una diligencia en donde conste el remate la fecha del mismo los bienes rematados el nombre del rematante y la cantidad en que se haya rematado el bien Esta diligencia será firmada por el juez y el secretario del tribunal otorgándosele una copia autenticada al rematante quien la conservará como su título de dominio –art 1032 del CT

diligencia que en conjunto con la resolución que aprueba el remate –que no es susceptible de impugnación según el art 1037 del CT debidamente registradas serán suficientes meritos para darle el título de propiedad del comprador del bien cuando se trate de bienes inmuebles –art 1034 del CT

Al momento del remate debe tenerse presente que el mismo se hará con todos los gravámenes que pesen sobre los bienes objeto del mismo Si hubiere algún acreedor con crédito vencido cuyo domicilio se desconozca el remate también se verificará con ese gravamen y así se expresará en el respectivo anuncio –art 1028 del CT No obstante lo dispuesto más adelante en la normativa que señala que En la resolución que aprueba el remate el Juez deberá ordenar que se cancele la inscripción del embargo de la finca rematada y comunicará la orden de cancelación al Registrador de la Propiedad si fuere el caso

Si la finca estuviere hipotecada se ordenará así mismo la cancelación de las hipotecas que sobre ella pesen Igual cancelación se ordenará si hubiere sido dada en anticresis pero no se cancelará arrendamiento cuyo título se halle debidamente inscrito se conservará la inscripción de este contrato hasta su extinción –art 1033 del CT

En caso de que se trate de acciones o efectos nominativos en la resolución aprobatoria del remate se ordenará que la sociedad expida nuevos títulos y los inscriba a favor del ejecutante con lo cual quedarán cancelados los extendidos originalmente al ejecutado –art 1036 del CT⁹⁸

1 9 3 Cancelación de bienes rematados

Luego de aprobado el remate de forma provisional el comprador de los bienes tiene un plazo de tres días hábiles para cancelar la totalidad del valor de los bienes –art 1038 del CT en caso de que no cumpliera se dispondrá que los bienes rematados se pongan nuevamente en subasta – según dispone el art 1030 del CT

1 9 4 Liberación de los bienes embargados

Según lo dispone el art 1039 del CT En cualquier tiempo antes de adjudicarse provisionalmente el bien podrá el deudor librar sus bienes pagando principal intereses y costas Después de adjudicado provisionalmente quedará la transmisión irrevocable

2 Proceso de juzgamiento de faltas

Las contravenciones al ordenamiento laboral son objeto de atención en las relaciones laborales por dos vías desde el punto de vista administrativo laboral y desde el punto de vista jurisdiccional penal La vía administrativa laboral procura antes que sancionar velar porque las normas de trabajo se cumplan se trata de una labor preventiva en esencia pero que sin embargo se le ha dotado de facultades coercitivas sancionadoras Por otro lado el ordenamiento judicial laboral es competente para conocer de violaciones a las leyes laborales en lo que se conoce como el Derecho laboral penal

Nuestro ordenamiento laboral ha facultado a los órganos jurisdiccionales para conocer de materias laborales penales en los casos de contravenciones a las leyes del trabajo Esta labor la

⁹⁸ Según la jurisprudencia de la Corte es necesario que el Juez cite al acreedor hipotecario aunque el Código de Trabajo no lo exija Esta es jurisprudencia de la Sala Civil que conoció de un caso donde se remató una casa sin la audiencia del acreedor hipotecario

realiza la autoridad judicial por sí misma pero también con ayuda de la autoridad administrativa laboral

Por otro lado lo cierto es que el proceso de juzgamiento de faltas es un proceso muy poco utilizado en parte porque el propio juez laboral tiene la facultad de sancionar los incumplimientos de las normas laborales en un caso sometido a su conocimiento y en parte porque esta acción la desarrolla la autoridad administrativa laboral. Sea como fuere lo cierto es que el proceso en estudio es poco utilizado aun cuando en el mismo se ve un medio para garantizar el debido proceso de las personas afectadas por denuncias o demandas por violación de las normas laborales⁹⁹

De acuerdo a la configuración que le da la legislación laboral panameña a este proceso el mismo puede conceptualizarse como el proceso por el cual la parte afectada o persona con mero conocimiento por una infracción a las leyes laborales demanda o denuncia el hecho ante las autoridades de trabajo con la finalidad de que dicha violación cese y los culpables sean sancionados

2.1 Sujetos y autoridad competente del proceso

Los sujetos legitimados para incoar la acción que da lugar al proceso de juzgamiento de faltas pueden ser muy variados. En primer lugar es posible que tanto el trabajador como el empleador puedan promover la denuncia o acusación de faltas a las leyes de trabajo pues ambos son sujetos susceptibles de violar las normas laborales. Sin embargo la diferencia consiste en que generalmente las faltas atribuibles al trabajador son sancionadas por el propio empresario – debiendo ser ratificadas por la autoridad judicial si es el caso de acuerdo a sus facultades sancionadoras derivadas de los poderes empresariales¹⁰⁰. En tanto que las violaciones del empresario son sancionadas con multas pecuniarias que pueden convertirse en arresto de días multa

⁹⁹ Vid R. Murgas Torrazza. El proceso de juzgamiento de faltas en *Procedimiento laboral*. Colecciones judiciales Panama 2000 p 188 189

¹⁰⁰ Sobre el tema vid V. Torres De León. Poderes empresariales y cambio de condiciones de trabajo en la reforma laboral de 1995 en *Rev. Papeles laborales* N. 1 Panama 1997

Por otro lado es de aclarar que según la redacción del art 1041 del CT el denunciante debe realizarlo la persona agraviada es decir el trabajador afectado Sin embargo el art 1045 final a *contrario sensu* propone que el denunciante puede realizarlo una persona que no sea la afectada Tal parece que si no se trata del trabajador agraviado el que propone la denuncia entonces tendrá que ser un funcionario o inspector de trabajo o a falta de estos una autoridad política tal cual lo proponen los arts 1041 y 1042 del CT

En cuanto a la autoridad competente el Código señala taxativamente que son los tribunales de trabajo –el Juzgado Seccional de trabajo los competentes para conocer de este proceso pues son ellos los que deben recibir la acusación o denuncia –art 1042 del CT

2.2 Contenido del denunciante

El denunciante es susceptible de realizarse de forma verbal o de forma escrita sea personalmente o por apoderado especial quien podrá constituirse en tal por simple carta poder El denunciante debe expresar los siguientes al tenor del art 1043 del CT

- 1 Nombre completo y domicilio del denunciante y los de su apoderado si compareciere por medio de este
- 2 Relación circunstanciada del hecho con expresión del lugar año mes días y hora en que ocurrió junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese
- 3 Nombres y apellidos de los autores del hecho y los de sus cooperadores o cómplices si los hubiere o las señas que mejor puedan darlos a conocer e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y a las personas que por haber estado presentes o por cualquier otro motivo tuvieron conocimiento de la infracción cometida o pudieren proporcionar algún informe útil a la investigación
- 4 Todas las demás indicaciones y circunstancias que a juicio del exponente conduzcan a la comprobación de la infracción a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de las personas responsables
- 5 Cuando se interponga por escrito la firma del denunciante y si no supiere escribir la de otra persona a su ruego pero si fuere verbal el funcionario que la reciba levantará acta y consignará en ella los requisitos que expresen los incisos anteriores

2.3 Saneamiento del denuncia

Una vez presentado el denuncia el juez de trabajo debe revisar el escrito correspondiente para verificar que el mismo cumple con los requisitos enunciados en el art 1043 del CT. De no cumplir con lo indicado el juez debe practicar el saneamiento del denuncia asunto que debe realizar por medio de declaracion del denunciante para lo que hara citar a su despacho al mismo o si es menester comisionara a un funcionario para que realice tal diligencia de forma tal que el denuncia pueda seguir su curso validamente y sin interrupcion –art 1044 del CT

2.4 La acusacion

A diferencia del denuncia la acusacion solo es susceptible de realizarse de forma escrita sea personalmente o por apoderado especial quien podra constituirse en tal por simple carta poder. La diferencia que existe entre un denuncia y la acusacion es que en el primero solamente se pone en conocimiento de la autoridad competente la violacion de la Ley de forma tal que el denunciante no se constituye en parte del proceso por lo que esta relegado de la carga de la prueba del hecho que pone en conocimiento de la autoridad. En la acusacion si se es parte del proceso y el acusador puede presentar pruebas alegar etc art 1045 final del CT ¹⁰¹

La acusacion debe expresar los siguiente al tenor del art 1045

- 1 Nombre completo y domicilio del acusador y los del apoderado si compareciere por medio de este
- 2 Nombre completo profesion y oficio domicilio o residencia o lugar donde trabaja el acusado e iguales datos en cuanto al ofendido. Si se ignoraren estas circunstancias se hara la designacion de uno y otro por las señas que mejor puedan darlos a conocer
- 3 Relacion circunstancia del hecho con expresion del lugar año mes día y hora en que se ejecuto si se pudiere y cualquier otro dato relativo a el
- 4 Enumeracion precisa de la prueba que rendira para apoyar su accion
- 5 La firma del acusador o de otra persona a su ruego si no supiere o no pudiere firmar
- 6 Enunciacion de las normas legales que se estimen infringidas y el concepto en que lo han sido

Cuando la acusación adolezca de algún defecto de forma se transformará en un denunciación o permitirá la actuación oficiosa y el juez le dará el tratamiento requerido

2.5 Actuación de oficio

En materia de faltas a las leyes del trabajo se le ha facultado a la autoridad judicial para que proceda de oficio a realizar la investigación y cumplir con el proceso determinado. Así, según lo establece el art. 1047 del CT, tan pronto un Juez de Trabajo tenga noticia de haberse cometido dentro de su jurisdicción alguna infracción a las leyes de trabajo, procederá a la pronta averiguación del caso a fin de imponer sin demora la sanción.

Al efecto podrá requerir el auxilio de las autoridades políticas o de trabajo de cada localidad para que estas levanten la información necesaria y le devuelvan las diligencias una vez que estén listas para el fallo.

En el caso de que el juzgador proceda de oficio o por conocimiento personal se hará en el auto una relación del hecho que origina la investigación –art. 1048 final del CT.

2.6 Trámite del proceso

El trámite que le dará el juez al proceso de juzgamiento de faltas debe ser sustancialmente verbal y sumario, utilizándose un legajo separado. Es decir, deben ser tratados en conjunto los que se refieren a una misma materia para cada caso que ocurra. El proceso contiene lo siguiente:

A. Auto cabeza del proceso. 1. Si se procede en virtud de denuncia o acusación o por reconocimiento personal.

2. El nombre y apellido del denunciante o acusador y los del sindicado si se supieren –art. 1048 del CT.

¹⁰¹ Vid. R. Murgas Torrazza. El proceso de juzgamiento de faltas en *Procedimiento laboral* cit. p. 192-193.

B Indagatoria A continuacion del auto cabeza del proceso se recibira indagatoria al sindicato y si este reconociere su falta dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que concluya la diligencia se fallara el negocio –art 1049 del CT

C Investigacion Si el indagado negare el hecho que se le atribuye se practicara la investigacion del caso dentro del termino improrrogable de diez dias Transcurrido este plazo o evacuadas las pruebas se dictara la sentencia dentro de los dos dias subsiguientes con lo que conste en el proceso –art 1049 del CT

D Contrapruebas El indagado puede en la misma indagatoria o dentro de las veinticuatro horas siguientes proponer verbalmente o por escrito sus pruebas de descargo las cuales sera recibidas sin demora en audiencia publica siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento –art 1050 del CT

E Notificacion personal de sentencia En materia de faltas contra las leyes de trabajo solo la sentencia de primera instancia sera notificado personalmente al procesado y al acusador cuando lo hubiere –art 1052 del CT

F Apelacion El reo o su defensor y el acusador o su apoderado podran apelar en el acto de hacerles saber el fallo Sin embargo cuando el denunciante hubiere sido un funcionario del ramo el fallo sera consultado con el superior inmediato del Juez que decidio el asunto
Si hubiere apelacion el recurso se surtira ante el Tribunal Superior de Trabajo respectivo a quien se enviarian inmediatamente las diligencias originales art 1052 del CT

2.7 Segunda instancia

Tal como establece el art 1052 del CT de haber apelacion se abrira el tramite de la segunda instancia ante el Tribunal Superior de Trabajo y la misma se surtira asi

‘ Recibido el expediente por el superior se fijara en lista para que el recurrente o las partes segun el caso aleguen lo que estimen conveniente –art 1053 del CT Vencido el termino de lista el Tribunal

superior dictara su fallo En caso de consulta el Tribunal decidira sin mas tramite con lo que conste en el proceso art 1054 del CT

2 8 Penalizacion

Una vez encontrado culpable la persona o personas denunciada o acusada de violar las normas laborales esta sera sancionada La sancion no podra ser de prision preventiva sin embargo el juez puede sancionar la desobediencia o renuencia del procesado a cumplir con sus disposiciones con el desacato –arts 1055 y 1056 del CT En caso de que la sancion sea a un sindicato la multa se impondra solo a la organizacion social de que se trate y si la culpable fuera una compania sociedad o institucion publica o privada la sancion se aplicara a la respectiva sociedad o institucion o a quien figure como patrono director gerente o jefe de la empresa establecimiento negocio o lugar donde el trabajo se preste si en este ultimo caso se comprueba que estos actuaron contraviniendo disposiciones expresas de la respectiva sociedad o institucion –art 1057 del CT

Por ser la multa con lo que se sanciona al procesado culpable el proceso de juzgamiento de faltas establece un mecanismo para el cobro de las mismas Dicho mecanismo se surte a traves de la Administracion central y es el siguiente los Jueces de Trabajo pasaran una comunicacion a la Direccion Regional de Ingresos para que sea cubierta dentro de los diez dias siguientes a la mencionada comunicacion Vencido este termino sin que la multa haya sido pagada la Administracion Regional de Ingresos comunicara esa circunstancia al Juez de la causa quien convertira la multa en arresto a razon de un dia por cada diez balboas o fraccion de diez o sancione el hecho como desacato conforme a lo dispuesto en el siguiente Titulo segun resulte procedente

Cuando la multa se hubiere satisfecho la Administracion Regional de Ingresos lo comunicara al funcionario que impuso la sancion para que sea anotado en el expediente respectivo –art 1058 del CT

La pena pecuniaria a la que se condena el culpable de violacion de las leyes laborales puede ser convertida en arresto o sancionar la mora al pago de la multa con el desacato En estos casos la resolucion a tal efecto no admitira recurso alguno sin perjuicio de que el condenado pueda probar el pago parcial o total de la multa –art 1059 del CT

2 9 Facultad sancionadora autonoma del juez

El Codigo preve la posibilidad de que el juez sancione el incumplimiento de las leyes laborales al conocer un asunto sometido a su autoridad. En estos casos se le ha reconocido una facultad autonoma al juzgador para que sancione directamente sin realizar el proceso aqui descrito el incumplimiento de la ley laboral. Esta facultad es exiguamente ejercida en nuestro medio judicial aun en casos claros de violaciones notorias y manifiestas de las leyes laborales. El Codigo mantiene distintas disposiciones relativas a las sanciones que pueden ser impuestas a los infractores de su ordenamiento de acuerdo a la materia de que se trate.

2 10 Decalogo de sanciones laborales

El siguiente es un decalogo de las sanciones oponibles a los transgresores de las normas laborales sea por el procedimiento de juzgamiento de faltas sea por las facultades sancionadoras autonomas que tiene el juzgador o por la autoridad administrativa de trabajo (en balboas)

A Aspectos individuales

Normas sobre trabajo de nacionales –art 20 del CT sanciona el MITRADEL de 50 a 500 00

Normas sobre agencias de colocacion de trabajadores –art 29 del CT por el MITRADEL 50 00 progresivamente hasta el cumplimiento de la normativa

Normas sobre jornada extraordinaria –art 38 del CT de 50 00 a 500 00

Normas sobre descansos obligatorios –art 51 del CT de 25 00 a 200 00

Normas sobre vacaciones –art 61 del CT 25 00 a 250 00

Normas sobre de contrato de trabajo escrito –art 67 del CT sanciona el MITRADEL de 50 00 a 200 00

Normas sobre mujeres y menores –art 125 del CT de 50 00 a 700 00

Normas sobre obligaciones y prohibiciones de trabajadores y empresarios –art 139 del CT de 25 00 a 500 00

Normas sobre salario –art 171 del CT de 25 00 a 500 00

Normas sobre salario minimo –art 180 del CT de 100 00 500 00

Normas sobre reglamento interno y comite de empresa –art 192 del CT de 50 00 a 250 00
Normas sobre suspension de la relacion laboral –art 209 del CT de 50 00 a 300 00
Normas sobre terminacion de la relacion laboral –art 229 del CT de 100 00 a 500 00
susceptibles de duplicacion en caso de reincidencia
Normas sobre trabajadores domesticos –art 231 11 del CT de 25 00 a 100 00
Normas sobre riesgos profesionales –art 330 del CT de 10 00 a 200 00

B Aspectos colectivos

Normas sobre practicas desleales al sindicalismo –art 389 del CT de 100 00 a 2 000 00
duplicandose cada vez que se reincida
Normas sobre sancion a organizaciones sociales –art 390 del CT de 10 00 a 200 00 o
disolucion
Normas sobre incitacion a huelga ilegal –art 518 del CT de 50 00 a 500 00
Normas relativas a relaciones colectivas en general –art 519 del CT de 50 00 a 250 00 sin
perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar

2 11 Responsabilidad civil

La violacion de cualquier disposicion de trabajo es susceptible de demandarse en la via civil. Se trata del principio general del Derecho civil que establece que existe responsabilidad civil derivada de los actos ilicitos contractuales y *cuasi* contractuales. Asi pues la violacion de una norma laboral puede dar lugar a una demanda para resarcirse de daños y perjuicios caso en el que se seguran las normas de los procesos civiles obviamente.

El CT establece sin embargo que dicha accion debe quedar en suspenso hasta que la jurisdiccion laboral se haya pronunciado de forma definitiva –art 1062 del CT

3 Proceso ante la Junta de Conciliación y decisión

La creación de las Juntas de Conciliación y Decisión (JCD) en nuestro país obedeció al interés de atacar la alta morosidad en la tramitación de los procesos laborales. Se concibió un mecanismo rápido de solución de los conflictos individuales laborales dentro de un proceso especial que garantizara el debido proceso. La Ley 7 de 25 de febrero de 1975 crea dentro de la jurisdicción del trabajo las JCD aunque con una composición *sui generis* y una naturaleza mixta. Su composición es *sui generis* por distinguirse de los restantes juzgados y tribunales de trabajo que mantienen una composición togada en tanto que las JCD se componen de un organismo lego de composición heterogénea. Además mantienen una naturaleza mixta en cuanto a su naturaleza pues aunque se integran a la estructura judicial desde el punto de vista jerárquico judicial –art 18ª de Ley 7 de 1975 según fue adicionado por el art 6 de la Ley 40 de 1975 pertenecen a la Autoridad administrativa laboral desde el punto de vista jerárquico administrativo –art 1 de DE N° 1 de 1993. Asuntos estos que de forma directa o indirecta pueden incidir sobre el propio proceso laboral ya que las distintas reglamentaciones procedimentales provienen de la autoridad administrativa pero teóricamente la autoridad judicial puede variar el contenido de las mismas si lo estima necesario¹⁰²

La reglamentación de las JCD incluye entre otras las siguientes normas jurídicas: Decreto Ejecutivo (DE) N° 1 de 20 de enero de 1993 por el que se reglamenta el proceso y las actuaciones ante las JCD; el DE N° 29 de 12 de julio de 1994 que modifica algunas disposiciones del DE 1 de 1993; el Acuerdo N° 1 de 28 de abril de 1996 dictado por las propias JCD relativo a los alegatos dentro de la audiencia y a la posibilidad de interrumpir las audiencias por razones de alimentación, descanso y seguridad.

3.1 Demanda

Las demandas ante las JCD pueden presentarse de forma verbal o escrita ante la JCD o ante la Dirección Regional respectiva y de no existir una Dirección Regional en la localidad la misma se

puede presentar ante el Juez Seccional de Trabajo –art 8 de Ley 7 de 1975 y art 25 de DE N° 1 de 1993 En caso de que la demanda se presente ante los juzgados de trabajo estos podran adelantar el tramite de notificacion personal y de señalamiento de fecha de audiencia luego de lo cual pasara el asunto al conocimiento de la JCD respectiva sin perjuicio de la facultad que posee el Juzgado Seccional de trabajo de concluir todo el proceso en caso de que el mismo sea de despido injustificado y no exista una JCD –art 218 del CT

En cuanto al contenido de la demanda esta debe sujetarse a lo establecido en el art 553 del CT Es tarea de la Secretaria Judicial de la JCD verificar que la demandada cumpla con todos los requisitos legales establecidos –art 34 de DE N° 1 de 1993 En caso de que no se cumpla con los requisitos legales exigidos el Secretario Judicial debera indicar el asunto al Presidente de la Junta respectiva para que este ejerza las facultades saneadoras conferidas en el Codigo de Trabajo –cfr Arts 33 1 y 31 ñ de DE N° 1 de 1993

Una vez recibida la demanda la misma debe ser trasladada a la contraparte asunto que realizara la Secretaria Judicial –Art 35 2 de DE N° 1 de 1993 mediante notificacion personal –art 47 de DE N° 1 de 1993

3 2 La audiencia

Es funcion de la Secretaria Judicial fijar la fecha de audiencia asunto que realiza en la misma providencia que da traslado de la demanda –art 35 2 de DE N° 1 de 1993 La audiencia debera realizarse de acuerdo al siguiente procedimiento

La audiencia se celebrara el dia y hora previamente fijados con cualquiera de las partes que concurra En el caso de aplazamiento o no realizacion de la audiencia por ausencia injustificada se procedera de conformidad con lo establecido en el articulo 967 del Codigo de trabajo

La Junta habiendo garantizado el derecho de defensa de las partes rechazara cualesquiera prueba o solicitudes que solo tengan como finalidad alargar el proceso o vulnerar los principios de economia

¹⁰² De forma ejemplificativa tómesese el caso –ya citado de la facultad que tiene el MITRADEL para interpretar la convencion colectiva de trabajo caso en el que la autoridad judicial ha dictaminado que ella misma tiene facultades para interpretar tambien la convención colectiva de trabajo

buena fe y lealtad procesal. De la audiencia se levantara un acta donde se consignara un resumen de la actuado y las pruebas practicadas. Las partes podran actuar personalmente cualquiera que sea la cuantia o naturaleza del proceso –art 9 de Ley 7 de 1975

Al comenzar la audiencia la Junta procurara conciliar a las partes. De no ser posible la conciliacion se evacuara las pruebas aducidas por las partes y las que estime necesarias la Junta.

La audiencia se llevara a cabo en una sola comparecencia¹⁰³. La decision se pronunciara al finalizar la audiencia y se notificara en el acto a las partes salvo que a juicio de la Junta fuere indispensable la practica de pruebas adicionales.

Cuando la decision se adopte fuera de la audiencia o una de las partes no hubiera comparecido la notificacion se hara mediante edicto que permanecera fijado por 48 horas en el Despacho donde se celebro la audiencia.

La decision se adoptara por mayoria de votos –art 10 de Ley 7 de 1975

Resulta adecuado subrayar distintos momentos que se verifican dentro de la audiencia. Estos momentos procesales son los siguientes:

3.2.1 Conciliacion

Dentro del proceso ante las JCD se debe realizar un intento de conciliacion judicial al momento de iniciar la audiencia. Tal como ocurre en otros procesos laborales, el tribunal correspondiente debe cuidar la legalidad del acuerdo realizado en su presencia –la no renuncia de derechos por parte del trabajador. De existir un arreglo, el mismo debe hacerse constar en el acta de audiencia que lleva la firma de las partes y los miembros de la Junta. Como es de suponer, si se trata de un arreglo parcial, el pleito debe continuar sobre la parte que no hubo arreglo.

3.2.2 Contestacion de la demanda

En el acto de traslado de la demanda se le explica al demandado que puede contestar la demanda antes del juicio o puede hacerlo durante el acto de audiencia –art 35.3 segun fue modificado por

¹⁰³ Recuerdese que el Acuerdo N. 1 de 28 de abril de 1996 del pleno de las Juntas, faculta a los integrantes de la Junta para interrumpir la audiencia por razones de alimentacion, descanso y seguridad.

el art 16 del DE 29 de 12 de julio de 1994 La contestacion de la demanda durante la audiencia supone un serio resquebrajamiento a los deberes de lealtad y buena fe procesal asi como un ataque directo al derecho de defensa de la contraparte asuntos que en conjunto ponen en entredicho la existencia de un proceso que garantice el derecho al debido proceso garantizado constitucionalmente Un proceso que garantice el derecho de defensa la lealtad y buena fe procesal exige que la demanda sea contestada antes de la audiencia con tiempo suficiente para que quien demanda pueda preparar debidamente su contradefensa

3 2 3 Pruebas

En relacion a las pruebas la Ley establece que se evacuaran las pruebas propuestas por las partes y las que estime la Junta De esta forma el demandante debe proponer en primer lugar sus pruebas las que pueden ser objetadas por el demandado Luego este propone las suyas que pueden ser objetadas por el demandante Se admiten ademas las contrapruebas de ambas partes ¹⁰⁴ Los mismos vicios de los que adolece la contestacion de la demanda dentro de la audiencia se le pueden señalar al procedimiento de presentacion de pruebas dentro de la audiencia Si bien es cierto que la propuesta traslado admision y practica de pruebas dentro de la audiencia hacen de este proceso un mecanismo agil y expedito no menos cierto es que resulta nocivo para el proceso que dicha celeridad deba obtenerse a costa del derecho de defensa que es la base de un debido proceso¹⁰⁵ La audiencia en los procesos ante la JCD resulta en una suerte de sobresaltos desconciertos y deslealtades por parte de los litigantes y en algunas ocasiones de arbitrariedades legales por parte de los coordinadores de las JCD

3 2 4 Incidentes

Los incidentes deben proponerse durante la audiencia si no se ha pedido la posposicion de la misma caso en el que debe proponerse antes de la fecha de celebracion de la audiencia –art 55 de DE N° 1 de 1993 El incidente debe ser resuelto con la sentencia –art 53 de DE N° 1 de

¹⁰⁴ Vid O Vargas Velarde *Las causas justas del despido disciplinario* edit por Bufete Illueca Panama 2000 p 61

¹⁰⁵ En sentido contrario vid O Vargas Velarde *Las causas justas del despido disciplinario* cit p 62

1993 aunque si el mismo resulta claramente improcedente debe rechazarse de plano sin mas tramite mediante resolucion que no admite recurso

3 2 5 Alegatos

Una distincion de mucha importancia de la audiencia laboral ante la JCD con las audiencias en los juzgados de trabajo es la existencia de alegatos en el proceso ante las JCD de forma tal que ambas partes tienen un periodo de tiempo brevisimo para exponer el mismo Los cinco (5) minutos que cada parte tiene para aducir alegatos unido a que dicho alegato no debiera constar en el acta de audiencia –Acuerdo N° 1 de 28 de abril de 1996 del Pleno de las Juntas dejan en situacion precaria la finalidad del alegato que es permitir a la parte realizar una conclusion de la audiencia en base a las pruebas y contrapruebas presentadas para asi fundamentar en derecho sus alegaciones

3 2 6 Sentencia

La sentencia debe dictarse una vez concluida la audiencia –salvo que a juicio de la Junta fuere necesario la practica de pruebas indispensables segun el art 10 de la Ley 7 de 1975 notificandose en el acto salvo que el fallo se dicte fuera de audiencia o que una de las partes no haya asistido a la misma caso en el que se notificara por estrados por el termino de 48 horas – art 10 de Ley 7 de 1975 En todo caso las JCD cuentan con un plazo no mayor de tres (3) meses para dictar su fallo contado desde el momento en que fue presentada la demanda –art 41 de DE N° 1 de 1993

La sentencia se adopta por mayoria de votos de los integrantes de las JDC y de existir decision dividida se puede salvar el voto de forma motivada Adicionalmente en caso de que la audiencia se realice con solo dos miembros la mayoria de votos la forma el Presidente de la Junta –art 15 de Ley 7 de 1975

3 3 Segunda instancia

Los fallos de las JCD son apelables si se trata de reclamaciones por despidos injustificados o reclamaciones de los trabajadores domesticos que en ambos casos sobre pasen los dos mil balboas (B/ 2 000) –art 914 del CT segun ha sido modificado por el art 8 de la Ley 1 de 1986

Si la sentencia se notifica verbalmente en la audiencia debe apelarse en el acto En cambio si se notifica despues de concluida tal audiencia se puede apelar dentro de los tres dias siguientes a la notificacion

Interpuesta la apelacion dentro de las veinticuatro horas siguientes del vencimiento del termino de interposicion del recurso la Junta debe resolver si la concede o la niega

Si se niega el recurso la parte que se considera agraviada puede recurrir de hecho ante el Tribunal Superior de Trabajo con el fin de que este admita el recurso interpuesto

La apelacion se resuelve en el efecto suspensivo Si se concediera en el efecto devolutivo cabe tambien el recurso de hecho ¹⁰⁶

3 4 Otras cuestiones del proceso ante las Juntas de Conciliacion y Decision

La Ley 7 de 1975 y su expresion reglamentaria el DE N° 1 de 1993 establece una serie de cuestiones procesales aplicables en los procesos ante las JCD Entre estas cuestiones podemos mencionar algunas que en nuestro criterio son las mas relevantes

3 4 1 La acumulacion

El principio general que sigue la Ley 7 de 1975 y el DE N° 1 de 1993 es que se rechaza la acumulacion de pretensiones o procesos Sin embargo se ha dejado abierta la posibilidad de tal acumulacion en los casos en que la Junta estime oportuno hacerlo por razones de economia procesal –art 13 de Ley 7 de 1975 y art 57 de DE N° 1 de 1993 Adicionalmente se establece que no es posible interponer con la demanda reclamos en los que las Juntas no tienen competencia no es posible la demanda en reconvenccion ni ninguna clase de articulaciones procesales de cualquier clase –art 13 de Ley N° 1 de 1975

¹⁰⁶ Vid O Vargas Velarde *Las causas justas del despido disciplinario* cit p 66

3 4 2 La caducidad

La función de la figura de la caducidad es la de obligar al titular de un derecho a que se pronuncie sobre una situación jurídica dentro de un período de tiempo breve de no hacerlo el titular del derecho pierde el mismo con lo que se cumpliría la finalidad de la figura es decir la pérdida –o adquisición– de un derecho

El proceso ante las JCD contempla la caducidad de la instancia como figura que extingue la acción y obliga al presidente de la JCD a que realice gestiones para que el trabajador –por sí o por su representante– se presente ante el estrado y efectúe la gestión correspondiente. Sin embargo, si se agota la gestión que debe realizar el Presidente de la JCD y el proceso mantiene una paralización por este motivo de más de dos (2) años, entonces se decretará la caducidad de la instancia por medio de auto que es susceptible de recurso de apelación –art. 63 de DE N° 1 de 1993–. Declarada la caducidad se levantará el secuestro que hubiere y se ordenará la cancelación de las inscripciones de los registros que hubiere de la medida precautelada y el archivo del expediente –art. 64 de DE N° 1 de 1993–.

3 4 3 La casación

De acuerdo al párrafo del art. 8 de la Ley 1 de 1986, Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada. Con lo que se cierra la posibilidad de acudir a casación laboral en los litigios originados en las JCD.

3 4 4 El amparo de Garantías Constitucionales y el proceso ante la Junta de Conciliación y Decisión

Es aceptada la posibilidad de que frente a un proceso ante las JCD las partes puedan recurrir ante el Pleno de la CSJ interponiendo un recurso de Amparo de Garantías Constitucionales. Así lo ha reconocido inclusive la Corte Interamericana de los Derechos Humanos con sede en Costa Rica.

en el muy importante fallo que esta Corte dictara mediante Sentencia que condene al Estado panameño. El fallo citado se refiere al tema en los siguientes terminos

En la jurisdiccion especial de trabajo los trabajadores tenian derecho de acudir a las Juntas de Conciliacion y Decision tribunales tripartitos de trabajo para solicitar el reintegro o el pago de una indemnizacion. Dependiendo de la cuantia la decision de la Junta de Conciliacion y Decision era recurrible mediante la interposicion de un recurso de apelacion ante el Tribunal Superior de Trabajo. El fallo de este tribunal como segunda instancia de un proceso que proviene de las Juntas de Conciliacion y Decision es definitivo e inapelable. Sin embargo de forma condicionada mediante la via del recurso de amparo de garantias constitucionales las decisiones del Tribunal Superior de Trabajo podian llegar a ser conocidas por el pleno de la Corte Suprema de Justicia. Si el Tribunal Superior de Trabajo conoce en segunda instancia de un proceso que proviene de los Juzgados Seccionales de Trabajo en algunos casos procede el recurso de casacion laboral ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.¹⁰⁷

4 Proceso de ilegalidad de la huelga

El derecho a huelga en la legislacion panameña viene tutelado constitucional y legalmente art 65 constitucional y arts 475 y ss del CT. Dicha tutela contiene la regulacion a que debe someterse el ejercicio de este derecho a efectos de que el mismo sea debidamente ejercitado. De existir alguna violacion a la regulacion existente sobre el ejercicio del derecho a huelga podriamos estar en presencia de un acto ilegal de cuya cuenta se ocupa la jurisdiccion del trabajo.

La Ley panameña acepta la calificacion de huelga en legal e ilegal asi como en imputable y no imputable. El proceso escogido para pronunciarse sobre la legalidad e ilegalidad de la huelga es un proceso especial que es el que ahora desarrollaremos. el proceso para pronunciarse sobre la imputabilidad o inimputabilidad de la huelga corresponde a un proceso abreviado segun ya hemos expuesto (*vid supra* Capitulo 5 seccion 5.4)

¹⁰⁷ Cfr testimonio de Manrique Mejia rendido ante la Corte Interamericana el 26 de enero de 2000 testimonio de Guillermo Endara Galimany rendido ante la Corte Interamericana el 27 de enero de 2000 peritaje de Maruja Bravo Dutary rendido ante la Corte Interamericana el 27 de enero de 2000 yCodigo de Trabajo de la Republica de Panama de 1972 segunda edicion Editorial Mizrachí & Pujol S.A. 1996 (SCIDH de 2 de febrero de 2001 en Caso Baena Ricardo y otros 270 trabajadores vs Panama)

La calificación de la huelga es realizada por la autoridad judicial en unos casos y por la autoridad administrativa de trabajo en otros casos. Por ejemplo en México son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que declaran la licitud o no de la huelga –se trata de un organismo de la Administración laboral¹⁰⁸ igual sucede en Perú ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social¹⁰⁹ y otro tanto sucede en Uruguay ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹¹⁰. En estos países es la autoridad Administrativa laboral quien califica la legalidad de la huelga. Asunto distinto se registra en países como República Dominicana donde es la Corte de Trabajo la que se encarga de calificar la huelga¹¹¹ o el Juzgado de Letras del Trabajo en Chile¹¹² así como en Brasil con la Justicia de Trabajo¹¹³. En estos últimos tres países es la autoridad judicial la que se encarga de pronunciarse sobre la legalidad o no de la huelga.

No faltan, no obstante, los modelos mixtos en los que se combina ambos sistemas para la calificación de la huelga. Es decir, modelos como en Argentina en donde el Decreto 2184/90 atribuye expresamente a la autoridad administrativa del trabajo la facultad de declarar la ilegalidad de una medida de fuerza. Sin embargo, el máximo tribunal reivindicó la facultad judicial de revisar la decisión administrativa, aunque limitó también esta posibilidad a los supuestos de *error grave o irrazonabilidad clara en que la autoridad administrativa haya incurrido*¹¹⁴ (la cursiva es del original).

4.1 Causales de ilegalidad de la huelga

La ilegalidad de la huelga está referida al cumplimiento de los requisitos legales o convencionales que se establecen como actos previos a la declaratoria de la propia medida de fuerza. Nuestro Código de Trabajo establece dos hipótesis generales sobre las que reposan las causas generales de ilegalidad de la huelga: 1. Incumplimiento de formalidades de los artículos 476 –requisitos para cumplir con la huelga legal– 477 –mayoría necesaria en huelga de sindicato

¹⁰⁸ Según se desprende del art. 934 de la Ley Federal del Trabajo y así lo corrobora N. De Buen. La huelga en México. AA VV *La huelga en Iberoamérica*. Porrúa, México, 1996, p. 168.

¹⁰⁹ Vid. M. Pasco Cosmopolis. La huelga en Perú. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 248.

¹¹⁰ Vid. A. Pla Rodríguez. La huelga en Uruguay. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 325.

¹¹¹ Vid. R. Albuquerque. La huelga en República Dominicana. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 280.

¹¹² Vid. E. Morgado. La huelga en Chile. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 82.

¹¹³ Vid. W. Giglio. La huelga en Brasil. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 39.

¹¹⁴ Vid. M. Ackerman. La huelga en Argentina. AA VV *La huelga en Iberoamérica*, cit. p. 15.

gremial 484 –sobre huelga por solidaridad 487 –sobre comunicacion de la declaratoria de huelga y 489 –mayoria necesaria en huelga de sindicatos de trabajadores o trabajadores no organizados sindicalmente 2 Actos de violencia sobrevinientes Se trata de situaciones de violencia física que se cometan durante el desarrollo de la huelga contra la propiedad o las personas por parte de los huelguistas o con conocimientos de estos

Nuestra legislacion no permite la declaratoria de ilegalidad de la huelga por causas distintas a las establecidas expresamente para tales efectos con lo que se constituye un numero cerrado de causales para la declaratoria de ilegalidad de huelga Adicionalmente la autoridad judicial solo debe considerar los aspectos formales para decidir sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga No puede en consecuencia pronunciarse sobre el fondo del asunto –es decir sobre las peticiones y reclamaciones de los trabajadores así como tampoco puede pronunciarse sobre la oportunidad y fundamento de las peticiones –art 498 final del CT

La peticion de ilegalidad puede presentarla el empleador dentro de los tres (3) dias luego de iniciada la huelga de lo contrario la huelga sera considerada legal para los efectos del Código – art 499 del CT caso en el que solo es posible pedir la declaratoria de ilegalidad de la huelga por actos de violencia sobrevinientes y en este ultimo caso la eventual declaratoria de ilegalidad de la huelga solo afectara la misma a partir de que se verificaron los actos de violencia que fundan la declaratoria de ilegalidad –art 500 del CT

4.2 Demanda y tramite

El escrito o demanda de ilegalidad debera someterse al siguiente tramite

A Requisitos de la demanda En el escrito con que se pida la declaracion de ilegalidad de la huelga se indicaran las causas en que se funde y los demas requisitos propios de una demanda No podran aducirse ni reconocerse posteriormente causas distintas de ilegalidad’ art 501 del CT

B Traslado “La solicitud de que trata este articulo no esta sujeta a reparto y de ella se dara traslado a cada una de las organizaciones de trabajadores que declararon la huelga o a los representantes de los huelguistas cuando se trate de un grupo no organizado de trabajadores

Desde que sea presentada esta solicitud y hasta que se dicte sentencia el Tribunal se declarara en sesion permanente y la actuacion podra realizarse aun en horas inhábiles art 501 del CT

C Audiencia En la resolucion con que se ordene el traslado se fijara fecha para una audiencia en la cual se recibirán y practicarán pruebas y se oira a las partes

La audiencia se celebrara en una fecha no menor de dos (2) ni mayor de cuatro (4) dias a la fecha de la resolucion que ordene su celebracion art 501 del CT No sera necesario que los trabajadores contesten la demanda con la cual se pide la ilegalidad de la huelga pero antes de la audiencia podran presentar los escritos que estimen convenientes

En todo caso en la audiencia el juez podra interrogar a los representantes de los trabajadores para determinar que hechos alegados por el empleador aceptan como ciertos art 502 del CT

D Pruebas Las pruebas deberan referirse a las causas de ilegalidad alegadas en la demanda y se practicarán en la audiencia salvo en casos excepcionales en que por su naturaleza no puedan practicarse en esa diligencia El juez pedira al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social [hoy Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral] toda la documentacion relativa a la conciliacion art 503 del CT

Adicionalmente en este proceso El juez podra ordenar de oficio la practica de las pruebas que estime convenientes –art 506 del CT

4.3 Presunciones aplicables

En el proceso de ilegalidad de huelga se aplicaran ciertas presunciones referidas a la firma de los trabajadores en la adhesion a la huelga y las afirmaciones de los trabajadores sobre el numero de trabajadores de la empresa o establecimiento El texto del articulado es el siguiente Se presumiran auténticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesion a la huelga que se presenten al Tribunal Igual presuncion rige respecto de las firmas de los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones en cuyo caso se presumira que se han adherido a la huelga

En ambos casos queda a salvo el derecho del empleador para formular las impugnaciones que estime procedentes –art 504 del CT De la misma forma Se presumiran ciertas las afirmaciones de los trabajadores en el pliego de peticiones en cuanto al numero de trabajadores de la empresa establecimiento o negocio que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga

Esta presuncion no admitira prueba en contrario si el empleador no hubiese contestado el pliego o si al contestarlo no objeto la afirmacion de los trabajadores

En ningun caso se admitira durante la conciliacion prueba dirigida a desvirtuar la presuncion a que se refiere el parrafo primero de este articulo pero el empleador podra reiterar sus objeciones en el escrito

con que pida la declaratoria de ilegalidad de la huelga y ofrecer entonces las pruebas que estime convenientes art 505 del CT

4 4 Sentencia y apelacion

La sentencia debera dictarse dentro de los dos dias siguientes a la practica total de las pruebas y se notificara por edicto –art 506 del CT Y Los trabajadores podran apelar de la resolucion que declara la ilegalidad de la huelga y la apelacion les sera concedida en el efecto suspensivo –art 508 del CT

El tramite de la apelacion es el siguiente Interpuesta la apelacion el juez mediante proveido de mero obediencia remitira el expediente al Tribunal Superior quien se declarara en sesion permanente y tendra hasta el dia siguiente para resolver el asunto

No se concedera termino para alegar pero las partes podran presentar los escritos que estimen convenientes en el juzgado o en el Tribunal Superior –art 508 del CT

Por otro lado luego de dictada la sentencia y en la misma no se accede a la declaratoria de ilegalidad de la huelga el juez debe condenar a costas al empleador sin embargo este puede apelar de dicha resolucion caso en el que se concedera en el efecto devolutivo y a la apelacion se le aplicara el mismo tramite previsto en el art 508 del Codigo –art 509 del CT

4 5 Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la huelga

Luego de conocida y resuelta la peticion de ilegalidad correspondiente si se encontrare probada la ilegalidad de la medida el juzgador que conocio el caso debe disponer en la misma resolucion que declara la ilegalidad lo siguiente –de acuerdo al art 507 del CT

- 1 Fijara a los trabajadores un termino de veinticuatro horas para que se reintegren a su trabajo
- 2 Los apercibira de que por el solo hecho de no acatar la resolucion el empleador puede dar por terminada las relaciones de trabajo respectivas salvo en el caso de ausencia justificada
- 3 Declarara que el empleador no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y reanudar el funcionamiento de la empresa negocio o establecimiento

4 Que el empleador puede despedir sin responsabilidad alguna a los trabajadores que hubiesen incurrido en los actos de que trata el ordinal 2 o del artículo 498

CAPITULO N° 7
LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL LABORAL (sigue)
LA PRUEBA

Sumario

1 Anotaciones generales 1 1 La verdad 1 2 Verdad certeza y conviccion 1 3 Verdad material y verdad formal para el proceso laboral 1 4 Prueba proceso y sociedad 2 La prueba en el ambito civil y penal con respecto al ambito laboral 3 Elementos determinantes de las reglas sobre la prueba en el proceso laboral 4 Regimen probatorio en el CT 4 1 Principios 4 2 Regla sobre las cargas probatorias 4 3 Sistema de valoracion de los medios de prueba 5 Medios de prueba 5 1 Documentales 5 2 Informes 5 3 Declaracion de parte 5 4 Testimonio 5 5 Inspeccion judicial (reconstruccion de hecho e inspeccion corporea) 5 6 Prueba pericial 5 7 Indicios

Bibliografia basica

1 C Furno *Teoria de la prueba legal* trad de Sergio Gonzales C edit Obregon y Heredia Mexico 1983 2 G Chiovenda *Instituciones de Derecho procesal civil* tomo III Madrid edit Rev de Derecho 1954 3 F Carnelutti *La prueba civil* trad De N Alcalá Zamora Buenos Aires Ediciones Arruya 1955 4 V Silva Melero *La prueba procesal* Madrid Revista de Derecho Privado I 1963 5 E Florian *De las pruebas penales* tomo III 3 ed trad De Jorge Guerrero Bogota Temis 1990 6 M Villoro Toranzo *Introduccion al estudio del Derecho* Mexico Porrua 1984 7 J Sousa Lennox *Introduccion al Derecho* Panama Universidad de Panama 1993 8 A Hoyos *Derecho panameno del trabajo* Panama 1982 9 A Montoya Melgar y otros *Curso de procedimiento laboral* 5 ed Madrid Tecnos 1998 10 J Fabrega *Teoria general de la prueba* Panama Edit Juridica Panamena 1986 11 J Fabrega *Estudios procesales* tomo II Panama Edit Juridica 1988

7 LA PRUEBA

Bajo este capítulo examinaremos los aspectos más relevantes relacionados a la prueba en el proceso laboral y el Derecho del trabajo en general. Como se sabe, la teoría general de la prueba es una de los temas sobresalientes del Derecho procesal general, asunto que es claramente trasladado a los distintos procesos especiales, como lo es el Derecho procesal del trabajo. Razón esta, por sí sola, por la que se debe abordar el tema con especial cuidado, sin embargo, otros asuntos aconsejan un estudio adecuado de la materia, como lo es el hecho de que la doctrina procesalista clásica se preocupe por estudiar la prueba desde el ámbito civil comparándola con el ámbito penal, pero ignorando básicamente el ámbito laboral.

Resulta entonces necesario hacer breves anotaciones de carácter general en cuanto a la teoría general de la prueba y su aplicación en el ámbito laboral. En general me parece aceptable *trabajar* con la teoría general de la prueba en el ámbito laboral, sin embargo es preciso realizar acotaciones de esta teoría en su aplicabilidad en el terreno del proceso laboral. La indisoluble relación del derecho sustantivo con el derecho adjetivo en materia laboral produce determinadas variaciones al examinar la prueba en el proceso laboral, lo que aconseja estudiar con detenimiento la implicación en su contenido y resultado de este fenómeno jurídico.

Así pues, nos ocuparemos de realizar *anotaciones generales* sobre la prueba en orden básicamente a crear un campo conceptual de manejo y entendimiento para con el lector. Vale la pena resaltar las relaciones –semejanzas, diferencias– de *la prueba en el ámbito civil y penal con respecto a materia laboral*. Es necesario explicar los *elementos determinantes* que provocan una aplicación diferente de las reglas sobre la prueba en el proceso laboral. Finalmente se hace necesario el estudio y exposición de los *medios probatorios* en nuestro Derecho procesal del trabajo, al hilo de la normativa vigente.

1 Anotaciones generales

Repasemos una serie de reflexiones que nos presenta la doctrina civilista a propósito de asuntos generales, y no por ello menos importantes, sobre la prueba.

1 1 La verdad

La doctrina clásica procesalista se ha preocupado sobremanera de evidenciar la distinción entre *verdad material* y *verdad formal* como fin del proceso. Sin embargo, otro sector de la doctrina desdeña este interés inusitado de la doctrina en general aludiendo al marcado carácter filosófico de la discusión cuando en realidad se trata de un problema de índole técnico del Derecho. Desde un punto de vista jurídico procesal la indagación y el conocimiento de la verdad están respecto al fin último del proceso en una relación técnica funcional de *medio a fin* [es decir] que la verdad en tanto sirve al proceso en cuanto hace conseguible el fin. De forma tal que no es difícil demostrar que la verdad en sí no constituye el fin del proceso.¹¹⁵

De acuerdo a la posición expuesta el juez necesita de una *reconstrucción histórica* de los elementos particulares que constituyen el caso concreto a efectos de manifestar la voluntad legal concreta. Dicha reconstrucción debe ser *histórica crítica* pues es obvio que el juzgador tendrá que seleccionar de entre los elementos a él mostrados por las partes para reconstruir el hecho y además tendrá que realizar una reconstrucción sobre un pasado lejano el cual supone limitaciones prácticas para la exacta representación. En consecuencia el juez debe asumir una *visión intelectual* por la vía del razonamiento y la selección lógica de ideas desprendidas de la representación a él mostrada.

Lo que urge afirmar sin titubeos es que lejos de presentarse nunca la verdad en forma absoluta aparece siempre en forma relativa. Relatividad que se manifiesta en primer lugar respecto al fin ulterior a que conduce y que es la meta propia y última del juicio y en segundo respecto a las singulares circunstancias de hecho radicadas en el pasado (aunque todavía perceptible) que es necesario conocer históricamente utilizando caso por caso los medios apropiados para ello. Que es lo mismo que decir prescindiendo de toda armazón dialéctica *verdad empírica de hecho* *verdad histórica*.¹¹⁶

¹¹⁵ Vid. C. Furno *Teoría de la prueba legal* trad. de Sergio Gonzales C. edit. Obregon y Heredia, México, 1983 pp. 19-20.

Si retomamos nuestro ordenamiento procesal laboral al hilo de lo expuesto en este trabajo a proposito de los principios del proceso laboral (*vid supra* Cap 4) recordemos que he adherido mi opinion a la expuesta por el profesor Mario Pasco Cosmopolis quien hace del principio de veracidad tema sustantivo del proceso laboral Habra entonces que concordar las ultimas anotaciones aqui expuestas con la posicion ya asumida Afortunadamente la tarea es viable y coherente

1.2 Verdad, certeza y conviccion

Luego de asumir que en realidad cuando estamos dentro del proceso lo que el juez puede hacer realistamente es buscar una verdad historica o contingente antes que una verdad absoluta debemos precisar que podemos asumir por verdad historica Es asi como llegamos a precisar que esa verdad historica es una aproximacion objetiva del juez con el hecho a el presentado y que esa misma aproximacion desde un punto de vista subjetivo no es otra cosa que la certeza Y es que la certeza es un estado de conocimiento individual es la configuracion subjetiva de la verdad Por consiguiente relativa en cuanto puede ser distinta para cada uno de los seres dotados de conocimiento De tal forma que entre verdad y conocimiento existe un nexo claro que sin embargo puede moverse entre la idea de falta total de conocimiento y verdad absoluta pues entre ellos se insertan toda una gama de situaciones que potencia que a medida que se esta aproximando al conocimiento se va renunciando paulatinamente a lo absolutamente verdadero hasta lograrse un punto de equilibrio con la ecuacion $\text{verdad} = \text{certeza}$ ¹¹⁷

En tanto podriamos asumir la *conviccion* como la medida psicologica de la certeza en tanto que la verdad subjetiva puede asumir tambien la forma de una verdad matematica o certeza pura pero la conviccion tiene poca importancia en la certeza matematica sino que importa para la certeza historica Y es que el conocimiento se consolida con la certeza historica al amparo de la conviccion de forma tal que historicamente no tenemos otra opcion que estar convencidos de una circunstancia de hecho que se convierte ante nuestros ojos cierta en su existencia y en su modo de ser de acuerdo a nuestra intima conviccion

¹¹⁶ *Vid* Planck La certeza juridica es empirica o historica cit por C Furno *Teoria* cit p 22

¹¹⁷ *Vid* C Furno *Teoria* cit pp 22 23

Pero yo puedo estar convencido de la certeza de algo y después tener que modificar incluso totalmente mi convicción si se me demuestra ser errónea. Y es que ciertamente la relatividad del conocimiento de cada uno está en los medios de conocimiento de que puede disponer medios que por infinitas y diversas causas pueden ser defectuosos¹¹⁸. La verdad tiene dos caras: una que nos muestra la verdad absoluta y otra que nos muestra la verdad pensada o lo que equivale a la certeza: así pues la verdad absoluta para nosotros es objetivamente impenetrable y oscura y entre ambas existe –al decir de Furno– una distancia incommensurable.

Existe entonces lo que en Derecho procesal del trabajo queremos denominar o significar con la búsqueda de la verdad absoluta? Debemos plantearnos las interrogantes civilistas acerca de estos temas? o simplemente no son válidos en su aplicación al Derecho procesal del trabajo. Antes de arribar a conclusiones sigamos ahondando en el análisis.

1.3 Verdad material y verdad formal para el proceso laboral

Es indudable que el individuo aisladamente solo podrá conocer una parte de la verdad: aquella que es capaz de advertir de acuerdo a su visión intelectual ayudada por su razonamiento y experiencia. Es decir estamos frente a una verdad histórica de acuerdo a lo que ya se ha anotado arriba.

Es esta verdad histórica lo que denominamos verdad material o la verdad procesal. Los civilistas habían desarrollado fórmulas como la que dice que aquello que no está en el proceso no está en el mundo con lo que justificaban la prevalencia de la verdad formal sobre la material. El juez debía fallar de acuerdo a lo que existía en autos aun cuando el propio juez tuviese razonables motivos para creer que esta no era la verdad del caso a el sometido. El Derecho del trabajo se apartó de esta concepción y por medio de nuevas construcciones le confirió amplios poderes al juzgador laboral de forma tal que este pudiera ser parte dinámica del proceso en lo que a la producción de la prueba se refiere. De ahí que el juez laboral no puede conformarse con lo que

¹¹⁸ *Vid C. Furno Teoría* cit p. 24

obra en autos en caso de no estar seguro que los autos contengan la realidad el juzgador laboral debe utilizar los poderes que le otorga la ley –que son deberes a la vez para investigar y llevar a su propia psiquis el convencimiento de que lo que falla es la consecuencia del conocimiento de la realidad Esta labor se concreta en una búsqueda de la verdad tal como se anoto anteriormente que no puede ser otra sino la que se le presente al juez en forma de certeza determinada por su propia conviccion y que corresponde a la verdad historica Verdad material es pues verdad historica

Por verdad *material* se entiende la certeza historica lograda en el proceso por via de una o mas experiencias probatorias cuyos resultados deben ser apreciados por el juez con plena y absoluta libertad de criterio sea que las partes contendientes facilitan al juez todo el material instructorio preciso sea que el mismo juez supla con su propia iniciativa las eventuales lagunas de la instruccion procurandose el mismo las pruebas En uno o en otro caso el elemento probatorio va siempre dirigido a formar la conviccion del juez con perfecta discrecionalidad para su valoracion

En cambio por verdad *formal* se entiende la certeza historica lograda en el proceso no a traves de la valoracion critica libremente ejercitada sobre el material probatorio por el organo judicial sino en virtud de un sistema legal de accertamiento definitivo de los hechos o sea en virtud de un complejo de normas imperativas las cuales suprimiendo por completo la libertad judicial de la valoracion vinculan al juzgador a tener por cierto los hechos concretos demostrados en los modos correspondientes a las hipotesis previstas en abstracto por aquellas normas ¹¹⁹

1 4 Prueba, proceso y sociedad

Vale la pena destacar tambien la importancia de la prueba en el Derecho pues esta institucion nacida en el seno del proceso es importante no solo a el mismo sino tambien al Derecho y por consiguiente a la sociedad¹²⁰ La prueba es aportada al proceso para ser valorada por el juzgador y asi manifestar su conviccion a la sociedad por medio de la sentencia La conviccion expresada

¹¹⁹ Vid C Furno *Teoria* cit pp 29 30

por el juzgador sirve al proceso pero además proporciona un elemento inestimable a la sociedad la certeza jurídica

El convencimiento del juez externado por la certeza que plasma en la sentencia le sirve a todo el Derecho y a la sociedad misma Sin embargo no es el juzgador quien únicamente puede prever de esta certeza a la sociedad es decir seguridad jurídica También lo es el legislador al hacer la Ley y establecer en su mente el momento probatorio de forma tal que el legislador al formular reglas abstractas y generales realiza un razonamiento similar –no igual al realizado por el juez en el proceso de accertamiento y convicción de los hechos que proporciona a la sociedad por medio del derecho certeza jurídica Así pues las normas que preceptúan la fijación legal de los hechos determinando por vía de autoridad de una vez para siempre la certeza histórica presentan en la rigidez de su síntesis preceptiva el resultado de un razonamiento sobre el valor demostrativo de ciertos medios de accertamiento (prueba) en todo y por todo idéntico al que debe hacer el juez en el proceso¹²¹

De lo anterior el autor profusamente citado Furno destaca que en realidad existe un doble sistema de valoración de la prueba que tiene como efecto un doble modo de accertamiento de los hechos siendo que este sistema se expresa y desarrolla a través del legislador y del juez constituyéndose ambos en los apreciadores de la prueba¹²²

Esta situación al Derecho del trabajo le es especialmente interesante y es que nuestro sistema de pruebas difiere de tal manera del tradicional dispositivo civil y penal –y hasta del sistema moderno que es necesario tener en cuenta esta descripción del fenómeno jurídico evidenciado por Furno y aceptado por otros tratadistas

El Derecho del trabajo utiliza un sistema de valoración de la prueba y de aportación de la prueba en la que se conjuga la labor del juzgador y la labor del legislador siendo en muchas ocasiones y sobre todo en sensitivas ocasiones utilizada la vía del accertamiento legal y no así el realizado

¹²⁰ La prueba es un instrumento elemental no tanto del proceso cuanto del derecho Camellutti cit por C Furno *Teoría* cit p 26

¹²¹ Vid C Furno *Teoría* cit p 32

¹²² Vid C Furno *Teoría* cit p 33

por el juzgador Solo piense en los artículos 66 y 69 así como los artículos 737 738 donde el legislador ha desplegado una labor de accertamiento importantísima al proceso laboral el Derecho y la misma sociedad

2 La prueba en el ámbito civil y penal con respecto al ámbito laboral

Se han señalado dos elementos por los que puede sopesarse el interés del Estado en el proceso civil con relación al laboral Por un lado se mira el interés del Estado en un juicio penal en cuanto al nivel de importancia que para el Estado tiene la resolución del litigio penal En ese sentido se dice que el estado mantiene hasta dos terceras partes de interés en la resolución del litigio y la parte un tercio Y es que al Estado le interesa hacer respetar el ordenamiento violado – por el ilícito penal y lograr una condena para el sujeto que ha violado el ordenamiento laboral Así el juez y el fiscal ambos representantes del Estado mantienen un interés en la resolución del litigio y el accertamiento de los hechos

En el caso civil puede sostenerse que solo existe una tercera parte de interés en la resolución del conflicto por parte del Estado y dos terceras partes es interés de las partes Y es que aun cuando al Estado le interese el correcto acatamiento del ordenamiento general no le interesa si el litigio llega o no a su esfera –porque se realiza un arreglo amistoso o si llegando a su esfera termina sin una sentencia –arreglo transacción etc De forma tal que solo existe en realidad el interés de los sujetos objeto del litigio Y he aquí el segundo elemento interés en el surgimiento y finalización del proceso

Ahondando dada la naturaleza particular de los supuestos de hecho constitutivos de las distintas figuras de ilicitud penal previstas por la ley el accertamiento de las circunstancias de hecho asume especial importancia y acentuado relieve y la absoluta prevalencia del interés general (sic) sobre el particular nunca podría tolerar que la investigación de la certeza histórica tuviese limitación alguna¹²³ De ahí que el Estado muestre un especial interés en el accertamiento de los hechos se trata de una mayor *necesidad* de la verdad histórica Asunto que no se aprecia igual en el proceso civil pues aunque se trata cualitativamente del mismo proceso –de

¹²³ Vid Bendix cit por C Furno *Teoría* cit p 43

acertamiento cuantitativamente existe la diferencia anotada –no hay esa especial *necesidad* que a la postre hace una diferencia también de tipo cualitativo. Es decir, hasta donde le interesa al Estado llegar en uno u otro proceso: en el proceso penal le interesa llegar hasta el final, hasta la verdad histórica y resarcir al sujeto agraviado y sobre todo a la sociedad. En el Derecho civil le interesa el bienestar general y que se respete el ordenamiento legal, pero esto puede lograrse sin llegar a la verdad histórica, es decir, sin llegar a una sentencia.

Donde situar al Derecho del trabajo a la luz de estos elementos es lo que nos interesa. En el Derecho del trabajo existe un interés de las partes en solucionar el litigio y en ese sentido se acerca al interés del Derecho civil. Es decir, de las tres partes del proceso existen dos tercios de interés de las partes y un tercio de interés del Estado. A primera vista estaríamos frente a un interés de las partes del mismo nivel, lo que determinaría una situación de equilibrio. Sin embargo, a diferencia del derecho civil, en el que existe un interés público general, el Derecho del trabajo se rebasa el simple interés general para llegar a un interés más especial, que es el interés de la *clase*. El Derecho ha decidido tutelar más allá de lo general, un derecho que surge del trabajo humano y que otorga a grupos de individuos identificados en una clase, la clase trabajadora en general.

El Estado toma partido en la relación procesal laboral y le interesa, como en el Derecho penal, llegar al acertamiento de los hechos, sin embargo con diferencias que en el Derecho penal es decir, al Derecho del trabajo no le interesa, como al penal, llegar hasta el final del camino y dictar una sentencia que tutele el interés colectivo violado por el delito. Al Derecho del trabajo le interesa tutelar la *clase* sin necesidad de dictar sentencia, aunque esta sea una herramienta fundamental para esa tutela. Para esto otorga poderes al juez para llegar a un arreglo judicial sin dictar sentencia. Solo que a diferencia del proceso civil, el juez laboral tiene la obligación de cuidar la legalidad del acuerdo, cosa que no sucede en lo civil.

En el Derecho del trabajo el interés del Estado es que el derecho violado del trabajador –o el orden jurídico laboral– sea arreglado y eliminado. No le interesa llegar al final del camino –es decir, a la sentencia– pero otorga amplios poderes al juez para tutelar a la *clase* beneficiada por la tutela, de forma tal que si no es posible conseguir un amigable advenimiento entonces dictara

sentencia restituyendo el Derecho violado y resarciendo el perjuicio provocado con la misma intensidad que lo haría el juzgador penal. Hay pues una obligación estatal exigible ante el juez de impartir justicia que no puede ser desatendida por el juzgador bajo ningún pretexto – insuficiencia de pruebas, razones de orden técnico, etc. En otro sentido, al Derecho del trabajo le interesa el fin del litigio con un mínimo de respeto a la legalidad laboral.

3 Elementos determinantes de las reglas sobre la prueba en el proceso laboral

La evolución que ha venido experimentando el tema de las pruebas en el proceso data de muchos siglos. Desde aquellos tiempos del Imperio Romano en el que los litigios se resolvían mediante el juramento y la prueba se consideraba un *derecho* del demandado, han transcurrido muchas teorías que han ido perfilando distintas tendencias en la materia. Reglas como *necitas probandi incumbit ei qui agit* –la necesidad de probar incumbe a quien hace– *reus excipiendo fit actor* –el demandado que excepciona se convierte en actor– *ei incumbit probatio qui dicit non qui negat* –la prueba incumbe a quien dice no a quien niega– *affirmanti non neganti incumbit probatio* al afirmante no al que niega incumbe la prueba transformada en *negativa non sunt probanda* –la negativa no debe ser probada– fueron aplicándose en distintos momentos de la evolución del proceso.

Nuestro ordenamiento civil, al influjo de los códigos español y napoleónico, adquirió elementos de estas máximas. Así, pues, la teoría de la naturaleza constitutiva o extintiva vino a reflejarse en el art. 1100 del Código Civil panameño, teoría que propone que el actor debe probar los hechos constitutivos, esto es, aquellos hechos que normalmente producen determinados efectos jurídicos; el demandado debe probar los hechos impeditivos, esto es, la falta de aquellos hechos que normalmente concurren con los constitutivos, falta que impide a estos producir el efecto que les es propio.¹²⁴ Sin embargo, estas teorías siguieron evolucionando hasta llegar a distintas concepciones en nuestros códigos civil y penal, pero especialmente en el procedimiento laboral. Pero ¿cuál es la razón general para la distribución de las cargas probatorias en el proceso, por qué la diferencia entre las reglas de prueba en lo civil y penal con relación a lo laboral?

¹²⁴ Vid. G. Chiovenda, *Instituciones de Derecho procesal civil*, tomo III, Madrid, Edit. Rev. De Derecho, 1954, p. 102.

Interesante punto anota Chiovenda cuando afirma que la razon de la distribucion de las cargas probatorias obedece a razones de oportunidad pero tambien un principio de justicia distributiva fundado en el principio de *igualdad de las partes*¹²⁵ Asunto que a primera vista parece no compadecerse con el proceso laboral en el que se duda de la igualdad de las partes Sin embargo el asunto es mas aparente que real Veamos

Se ha sostenido que la carga de afirmar y probar se [debe repartir] entre las partes en el sentido de que se deja a iniciativa de cada una de ellas el hacer valer los hechos que quiere que sean considerados por el juez esto es *que tiene interes* en que el juez considere verdaderos El Demandado por ejemplo tiene interes en la *no existencia* de los hechos afirmados por el actor pero en tanto que el actor no haya probado los hechos que afirma nada tiene necesidad de probar el demandado Por consiguiente el interes (y la carga) *de la prueba* surge para el demandado tan solo desde el momento en que el no afirmar y el no probar le acarrearían *daño* y esto sucede cuando el actor ha probado ya hechos *idoneos* para *constituir* un derecho en su favor de modo que el juez tendria que estimar su demanda si la parte contraria no afirmara y probara hechos que se opongan a ello ¹²⁶ Todo el razonamiento expuesto se deriva de que a las partes les incumbe preparar el material de conocimiento deducir y probar al juez lo que quieran que sea tenido en cuenta por el y que debe respetarse la igualdad de las partes en el juicio

En el derecho del trabajo subsisten ambas premisas la preparacion interesada del material probatorio y el principio de igualdad El primer supuesto se aplica sin ninguna matizacion importante sin embargo la igualdad procesal no puede ser entendida sino de acuerdo a la aplicacion del principio de igualdad Es decir el trato igual es para los iguales y el trato debe ser desigual para los desiguales El Derecho del trabajo acepta pacificamente la desigual situacion de una parte de la relacion laboral con relacion a la otra desigualdad que se transmuta a no dudar al proceso laboral Y es que no hay ninguna razon para asumir que la superioridad economica del empresario desaparece al entrar a juicio –lo que le preve de ciertas ventajas (abogados conocimientos medios) y ademas la posicion del empresario en la produccion del

¹²⁵ Vid G Chiovenda *Instituciones* tomo III cit p 98

¹²⁶ Vid G Chiovenda *Instituciones* tomo III cit p 99

material probatorio –generalmente el es el dueño de los elementos probatorios de la relacion de trabajo el tiene capacidad de coaccion sobre posibles testigos trabajadores etc le sitúan en un plano de superioridad en materia probatoria en el desarrollo del proceso laboral De ahí que la ley establezca un trato diferenciado a las partes del proceso laboral

4 Regimen probatorio en el CT

El CT panameño ha dedicado el Título VI del Libro IV al tema de la prueba en el proceso laboral Nos interesa destacar los temas mas sensibles que presenta el proceso laboral sobre todo al hilo de su contraste con el proceso civil Analizaremos entonces el tema de los principios las reglas sobre la prueba y los medios de prueba que el Código establece Antes repasemos algunos conceptos sobre el tema

Prueba es la demostracion de la verdad de un hecho realizada por los medios legales ¹²⁷ y medios de prueba son todos los elementos que pueden servir para producir el conocimiento del juez ¹²⁸ o todo lo que sirve para establecer la verdad de un hecho que tiene importancia para la sentencia es decir todo lo que se presenta a la razonable conviccion del juez en suma el medio de conocimiento ¹²⁹

Por prueba podemos entender todo elemento que sirve de instrumento y que utiliza el juez para arribar a la verdad de los hechos controvertidos en juicio La prueba puede recaer sobre cualquier elemento material o personal corporeo o incorporeo estos elementos de naturaleza disímil son un instrumento para el juez en su obligacion de desentrañar la verdad historica que se debate en juicio En tanto que la ley no limite los elementos que sirven de prueba y el medio de su obtencion estamos frente a un sistema que permite cualquier elemento como medio de llegar a la verdad del proceso

¹²⁷ Vid F Carnelutti *La prueba civil* trad De N Alcalá Zamora Buenos Aires Ediciones Arruya 1955 p 44

¹²⁸ Vid V Silva Melero *La prueba procesal* Madrid Revista de Derecho Privado I 1963 p 49

4 1 Principios

Tal como hemos expuesto en el desarrollo del presente estudio siempre que nos referimos a principios de una institucion pretendemos mostrar bajo este tema aquellas lineas y directrices generales de la figura en cuestion De ahi que no se sigan algunas enumeraciones sobre principios que resultan excesivas por no responder a esa idea central En el caso de los principios de la prueba en el Derecho procesal del trabajo el profesor Jorge Fabrega ha señalado una larga lista de principios aplicables a la prueba del proceso laboral los que indudablemente tienen aplicacion en aspectos o etapas puntuales de la prueba¹³⁰ Sin embargo solo aludiremos a cinco principios aplicables a la prueba en el proceso laboral por considerar que de una forma u otra en estos cinco principios es donde con mayor significado se expresan las ideas generales que rigen la prueba del proceso laboral

4 1 1 Principio de libertad probatoria

El CT ha consagrado un sistema de pruebas abierto mediante el cual es posible aportar al proceso cualquier elemento que sirva para convencer al juez de lo alegado por la parte Se trata de un sistema abierto de recepcion de pruebas en el que solo encuentran limites aquellos asuntos contrarios a la razon expresamente prohibidos por la ley y los que sean contrarios a la moral y al orden publico

El art 730 del CT establece que sirven como pruebas los documentos la confesion la declaracion de parte el testimonio de terceros la inspeccion judicial los dictámenes periciales los informes los indicios los medios cientificos y cualquier otro elemento racional que sirva a la formacion de la conviccion del Juez siempre que no esten expresamente prohibidos por la ley ni sean contrarios a la moral o al orden publico

Puede asimismo disponerse calcos reproducciones o fotografias de documentos objetos lugares o personas

¹²⁹ Vid E Florian De las pruebas penales tomo III 3 ed trad De Jorge Guerrero Bogota Temis 1990 p 169

¹³⁰ Vid J Fabrega *Derecho procesal de trabajo* cit pp 218 y ss

La libertad que el Código establece es amplísima de ahí que el juez no pueda rechazar ningún medio de prueba que le sea presentado con las limitaciones ya señaladas. Se reconoce en consecuencia la prueba atípica o innominada.

El tema es sensible en lo que a la utilización de nuevas tecnologías se refiere, pues estas son permitidas de acuerdo al tenor de la misma ley. Asuntos como mensajes de correo electrónico, notas vía fax y otros medios de comunicación deben ser admitidos como medio de prueba. También es adecuado mencionar que el juez no puede rechazar la fotocopia simple de un documento como medio de prueba. El juez está obligado a recibir el documento y a prestarle el mérito probatorio que corresponda de acuerdo a las reglas de la sana crítica. Y es que la copia simple de un documento es un medio válido de prueba que aunque el mismo pueda ser objetado por la contraparte, esto no es óbice para valorarlo dentro del conjunto probatorio presentado. La tacha de un documento por falso es asunto distinto a la impugnación de un documento por ser copia o calco del original. En ambos casos existen reglas que el juzgador debe aplicar y no desdeñar la prueba sin más.

También es menester tomar en cuenta el contenido del artículo 748 del Código que permite la introducción en el proceso de medios de prueba no tipificados, casos en los cuales se debe diligenciar los mismos de acuerdo a la analogía de las disposiciones que contengan dichos medios o, en su defecto, de acuerdo al criterio del juzgador, siempre que no se afecte la moral, la libertad personal de las partes o de terceros. Sin embargo, estos medios de prueba no pueden estar prohibidos expresamente por la ley.

Las limitaciones que establece el art. 730 a la libertad probatoria son las siguientes:

A. La razón

Se refiere a que las pruebas presentadas al juez deben tener un carácter racional, es decir, son producto de la reflexión, el pensar, el entendimiento y la inteligencia humana. De ahí que no puedan presentarse pruebas contrarias a esta. Ejemplo: usted no puede aducir el testimonio de un espíritu producto de una sesión de espiritismo. No puede aportar el *Ouja* como medio

probatorio no es valida la hipnosis como medio de prueba. Estos elementos no son conformes a la razon, pues esta no los explica.

B Prueba prohibida por la ley

La legislacion puede establecer expresamente actos y elementos que no sean validos como prueba (vea art. 734 del CT). Ejemplo: El obtener una confesion bajo tortura es una prueba ilegal, ya que la tortura esta prohibida. Debe diferenciarse la prueba prohibida de la prueba obtenida ilicitamente, pues esta ultima no esta prohibida en nuestra legislacion y si la misma se aporta al proceso, entonces debe ser valorada por el juez. Ejemplo: el trabajador que roba el registro de horas extraordinarias de la empresa –independientemente de la responsabilidad penal que le quepa al trabajador por tal acto.

C Prueba contraria a la moral

ElCodigo civil panameño en su art. 1106 establece el deber de respetar la moral y el orden publico, de forma tal que cualquier acto contrario a las mismas no sera valido. La moral es la disciplina que estudia a la luz de la razon la rectitud de los actos humanos con relacion al ultimo fin del hombre o a las normas que se deriven de nuestro ultimo fin.¹³¹

La moral proviene de la razon humana y esta orientada a guiar la conducta del individuo de forma tal que este se perfeccione en funcion de las virtudes que practique. La moral es unilateral en cuanto no otorga derechos, es autonoma en cuanto es de voluntaria aceptacion su cumplimiento y no es coactiva, pues no se puede forzar su cumplimiento.¹³² NuestroCodigo Civil sigue la tradicion romano cristiana de la moral y de alli derivan sus normas de conducta.

Un ejemplo de prueba contraria a la moral lo constituye un testimonio o confesion inducida bajo la influencia de drogas.

¹³¹ Vid. M. Villoro Toranzo, *Introduccion al estudio del Derecho*, Mexico: Porrúa, 1984, p. 470.

¹³² Vid. J. Sousa Lennox, *Introduccion al Derecho*, Panama: Universidad de Panama, 1993, p. 14.

D Prueba contraria al orden publico

El orden publico es todo aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad el bien comun la utilidad general ¹³³ El orden publico en materia laboral viene constituido por los principios y normas constitucionales ademas de las normas internacionales reconocidas por Panama y que se integran en el bloque de la constitucionalidad

4 1 2 Principio de inmediacion

La inmediacion supone que entre el juzgador y las partes que aportan pruebas no existe ningun elemento intermedio es decir no existe mediacion entre las partes y el juez al momento de que se aporte el caudal probatorio En materia laboral el juez puede recibir el caudal probatorio en el acto de audiencia lo que posibilita el cumplimiento de este principio de acuerdo al art 963 c del CT (independientemente de que sea posible acompañar la demanda o la contestacion con pruebas –art 572 del CT) Sin embargo el propio art 733 permite que el juez comisione a otro funcionario judicial por razon del territorio para que practique la prueba

El principio de inmediacion aspira a la proximidad efectiva entre juez y partes y sus respectivas actuaciones de modo que se asegure el mas exacto conocimiento posible del supuesto litigioso Inmediacion es pues la directa relacion entre juzgador y partes y la presencia personal de aquel en las fases de alegaciones y pruebas por ello el mismo organo judicial que conoce de un proceso ha de decidirlo ¹³⁴

4 1 3 Principio de la idoneidad de la prueba

La idoneidad de la prueba busca obtener el mejor resultado posible en la busqueda de la verdad dentro del proceso La idoneidad de la prueba significa una relacion directa entre fin y medio del proceso de forma tal que la prueba sea un medio directo para la busqueda de la verdad dentro

¹³³ Evaristo de Moraes Filho cit por A Hoyos del *Compendio de Derecho laboral* de G Cabanellas en *Derecho panameño del trabajo* Panama 1982 p 49

del proceso. Al proceso laboral este principio le es especialmente importante por el significado que el mismo tiene con la búsqueda de la verdad material –verdad histórica– y con la celeridad del proceso.

El CT se refiere a la obligación de que las pruebas deben ceñirse a la materia del proceso y son *inadmisibles* las que *no se refieren a los hechos afirmados y no admitidos* así como los legalmente ineficaces. El Juez puede rechazar de plano los medios de prueba prohibidos por la ley notoriamente *dilatorios* o propuestos con el objeto de entorpecer la marcha del proceso. También podrá rechazar la práctica de pruebas obviamente *inconducentes* –art 734 del CT (la cursiva es mía)

En primer lugar la norma –art 734 del CT– estipula que no se admite prueba de un hecho que siendo afirmado por la parte la contraparte lo admite. Y es que no tiene sentido probar algo que la contraparte acepta pues el acto de una parte de aceptar un hecho releva a la contraparte que lo afirma de su prueba. En segundo lugar la norma ordena rechazar aquellas pruebas que sean dilatorias es decir aquellas pruebas que buscan lograr una tardanza o demora del proceso de forma tal que se prorrogue y extienda la tramitación del proceso sin justificación o como dice la propia norma *con el objeto de entorpecer la marcha del proceso*. En tercer lugar la norma se refiere la facultad de rechazar las pruebas inconducentes es decir aquellas pruebas que no sirven de camino o guía para llegar a la finalidad del proceso o sea que no son aptas para llegar a la verdad de los hechos se trata de pruebas que no aportan nada importante al litigio y se ocupa de cuestiones meramente incidentales accesorias sin conexión con el objeto litigioso.

Adicionalmente el art 830 del CT establece –a propósito de la prueba testimonial– que cada parte tiene el derecho a objetar las preguntas o repreguntas de la contraria cuando la estimare manifiesta e innecesariamente sugerentes inconducentes o capciosas. El juez decidirá sobre tales objeciones verbalmente en el acto mismo. Las preguntas y repreguntas se relacionarán con los hechos de la demanda y la contestación con la declaración. La norma posibilita a las partes para exigir la conducencia de la prueba aunque deja en manos del Juez la decisión sobre conducencia o no conducencia de las pruebas propuestas por las partes.

¹³⁴ Vid. A. Montoya Melgar y otros *Curso de procedimiento laboral* 5 ed Madrid Tecnos 1998 pp 71-72

4 1 4 Principio de la irrenunciabilidad de la prueba

El art 746 establece que ni la prueba en general ni los medios de prueba establecidos por ley son renunciables por anticipado por el trabajador. Se trata de la imposibilidad para el trabajador de privarse por pacto privado de un medio de prueba establecido en la ley o de cualquier forma limitar los derechos del trabajador en cuanto a la posibilidad de utilizar pruebas o medios probatorios.

Este principio tiene una clara conexión con principios y máximas fundamentales del Derecho del trabajo: principio de la irrenunciabilidad de derechos establecido en el art 8 del CT y en el art 67 constitucional; también se alude al carácter de orden público de la norma laboral –art 2 del CT. La irrenunciabilidad produce la ineficacia de pactos que tienen como objeto darle valor probatorio a determinados medios no aceptado por la ley o que en sentido contrario se prive de valor probatorio a un medio que la ley reconoce como tal.

Con mayor claridad el art 746 del CT establece expresamente el principio anotado. Ni la prueba en general ni los medios de prueba establecidos por la ley son renunciables por anticipado por el trabajador.

Ejemplo de estos pactos probatorios pueden ser: pacto para dejar sin valor el testimonio para probar los usos de empresa; pacto por el que se establece que solo será válida la tarjeta de asistencia al trabajo para probar la jornada extraordinaria; pacto por el que se renuncia a las presunciones favorables al trabajador que consagra la ley procesal laboral.

4 1 5 Principio de la prueba oficiosa

Se trata de la facultad que tiene el juez laboral de dictar pruebas oficiosas siempre que estime necesario tal acto y sujeto a lo establecido en la propia norma. La prueba oficiosa puede ser decretada por el juzgado tanto de primera instancia como por el de segunda instancia. Ya hemos

examinado lo referido a este tema en cuanto el funcionamiento de la figura (*vid supra* Capitulo 5 seccion 1 2 3)

Resulta importante resaltar este principio que rige la prueba en materia laboral ya que esta facultad es un instrumento muy valioso para el juzgador laboral para lograr llegar a la verdad material. Al juzgador laboral se le exige especialmente –por el interes del Estado en la proteccion de la clase social de los trabajadores– la utilizacion de los poderes que le otorga el Codigo para investigar y declarar el derecho allí donde este se configura.

4.2 Regla sobre las cargas probatorias

El procedimiento laboral establece una serie de reglas que rigen la carga de la prueba. En materia laboral el juzgador determina cuales son los hechos sujetos a prueba –art. 959 del CT– y se desata el mecanismo que contempla el Titulo IV del Libro IV del Codigo. Dicho mecanismo contempla una regla general en materia probatoria y ademas establece una serie de presunciones que a la postre modulan y configuran el sistema sobre las cargas probatorias del proceso laboral.

Se ha definido la carga de la prueba como una nocion procesal que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al Juez como debe fallar cuando no se encuentra en el proceso elementos que le den certeza sobre los hechos en que debe fundar su decision e indirectamente establece a cual de las partes le concierne la prueba de tales hechos para evitar las consecuencias desfavorables a el o favorables a la otra parte. El instituto de la carga de la prueba contribuye obviamente a dar certeza a las relaciones juridicas. Tiene una funcion practica: le indica la parte por anticipado la gestion que necesita desplegar para triunfar en el pleito y la posibilidad de obtener tal fin. Constituye un instrumento que le da la Ley al juez para que pueda en todos los casos decidir la pretension ya que la sentencia debe fallar el fondo de la controversia.¹³⁵

¹³⁵ *Vid J. Fabrega, Teoria general de la prueba*, Panama: Edit. Juridica Panamena, 1986, pp. 173-174.

4 2 1 Regla general

Es el artículo 735 del CT el que contiene la regla general en materia de carga probatoria en el Derecho procesal laboral. Este artículo 735 es del tenor siguiente: La carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción.

No requieren prueba los hechos afirmados por una parte y admitidos o reconocidos por la contraria respecto a los cuales la ley no exija prueba específica: los hechos notorios, los que estén amparados por una presunción de derecho, y el derecho escrito que rige en la nación o en los municipios, en las entidades autónomas, semiautónomas o descentralizadas.

La regla general contenida en el artículo 735 del CT se basa en las reglas latinas que dicen *ei incumbit probatio qui dicit non qui negat* (la prueba incumbe a quien dice no a quien niega), *affirmanti non neganti incumbit probatio* (al afirmante no al que niega incumbe la prueba), transformada en *negativa non sunt probanda* (negativa no debe ser probada).

A dicha regla se le ha criticado que: a) Es la naturaleza del hecho, no su negación o afirmación, el elemento determinante de la incumbencia de la prueba; b) Hay hechos afirmados que no requieren pruebas, v.g. los presumidos y los indefinidos; c) Ciertas negaciones deben probarse generalmente cuando tiene carácter indefinido –imposibilidad de acceso del marido a la mujer para los efectos de la filiación.¹³⁶

Adicionalmente esta fórmula del art. 735 contempla ciertas excepciones a la regla propuesta por ella misma: Releva de prueba los hechos que, afirmados por una parte, son aceptados por la contraparte –si la ley no exige una prueba específica–, tampoco deben probarse los hechos notorios –noticia de conocimiento general y público–, los hechos amparados por una presunción de derecho –la cláusula sobre período de prueba del contrato de trabajo debe existir por escrito de lo contrario se presume que no existe–, ni el derecho escrito del país –cualquier norma jurídica nacional, municipal o emitida por entidades públicas.

¹³⁶ Vid. J. Fabrega, *Teoría general de la prueba*, cit. p. 179.

En realidad la regla general sobre cargas probatorias en el Derecho procesal del trabajo experimenta una variante muy importante de magnitud tal que se ha dicho que en el derecho del trabajo existe una inversión de la carga probatoria lo que significaría que incumbe probar no a quien afirma la existencia de un hecho sino a quien lo niega. Esta aseveración no es exacta ni adecuada o idónea para calificar la situación sobre las cargas probatorias en el Derecho procesal del trabajo. La situación se plantea por la existencia de una serie de reglas que distribuyen la carga probatoria por medio de la ley es decir ha sido el legislador el que ha querido someter a un régimen especial las cargas probatorias en el Derecho del trabajo.

4.2.2 Presunciones legales

Efectivamente el legislador panameño ha establecido una serie de normas referidas a las cargas probatorias dentro del proceso laboral mediante la creación o establecimiento de una serie de presunciones legales que operan a favor de la posición del trabajador que litiga.

Las presunciones son la determinación legal de hechos que deben valer como constitutivos o impeditivos o extintivos del derecho *bajo condición* de que no sea probado lo contrario y su efecto es *dispensar de toda prueba* a la parte en cuyo favor se den.¹³⁷

Las presunciones legales que establece la ley procesal laboral son del tipo conocido como presunciones *iuris tantum* es decir que la presunción se mantendrá en tanto no se pruebe lo contrario. Las presunciones *iuris tantum* que existen en la ley laboral le dan la oportunidad al empleador demandado de rebatir lo expresado en la propia presunción legal aportando pruebas que demuestren el hecho contrario.

En el Derecho del trabajo existen presunciones en el derecho material y en el derecho procesal. Veamoslas.

En el derecho sustantivo se cuentan los siguientes artículos: art. 16 se presumen como simulados o fraudulentos los contratos de arrendamientos cuando traen como consecuencia el

¹³⁷ Vid. G. Chioyenda *Instituciones* tomo III cit. pp. 92-93.

incumplimiento de las prestaciones laborales el art 66 Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relacion de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra y la persona que recibe aquel o estas art 69 A falta de contrato escrito se presumiran ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que debian constar en dicho contrato Esta presuncion podra destruirse mediante prueba que no admita duda razonable art 441 Se presume que todo despido que se pretende efectuar a un trabajador que apoye el pliego se hace en represalia sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario Igual criterio se aplicara para las solicitudes de suspension de contratos de trabajo art 504 Se presumiran autenticas las firmas de los trabajadores en los documentos de adhesion a la huelga que se presenten al Tribunal Igual presuncion rige respecto de las firmas de los trabajadores que apoyaron el pliego de peticiones en cuyo caso se presumira que han adherido a la huelga En ambos casos queda a salvo el derecho del empleador para formular las impugnaciones que estime procedentes art 505 Se presumiran ciertas las afirmaciones de los trabajadores en el pliego de peticiones en cuanto al numero de trabajadores de la empresa establecimiento o negocio que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga Esta presuncion no admitira prueba en contrario si el empleador no hubiese contestado el pliego o si al contestarlo no objeto la afirmacion de los trabajadores

En el derecho adjetivo existen presunciones de capital importancia en la aplicacion de las cargas probatorias del Derecho procesal del trabajo Estas presunciones las encontramos en el articulo 737 del CT que a la letra establece

Art 737 Sin perjuicio de las presunciones previstas en las disposiciones de esteCodigo o que se desprenden de las mismas en las relaciones de trabajo regiran las siguientes presunciones

- 1 Acreditada la prestacion del servicio o la ejecucion de la obra se **presume la relacion de trabajo** salvo prueba en contrario
- 2 Todo **contrato de trabajo se presume por termino indefinido** salvo que se pruebe conforme a esteCodigo que es por obra o tiempo definido y que el objeto de la prestacion permita este tipo de contrato
- 3 **La relacion de trabajo termina por despido** salvo prueba en contrario
- 4 **El despido se entiende sin causa justificada** salvo prueba en contrario

5 **Acreditada** la existencia del **contrato de trabajo** en dos fechas distintas dentro de un mismo año se reconocera salvo prueba en contrario su **ininterrupcion**

6 **Demostrado** el salario ordinario devengado en los **ultimos tres meses de servicio** se presumira en favor del trabajador salvo prueba en contrario que dicho **salario ordinario** fue devengado en el tiempo anterior que hubiere laborado hasta en los **ultimos tres años**

7 **Demostrado** el **pago del salario ordinario correspondiente a seis meses consecutivos** segun la periodicidad convencional reglamentaria o acostumbrada en la respectiva empresa se presumira salvo prueba en contrario que los **salarios ordinarios por el tiempo anterior han sido igualmente pagados**

8 **Demostrado** el pago de la **remuneracion de las vacaciones por tres años de trabajo** se presumira salvo prueba en contrario que estan pagadas las causadas por los años anteriores (la negrilla es mia)

Adicionalmente para que las presunciones establecidas en el art 737 sean aplicables debe observarse lo dispuesto en el art 736 del CT que a la letra establece Las presunciones establecidas por la ley sustancial solo seran admisibles cuando el o los **hechos en que se funden esten debidamente acreditados**

Las presunciones podran destruirse mediante prueba en contrario, salvo las de derecho (la negrilla es mia)

El art 753 presume autentico el contenido del documento publico en tanto que el art 780 del CT establece la presuncion de autenticidad del documento procedente del extranjero siempre que el mismo haya cumplido con las formalidades legales que establece el propio articulo

4 2 3 ¿ Inversion o redistribucion probatoria ? Aclaracion

En el Derecho del trabajo se utiliza con frecuencia la expresion de inversion de la carga de la prueba para referirse a las reglas especiales que rigen la prueba en el proceso laboral Lo que ocurre en realidad es que existe una regla general sobre la carga probatoria contenida en el art 735 del CT y a esa regla general se la han establecido una serie de excepciones que por su cantidad y sustantividad se ha sostenido que constituyen una inversion de la carga de la prueba

Para hablar en propiedad de inversion de las cargas probatorias deberiamos estar ante una aplicacion casi completa del principio general de que quien afirma un hecho que le es

favorable debe probarlo. Sin embargo este principio sigue rigiendo en materia laboral para una multiplicidad de casos con lo que solo existen una serie de reglas (contenidas en el art 737 del CT) que establecen una configuración distinta de las cargas probatorias. Dicha configuración es un mecanismo de protección del trabajador quien se entiende la parte débil de la relación procesal sin perjuicio de que se expresen dos presunciones que operan a favor del empresario (art 737 7 y 8)

La regla general utilizada en el Derecho civil (art 773 del Código Judicial. Incumbe a las partes probar los hechos o datos que constituyen el supuesto de hecho de las normas que le son favorables) ha sido recibida en el Derecho del trabajo (art 735 del CT. La carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción) sin embargo a dicha regla se le han introducido una serie de modificaciones en atención a la naturaleza del Derecho del trabajo. Estas modificaciones son las reglas que contiene el art 737 del CT y que –como se ha anotado– responden a la naturaleza tuitiva y compensadora del Derecho del trabajo. Estas reglas no invierten la carga de la prueba tan solo operan realizando una nueva distribución de las cargas probatorias pues no se está ante el supuesto de que la carga de la prueba incumbe a la parte que **niega** la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción. Las cargas probatorias siguen del lado de quien afirma sin embargo en casos específicos no se aplica tal principio y quien afirma no debe probar. Estamos entonces frente a una **redistribución** de las cargas probatorias –por efecto de las reglas ya citadas– y no frente a una inversión de las cargas probatorias.

4.3 Sistema de valoración de los medios de prueba

Tradicionalmente han existido tres sistemas de valoración de la prueba: estos tres sistemas son el sistema de la prueba tasada o tarifa legal, el sistema de la sana crítica y el sistema de la libre apreciación de la prueba.

El sistema de la prueba tasada o tarifa legal se basaba en un mecanismo de valoración apriorística de la prueba en el que se le asignaba un valor concreto a cada medio de prueba. Fue

un medio rígido y formal y respondió a los cánones jurídicos de la edad media. Este sistema ha caído en desuso en los sistemas modernos de administración de justicia.

El sistema de la libre apreciación le concede plenos poderes al juez para valorar la prueba a él presentada y tiene la facultad de seleccionar las máximas de experiencia que sirven para darle valor al caudal probatorio. Este sistema fue utilizado en los siglos XIX y XX por códigos penales y algunos civiles.

El sistema de la sana crítica resulta un punto intermedio entre los sistemas de la libre apreciación y de la prueba tasada. En este sistema el juzgador debe aplicar reglas derivadas de la lógica y de la experiencia. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia sin excesivas abstracciones de orden intelectual pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento.¹³⁸ El sistema de la sana crítica es el consagrado en el Código de Trabajo para la valoración de las pruebas.

El art. 732 del CT establece que: Las pruebas se apreciarán por el Juez según las reglas de la sana crítica sin que esto excluya la solemnidad documental que la ley establezca para la existencia o validez de ciertos actos o contratos.

El Juez expondrá razonadamente el examen de los elementos probatorios y el mérito que les corresponda.

Los elementos de la sana crítica pueden resumirse así: a) Se trata de un examen racional de acuerdo a la lógica y la experiencia. b) El juez debe tomar en cuenta distintos elementos para realizar la valoración (fuente de la prueba, datos en que se funda la prueba, la verosimilitud del contenido). c) Se trata de un acto razonado, no intuitivo. d) La apreciación que realiza el juzgador debe constar en el fallo. e) La apreciación de segunda instancia sustituye la de primera instancia y aquella es susceptible de revisión en casación laboral. f) La prueba debe ser examinada en conjunto con todo el caudal probatorio. g) En caso de ser necesario se debe cumplir con las formalidades exigidas para darle valor a ciertos medios de prueba. Así, el examen que realiza el

¹³⁸ Vid. Couture cit. por J. Fabrega *Estudios procesales* tomo II Panamá Edit. Jurídica 1988 p. 883.

juzgador debe estar racionalmente basado en la lógica natural (disposición natural para discurrir con acierto sin el auxilio de las ciencias) y en la experiencia (enseñanza que se adquiere con el uso la práctica el vivir) El razonamiento que se exige del juzgador entonces debe ser acertado y fundarse en el uso y la práctica existente ¹³⁹

Adicionalmente resulta importante tomar en cuenta que la violación de las reglas de la sana crítica por el juzgador puede ser objeto de recurso de casación laboral de acuerdo a nuestra jurisprudencia Así la Corte ha expresado que cuando cuando en un recurso de casación se afirma que se han violado las reglas de la sana crítica el recurrente debe exponer claramente en que consiste específicamente dicha violación señalando los errores de lógica o afirmaciones contrarias a la experiencia equidad o sociología judicial que se encuentran en la sentencia de segunda instancia (SCSJ Sala III de 27 de marzo de 1990)

Finalmente es dable tener en cuenta que el Código de trabajo consagra dos normas que deben orientar la actuación del juzgador son los artículos 6 y 525 del CT

El art 6 del CT establece que en caso de conflicto o duda sobre la interpretación o aplicación de las disposiciones de trabajo legales convencionales o reglamentarias prevalecerá la disposición o interpretación más favorable al trabajador Se trata de la aplicación del principio *in dubio pro operario* ya mencionado anteriormente que faculta al juzgador para escoger el camino que resulte más provechoso para los intereses del trabajador en caso de oscuridad del texto legal aplicable En tanto que el art 525 dispone que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial lo que presupone que en todo momento el juzgador debe interpretar la ley para desentrañar y hacer efectivo el derecho que la ley substancial contiene¹⁴⁰

¹³⁹ Vid mi Temas previos al estudio del Derecho del trabajo Panamá Colección Papeles laborales 3 p 54

¹⁴⁰ Vid mi Temas previos cit pp 53 54

5 Medios de prueba

Los medios de prueba son los diversos instrumentos o elementos utilizados por los sujetos dentro del proceso y que provocan el convencimiento del juez respecto a las afirmaciones de las partes ¹⁴¹

De acuerdo al art 730 del CT Sirven como pruebas los documentos la confesion la declaracion de parte el testimonio de terceros la inspeccion judicial los dictámenes periciales los informes los indicios los medios científicos y cualquier otro elemento racional que sirva a la formacion de la conviccion del Juez siempre que no esten expresamente prohibidos por la ley ni sean contrarios a la moral o al orden publico

Puede asimismo disponerse calcos reproducciones o fotografias de documentos objetos lugares o personas

Es permitido para establecer si un hecho puede o no realizarse de determinado modo proceder a la reconstruccion del mismo

5 1 Documentales

Segun acepcion comun admitida por la Real Academia Española por documento podemos tener todo escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo ¹⁴² De acuerdo a nuestra legislacion –art 749 del CT son documentos los escritos escrituras certificaciones planillas libros de la empresa o del sindicato tarjetarios copias impresos planos dibujos fotografias radiografias sobres de pago cheques contraseñas cupones etiquetas telegramas radiogramas y en general todo objeto que tenga caracter representativo o declarativo El mismo articulo 749 clasifica los documentos en publicos y privados y estos podran ser aportados en originales o en copias

5 1 1 Documentos publicos

¹⁴¹ Vid J Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit p 984

¹⁴² Vid Real Academia Espanola *Diccionario de la lengua espanola* tomo I 11 ed Madrid 1992

El documento público es el otorgado por funcionario público en ejercicio de su cargo o por razón de este –art 751 del CT. El documento público se presume auténtico –art 753 del CT y en cuanto a su contenido los mismos hacen fe de su otorgamiento de su fecha y de las certificaciones que en ellas haga el funcionario que los expidió –art 754

La Ley establece cuales documentos tienen el carácter de documento público. El art 752 del CT señala que tienen ese carácter:

- 1 Los certificados expedidos por los funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones incluyendo actas, constancias, certificaciones, fotografías y registros.
- 2 Las actuaciones administrativas y judiciales.
- 3 Los certificados que deban expedir los funcionarios públicos sobre existencia, inexistencia o estado de actuaciones en proceso conforme a lo que regula la ley.

En los artículos 751 a 763 del CT se ha regulado todo lo atinente a la presentación y valoración de los documentos públicos dentro del proceso por lo que de requerir el lector el detalle correspondiente allí lo remitimos.

5.1.2 documentos privados

Al tenor del art 764 del CT documento privado es el que no reúne los requisitos para ser documento público. Estos deben presentarse en originales o en copias, en este último caso siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- 1 Cuando la parte contra la cual se presenta la copia la reconozca expresa o tácitamente como genuina.
- 2 Cuando la copia haya sido compulsada y certificada por el Notario que protocolizó el documento a solicitud de quien lo firmó o por cualquier otro funcionario público cuando dicho documento original estuviere en su despacho siempre y cuando constare que fue presentado personalmente por su signatario.
- 3 Cuando se presente en copia fotostática o reproducida por cualquier otro medio técnico siempre que sea autenticada por el funcionario encargado de la custodia del original.
- 4 Cuando el original no se encuentre en poder del deudor. En este caso será necesario para que tenga valor probatorio que la autenticidad haya sido reconocida expresa o tácitamente por la parte contraria, o que se demuestre por cotejo –art 765 del CT.

En cuanto a su efecto el documento privado tiene el mismo valor respecto de su contenido que el publico para quienes lo hubieren escrito o sus causahabientes –art 767 del CT De tratarse de un documento sin firma estos solo tendran valor si son reconocidos expresamente por la parte a quien se atribuyen o si se demuestra por los medios comunes de prueba que provienen de dicha parte Se exceptuan los libros de comercio debidamente registrados –art 770 del CT

Tema de importancia en lo que a al valor probatorio de documentos se refiere es lo concerniente a la posibilidad de presentar copias o cualquier tipo de reproduccion de documentos sean publicos o privados La practica forense nos muestra la inveterada costumbre de las partes de solicitar al juzgador que le reste merito probatorio a un documento presentado en copia de su original sin que tal copia haya sido compulsada por la persona idonea Al respecto el art 779 del CT establece que para acreditar hechos o circunstancias que tengan relacion con el proceso pueden las partes presentar fotografias copias fotostaticas y cualesquiera otras reproducciones fotograficas u obtenidas por cualquier otro medio cientifico y demas elementos que produzcan conviccion en el animo del Juez siempre que ofrezcan garantias respecto a su autenticidad Al parecer la norma se preocupa porque el documento presentado en copia garantice la autenticidad del mismo Si el juez abruga dudas sobre la autenticidad del documento porque este no ha sido presentado en debida forma –copia compulsada o autenticada de acuerdo a lo establecido en la Ley el mismo tiene la facultad de practicar cualquier diligencia que sea necesaria o conveniente a efecto de establecer la autenticidad de todo documento que sea objetado o impugnado de falso –art 786 del CT De la misma forma podra realizar esta facultad si el documento sea original o sea en copia esta roto raspado enmendado o parcialmente destruido al tenor del art 789 del CT En conclusion el juzgador puede y debe darle valor probatorio a un documento presentado en fotocopia aun si el mismo es objetado por este hecho por la contraparte pues la objecion o tacha por falsedad tiene un mecanismo distinto establecido en la propia Ley –arts 781 y ss del CT

Contraria a nuestra posicion la CSJ ha dictado jurisprudencia en sentido contrario pues ha sostenido que “las pruebas aportadas no tienen valor legal tal como lo expresan los tribunales que le precedieron en el examen del caso Los documentos presentados son copias al carbon o fotocopias que no han sido reconocidas Los documentos provenientes del extranjero no han

sido autenticados como la fija la ley procesal panameña es decir con la legalización del Consul panameño por lo que es correcto que tales documentos fueran desestimados como pruebas (SCS Sala III de 1991)

5 1 3 Documentos procedentes del extranjero

El documento procedente del extranjero es aquel cuyo origen u emisión se encuentra en país distinto al foro. Para que el documento extranjero tenga validez dentro del proceso debe cumplir con los siguientes requisitos –art 780 del CT a Autenticación por funcionario diplomático o consular de Panama en el país de emisión del documento o el de una nación amiga en caso de que no existir funcionario en el lugar de emisión del documento en este último caso el Ministerio de Relaciones Exteriores debe certificar la no existencia de representación diplomática o consular en dicho país b En caso de que el documento este redactado en idioma distinto al español el mismo deberá traducirse por traductor público autorizado De contar no con estos requisitos el documento no tendrá valor probatorio de acuerdo a la CSJ¹⁴³

El documento procedente de país extranjero presentado con arreglo a lo dispuesto en este artículo 780 gozará de la presunción de autenticidad asumiéndose que el mismo ha sido expedido conforme a la ley local del documento salvo prueba en contrario

5 2 Informes

La acepción común de informe es de “noticia o instrucción que se da de un negocio o suceso o bien acerca de una persona”¹⁴⁴ El Juez de oficio o a solicitud de parte puede pedir a cualquier oficina pública entidad estatal o descentralizada o a cualquier banco empresa de transporte aseguradora o de utilidad o de servicio público cualquiera de los documentos que a su juicio estime pertinente al proceso para verificar las afirmaciones de las partes como certificados copias atestados dictámenes investigaciones, informativos o actos de cualquier naturaleza –

¹⁴³ Vid SCSJ Sala III de 15 de enero de 1991 Ponente E Molino Mola

¹⁴⁴ Vid Real Academia Española *Diccionario de la lengua española* tomo II 11 ed cit

art 795 del CT Es importante diferenciar lo que es un informe segun la ley de una prueba documental

El empleado o funcionario que reciba la solicitud de un informe del juez debera remitirlo a este dentro del termino de 15 dias El juez de oficio o a peticion de parte puede solicitarle nuevamente al empleado o funcionario que emitió el informe que esclarezca o amplie dicho informe El juez puede solicitar informes a la Universidad de Panama y a otras instituciones que dispongan de personal especializado estos informes deben ser motivados –art 795 del CT

La legislacion colombiana preve la posibilidad de que la institucion a la que se le encomienda el informe solicite el pago de gastos necesarios para rendir el informe asunto que es tratado en la ley panameña de manera similar en el art 795 del CT asi mismo se preve la puesta en conocimiento o traslado a las partes del informe a efectos de que estos se manifiesten sobre el mismo asunto que no viene establecido en el CT aunque no deberia descartarse La legislacion panameña contempla la posibilidad de recibir informes de entidades publicas y privadas asunto que parece restringirse a entidades publicas en el Derecho colombiano

5.3 Declaracion de parte

La acepcion comun de declaracion es la de manifestacion o explicacion de lo que otro u otros dudan o ignoran ¹⁴⁵ La importancia de la declaracion de parte consiste en aportar al proceso el conocimiento de las propias partes pues estos conocen de los hechos que originan la controversia el juez debe sin embargo utilizar las reglas de la sana critica par valorar adecuadamente lo aseverado por las partes en el proceso

De acuerdo al art 796 del CT las ‘partes podran pedir por una sola vez y solo en la primera instancia que la contraparte se presente a declarar sobre el interrogatorio que en el acto de audiencia libremente formule El interrogatorio se practicara en lo conducente con arreglo a las normas sobre prueba testimonial incluyendo la facultad de repreguntar –art 797 del CT Es facultad del juez solicitar de oficio la comparecencia de las partes para su interrogatorio facultad

¹⁴⁵ Vid Real Academia Espanola *Diccionario de la lengua española* tomo I cit

que puede ejercer si encuentra que las pruebas que existen en el proceso no son suficientes son contradictorias si la declaracion servira para aclarar dudas o que la misma es importante para el proceso de igual forma lo podra realizar cuando lo juzgue conveniente para aclarar las afirmaciones de las partes –arts 798 y 799

5 4 Testimonio

El testimonio en su acepcion comun significa atestar o aseverar una cosa aseverar es afirmar o asegurar lo que se dice Luego entonces por testimonio se debe entender el aseguramiento o afirmacion que de un hecho realiza una persona En derecho el testimonio es la declaracion manifestacion verbal narracion o relacion que una persona –testigo hace ante el juez o tribunal respecto a hechos sucesos o eventos sobre los que se le pregunta Si la persona percibio directamente los hechos se le conoce como testigo presencial si por narracion de otros se le conoce como testigo de referencia ¹⁴⁶ Veamos las normas mas relevantes que contiene el codigo acerca del testimonio

5 4 1 Capacidad, limitacion e inhabilidad para testimoniar

La ley laboral establece la obligacion y capacidad generica de declarar que tienen las personas – arts 801 802 del CT Sin embargo exceptua de prestar testimonio a personas que han tenido conocimiento de un hecho en razon de su ministerio oficio o profesion tales como los ministros de cultos los abogados medicos enfermeras auditores contadores y cualquier otra persona que por disposicion de la ley pueda y deba guardar secreto –art 803 del CT Adicionalmente declara inhabiles para testimoniar a los menores de 7 años los interdictos los sordomudos –que no puedan expresarse igualmente son inhabiles para declarar en un proceso determinado los que sufrieren de alteracion mental o perturbacion psicologica embriagados los que esten bajo efectos hipnoticos o de drogas y aquellas personas que el juez decida segun la aplicacion de la sana critica –arts 804 y 805 del CT

¹⁴⁶ Vid J Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit p 1013

5 4 2 Valoracion del testimonio

Existen dos temas de especial relevancia al momento de valorar el testimonio de una persona en el proceso el testimonio sospechoso el valor probatorio de un solo testigo y el testimonio por inferencia

En relacion al testimonio sospechoso el Codigo ha dispuesto que son sospechosas para declarar las personas que en concepto del Juez se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad en razon de parentesco dependencia sentimiento o interes con relacion a las partes o sus apoderados antecedentes personales u otras causas –art 806 del CT

El Juez apreciara los testimonios sospechosos de acuerdo con las circunstancias de cada caso En el Derecho del trabajo es muy comun que los testigos tengan circunstancias que pueden afectar su imparcialidad en funcion de la dependencia que se deriva de la relacion de trabajo Asi por ejemplo un trabajador puede ser inducido por su empleador a testimoniar a su favor por temor a represalias Por otro lado un trabajador puede inclinarse a proteger un compañero de trabajo con su testimonio De cualquier forma estas circunstancias no pueden ser obice para que el juzgador no aprecie estos testimonios pues estos testimonios generalmente son la principal fuente de informacion sobre el litigio por lo que se hace imperativo su recibo en el proceso

En relacion al valor probatorio de un solo testigo el Codigo ha dispuesto que un testigo no puede formar por si solo plena prueba pero si gran presuncion cuando es habil No obstante se tendra por prueba suficiente cuando a juicio del juzgador declare con absoluta sinceridad y pleno conocimiento de los hechos segun las circunstancias especiales del caso –art 812 del CT Depende del juzgador el poder otorgarle suficiente valor probatorio al testimonio de un solo testigo de forma tal que con ese solo elemento el juez llegue a su plena conviccion y certeza sobre los hechos controvertidos

Adicionalmente debe tomarse en cuenta lo referido al testimonio por referencia o testimonio directo e indirecto Son testimonios directos aquellos que manifiestan una percepcion inmediata de los hechos que son materia del proceso Se les llama o conoce como testimonios de presencia y se anteponen a los testimonios de referencia que son aquellos que mantienen una

relacion mediata con los hechos ¹⁴⁷ El Código establece que no hará fe el testimonio del testigo si de su declaración resulta que no declara de sus propias y directas percepciones salvo los casos en que la ley admita declaración sobre el conocimiento formado por inferencia pero en este caso se deberán expresar los fundamentos de ésta –art 814 del CT

Finalmente es importante tomar en cuenta la norma que se refiere al falso testimonio Se entiende que el testigo al declarar lo hace bajo la gravedad del juramento o con promesa de no faltar a la verdad sujeto a pena por falso testimonio –art 827 del CT

5 4 3 Ratificaciones de testimonios

Para que las declaraciones de los testigos puedan estimarse como prueba en los procesos es necesario que se reciban por el Juez de la causa o por el comisionado o sean ratificadas ante el durante la respectiva audiencia

Si las declaraciones han sido recibidas fuera de proceso o ante Notario en forma de atestación los testigos serán ratificados Las ratificaciones no serán válidas si no se repitieren los hechos declarados es decir si los testigos se limitaren a decir que se afirman y ratifican sin tener nada que añadir ni suprimir

Las declaraciones recibidas en otro proceso si pueden ser ratificadas en esa forma –art 815 del CT

Cuando por haber fallecido un testigo o por estar padeciendo enfermedad mental o incapacidad física que lo impida, no pudiere ser ratificada su declaración la parte que presentó dicha prueba puede pedir que con citación de la contraria declaren testigos abonados acerca de la veracidad y buena fama del testigo Previo este abono se tendrá dicha declaración como legalmente ratificada –art 816 del CT

5 4 4 Citación y comparecencia de testigos

Las personas que deban declarar como testigos serán citadas por el secretario del tribunal por medio de una boleta en que se expresara el día la hora y el local en que deban presentarse y el objeto de la citación

Si la persona se negare a firmar el portador de la boleta si fuere el portero llamara un testigo quien firmara por el citado En este caso el portero levantara un acta sucinta que firmara con el testigo El

¹⁴⁷ Vid J Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit p 1015

mismo efecto tendra la constancia que deje en la boleta un miembro de la Guardia Nacional en esos casos o cuando el portador de la boleta sea un particular. En el caso de que las personas que se citen no supieran o no pudieran firmar se permitira que lo haga a su ruego el testigo que aquella lleve. Al testigo se le entregara copia de la boleta –art 820 del CT

No tienen obligacion de presentarse personalmente a testimoniar el Presidente de la Republica los Ministros de Estado el Contralor General los Jefes de las instituciones autonomas semiautonomas y descentralizadas los Diputados a la Asamblea Nacional mientras gocen de inmunidad los Magistrados de la Corte Suprema el Procurador General de la Nacion el Rector de la Universidad [de Panama] los Magistrados de los Tribunales Superiores los Embajadores y Ministros el Secretario General de la Corte Suprema los Jueces los Fiscales los Personeros los Gobernadores de las Provincias el Obispo Catolico de la diocesis de Panama los Comandantes de la Guardia Nacional los miembros del Estado Mayor el Director General del Departamento Nacional de Investigaciones –art 821 del CT quienes lo haran mediante certificacion jurada

Por otra parte los empleadores no pueden negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecuten sus labores cuando estos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia ante los jueces y funcionarios de trabajo. Tampoco pueden rebajarles sus salarios por tal motivo si los trabajadores muestran por anticipado la respectiva orden de citacion y despues la constancia de haber asistido a la diligencia –art 823 del CT

5 4 5 Procedimiento para el interrogatorio del testigo

El Juez interrogara al testigo sobre su nombre apellido edad estado ocupacion oficio o profesion domicilio y cedula de identidad personal y demas circunstancias que sirvan para establecer su personalidad y si existen motivos de sospecha

En caso de que el testigo carezca de cedula o no la porte consigo el Juez lo admitira siempre y cuando no abrigue duda respecto a su identidad y sin perjuicio de las sanciones correspondientes

Aunque el nombre completo del testigo o cualquier otro dato sobre el no coincidiera totalmente con los que la parte hubiese indicado al proponerlo se recibira su declaracion si se trata de la misma persona

La parte que presento al testigo podra preguntarlo y concluido el interrogatorio podra la contraparte repreguntarlo sobre lo que estime conveniente y con la misma amplitud del proponente. El Juez permitira

preguntas adicionales a la parte que presento el testigo siempre que éstas esten relacionadas con las preguntas igualmente permitira nuevas repreguntas relacionadas con las ultimas respuestas
En el curso de la declaracion o al terminar la misma declaracion el Juez hara al testigo todas las preguntas adicionales que considere necesarias –art 828 del CT

Los testigos seran examinados por separado la declaracion sera firmada por el Juez el declarante o un testigo si este no supiere no pudiere o no quisiere firmar por las partes que concurran al acto y por el Secretario No se permitira que los demas testigos que han de declarar oigan lo que diga el testigo anterior a ellos –art 824 del CT A los Embajadores Ministros o Agentes Diplomaticos de naciones extranjeras cuyos testimonios se solicite se les pasara una nota suplicatoria acompañada de copia de los interrogatorios y de los contrainterrogatorios y si el Agente o Ministro así citado se presentare a declarar lo hara por medio de certificacion escrita –art 825 del CT

El testigo no sera interrumpido en sus respuestas y se escribiran tales como el las dicte Extendida la declaracion se le leera al testigo antes de firmarse de lo cual se hara mencion en la misma diligencia – art 831 del CT

Las diligencias de declaracion testimonial se extenderan sin dejar espacios en blanco y sin abreviaturas procurandose evitar enmiendas y entrerrenglonaduras pero si fuere necesario enmendar o entrerrenglonar alguna o algunas palabras se salvaran al final de la diligencia despues de lo cual firmaran los que han intervenido en el acto

Al leerse al testigo su declaracion despues de terminada, este puede hacer las modificaciones aclaraciones y adiciones que estime necesarias lo cual se expresara con toda claridad al final de la declaracion sin enmendar con esto lo que en ella estuviere ya escrito –art 834 del CT

Finalmente se debe recordar que segun el articulo 827 Se entiende que el testigo al declarar lo hace bajo la gravedad del juramento o con promesa de no faltar a la verdad sujeto a pena por falso testimonio

5 4 6 Tachas y objeciones

Cada parte tiene el derecho a objetar las preguntas o repreguntas de la contraria cuando las estimare manifiesta e innecesariamente sugerentes, inconducentes o capciosas antes de que sean contestadas por el testigo. El Juez decidirá sobre tales objeciones verbalmente en el acto mismo. Estas decisiones son irrecurribles, pero en la diligencia se dejara constancia de la pregunta, repregunta, las objeciones y de la decisión.

Las preguntas y repreguntas podran contener referencias de caracter tecnico si fueren dirigidas a personas especializadas en la materia sobre la cual declara.

Las preguntas y repreguntas se relacionaran con los hechos de la demanda y la contestacion con la declaracion y podran encaminarse a descubrir las bases de informacion del testigo, las limitaciones que tuvo este para observar los hechos respecto de los cuales ha declarado sus conocimientos sobre la materia, su interes o prejuicio en favor o en contra de alguna de las partes, y cualquiera otra circunstancia que pueda servir para la apreciacion de la declaracion o para esclarecer los hechos controvertidos. —art 830 del CT

No podran hacerse al testigo preguntas sugerentes, capciosas o inconducentes.

Entiendese por pregunta sugerente la formulada en terminos tales que manifieste deliberadamente al testigo la contestacion deseada. No obstante, cuando las contestaciones dadas por el testigo a una serie de preguntas dejen sin dilucidar un punto especifico, el Juez discrecionalmente permitira que se le pregunte si es o no cierto un hecho determinado.

Entiendese por capciosa la pregunta formulada de modo tal que tienda a enganar al testigo respecto a alguna de sus respuestas anteriores, o que presume la existencia de un hecho sujeto a probanza respecto al cual el testigo no haya declarado.

Entiendese por inconducente la pregunta que recaiga sobre hechos no relacionados con la demanda principal o la de reconvenccion y sus contestaciones, o con la excepcion o incidente y su contestacion. — art 829 del CT

Cada parte puede tachar los testigos citados por la otra parte o por el Juez, por alguna de las causales expresadas en los articulos anteriores, asi como por cualquier otra circunstancia grave que afecte la imparcialidad del testigo.

La tacha se podra formular por escrito antes de la audiencia u oralmente en ella, presentado los documentos probatorios o la solicitud de prueba que se decretara y de ser posible se practicara en la misma audiencia. El Juez decidira en el fallo las tachas y apreciara los testimonios sospechosos de acuerdo con las circunstancias de cada caso.

Los incidentes a que dieren lugar la admisión y prueba de tachas se sustanciarán en cuaderno separado pero no suspenderán la audiencia. En caso de que el propio testigo objeto de la tacha acepte los hechos al rendir su declaración se prescindirá de toda otra prueba.

El incidente de tacha no es de previo y especial pronunciamiento. Una vez expirado el término probatorio del incidente se agregará al expediente el cuaderno respectivo para que las tachas sean apreciadas en la sentencia final.

Las resoluciones dictadas en el incidente de tachas no admiten recurso alguno. —art. 839 del CT

5 4 7 Sanciones a testigos

Cuando los testigos den respuestas ambiguas o evasivas o se nieguen a contestar preguntas pertinentes el Juez podrá apremiarlos a que contesten categóricamente con multa hasta de veinticinco balboas o arresto hasta de tres días.

Lo antes dispuesto no obsta para que los testigos puedan dar por contestación el ignorar o no recordar los hechos que se le pregunten ni para que puedan negarse a responder en los casos en que el testigo no tenga obligación legal de declarar. —art. 833 del CT

La legislación nacional no regula debidamente la inasistencia injustificada del testigo cuando este es citado a declarar. Tan solo se puede multar con cinco (5) dólares al testigo que no se presentó injustificadamente a testimoniar. En cambio la legislación colombiana regula y sanciona con severidad la no comparecencia injustificada a testimoniar pues la Ley autoriza al juzgador a sancionar con multa de entre uno a cinco salarios mínimos al testigo renuente a testimoniar. —art. C Colombiano

5 4 8 Careos

El careo no es más que el enfrentar cara a cara a dos o más testigos para que declaren sobre un mismo punto controvertido.

El Juez podrá ordenar cuando lo considere conveniente careos de los testigos entre sí y de estos con las partes.

El Juez dispondrá la forma de practicar esta diligencia. —art. 840 del CT

5 5 Inspeccion judicial (reconstruccion de hecho e inspeccion corporea)

La inspeccion judicial es la prueba que a peticion de parte o de oficio ordena practicar el juez acompañado de peritos o testigos con el objeto de examinar la cosa persona o hecho litigioso relacionado con el debate Es un examen o reconocimiento directo que hace el Juez con el Secretario asistido por testigos o peritos de hechos o situaciones de interes para el proceso a efecto de establecer su existencia o caracteristica El Juez comprueba con sus propios sentidos para verificar el hecho afirmando o negando personas o lugares cosas o documentos ¹⁴⁸

ElCodigo contempla la figura de la inspeccion judicial en el art 841 que a la letra establece A solicitud de parte o de oficio el Juez puede ordenar que se practiquen inspecciones o reconocimientos de lugares cosas bienes muebles inmuebles semovientes o de personas

La parte que solicite la inspeccion debera indicar la materia u objeto sobre la que ha de recaer

Sin embargo en caso de que no fuere suficientemente explicita la solicitud pero que de acuerdo con la demanda y su contestacion el proposito de la prueba fuere claro el Juez la decretara y en la respectiva resolucion señalara el punto o puntos sobre los cuales ha de versar la diligencia

5 5 1 Modalidades de la inspeccion judicial

La inspeccion judicial puede ser del tipo reconstruccion de hechos y del tipo de inspeccion corporal Ambas figuras las contempla la legislacion laboral

La **reconstruccion** consiste en una reproduccion dinamica de un determinado hecho y tiene por objeto comprobar que un hecho o pudo ocurrir de determinada manera y se practica en circunstancia de lugar tiempo y modo semejante a las que probablemente ocurrieron los hechos En tanto que la **inspeccion corporal** se trata de verificar las 'condiciones físicas o mentales de la persona objeto de la prueba El juez ordena a la persona que se someta a un

¹⁴⁸ Vid J Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit p 1027

examen físico o mental por un facultativo o a examen radiológico hematológico bacteriológico o de otra naturaleza ¹⁴⁹

En cuanto a la reconstrucción la Ley establece que puede decretarse de oficio o a solicitud de parte y con arreglo a las disposiciones de este Capítulo para que se practique aisladamente o conjuntamente con la inspección judicial la reconstrucción de un hecho para establecer si pudo realizarse o se realizó de determinado modo De la misma forma podrán ordenarse que se hagan planos calcos reproducciones o copias fotográficas de un lugar u objeto de interés para el proceso utilizando los medios técnicos de captación de imágenes y sonidos

En el curso de la inspección ocular podrá recibirse de oficio o a solicitud de parte declaración de testigos o de parte si ello fuere necesario para establecer los puntos objeto de la diligencia art 846 del CT

En cuanto a la inspección corporal la Ley establece Las inspecciones judiciales pueden ser corporales cuando el proceso o el incidente verse sobre las condiciones físicas o mentales de la parte objeto de la prueba

El Juez ordenará a la parte que se someta a examen físico o mental por un facultativo La resolución especificará la fecha lugar modo condiciones y alcance del examen

No se podrá ejercer coacción sobre las personas para realizar inspección corporal pero el Juez podrá extraer indicios por la negativa a permitirla Si la parte lo deseara la persona podrá designar uno o varios facultativos a efecto de que presencien la diligencia pero sin poder intervenir en la misma art 847 del CT

5 5 2 Procedimiento de la inspección judicial

Colocado el Juez en el sitio en donde ha de practicarse la inspección con asistencia del secretario y de un testigo o perito según el caso oír a los interesados y hará que el perito reconozca los casos y que den su dictamen fundado o les señalara día y hora para tal efecto si así lo solicitaren

La inspección que se hubiese iniciado en hora hábil puede continuarse en hora inhábil si el Juez así lo determinare o puede practicarse en día y hora inhábil si hubiese acuerdo de las partes

Las partes que se concurran a las diligencias podrán hacer verbalmente las observaciones que estimen oportunas las cuales se insertarán en el acta a petición de la parte

¹⁴⁹ Vid J Fabrega *Estudios procesales* tomo II cit p 1029 1030

De lo ocurrido en la inspección se extenderá un acta que firmarán los que concurrieren la que formará una prueba más o menos completa según la naturaleza de su contenido y la clase de afirmaciones que hagan el o los peritos o testigos que hayan intervenido en la diligencia apreciándose de acuerdo con las reglas de la sana crítica –art 844 del CT

5 5 3 Accion exhibitoria

Las inspección judicial se verificará por medio de acción exhibitoria en cuaderno separado en cualquiera de los siguientes casos

- 1 Cuando recaiga sobre libros y documentos de comercio de la parte contraria a la que aduce la prueba
- 2 Cuando recaiga sobre libros y documentos de terceras personas
- 3 Cuando se trate de medida cautelar

Se aplicará en lo conducente las normas contenidas en el Capítulo IV del Título IV de este libro –art 851 del CT

5 5 4 Sanciones por negativa a colaborar

‘ Si decretada una inspección esta no se llevare a efecto por acto deliberado de la parte que deba facilitarla se le constreñirá con multas sucesivas de diez a cincuenta balboas sin perjuicio de que se pueda tomar su conducta como un indicio en su contra

Si la inspección o reconstrucción no se llevare a cabo por acto deliberado de un tercero sin que aduzca causa justificada para ello se le constreñirá conforme a lo que se dispone en el párrafo anterior

Las multas establecidas con arreglo a este artículo si no se comprobaren sus pagos dentro de los siete días siguientes a la notificación de las mismas serán convertidas en arresto por el Juez del conocimiento que se computará a razón de un día por cada diez balboas o fracción de diez La comprobación del pago se hará mediante la presentación de la liquidación del funcionario competente del Ministerio de Hacienda y Tesoro ’ –art 845 del CT

Si para la realización de la prueba fuere menester la colaboración personal de una de las partes y esta se negare sin fundamento a prestarla el Juez le intimará a que la preste Si a pesar de ello continuare su

injustificada renuencia el Juez dispondra que se deje sin efecto la diligencia e interpretara la negativa como un indicio en su contra respecto exclusivamente al objeto de la prueba –art 841 del CT

5 6 Prueba pericial

El perito es aquella persona que se tiene por sabio experto estudiado o experimentado en una ciencia o arte El objeto de nombrar un perito en el proceso es para que este asesore al Juez sobre un asunto tecnico en el que el juez no es versado de forma tal que le facilite los medios al juzgador para apreciar adecuadamente los hechos

La Ley establece que Cuando para conocer apreciar o evaluar algun dato o hecho de influencia en el proceso de caracter cientifico tecnico artistico o practico que no pertenezca a la experiencia comun ni a la formacion especifica exigida al juez se oira el concepto de perito El Juez aunque no lo pidan las partes puede hacerse asistir por perito cuando no este en condiciones de apreciar por si mismo los puntos de la diligencia cuestion acto o litigio –art 852 del CT

5 6 1 Procedimiento del peritaje

La parte que adujere la prueba pericial debe indicar el punto o puntos sobre los cuales ha de versar el dictamen pericial –art 854 del CT El Juez debe señalar el dia y hora en que el perito tenga que rendir su dictamen dando para ello el tiempo que sea a su apreciacion o necesario segun la naturaleza y circunstancia del punto sujeto a su apreciacion o avaluo El termino puede ser prorrogado prudencialmente por el Juez por justa causa –art 855 del CT

El perito debe comparecer ante el tribunal en el dia y hora señalados a rendir su dictamen verbalmente dejandose constancia en acta sin perjuicio de que si quiere lo consigne por escrito a fin de que sea agregado al expediente

El perito podra ser examinado y repreguntado y tachado de la misma manera y por las mismas causas que establece este codigo respecto de los testigos –art 856 del CT

El perito debera rendir su dictamen en forma clara y precisa el dia y hora que el Juez les haya señalado en papel comun o verbalmente en la respectiva diligencia El perito puede ser examinado y preguntado de la misma manera que los testigos por los apoderados de las partes o por expertos que estos lleven en calidad de auxiliares –art 860 del CT El juez podra ordenar que se repita o amplie la prueba y que el perito rinda los informes adicionales que se le solicite –art 861 del CT

5 6 2 Facultades del perito

El perito personalmente estudiara la materia objeto del dictamen y esta autorizado para solicitar aclaraciones de las partes requerirles informes visitar lugares examinar bienes muebles o inmuebles ejecutar calcos planos relieves y realizar toda clase de experimentos que considere conveniente para el desempeño de sus funciones A este efecto el Juez podra requerir a las respectivas oficinas publicas que permitan al perito examinar registros o documentos publicos y que le ofrezcan las facilidades del caso

Cuando en el curso de su investigacion el perito reciba informacion de terceros que considere util para el dictamen lo hara constar en este y si el Juez estimare necesario recibir los testimonios de aquellos lo dispondra asi

Las partes tienen el deber de colaborar con el perito de facilitarle datos las cosas y el acceso a los lugares que aquel considere necesario para el desempeño de su encargo y si alguno no lo hiciere se dejara constancia de ello y el Juez podra deducir un indicio de acuerdo con las circunstancias de cada caso

Si alguna de las partes impidiera deliberadamente la practica del dictamen el perito lo informara al Juez quien le ordenara que facilite de inmediato la diligencia y si no lo hace le impondra multas sucesivas de diez a veinticinco balboas a favor del Tesoro Nacional hasta que cumpla con la orden impartida art 859 del CT

5 6 3 Valor del dictamen pericial

‘ El dictamen pericial sera estimado por el Juez teniendo en consideracion los principios cientificos en que se funde la relacion con el material de hecho la concordancia de su aplicacion con las reglas de la sana critica y la competencia del perito sus opiniones y demas pruebas y elementos de conviccion que ofrezca el proceso –art 864 del CT

5.7 Indicios

Un indicio es el fenómeno mediante el cual se puede conocer o inferir la existencia de otro fenómeno u hecho no conocido. El Código establece que solo los hechos probados en el proceso se pueden considerar indicios –art 865 del CT. El juez puede deducir indicios de la conducta procesal de las partes –art 866 del CT y tomara en cuenta la gravedad, la concordancia y la convergencia de los mismos así como las demás pruebas del proceso aplicando las reglas de la sana crítica –art 867 del CT.

CAPITULO N° 8

LOS MEDIOS EXCEPCIONALES DE TERMINACION DEL PROCESO

Sumario

1 Division teorica 1 1 De acuerdo al reconocimiento legal 1 2 De acuerdo a la voluntad que configura el medio de terminacion 2 Regimen legal de los medios excepcionales de terminacion del proceso de tipo nominado 2 1 Desistimiento del actor Concepto 2 2 Caducidad de la instancia Concepto 2 3 Allanamiento a la pretension Concepto 3 Fundamento legal de los medios excepcionales de terminacion del proceso de tipo innominado 3 1 Conciliacion 3 2 La transaccion 3 3 Sustraccion de materia 3 4 Declaracion judicial de archivo del expediente por desaparicion del mismo 3 5 Archivo de la demanda no corregida 3 6 La *litis pendencia*

Bibliografia basica

1 J Fabrega *Derecho procesal de trabajo* Panama 1982 2 J Fabrega y otros *Codigo de Trabajo con notas concordancias y leyes complementarias* Panama 1995 3 H Paolo *Las formas de terminacion del proceso en Procedimiento Laboral I* Panama Colecciones Judiciales 2000 pp 225 238 4 R Castillo *La conciliacion en los conflictos individuales de trabajo Procedimiento Laboral I* Panama Colecciones Judiciales 2000 pp 21 36 5 M Alonso Olea C Minambres Puig R Alonso Garcia *Derecho procesal del trabajo* 11 ed Madrid Civitas 2001

8 MEDIOS EXCEPCIONALES DE TERMINACION DEL PROCESO

En el presente capitulo se estudiara la finalizacion del proceso cuando la misma es producida antes de su etapa final que es la sentencia en firme El procedimiento laboral acepta una serie de

medios que pueden conllevar la finalización anticipada del proceso los que vienen siendo encuadrados expresamente en la legislación o se reconocen tacitamente de otros mecanismos legales establecidos en el propio procedimiento laboral. Estudiemos estas formas anormales o excepcionales de terminación del proceso. Sin embargo antes de analizar y describir los casos y medios específicos de terminación aludidos haremos un planteamiento teórico de los mismos pues el número de formas de terminación excepcional que no viene establecidos taxativamente en la legislación laboral aconsejan su delimitación e identificación clara.

1 División teórica

Los medios excepcionales de terminación del proceso que existen en el proceso laboral panameño son los siguientes: desistimiento, caducidad de la instancia, allanamiento, conciliación, transacción, sustracción de materia y la litis pendencia. Estos medios podemos agruparlos de la siguiente forma:

1.1 De acuerdo al reconocimiento legal

Dependiendo del criterio que toma en cuenta al tipo de reconocimiento que la legislación hace del medio de terminación del proceso podemos encontrar dos clases de terminación excepcional del proceso: medios nominados y medios innominados.

1.1.1 Medios nominados

Son aquellos que la ley ha consagrado de forma taxativa y a los que le dedica un clausulado que regula la forma de aplicación del mismo. Estos medios nominados de terminación excepcional del proceso son los siguientes: el desistimiento del actor (artículos 941 a 944 del CT), la caducidad de la instancia (artículos 945 a 952 del CT), allanamiento a la pretensión (artículos 953 al 955 del CT).

1.1.2 Medios innominados

Son aquellas formas de terminacion del proceso que no siendo reconocidas como tales por la legislacion laboral existen en la ley y su aplicacion conlleva la terminacion del proceso antes de que exista sentencia en firme. Estos medio innominados de terminacion excepcional del proceso son los siguientes: la conciliacion (art 963b del CT para procesos ordinarios y para procesos abreviados por remision del art 991 del CT el art 10 de ley 7 de 1975 para procesos ante las Juntas de Conciliacion y Decision), la transaccion (art 955 del CT), la sustraccion de materia (art 525 del CT), declaracion judicial de archivo del expediente por desaparicion del mismo (art 597 del CT), la *litis pendentia*, la demanda no corregida.

1.2 De acuerdo a la voluntad que configura el medio de terminacion

Dependiendo de quien surge la voluntad o iniciativa de utilizar el medio de terminacion excepcional del proceso podemos encontrar tres clases de terminacion excepcional del proceso: voluntad de las partes, voluntad judicial o voluntad alternativa.

1.2.1 Voluntad de las partes

Este tipo de terminacion excepcional del proceso es pedida por las partes del proceso, sea de forma unilateral o sea de forma conjunta. Dentro de ella podemos contar la conciliacion – conjunta, el desistimiento y el allanamiento –unilateral.

1.2.2 Voluntad judicial

Este tipo de terminacion excepcional del proceso es aquella declarada por la sola voluntad del juzgador dentro del proceso en atencion a las facultades que la ley le concede. Dentro de ella se ubica la sustraccion de materia como forma de terminacion excepcional del proceso, la declaracion judicial de archivo del expediente por desaparicion del mismo y el archivo de la demanda no corregida, la declaratoria de *litis pendentia*.

1.2.3 Voluntad alternativa

Este tipo de terminación del proceso es inducida por una de las partes del proceso o el juzgador de manera indistinta. La ley ha otorgado a las partes la facultad de solicitar este tipo de medida y a la vez faculta al juzgador para actuar por su cuenta y aplicar la causal de terminación excepcional del proceso. Dentro de este tipo de terminación excepcional se ubica la caducidad de la instancia que de acuerdo a los artículos 946 y 949 del CT puede ser pedida por la parte o declarada por el juez.

2 Regimen legal de los medios excepcionales de terminación del proceso de tipo nominado

Una vez establecida una división teórica de los medios excepcionales de terminación del proceso toca analizar y describir su régimen legal asunto que iniciaremos con aquellos medios de terminación excepcional de tipo nominado.

2.1 Desistimiento del actor Concepto

El desistimiento no es más que apartarse de una empresa o cometido que se ha iniciado en derecho se trata de abdicar o abandonar una pretensión.

De acuerdo al artículo 941 del CT el desistimiento realizado por el actor debe ser de manera expresa por lo que deberá interponer un escrito dirigido al juez en el que expresa su voluntad de abdicar del proceso por el propuesto.

2.1.1 Requisitos para que opere el desistimiento

De acuerdo a los artículos 941 y 942 del CT el actor deberá tener en cuenta para que opere el desistimiento tres elementos: a) si la demanda no ha sido notificada al demandado; b) si la demanda ya ha sido notificada al demandado; y c) cuando el desistimiento afecte a un tercero.

El primer caso el art. 941 segundo párrafo establece que El desistimiento de la demanda no requiere la aprobación del demandado cuando se haga con anterioridad a la notificación de la demanda. En el segundo caso el art. 942 primer párrafo establece que Después de notificada la resolución

que corre traslado de la demanda se requiere la *conformidad del demandado* para que el actor pueda desistir del proceso o instancia condicional total o parcialmente en cualquier estado del proceso con anterioridad a la sentencia ¹⁵⁰ Y en el tercer caso el mismo art 942 segundo parrafo establece que Cuando el desistimiento de la instancia afectare intereses de terceros es necesaria su *admission* y la *conformidad* de estos ademas de la del demandado (la cursiva es mia)

Adicionalmente el art 944 establece quienes no tienen capacidad para desistir del proceso señalando a las siguientes personas

- 1 Los incapaces por si o por sus representantes legales salvo que el Juez los autorice con conocimiento de causa
- 2 Los curadores *ad litem* con la misma salvedad
- 3 Los apoderados que no tengan facultad expresa para ello
- 4 Los representantes del Estado

2 1 2 Efectos del desistimiento

Al operar el desistimiento del actor se producen distintos efectos referidos a al derecho reclamado b a la suspension de los terminos de prescripcion y c por efecto de la existencia de una contrademanda

De acuerdo al art 941 parrafos 3 y 4 El desistimiento de la demanda de la instancia o del proceso no extingue el derecho

Desistida la demanda la instancia o el proceso el termino de prescripcion se entiende suspendido por el tiempo transcurrido entre la presentacion de la demanda y el desistimiento

En el caso de desistimiento del actor cuando exista una contrademanda se seguira el procedimiento establecido en el art 943 que a la letra establece Si se desistiere de la demanda principal la de reconvención seguira adelante cualquiera que sea su cuantia y conozca de ella el mismo

¹⁵⁰ Esto tiene su razon de ser en que el desistimiento no extingue el derecho y el termino de prescripcion se entiende suspendido por el tiempo transcurrido entre la presentacion de la demanda y el desistimiento por lo que el demandante puede volver a interponer un nuevo proceso (*Vid* H Paolo Las formas de terminacion del proceso en *Procedimiento Laboral I* Panama Colecciones Judiciales 2000 p 232)

tribunal pero si entre las dos hubiere tal relacion que no sea razonable separar la una de la otra el desistimiento necesariamente debe comprender a ambas Este punto lo decidira el Juez con audiencia de las partes tramitando el asunto en la misma pieza del expediente

2 2 Caducidad de la instancia Concepto

La caducidad consiste en la perdida o extincion de un derecho o ley una facultad un contrato una instancia o recurso En estricto derecho se trata de la presuncion legal de que los litigantes han abandonado sus pretensiones cuando por determinado plazo se abstiene de gestionar en los autos¹⁵¹ La caducidad supone el transcurso de un determinado periodo breve de tiempo durante el cual el acreedor de un derecho no lo ejercita lo que trae como consecuencia la perdida luego de transcurrido el plazo del mismo derecho

La jurisprudencia ha expresado que la caducidad de la instancia se produce cuando ha habido abandono del proceso imputable a la parte actora y se entiende por abandono la circunstancia de que el actor no realice gestion alguna por escrito propia para la continuacion del juicio¹⁵²

2 2 1 Requisitos para que opere la caducidad de la instancia

En atencion a lo establecido en los articulos 945 y ss del CT para que opere la caducidad de la instancia deben cumplirse con los siguientes requisitos

A Paralización del proceso

De acuerdo al art 945 del CT cuando el proceso se encuentre paralizado por mas de dos (2) años el juez de oficio o a peticion de parte decretara la caducidad de la instancia ‘El termino se

¹⁵¹ Vid Real Academia Española *Diccionario de la Lengua espanola* XXI edicion tomo I Madrid edit Espasa 1994

¹⁵² Auto de TST de 27 de septiembre de 1984 Chen vs Datsun tomado de O Vargas Velarde *Casustica laboral* Panama M&P 2001 p 233 Existe abundante jurisprudencia de la Sala de los Civil de la Corte Suprema de Justicia referida a la caducidad de la instancia en el proceso civil por todas vid SCSJ Sala Civil de 5 de octubre de 1981 de 21 de febrero de 1985 de 26 de marzo de 1985 de 7 de mayo de 1982 de 2 de febrero de 1983

contara desde la notificacion del ultimo acto diligencia o gestion y no corra mientras el proceso hubiere estado suspendido por acuerdos de las partes o por disposicion legal o judicial –art 945 del CT

Tengase presente que el transcurso del termino no produce la caducidad de la instancia en los casos de ejecucion de sentencia firme ni cuando el proceso este pendiente de alguna resolucion o actuacion y la demora en dictarla sea imputable al Juez o Tribunal –art 947 del CT

B La caducidad debe ser solicitada o decretada de oficio

“La caducidad no opera de pleno derecho Si el Tribunal no ha declarado la caducidad ni la parte interesada la ha solicitado y mediare gestion o actuacion posterior precluire la oportunidad de declararla –art 949 del CT Vea art 945 del CT arriba citado

C Debe tratarse de un proceso comun de caracter patrimonial

‘La caducidad de la instancia procedera unicamente en los procesos comunes de caracter patrimonial En los juicios ejecutivos solo se decretara el desembargo de los bienes o el levantamiento del secuestro – art 952 del CT

2 2 2 Efectos de la caducidad

Luego de examinado el expediente y solicitada la caducidad por la parte o declarada por el Tribunal se producen los siguientes efectos

A Archivo del expediente

El Juez o tribunal debe examinar el expediente y si del mismo resultare que se han cumplido las condiciones legales previstas decretara la caducidad de la instancia y ordenara el archivo del expediente –art 946 del CT

Debe tenerse presente que la declaratoria de caducidad de la instancia por el Tribunal no supone la extinción del derecho o la pretensión –por regla general– sin embargo el actor no podrá promover una nueva demanda por las mismas causas hasta transcurridos seis meses contados a partir de la resolución que declare la caducidad. Caso en el que el término de la prescripción se entiende suspendido por el tiempo de la tramitación del proceso caducado art 950 del CT

B Cese de embargos y orden de registro

En firme el auto que declara la caducidad se hará cesar el embargo que hubiere y se cancelarán por mandato del tribunal las inscripciones que por razón del proceso o del embargo existieren en la Oficina del Registro –art 945 del CT

C Extinción del derecho por nueva declaratoria de caducidad

Si instaurado nuevamente el proceso se produce otra vez la caducidad entre las mismas partes no solo se declara extinguida la instancia sino el derecho material y por lo tanto no se puede iniciar un mismo proceso por el mismo objeto la misma causa y entre las mismas partes ¹⁵³ Asunto que establece el artículo 951 del CT cuando establece que ‘ Si por segunda vez entre las mismas partes y en ejercicio de la misma pretensión ocurrieren las circunstancias mencionadas en el artículo 945 se declarará extinguido el derecho pretendido ’

2 2 3 Apelación

Se reconoce el derecho a la apelación en el caso de que se decreta la caducidad de la instancia. Para tales efectos se prevé que el auto que decreta la caducidad es apelable en el efecto suspensivo el que la niegue es inapelable. La apelación se surtirá ante el Tribunal Superior de Trabajo

¹⁵³ Vid H Paolo Las formas de terminación del proceso en *Procedimiento Laboral I* cit p 234

2.3 Allanamiento a la pretensión. Concepto

Por allanamiento, en sentido lato, puede entenderse la acción de aceptar pacíficamente, sin oposición, un acto o pretensión proveniente de una persona o autoridad hacia uno mismo. En Derecho el allanamiento es la acción del demandado por la que acepta satisfacer la pretensión del demandante, sea parcial o total mente, sin que tal aceptación entrañe, necesariamente, la aceptación de los hechos en los que se funda la pretensión.

El allanamiento procede en cualquier estado del proceso, antes de que se dicte el fallo –art. 953 del CT- y el juez debe decretarlo conforme a Derecho, salvo que la Ley le exija actuación de oficio, caso en el que se continuará el proceso sin que se le preste validez al allanamiento –art. 953 del CT-¹⁵⁴.

Sin embargo, para un sector de la doctrina nacional, “el allanamiento a la pretensión no es un medio excepcional de terminación del proceso, ya que el mismo termina por sentencia... dado que al aceptar la parte demandada las pretensiones de la parte demandante, esto permite al Juez dictar sentencia con base en lo solicitado por el demandante, porque el allanamiento de la pretensión no sólo es una renuncia a oponerse sino una aceptación de las pretensiones, por lo que el Juez puede dictar sentencia de acuerdo con lo pedido por la parte actora”¹⁵⁵.

2.3.1 Improcedencia del allanamiento

De acuerdo la Ley –art. 954 del CT-, el allanamiento no procede en los siguientes casos:

- “1. Cuando el demandado no tenga capacidad dispositiva.
2. Cuando el asunto en sí mismo no sea susceptible de disposición de las partes.

¹⁵⁴ A propósito de que la ley establece que el juez fallará conforme a Derecho se ha señalado que: “el juez, por razón del allanamiento debe fallar, conforme a la pretensión, es decir, de acuerdo al derecho pretendido por el actor, a cuya oposición ha renunciado el demandado. Es que el allanamiento es una de las formas de autocomposición del litigio y por lo tanto la sentencia que lo termina a de limitarse a declarar lo decidido por las partes” (vid. A. Ramírez, cit. por J. Fábrega, *Derecho procesal de trabajo*, cit., p. 341).

¹⁵⁵ Vid. H. Paolo, “Las formas de terminación del proceso” cit., p. 238.

3 Cuando el demandado sea una entidad de derecho publico y su representante no tenga la debida autorizacion

4 Cuando del allanamiento se haga por medio de apoderado y este carezca de facultad para ello

2.3.2 Allanamiento parcial o total Procedimiento y efectos

En el Derecho procesal del trabajo se reconoce el allanamiento tanto parcial como total. En uno u otro caso la ley establece el siguiente procedimiento:

El demandado que reconociere en su contestacion deber alguna suma liquida de dinero y otra obligacion o se allanare a una de las pretensiones o si hubiere transaccion parcial debe consignarla suma que crea deber. Si el demandado no consignare la suma u obligacion que reconoce adeudar el Juez de inmediato dictara una resolucion mediante la cual ordenara el cumplimiento de la obligacion reconocida y el proceso continuara por el resto de lo demandado.

Si el Juez ordenare el pago parcial por falta de consignacion oportuna de parte del demandado una vez ejecutoriada la resolucion correspondiente se seguira el procedimiento de ejecucion de resoluciones pero en cuaderno separado. Si la resolucion fuere apelada se mantendra en suspenso el recurso para que este se surta con el de la sentencia. —art. 955 del CT.

En tanto que el mismo art. 955 del CT establece los efectos del allanamiento al establecer que:

Si el demandado pagare lo que reconoce adeudar en la forma y terminos indicados en el parrafo anterior quedara exonerado de las costas y los intereses posteriores correspondientes a lo pagado y su conducta puede ser apreciada por el Tribunal como un indicio de acuerdo con las circunstancias del proceso.

La consignacion o el cumplimiento de la ejecucion parcial de que trata este articulo produce el unico efecto de liberar al demandado de responsabilidad ulterior por el importe de la suma o cosa consignada. — art. 955 del CT.

3 Fundamento legal de los medios excepcionales de terminacion del proceso de tipo innominado

Tal como se ha mencionado al inicio de este capitulo los medios innominados de terminacion excepcional del proceso no han sido regulados expresa e integramente en el CT sin embargo distintas normas delCodigo se refieren a estos sea directa o indirectamente por lo que cabe examinar estas normas a fin de verificar su aplicacion

3.1 Conciliacion

La conciliacion es un acto que contempla el proceso laboral por medio del cual las partes transigen con la finalidad de evitar la continuacion del pleito propuesto por una de las partes Se trata pues de una forma de autocomposicion de las diferencias que puedan surgir dentro de la relacion laboral que puede evitar un proceso o poner fin al mismo ¹⁵⁶

Debemos recordar que en el Derecho laboral panameño es viable la conciliacion extrajudicial sea administrativa o privada sin embargo la misma debe realizarse sin que el acuerdo al que llegan las partes suponga una renuncia de derechos de la parte trabajadora En ese sentido elCodigo establece en el art 963b que iniciada la audiencia el Juez procurara conciliar a las partes Si una parte propusiere un arreglo y este fuera aceptado por la otra el avenimiento se hara constar en acta firmada por las partes y el Juez

El Juez tendra facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores Norma que viene reforzada por el art 210 1 del CT que a la letra dice asi La relacion de trabajo termina

1 Por mutuo consentimiento siempre que conste por escrito y no implique renuncia de derechos

En el caso del art 963 b –al igual que en el caso del art 10 de la Ley 7 de 1975 nos encontramos al caso de conciliacion judicial pues la misma se realiza dentro del proceso al momento de iniciar la audiencia En tanto que el caso del art 210 1 del CT nos remite a un caso

¹⁵⁶ Vid R Castillo La conciliacion en los conflictos individuales de trabajo *Procedimiento Laboral I* Panama Colecciones Judiciales 2000 pp 23

de conciliación extrajudicial que puede ser llevada de manera privada o con intermediación de la autoridad administrativa

Por otro lado debemos señalar que aunque la conciliación entraña una negociación existen autores que diferencian una de la otra. Así pues se ha señalado que

- a) La conciliación es acto procesal y convención al mismo tiempo mientras que la transacción es solo convención o contrato
- b) La conciliación pone término a un proceso y la transacción evita un posible litigio
- c) El avenimiento o conciliación puede o no significar renuncia de derechos en tanto que la transacción por esencia debe envolver concesiones recíprocas ¹⁵⁷

3.1.1 Conciliación administrativa

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo (DG N° 249 de 1970) en su art. 38d dispone que la Dirección General de Trabajo además tiene las siguientes funciones principales: d) organizar y dirigir el funcionamiento de los servicios de relaciones de trabajo ya sean colectivas o individuales buscando medios eficaces de mediación o conciliación administrativa

Los pasos que ha tomado en la práctica la conciliación administrativa son los siguientes: a) El trabajador expone su caso ante el funcionario correspondiente en el MITRADEL, este emite una boleta de citación para el empleador que debe ser entregada al mismo por el propio trabajador – de acuerdo a las reglas generales de notificación personal. b) el empleador puede presentarse la citación el día requerido e intentar la conciliación, el empleador puede no asistir al día que se le cito, caso en el que se le expide otra boleta de citación y en caso de que no asista a la segunda fecha se le notifica una tercera citación la que deberá atender en un plazo de hasta dos horas luego de la notificación, de no hacerlo puede ser conducido por las autoridades de policía. c) el acto de conciliación es informal por lo que no requiere de apoderado legal para hacerse representar, tampoco es obligatorio llegar a un acuerdo durante el acto de conciliación. d) El

¹⁵⁷ Vid. H. Pereira cit. por R. Murgas Torrazza, "La conciliación", en J. Fabrega, *Derecho procesal de trabajo*, cit. p. 546.

funcionario conciliador debe confeccionar un acta con el resultado de la conciliación (sea que haya habido acuerdo total o parcial o no)

Entre los efectos más importantes de la conciliación están los siguientes a El acta de conciliación es un documento público por lo que se presume auténtico y presta mérito ejecutivo b El acto de conciliación es medio idóneo para interrumpir la prescripción¹⁵⁸

La doctrina española ha anotado que el uso de la expresión conciliación se hace como actividad previa al proceso es equivoco con ella se designa

1º La actividad conciliatoria en cuanto tal y con independencia de cual sea su resultado De esta actividad hay que subrayar su naturaleza preprocesal porque si bien existe dualidad de partes las pretensiones de estas no se dirigen a un Juez el organismo conciliatorio según se vera interpone sus buenos oficios para conseguir una avenencia justa pero carece de poderes para dirimir si no la obtiene Es una actividad pues preprocesal con vistas a obtener una solución sin la intervención de un tercero específicamente instituido para dirimir Por supuesto la actividad conciliatoria tiene una materia cuya extensión y límites son los mismos e la jurisdicción social cuestión que puede y debe ser examinada por el órgano judicial cuando y si se le pide la ejecución e lo convenido¹⁵⁹

3 1 2 Conciliación judicial

Tal como se menciona arriba el art 963 b del CT al igual que el art 10 de la Ley 7 de 1975 establecen la conciliación como un paso dentro del proceso judicial El artículo 963 del CT estipula que El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento

b) iniciada la audiencia el Juez procurará conciliar a las partes

Si una parte propusiere un arreglo y este fuera aceptado por la otra el avenimiento se hará constar en acta firmada por las partes y el Juez

¹⁵⁸ Sobre el tema de las etapas y efectos de la conciliación puede consultarse a R Castillo La conciliación en los conflictos individuales de trabajo cit pp 24 32

El Juez tendra facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieren a los trabajadores

Si el arreglo fuere parcial el Juez llevara adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo

Si no hubiere conciliacion se procedera a la celebracion de la audiencia Por su parte la Ley 7 de 1975 establece que Al comenzar la audiencia la Junta procurara conciliar a las partes De no ser posible la conciliacion se evacuaran las pruebas aducidas por las partes y las que estime necesarias la Junta –art 10

Algunos sistemas juridicos han previsto la posibilidad de realizar una conciliacion previa al proceso mismo –caso argentino sin embargo en nuestro medio esa clase de conciliacion corresponde a la privada o administrativa en el derecho del trabajo panameño La conciliacion judicial como etapa del proceso es la mas comun y es la que ha seguido tambien el sistema judicial laboral panameño

Podria afirmarse que en el fondo la **conciliacion** es el **acto procesal** previsto para el desarrollo del proceso que puede tener resultado negativos o positivos mientras que el reconocimiento de la transaccion viene a constituir el **resultado** positivo (total o parcial) de ese acto procesal ¹⁶⁰ (la negrilla es del original)

Es indudable que la conciliacion es una institucion de connotaciones positivas para la administracion de justicia y para los propios interesados en los casos concretos Y es que la finalizacion del proceso por conciliacion es un ahorro de recursos materiales y humanos para el Estado que no tendra que gastar estos –los recursos en un proceso que puede ser desde breve hasta muy largo Para las partes representa tambien un ahorro de dinero en apoderados judiciales y evita un calvario procesal del que no se tiene certeza del resultado final Con la conciliacion las partes pueden llegar a un arreglo en que ambas tendran parcialmente satisfechas sus aspiraciones

¹⁵⁹ M Alonso Olea C Minambres Puig R Alonso Garcia *Derecho procesal del trabajo* 11 ed Madrid Civitas 2001 pp 125 16

¹⁶⁰ *Vid* R Murgas Torrazza La conciliacion en J Fabrega *Derecho procesal de trabajo* cit p 553

Una vez aceptada y concretada la conciliación judicial el proceso termina por transacción o avenimiento o adquiere la forma de allanamiento a la pretensión –parcial o total

La conciliación generalmente se verifica al momento de iniciar la audiencia –como es el caso panameño– sin embargo existe la posibilidad de que la misma se verifique en etapa distinta a la del proceso. En el caso panameño no se debe descartar la conciliación en etapas previas a la audiencia tal cual se da en el art. 533 del CT que establece que: Cuando el Juez advierta que la comparecencia personal de todas o cualquiera de las partes y sus apoderados podría ser beneficiosa para la concentración, validez o simplificación de los actos procesales, de oficio o a solicitud de parte señalará una audiencia a la que deberán concurrir personalmente, bajo apercibimiento de imponerles una multa de veinticinco a doscientos cincuenta balboas en caso de renuencia injustificada. En dicha audiencia el Juez procurará que las partes establezcan lo necesario para los fines antes previstos. Por otro lado, nada obsta para que se pueda verificar una conciliación luego de ocurrida la audiencia.

Una vez realizada la conciliación es obligación del juzgador velar por el respeto de los derechos de los trabajadores de forma tal que –como se apuntó en líneas anteriores– el juez laboral puede desconocer anulando cualquier conciliación que contenga renuncia de derechos ciertos reconocidos a favor del trabajador –arts. 963b y 210.1 del CT.

Finalmente se ha anotado que la conciliación judicial dentro o fuera del proceso conduce al efecto de cosa juzgada.¹⁶¹ Por otro lado, la conciliación total, cualquiera sea la forma que tome dentro del proceso, tiene la virtualidad de finalizar el proceso.

3.2 La transacción

Se trata de un mecanismo de autocomposición de controversias por el que las partes ceden parte de sus posiciones hasta llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes. La transacción se asemeja a la conciliación en cuanto es un acto que entraña el acuerdo de voluntades de ambas partes para la finalización o evitar un litigio y al igual que la conciliación, la transacción puede

¹⁶¹ *Ibid* p. 559. En el mismo sentido R. Castillo, *La conciliación en los conflictos individuales de trabajo*, cit. p. 35.

ser sobre todo el conflicto o sobre parte de el es decir en ambos caso se puede hablar de transaccion o conciliacion total o parcial

Para J Fabrega la conciliacion es un acto procesal en tanto que la transaccion es un negocio procesal es el negocio que resulta de la conciliacion (y que puede resultar igualmente negociacion directa entre las partes) ¹⁶²

Sin embargo al derecho del trabajo le importa el tema de la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador Al estudiar la transaccion debemos aclarar como se puede aplicar la misma en el derecho laboral y es que una transaccion que contenga la renuncia de derechos ciertos que son parte del patrimonio juridico del trabajador no es valida y el juez debe anular dicha transaccion tal cual lo establece el art 8 del CT y lo ordena el art 963b del CT¹⁶³

La transaccion es posible sobre *expectativas de derechos* es decir sobre aquellas meras posibilidades que el trabajador tiene de que en el futuro sujeto a un acontecimiento o condicion el derecho pueda concretarse y entrar en su patrimonio De forma tal que el trabajador si puede transar sobre el pago de jornadas extraordinarias que no han sido reconocidas como debidas por el empresario pues hasta que el juez no decida sobre la existencia del derecho el trabajador tiene una mera expectativa de derecho por el contrario el trabajador que tenga un contrato por tiempo indefinido no podra transar sobre el monto de su prima de antiguedad porque este es un derecho consustancial al contrato de trabajo indefinido de forma tal que desde que el trabajador empieza a trabajar bajo esta categoria ya tiene derecho a la prima de antiguedad

La legislacion laboral alude directamente a la transaccion parcial cuando establece que El demandado que reconociere en su contestacion deber alguna suma liquida de dinero y otra obligacion o se allanare a una de las pretensiones o si hubiere *transaccion parcial* debe consignar la suma que crea deber (la cursiva es mia) –art 955 del CT

¹⁶² Vid *id* Derecho procesal de trabajo cit p 162

¹⁶³ En el mismo sentido vid H Paolo Las formas de terminacion del proceso cit p 228

3.3 Sustracción de materia

Por sustraer se entiende apartarse, separarse o extraer. Otra acepción alude al acto de separarse de lo que es obligación, de lo que se tenía proyectado o de alguna otra cosa¹⁶⁴. Se trata pues de la acción de alejarse o apartarse de un cometido propuesto, siendo una acción que resta a lo originalmente planteado.

En el derecho la figura de la sustracción de materia tiene que ver con restarle contenido a una petición judicial en trámite. Dicha resta de contenido de la pretensión resulta de hechos ajenos al actor y al demandado, sin embargo inciden directamente sobre la pretensión en litigio de manera sustancial hasta el grado de perderse el objeto del proceso.

De acuerdo a nuestra legislación es obligatorio para el juzgador, cuando este va a proferir su decisión, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la Ley sustancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código –art. 525 del CT.

En consecuencia, si ocurren actos que resulten en la pérdida del objeto del litigio, no tiene ningún sentido que el juzgador prosiga con el litigio, puesto que el contenido de la pretensión no existe y bajo esas circunstancias el litigio se hace ilusorio para las partes.

Cuando en el Derecho del trabajo se plantea un litigio sobre impugnación de reintegro por violación de fuero, en el que se ha dictado un reintegro –solicitado por el trabajador– y el mismo ha sido impugnado, el juez debe examinar los elementos formales y materiales que acompañaron la medida del empleador, a fin de decidir si la misma fue ajustada a Derecho o no. Sin embargo, si en el desarrollo del proceso la parte afectada por el despido –el trabajador– decide renunciar al puesto de trabajo, este hecho priva de contenido a su propia pretensión, que es la readmisión definitiva en el puesto de trabajo. En este caso no tiene objeto seguir con el proceso y cabría declarar la figura de sustracción de materia.

¹⁶⁴ Vid. Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua española*, XXI edición, tomo I, Madrid, edit. Espasa, 1994.

3 4 Declaracion judicial de archivo del expediente por desaparicion del mismo

De acuerdo al art 597 del CT Si ninguna de las partes al ser citadas por segunda vez concurren a la audiencia el Juez declarará extinguido el proceso y en el mismo auto cancelara las medidas cautelares si las hubiere Con esta mediada que se verifica en caso de perdida del expediente por parte del Tribunal se supone que la misma se dicta por el evidente desinteres de las partes en continuar con el litigio

Sin embargo continua el mismo art 597 del CT La extincion del proceso no impide al demandante promoverlo de nuevo con sujecion a las reglas generales De forma tal que queda abierta la via para que las partes puedan volver a incoar el mismo litigio que ha finalizado de esta forma En este caso estamos frente al establecimiento de un proceso nuevo que discurrira de acuerdo a sus propias eventualidades judiciales Distinto es cuando se ordene la reconstruccion del proceso pues en estos caso continuara el tramite que a este corresponda segun el mismo art 597 del CT es decir el proceso reiniciara retomando el curso de las actuaciones procesales pedidas o por practicar

3 5 Archivo de la demanda no corregida

El archivo de la demanda porque se ordeno su correccion y no se realizo y ello imposibilito al Juzgador para conocer del fondo del asunto tambien es una forma de terminar el proceso de manera excepcional La inaccion del demandante origina que el juez ordene archivar – finalizando de esta manera el expediente que apenas inicia (vea arts 558 566 567 y 574 del CT)

3 6 La *litis pendentia*

La *litis pendentia* puede ser entendida como un medio innominado de terminacion del proceso porque la presentacion de una segunda demanda cuyos resultados puedan contradecir una primera, da lugar al archivo del expediente

No existe en el Código de Trabajo mención expresa sobre la institución mencionada sin embargo la misma puede colegirse –a juicio de J. Fabrega del art. 534 del CT que se encarga de consagrar la autonomía del Derecho procesal del trabajo y de establecer el mecanismo a utilizar cuando existan lagunas legales en el procedimiento laboral sea mediante la analogía o de acuerdo a los principios generales del derecho procesal del trabajo. Es así como mediante la correcta aplicación de los principios que rigen el proceso laboral no es dable el conocimiento por dos vías diferentes una misma cuestión de hecho. Y es que la posibilidad de esa dualidad va contra los fundamentos judiciales o contra una sana y correcta administración de justicia entre otras razones por las siguientes: 1) sobre conocimiento de una misma causa; 2) posibilidad de fallos contradictorios; 3) atenta contra la sencillez del proceso de trabajo; 4) atenta contra el principio de la economía procesal; y 5) resultaría contrario al principio de concentración del proceso laboral.¹⁶⁵

¹⁶⁵ Texto de sentencia de 8 de junio de 1981 citada por J. Fabrega en *Código de Trabajo. Con notas concordancias y leyes complementarias* 13 ed. Panamá 1993 pp. 305-306.

CAPITULO N° 9

MEDIOS DE IMPUGNACION

Sumario

1 Reglas generales sobre impugnaciones 1 1 Existencia de distintas clases de impugnación 1 2 Legitimación para impugnar 1 3 Limitación de formalismo 2 Recursos laborales y consulta laboral 2 Recurso de reconsideración 2 1 Presupuestos 2 2 Procedimiento 3 Recurso de hecho 3 1 Requisitos del recurso 3 2 Presupuestos del recurso 3 3 Efecto del recurso 3 4 Procedimiento 4 Recurso de apelación 4 1 Resoluciones apelables 4 2 Procedimiento de la apelación 4 3 Efectos de la apelación 4 4 Litis consorcio acumulación y remisión a segunda instancia 5 Recurso de casación laboral 5 1 Anotaciones previas 5 2 Evolución jurídica de la casación en Panamá 5 3 Órgano jurisdiccional competente y partes 5 4 Finalidad del recurso de casación laboral Decisiones recurribles 5 5 Motivos de casación laboral Admisibilidad e inadmisibilidad del recurso 5 6 Procedimiento de la casación laboral Efectos del recurso 5 7 Sentencia de casación laboral Efectos 5 8 Sentencia de casación laboral 5 9 Efectos de la sentencia 5 9 (bis) La doctrina probable 5 10 EL ejercicio de la argumentación racional como base del precedente judicial que conforma la doctrina probable 6 Recursos y consulta laboral 7 Otros medios de impugnación viables en cuestiones laborales 7 1 Recurso de amparo de garantías constitucionales 7 2 Recurso de inconstitucionalidad 7 3 Advertencia de inconstitucionalidad

Bibliografía básica

1 A. Montoya Melgar y otros *Curso de procedimiento laboral* 5 ed Madrid Tecnos 1998 2 J. Fabrega *Código de trabajo Con notas concordancias y leyes complementarias comentario al art 907* 3 AAVV *Dieciséis lecciones sobre casación en lo laboral* Madrid Universidad Complutense 1974 3 M. Gascon Abellan *La técnica del precedente y la argumentación racional* Madrid Tecnos 1993 4 M. Rubio de Medina *El procedimiento de oficio* Madrid Bosch 2001 5 J. García Blasco *Aplicación del Derecho al trabajo y nuevo proceso de oficio* Madrid MTSS 1993

9 MEDIOS DE IMPUGNACION

Bajo este tema revisaremos los mecanismos establecidos en la ley laboral para revisar las decisiones judiciales dictadas por los jueces y magistrados. La razón más obvia y certera por la que la Ley permite la revisión de las decisiones judiciales es la posibilidad de error humano que existe en cualquier actuación humana. La actividad jurisdiccional no escapa a esta realidad por lo que el ordenamiento general ha querido darle la posibilidad a quien se vio afectado por una decisión judicial a que la misma sea sometida a un segundo examen por la misma autoridad que la dictó o por otra distinta.

La doctrina ha clasificado los medios de impugnación atendiendo a un doble criterio: el órgano encargado de su resolución y de los supuestos en que procede. Así, el recurso se considera devolutivo cuando la resolución impugnada va a ser examinada por un órgano distinto y superior al que la dictó; el recurso será no devolutivo cuando la competencia para su resolución permanece en el mismo órgano que dictó el acto impugnado. El recurso es ordinario cuando la posibilidad de impugnar es reconocida frente a cualquier resolución y por cualquier motivo; será extraordinario cuando la posibilidad de impugnar se da ante situaciones expresamente señaladas y por motivos dados en la propia norma. También se habla de recurso en sentido propio o estricto cuando el mismo está dirigido a impugnar resoluciones judiciales que aun no han alcanzado firmeza; casos en los que se entra en una nueva fase del proceso; y el recurso en sentido impropio o amplio se ocupa de atacar una resolución en firme; asunto que es posible cuando se aduzcan causas que invalidan la decisión en firme; lo que traería como consecuencia la iniciación de un nuevo proceso.¹⁶⁶

1 Reglas generales sobre impugnaciones

El CT establece en los artículos 907 a 910 las normas generales que rigen los medios de impugnación en la jurisdicción laboral. Veamoslas.

¹⁶⁶ Vid. A. Montoya Melgar y otros, *Curso de procedimiento laboral*, 5ª ed., Madrid, Tecnos, 1998, p. 193.

1 1 Existencia de distintas clases de impugnacion

La legislacion panameña reconoce los recursos devolutivos y no devolutivos es decir recursos interpuestos ante la autoridad que dicto el acto y ante su superior (art 907 del CT) Tambien acepta los recursos ordinarios (apelacion) –arts 914 923 del CT y extraordinarios (reconsideracion de hecho y casacion) –arts 911 913 932 937 y 924 931 del CT respectivamente

Es decir nuestra legislacion ha dispuesto la existencia de distintos medios para impugnar un acto jurisdiccional que siendo adverso a nuestras pretensiones deseamos que se vuelva a revisar a efectos de lograr un pronunciamiento consono a nuestra pretension Cada uno de estos recursos podra ser interpuesto de acuerdo a lo expresado en la legislacion de acuerdo a las reglas y requisitos que los mismos establecen para su utilizacion

1 2 Legitimacion para impugnar

Nuestra legislacion permite que puedan interponer recursos impugnativos las partes y los terceros de forma tal que deja de lado la posicion doctrinal que solo permite a la parte agraviada con la resolucion la interposicion de un recurso impugnativo Asi –preve el art 907 del CT los recursos pueden ser interpuestos por la parte agraviada o por el tercero agraviado y continua la norma a renglon seguido cualquiera de las partes esta legitimada para impugnar una resolucion cuando aunque lo dispositivo le sea favorable pueda sufrir un perjuicio substancial o procesal o justifique interes legitimo en la impugnacion Es uno de los pocos codigos que contiene tal norma –anota Fabrega y que responde al criterio que ve en la sentencia una estructura unitaria en que se integran la parte resolutive con la dispositiva ¹⁶⁷

1 3 Limitacion de formalismo

El CT establece la obligacion de aceptar la interposicion de un recurso aun cuando el mismo contenga errores de forma en cuanto a la denominacion del mismo (art 908) En estos casos el

¹⁶⁷ Vid J Fabrega *Codigo de trabajo Con notas concordancias y leyes complementarias* comentario al art 907

juez esta obligado a recibir el escrito de impugnacion y darle el tramite que corresponda aun cuando la parte lo haya denominado erroneamente Sin embargo el escrito debe ser lo suficientemente claro como para que sea posible deducir el proposito del mismo ademas de cumplir con los demas presupuestos que la Ley establece para el recurso presentado Se trata sin duda de la extension de la caracteristica de la exencion de formalidad del proceso laboral y del Derecho del trabajo en general que tiende a lograr la verdad material en los asuntos laborales

2 Recurso de reconsideracion

El recurso de reconsideracion se asemeja mucho a lo que en España se denomina recurso de reposicion que es una modalidad impugnatoria que se sustancia ante el mismo organo unipersonal que dicto la resolucion atacada en base a fundamentos no tasados Este recurso ordinario y no devolutivo permite en consecuencia a las partes procesales que soliciten del juzgador la reconsideracion de su propio criterio plasmado en una decision anterior ¹⁶⁸

En nuestro derecho este recurso se puede interponer solamente ante un organo unipersonal es decir los Juzgados seccionales de trabajo no asi frente a las Juntas de Conciliacion y Decision pues de acuerdo al articulo 12 de La Ley 7 de 1975 ante las decisiones de estos tribunales mixtos solamente se admite el recurso de apelacion se trata de un recurso extraordinario porque solo cabe ante presupuestos debidamente tasados en la ley (procesos mayores de B/ 250 00 y no mayores de B/ 500 00) Otra diferencia que encuentra nuestro recurso de reconsideracion con la suplicacion española es que la suplicacion se funda en elementos no tasados en la demanda en tanto que la reconsideracion panameña parece ser mas amplia y parece poder recaer sobre toda la decision del juzgador

2 1 Presupuestos

La reconsideracion solo procede tal como se anoto arriba en casos en que la cuantia sea mayor de doscientos cincuenta balboas y no sobrepase los quinientos balboas casos estos en los que no cabe recurso de apelacion por la cuantia Asi pues cuando la materia de que se trate permite la

¹⁶⁸ Vid A Montoya Melgar y otros *Curso de procedimiento laboral* cit p 201 202

apelacion no sera viable el recurso de reconsideracion La reconsideracion es dable oponerla frente a los autos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuacion y contra sentencias

2 2 Procedimiento

La interposicion de la reconsideracion debe hacer dentro de los tres dias seguidos a la notificacion del auto o sentencia El recurso se surtira mediante escrito en el que conste los motivos o razones por las que se pide la reconsideracion De este escrito se debe dejar copia en el Tribunal a la contraparte

La parte opositora tiene derecho a presentar escrito de oposicion dentro de los tres dias siguientes al vencimiento de los tres dias dados a la parte actora No existe mayor tramite y el juzgador que dicto la sentencia o auto debera entrar a conocer del recurso y decidir el mismo

Luego de decidido el recurso no podra interponerse ninguna otra accion contra el mismo finalizando definitivamente todo el proceso La decision tomada debe notificarse por edicto

3 Recurso de hecho

Mediante el recurso de hecho se le permite a la parte que ha apelado la decision de primera instancia y a quien se le ha negado esta apelacion o le ha sido concedida en un efecto no deseado que recurra ante el superior del tribunal que niega la apelacion para obligarlo a conceder la misma La finalidad del recurso es obligar al juez que ha rechazado la apelacion a que conceda esta o bien que la conceda adecuadamente –art 932 del CT

3 1 Requisitos del recurso

Para interponer adecuadamente el recurso la parte proponente debe presentar al Tribunal de alzada una serie de documentos que acreditan el interes de presentar la apelacion y la negativa del juzgador de conceder dicho recurso Es por esto que la ley exige con el escrito del recurso los siguientes documentos

- 1 Copia de la resolución y de su notificación si la hubiere
- 2 Copia de la diligencia de interposición del recurso o del escrito respectivo si fuera el caso
- 3 Copia de la resolución que niegue el recurso o que lo conceda en efecto distinto al procedente
- 4 Certificación secretarial de la fecha de la solicitud de las copias y de su entrega

No obstante En caso de que el recurso no haya sido resuelto dentro del término se requiera solo lo establecido en los ordinales 1 o y 2 o de este artículo y el certificado a que se refiere el ordinal 4 o deba, además incluir la constancia de que no ha sido aun resuelto

Las copias deben pedirse dentro de los dos días siguientes al de la notificación de la resolución que decida el recurso o siguientes al vencimiento del término de cinco días ya establecido –art 933 del CT

3 2 Presupuestos del recurso

De acuerdo al art 937 del CT Para admitir un recurso de hecho se necesita que la respectiva resolución sea recurrible que el recurso se haya interpuesto oportunamente lo haya negado el tribunal expresa o tacitamente y además que la copia se solicite en el término señalado y se ocurra con ella ante el superior en la debida oportunidad

3 3 Efecto del recurso

El efecto usual del recurso de hecho es el devolutivo pues según el art 935 del CT El recurso de hecho no suspende la ejecución de la resolución sobre la que versa ni el procedimiento inferior mientras no se requiera el expediente por el superior Es decir la resolución impugnada no es suspendida y el trámite del proceso sigue adelante sin embargo solo se seguirá tramitando el expediente hasta tanto el recurso sea aceptado y en consecuencia el expediente sea requerido por el superior

3 4 Procedimiento

Los artículos 934 y 936 consagran los diversos pasos a que se somete el recurrente para interponer en tiempo oportuno su acción y el mismo recurso una vez es aceptado Para retirar

las copias necesarias para acompañar el escrito el art 934 señala los siguientes plazos Tan pronto las copias estén listas el Secretario del Tribunal expedira y mantendra fijado en la Secretaria del Tribunal por tres dias un certificado en que se dejará constancia de que las copias se hallan a disposicion del recurrente El recurrente debera retirar dichas copias durante el expresado termino de tres dias y al efecto el secretario dejara constancia en la respectiva certificacion de la fecha de entrega Luego el recurrente debe presentarse ante el tribunal de alzada dentro de los tres dias siguientes a la entrega con el material recopilado y el escrito de fundamentacion del recurso Si el interesado residiere en lugar distinto tendra ademas el termino de la distancia

Una vez depositado el escrito en el tribunal de alzada El superior señalará un termino comun que no excedera de tres dias para que las partes presenten alegatos escritos si lo deseara El superior decidira dentro de tres dias si admite o no el recurso pero antes hara complementar la copia si fuere deficiente o incompleta Una vez el asunto sea resuelto por el superior no se admitira recurso alguno

Una vez que el Superior admite el recurso debe proceder inmediatamente y sin necesidad de notificar algo adicional ordena –por secretaria que le sea remitido el expediente debiendo ser remitido sin mas Una vez este el expediente en manos del superior este le dara el procedimiento de la segunda instancia –art 936 del CT

4 Recurso de apelacion

La figura del recurso de apelacion es la consecuencia del principio del doble grado de jurisdiccion presente en nuestro derecho procesal general y tambien en el proceso laboral y por medio del cual todo juicio debe poder pasar sucesivamente por el conocimiento pleno de dos tribunales lo que a su vez representa una garantia para los justiciables en tres aspectos

- a) En cuanto que un juicio reiterado hace ya por si posible la correccion de los errores
- b) En cuanto que los dos juicios se confian a dos jueces distintos y
- c) En cuanto que el segundo juez aparece con **mas autoridad** que el primero (el pretor respecto del conciliador el Tribunal respecto del pretor el Tribunal de apelacion respecto del Tribunal de Primera Instancia)

En virtud de la apelacion la causa fallada por el juez inferior es traída al juez superior. Este tiene el mismo conocimiento **pleno** del negocio que el primer juez. Esto es examina la causa desde todos los aspectos que pudieron ser objeto de examen por parte del primero. El conocimiento del segundo juez tiene por objeto aparente e inmediato la **sentencia** de primer grado que debiera ser declarada justa o injusta en hecho y en derecho pero en realidad tiene por objeto la relacion decidida sobre la cual el segundo juez a de resolver **ex novo** basandose en todo el material reunido ¹⁶⁹ (la negrilla es del original)

4.1 Resoluciones apelables

En terminos generales el recurso de apelacion es utilizable bajo tres situaciones: a) cuando se dicte una resolucion en primera instancia; b) cuando se trate de una sentencia o auto que ponga fin al proceso; y c) en otros casos expresamente previsto en la Ley. Sobre el asunto el art. 914 del CT ha dispuesto: "El recurso de apelacion procede contra resoluciones dictadas en primera instancia y solo cuando se trate de casos expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuacion, salvo en los procesos cuya cuantia sea inferior a quinientos balboas que seran de unica instancia". De acuerdo a lo dispuesto por la Ley 1 de 1986, el recurso de apelacion puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliacion y Decision en los procesos cuya cuantia exceda de 2 000 balboas o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitucion del reintegro, incluyendo los salarios vencidos, exceda de dicha suma. En estos casos no se causaran salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso.

Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposicion tienen caracter definitivo, no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada.

4.2 Procedimiento de la apelacion

El tramite a surtir con motivo del recurso de apelacion viene establecido en los articulos 915, 917 y 919 del CT, basicamente. Debe interponerse el recurso de apelacion en el acto de la notificacion.

¹⁶⁹ Vid. G. Chiovenda, *Curso de Derecho procesal civil*, trad. Enrique Figueroa Alfonso, Mexico, edit. Pedagogica Iberoamericana, Biblioteca Clasicos del Derecho procesal, 1997, p. 523.

o por escrito o en diligencia suscrita por el apelante y el secretario dentro de los tres días siguientes a la notificación

Cuando la sentencia se notifique directamente y personalmente el recurso de apelación deberá interponerse en el mismo acto en que la parte o su apoderado según sea el caso firme la notificación – art 15 del CT

Es facultativo del apelante presentar su escrito de sustentación del recurso de apelación en el tribunal que conoce de la causa –art 917 del CT Así una vez interpuesto el recurso de apelación el juez de la causa tiene un plazo de veinticuatro (24) horas contadas desde el vencimiento del término de interposición del recurso 3 días luego del cual debe decidir si acepta o rechaza el recurso –art 919 del CT De concederse el recurso el juez de conocimiento debe enviar sin más el expediente al Tribunal Superior para que este aprehenda conocimiento del asunto Una vez recibido el expediente en el Tribunal Superior este debe fijar un plazo de 4 días durante el cual el apelante y el opositor podrán –de estimarlo conveniente presentar escritos sustentando su apelación u oponiéndose a la misma –art 919 del CT

Debe anotarse que no es necesario que el apelante ni el opositor sustenten sus posiciones por escrito Si la apelación es concedida el Tribunal Superior debe conocer del asunto y fallar pues no existe la deserción del recurso en la apelación laboral

4 3 Efectos de la apelación

Los efectos que produce la apelación pueden afectar distintos asuntos Existen efectos en cuanto a la resolución impugnada – general y sentencias y en cuanto a las partes

4 3 1 Efectos en cuanto a la resolución impugnada

En términos generales la resolución objeto del recurso de apelación puede suspenderse o no en lo que a su cumplimiento se refiere se trata de la posibilidad de que la apelación sea concedida en el efecto suspensivo o devolutivo El art 918 del CT contempla la posibilidad de que la apelación sea concedida en uno de estos efectos u otro que consagre la propia ley

La apelacion concedida en el efecto suspensivo tiene la virtualidad de quitarle el valor de la ejecutoriedad a la sentencia impugnada con lo cual la decision tomada por el juez en la resolucion no podra ser efectivamente realizada Este es el efecto que le otorga la ley en terminos generales al recurso de apelacion en lo laboral –art 918 del CT

La apelacion concedida en el efecto devolutivo por el contrario no tiene la virtualidad de suspender la ejecucion de la resolucion impugnada surtiendose el proceso de segunda instancia a la vez que se le da cumplimiento a la resolucion impugnada

Tambien existe la posibilidad de concederse la apelacion con efectos diferidos que significa que se suspende el cumplimiento de la resolucion apelada sin embargo el curso del proceso ante el inferior no se detiene en lo que no depende de la apelacion

En cuanto a efectos que recaen exclusivamente sobre resoluciones del tipo sentencias el art 922 del CT dispone que no podran admitirse al demandante nuevas pretensiones salvo que se trate de reclamaciones de intereses frutos devengados con posterioridad indemnizacion supervenientes prestaciones consecuencias nuevas cuotas de la obligacion u otra prestacion superveniente accesoria conexa o complementaria de la pedida en la primera instancia

4 3 2 Efectos en cuanto a las partes

El art 920 del CT consagra una regla para beneficiar de un resultado favorable de la apelacion a litigantes que siendo parte del proceso de primera instancia no acudieron a la segunda instancia por medio del recurso de apelacion Asi pues establece el art Citado que Cuando dos o mas litigantes forman una sola parte y unicamente alguna o algunos hacen uso del recurso el fallo favorable que se pronuncie aprovechara a todos los que se encontraren en identicas situaciones

Adicionalmente el art 921 del CT consagra en el Derecho del trabajo la posibilidad de reforma *in peius* producto de la apelacion La figura de la *reformatio in peius* supone que el juzgador de segunda instancia puede imponer al recurrente una agravacion de las obligaciones ya impuestas

en la sentencia de primera instancia es decir que exista un perjuicio adicional para el recurrente. La reforma peyorativa existente en el Derecho procesal del trabajo es básicamente igual a la posibilidad de reforma peyorativa que existe en nuestra legislación civil en la que es posible dicha posibilidad en caso de que se haya omitido hacer una declaración que la ley ordene cuando sea indispensable realizar modificaciones por estar en directa conexión con otros puntos que precisan de reforma cuando ambas partes propusieren la apelación –arts 1148 y 1149 del Código civil

El Código de trabajo se refiere en términos similares a la legislación civil pues establece que podrá el Superior en la resolución que decida el recurso de apelación aun cuando afecte adversamente al apelante adicionar la resolución objeto del recurso siempre que en esta se haya omitido hacer una declaración que la ley ordene que se haga o que no se haya pronunciado sobre una pretensión o excepción y siempre que la parte interesada en escrito de lista solicite motivadamente la adición en referencia –art 921 del CT. La legislación laboral exige que para proceder a la modificación *in peius* la parte opositora a la apelación quien se beneficiaría de la modificación peyorativa la solicite motivadamente mediante escrito interpuesto oportunamente

4.4 Litis consorcio, acumulación y remisión a segunda instancia

De acuerdo al art 916 del CT el recurso de apelación puede ser individualizado en los casos en que exista acumulación de procesos o litis consorcio de forma tal que cada litigante puede oponer su recurso de manera individual sin embargo debe recordarse que de obtener un resultado favorable en la apelación ese resultado puede favorecer a los litigantes que estuviesen en la misma posición del recurrente

Por otro lado según el mandato del art 923 del CT el recurso de apelación debe seguir las normas del proceso ordinario de conocimiento de segunda instancia que se encuentran en los artículos 972 a 977 asunto del que ya nos hemos ocupado (*vid infra* capítulo 5° sección 1.3)

5 Recurso de casacion laboral

El recurso de casacion laboral como el de mayor jerarquia de los recursos impugnatorios precisa de un estudio con mayor detenimiento

5.1 Anotaciones previas

La casacion como institucion tendente a revisar lo decidido en sentencia por un Tribunal a fin de verificar su posible error juridico o su posible injusticia encuentra antecedentes muy remotos a su establecimiento en la Francia revolucionaria de finales del siglo XIX. Se ha encontrado en las *Instituta I II 6* y en el *Codigo Justiniano VIII XLII* figuras juridicas cuya finalidad no fueron tanto la defensa de la ley sino una facultad imperial ejercida en lo jurisdiccional y en lo politico cuya consecuencia suponía la revision o anulacion extraordinaria de una sentencia dictada por un Tribunal u organismo jurisdiccional. De ahí que el emperador romano Domiciano ejercio el poder de revocar las decisiones del *Tribunal de Centunviro*s y mas adelante en tiempos de Justiniano era posible interponer la *supplicatio* ante el emperador de las sentencias del prefecto del Pretorio que eran acusadas de contener error juridico¹⁷⁰

El Derecho romano justiniano tiende a confundir el recurso de apelacion –*appellatio* con el recurso de nulidad asunto que viene siendo diafanamente aclarado por el derecho germano de forma tal que con la apelacion se buscaba combatir una injusticia individual y en el caso de la nulidad lo que se buscaba era preservar el orden juridico. Pese a esta distincion lograda en base al desarrollo de ambos derechos –romano y germano en la edad media y en el periodo monarquico de la edad moderna la figura estudiada va tomando los ribetes de una facultad suprema del soberano de disponer de manera omnimoda sobre decisiones de los tribunales ordinarios confirmando o cambiando las sentencias de los tribunales

Con el tiempo sin embargo se van dando dos fenomenos que predispondran aunque a distancia de siglos para el nacimiento de un recurso de casacion primero el abandono del

¹⁷⁰ Refs tomadas de G. Bayon Chacon. El recurso de casacion en lo laboral. Problemas generales. Tipicidad del mismo. en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral*. Madrid 1974 pp 15 16

principio medieval de equidad y la recepcion del Derecho romano con su diferencia incluso entre recurso por fondo y forma segundo la delegacion de la potestad de juzgar del soberano en organismos permanentes que se van poco a apoco instituyendo como Tribunales de orden superior

El poder judicial de estos organos pura emanacion del soberano muere con la monarquia misma La Asamblea Constituyente francesa suprime por decreto de 2 de septiembre de 1790 las facultades de la Cancilleria para revisar las sentencias de Tribunales inferiores y poco despues en 1º de diciembre de 1791 otro decreto suprime la requete civile [o solicitud civil] pero en este momento de supresion de facultades judiciales del ejecutivo aun cuando la Asamblea crea establecer un sistema plenamente nuevo al crear el Tribunal de Casacion recoge en verdad el principio del control unico y homogneo establecido ya en favor del conceil des parties regulador y controlador de la actividad de todos los Tribunales consejo que cesa cuando se crea el Tribunal de Casacion ¹⁷¹

Es indudable que el triunfo de las ideas revolucionarias moldea la figura de la casacion pues de acuerdo al influjo de la epoca las ideas juridicas racionalistas centralizadoras enemigas de privilegios y de fueros especiales la promocion del respeto a la separacion de poderes asi como la exaltacion del individualismo la nueva figura va adquiriendo ribetes pronunciadamente centralistas en cuanto a la aplicacion de la Ley Muy unido al interes original del constituyente revolucionario de procurar la exacta observancia de las leyes asunto que se veria acentuado por el exagerado culto al codigo napoleonico va surgiendo en consecuencia el interes de lograr una unidad interpretativa para las normas legales Asi pues aunque el Tribunal de Casacion original frances no permitio mas que anular la sentencia contraria a derecho sin que se pudiese entrar a sustituir la sentencia casada por una dictada por el mismo sus poderes van aumentando y constatado el hecho de que el codigo napoleonico no podia por si solo arreglar todos los asuntos producidos por la realidad social va extendiendo poco a poco sus poderes admitiendo la casacion no solo por contradiccion manifiesta de la ley sino de su espiritu por falsa interpretacion por error de derecho etc hasta llegar a la ley 19 de abril de 1837 que es la que hace nacer plenamente para el derecho moderno el sentido actual de la casacion ¹⁷²

¹⁷¹ Vid G Bayon Chacon El recurso de casacion en *Dieciseis lecciones* cit p 16

¹⁷² Vid G Bayon Chacon El recurso de casacion en *Dieciseis lecciones* cit p 17

5.2 Evolucion juridica de la casacion en Panama

El recurso de casacion surge en Panama con la aprobacion de la Ley 24 de 27 de enero de 1937 sobre recurso de casacion y revision. Dicha ley otorgo a la Corte Suprema de Justicia el conocimiento privativo del recurso de casacion –art 1– caracterizandolo como aquel recurso que tiene por objeto principal enmendar los agravios inferidos a las partes en las decisiones judiciales que hacen transito a cosa juzgada y en las que aun sin esta circunstancia pueden causar graves perjuicios por razon de la naturaleza de los negocios en que han sido dictadas –art 2– y tambien tiene por objeto principal el recurso de casacion uniformar la jurisprudencia nacional –art 3–

La Ley 24 de 1937 instituyo la figura de la doctrina probable que establece que tres sentencias de casacion uniformes sobre un mismo punto de derecho pueden ser utilizadas como criterio aplicable a los casos analogos sin perjuicio de que la Corte varie de criterio bajo tres circunstancias: que el principio que propugne sea justo, que la aplicacion del principio sea razonable y que se demuestre el error en que se habia incurrido antes –art 3–

El recurso de casacion originalmente fue instituido de acuerdo a la Ley 24 de 1937 en el area penal y civil pues se contemplo para materias referidas al estado civil de las personas, asuntos municipales, particulares con una determinada cuantia y sobre juicios criminales –art 4–. Se contemplo el recurso de casacion en el fondo y casacion en la forma –art 6– se establecio la forma de preparacion y admision del recurso –arts 14-17– la sustanciacion y determinacion del recurso en asuntos civiles –arts 19-36– asi como la admision, sustanciacion y determinacion del recurso en asuntos criminales –arts 37-45–

Posteriormente la Ley 86 de 1 de julio de 1941 remplazaria la Ley 24 del 37 modificando aspectos sustantivos del recurso de casacion. Como por ejemplo amplio los casos por los que se podia interponer el recurso de casacion civil y penal, modifico temas relacionados a la casacion en el fondo y en la forma en ambas materias, modifico y amplio normas sobre la preparacion y la admision del recurso, asi como las normas referidas a la sustanciacion y

determinación del recurso en asuntos civiles y criminales. En general pues la Ley 86 de 1941 vino a perfeccionar la institución recién creada en nuestro medio sin embargo la misma solo se reconocía para los asuntos civiles y penales y no incluyó la jurisdicción del trabajo

La Ley 86 de 1941 no vino a sufrir modificaciones importantes hasta la entrada en vigor de la Ley 29 de 25 de octubre de 1984 que aprueba el Código Judicial de la República de Panamá entrando en vigor dicho texto en 1987 de acuerdo a la Ley 18 de 8 de agosto de 1986⁽¹⁷³⁾

La casación laboral en Panamá viene instituida mediante el Código de Trabajo de 1972 o Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971 que establece en el Libro IV Título VIII Capítulo IV entre los artículos 924 y 931 el recurso de casación en materia laboral. Dicho texto se ha mantenido sin variaciones hasta nuestros días es decir 30 años después

Existe sin embargo una copiosa jurisprudencia emanada del Corte Suprema de Justicia en labores de Corte de Casación Laboral que ha ido delimitando distintos asuntos de la casación laboral. Adicionalmente es de anotar que el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998 sobre el Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables ha establecido el recurso de casación laboral para las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia cuando conozcan de asuntos laborales marítimos. Igualmente la Ley 19 de 11 de junio de 1997 por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá contempla la posibilidad de interponer un recurso ante la Corte Suprema de Justicia aun cuando no especifica si se trata del recurso de casación laboral¹⁷⁴

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que la recién aprobada Ley N° 59 de 5 de diciembre de 2001 sobre la jurisdicción laboral establece en el párrafo del art 460C que la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia continuara conociendo del recurso de casación laboral y de

¹⁷³ No es oportuno para nuestro estudio ofrecer al lector una relación de las distintas modificaciones que ha sufrido la casación civil y penal en nuestro medio. Sin embargo el lector interesado podrá encontrar una relación de leyes, decretos de gabinete, decretos, leyes y sentencias de la Corte Suprema de Justicia que modifican aspectos puntuales de la casación civil y penal inclusive asuntos de casación en otras jurisdicciones en el Centro de Investigación Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá

¹⁷⁴ De acuerdo al artículo 107 de la Ley 19 de 1997 los laudos arbitrales podrán ser recurridos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia dentro de los 30 días hábiles contados desde la notificación del fallo correspondiente. Adicionalmente el art 114 de la misma Ley establece: Las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales serán inapelables salvo que sean contrarias a esta Ley en cuyo caso la apelación se surtirá ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia cuya decisión será definitiva y obligatoria

cualesquiera otros asuntos que se atribuyan a la Sala de Casacion Laboral mientras esta entre en funcionamiento asunto que se ha concretado efectivamente mediante la Resolucion N° 1 de 30 de agosto de 2001 que adopta el texto unico delCodigo Judicial y que ha sido dictada por la Comision de Gobierno Justicia y Asuntos Constitucionales de la Asamblea Legislativa y el Pleno de la Corte Suprema de Justicia

El regimen juridico del recurso de casacion laboral se resume en lo siguiente el art 924 establece el organo competente y el objeto del recurso de casacion laboral el art 925 establece los casos en que procede el recurso el art 926 establece los requisitos que debe contener el recurso en los arts 927 928 929 se contempla el procedimiento a seguir en la interposicion del recurso y el tramite correspondiente el art 930 se encarga tambien del tramite del recurso y de los efectos de este para luego en el art 931 contemplar el efecto del fallo del Tribunal de Casacion Laboral Veamos en detalle estos asuntos

5.3 Organo jurisdiccional competente y partes

Al ser el recurso de casacion laboral el maximo recurso en la materia es coherente que el organo que conoce del mismo tenga ese mismo nivel jerarquico En nuestro pais el maximo organo de administracion de justicia ordinaria es la Corte Suprema de Justicia y es ella quien tiene la competencia sobre el recurso de casacion laboral

ElCodigo de Trabajo de 1972 habia creado la Corte de Casacion laboral como instancia autonoma de la Corte Suprema de Justicia y sujeto su entrada en vigencia a asuntos administrativos que nunca llegaron a materializarse¹⁷⁵ de forma tal que en ausencia de dicha Corte de Casacion Laboral la Corte Suprema de Justicia Sala III asumió el conocimiento del recurso de casacion laboral Mas recientemente por Ley N° 59 de 5 de diciembre de 2001 se ha eliminado la Corte de Casacion Laboral y se ha creado dentro de la Corte Suprema de Justicia una Sala IV para conocer privativamente el recurso de casacion laboral No obstante por el momento dicha Sala IV sigue teniendo la misma suerte que la mal lograda Corte de Casacion

Laboral pues la misma aun no ha sido materializada Al efecto recuerdese lo establecido en el arriba citado paragrafo del nuevo articulo 460 C delCodigo Judicial

La justicia de trabajo viene establecida constitucionalmente con caracter especial y adicionalmente la ya citada Ley 59 de 2001 insiste en caracterizar la jurisdiccion de trabajo como una jurisdiccion especial pues el tenor del art 460 C delCodigo Judicial –segun la adiccion de la Ley 59 de 2001 se establece expresamente la jurisdiccion especial del trabajo se establece para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecucion del contrato de trabajo entre los trabajadores y empleadores entre las organizaciones sociales de empleadores y las organizaciones sociales de los trabajadores ya sea con motivo de la interpretacion o de la aplicacion de la legislacion de trabajo

No obstante en la practica la jurisdiccion del trabajo funciona como una justicia ordinaria con procedimientos especiales Asunto que viene reforzado por la asimilacion de los funcionarios de la justicia de trabajo a la justicia ordinaria aun cuando dicha Ley 59 de 2001–como anotamos sigue utilizando el calificativo de jurisdiccion especial en contraposicion a jurisdiccion ordinaria

En forma generica puede decirse que las partes del recurso de casacion laboral son aquellas que han entablado previamente un litigio laboral que ha llegado hasta los tribunales superiores de trabajo Es parte de la casacion laboral tanto quien sufre un perjuicio o agravio con la resolucion del Tribunal Superior como quien se ha visto beneficiado por dicha resolucion

Puede tenerse por parte la persona que demanda y frente a quien se demanda la aplicacion de la tutela juridico procesal o los sujetos de los derechos y de las cargas procesales Asi mismo es preciso entender que en todo proceso son partes en calidad de actor el que solicita la tutela juridica y como demandado aquel contra quien se pide esta tutela

En la casacion en general y por tanto en la casacion social son requisitos de las partes su capacidad legitimacion y postulacion

¹⁷⁵ Segun el art 924 del CT Corresponde a la Corte de Casacion Laboral conocer privativamente el recurso de casacion que se establece y reglamenta en este capitulo Texto que ha sido subrogado por el mencionado art 460C

La capacidad en el recurso de casacion se desdobra en la aptitud para ser parte y la aptitud procesal lo que supone que las partes del recurso deben gozar de la necesaria titularidad de derechos y obligaciones y de la capacidad para actos con eficacia procesal

En cuanto a la legitimacion esta viene dada en funcion de la calidad de parte que se haya disfrutado en el proceso en el que se dicto la sentencia recurrida

No esta reconocida ni legal ni jurisprudencialmente la posibilidad de una casacion del tercero ¹⁷⁶

En nuestro pais el Codigo Judicial reconoce la casacion interpuesta en interes de la Ley cuando las partes no hayan propuesto el recurso dentro del termino legal el Ministerio Publico podra proponer recurso para pedir que se case la sentencia en interes de la Ley En tal caso el fallo de casacion no afectara la sentencia impugnada –art 1200 del Codigo Judicial No obstante en materia laboral no existe la casacion en interes de la Ley aun cuando el objetivo de la casacion laboral coincide con el de la casacion civil

Segun la ley panameña pueden ser parte en un recurso de casacion laboral las partes del proceso laboral de segunda instancia a quienes afectan las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen transito a cosa juzgada y sobre las materias especificas en las que recae la casacion laboral Es decir de acuerdo a la calidad de las personas y de acuerdo a la materia del asunto en nuestro Derecho laboral se pueden identificar los siguientes sujetos legitimados para ser parte en el recurso de casacion laboral a Trabajadores y empresarios que fuesen parte de un proceso laboral litigado en la jurisdiccion del trabajo b Trabajadores y empresarios aun cuando estos ultimos no sean empleadores de aquellos siempre que como consecuencia del contrato de trabajo y de la ley laboral exista un litigio entre ambos c Trabajadores y empresarios cuando se trate de un litigio originado por riesgo profesional en caso de desatarse un litigio entre ambos por motivo de esta materia¹⁷⁷ d Los sindicatos de trabajadores y de empresarios cuando se trate de

de la Ley 59 del 2001 por la que se establece la Sala de Casacion Laboral dentro de la Corte Suprema de Justicia

¹⁷⁶ Vid V Fernandez “El organo jurisdiccional y las partes en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* cit pp 75 76

¹⁷⁷ En caso de que se desate un litigio derivado de un riesgo profesional que es decidido por la Caja del Seguro Social una vez se agote la via gubernativa el caso podra ser de conocimiento de la Sala Tercera de la CSJ mediante el recurso contencioso administrativo

un litigio colectivo de derecho o aspectos relacionados a su propia existencia y asuntos de contenido sindical

Finalmente es de anotar que las partes del recurso de casacion laboral deben hacerse representar por un procurador judicial idoneo para litigar en los tribunales del pais No podra el trabajador por si solo o el sindicato por si mismo tramitar el expediente que contiene el recurso de casacion laboral

5 4 Finalidad del recurso de casacion laboral Decisiones recurribles

Aun cuando el segundo y tercer parrafo del articulo 924 del CT declaran el objeto –en realidad los objetos del recurso de casacion laboral debe hacerse el señalamiento que en realidad estamos frente a la finalidad del recurso de casacion laboral finalidad que en nuestro Derecho es triple por un lado El recurso de casacion laboral tiene por objeto principal *enmendar los agravios* inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia [y] Tambien tiene por objeto el recurso de casacion procurar la *exacta observancia de las leyes* por parte de los tribunales y *uniformar la jurisprudencia* nacional –art 924 del CT (la cursiva es mia) Asi pues la finalidad de la casacion laboral es la de enmendar agravios el que los tribunales cumplan con las leyes y uniformar la jurisprudencia nacional El camino para el cumplimiento de estas finalidades se recorre a traves del recurso de casacion laboral

El tema de las decisiones recurribles por la casacion laboral alude a la idoneidad objetiva de este recurso sobre el conjunto de resoluciones y procesos sobre los que el mismo es admisible Se trata de presupuestos objetivos que se refieran a la existencia de una decision judicial o un proceso determinado que es susceptible de impugnarse por esta via extraordinaria y los motivos por los que la misma es recurrible El recurso de casacion laboral solo es oponible frente a determinadas decisiones y a *contrario sensu* no cabra frente a otro cumulo de decisiones lo que subraya el caracter extraordinario del recurso en la doctrina comparada y por supuesto tambien en nuestra legislacion

En el Derecho panameño es el art 925 del CT el que establece frente a cuales decisiones es procedente el recurso de casacion laboral en tanto que el art 926 del CT establece los motivos por los que se puede interponer el recurso. Así pues las decisiones recurribles son las sentencias y autos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuacion dictados por los Tribunales Superiores de Trabajo en cualquiera de los siguientes casos

- 1 Cuando hubieren sido pronunciados en conflictos individuales o colectivos con una cuantia mayor de mil balboas
- 2 Cuando se relacionen con la violacion del fuero sindical gravedad riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de huelga con independencia de la cuantia
- 3 Cuando se decrete la disolucion de una organizacion social art 925 del CT

Huelga anotar que en tanto no se agoten los recursos que la ley establece para un caso concreto no sera posible utilizar el recurso de casacion pues es el ultimo medio –y extraordinario con que cuenta la parte para solicitar la tutela de sus derechos. Es decir no es viable saltarse un recurso y acudir a la casacion laboral aun cuando la materia o la cuantia así lo permita. Así mismo debe subrayarse la opcion de la legislacion laboral para aceptar recursos de casacion referidos no solo a sentencias que ponen fin al proceso sino tambien a autos que imposibiliten la continuacion del proceso y es que –tal como ocurre en otras legislaciones los autos de los Magistrados de Trabajo que bloquean la continuacion de las actuaciones judiciales necesariamente han de tener acceso a la casacion de no ser así resultaria perjudicada la parte afectada por el acto en cuestion por ello y para evitar situaciones limites de indefension los referidos ‘ autos ’ tambien pueden ser impugnados en casacion ¹⁷⁸

Del articulo transcrito podemos diferenciar resoluciones recurribles por razon de la materia a violacion de fuero –sea sindical maternal b riesgo profesional c declaratoria de imputabilidad de la huelga y d disolucion de organizacion social así como decisiones recurribles por razon de la cuantia a conflictos individuales con cuantia mayor de mil balboas (B/ 1 000 00) y b conflictos colectivos con cuantia mayor de mil balboas (B/ 1 000 00)

¹⁷⁸ Vid J Ucelay De Montero Decisiones recurribles en casacion por razon de la materia cuestiones de competencia cuestiones de seguridad social cuestiones de despido en *Dieciseis lecciones* cit p 85

Debe hacerse la aclaración de que las decisiones emanadas de las Juntas de Conciliación y Decisión sin importar su cuantía no son susceptibles del recurso de casación laboral de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1 de 1986 que en el párrafo del art 8 establece que Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada ¹⁷⁹

5.5 Motivos de casación laboral (art 925) Admisibilidad e inadmisibilidad del recurso

La división clásicamente aceptada sobre los motivos de la casación es aquella que distingue entre la casación por infracción de ley o doctrina legal –arcaicamente conocida como errores *in iudicando* y la casación por quebrantamiento de forma –arcaicamente conocida como errores *in procedendo*

Otra clasificación más elaborada señala que la sentencia expresa un juicio lógico en el que la premisa mayor es la norma jurídica la menor los hechos calificados y la conclusión la afirmación que el jugador hace en el fallo –Calamandrey criterio con el que son distribuibles en cinco los motivos legales de la infracción de la ley en casación laboral en los siguientes grupos a) Errores cometidos en la premisa mayor violación e interpretación errónea b) Errores cometidos en la premisa menor aplicación indebida y error de derecho y de hecho Y c) Errores cometidos en la conclusión incongruencia contradicciones en el fallo y cosa juzgada ¹⁸⁰

¹⁷⁹ El art 914 del CT luego de reformado por el artículo 8 de la Ley 1 de 1986 dice así El recurso de apelación procede contra resoluciones dictadas en primera instancia y solo cuando se trate de casos expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuación salvo en los procesos cuya cuantía sea inferior a quinientos balboas que serán de única instancia

En adición a lo dispuesto en el art 914 del Código de Trabajo el recurso de apelación puede interponerse ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las sentencias dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión en los procesos cuya cuantía exceda de Dos Mil Balboas (B/ 2 000 0) o cuando el monto de las prestaciones e indemnizaciones que se deban pagar en sustitución del reintegro incluyendo los salarios vencidos exceda de dicha suma En estos casos no se causarán salarios vencidos durante la segunda instancia del proceso

Las sentencias dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los casos previstos en la presente disposición tienen carácter definitivo no admiten ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada

¹⁸⁰ Calamandrey y Mur Bellido cit por C Del Peso y Calvo Motivos de casación por infracción de ley 1 violación interpretación errónea y aplicación indebida en *Dieciséis lecciones* cit pp 145 146

5 5 1 Motivos de casacion laboral en la Ley panameña

Nuestra legislacion del trabajo permite la casacion exclusivamente por infraccion de la ley o doctrina legal y no incluye la casacion en la forma asunto que viene corroborado por la jurisprudencia¹⁸¹ salvo casos en los que exista una clara conexi3n entre la violacion de normas de procedimiento y la infraccion de una norma juridica de acuerdo al criterio reiterado de la Corte¹⁸² Es decir solamente sera valido el recurso de casacion cuando el mismo se refiera a asuntos en el fondo

Al respecto se ha expresado que Para comprender claramente el significado de los motivos de la casacion que se apoyan en la existencia de una infraccion de fondo en la parte dispositiva de la sentencia impugnada es necesario fijarse en la estructura fundamental de esa sentencia con objeto de determinar cuales son las posibles infracciones que se han podido cometer al construir sus articulaciones fundamentales y aadiendo mas adelante que lo primero es la determinacion de las bases juridicas a las que el fallo tiene que ajustarse o sea la fijacion de las normas que han de ser aplicadas por lo que existe infraccion de fondo cuando esa norma se ha elegido mal o se ha interpretado mal y que el enjuiciamiento del fondo del caso que se trata de resolver suele caracterizarse por una operacion de caracter factico en razon de su objeto puesto que recae ya no sobre derecho sino sobre hechos con respecto a los cuales puede producirse por el organo jurisdiccional una desviacion erronea que repercuta en la correccion de fondo de su resoluci3n

183

¹⁸¹ Por todas *vid* Auto de CSJ Sala III Como se observa que en el recurso de casaci3n presentado se solicita solamente la nulidad de lo actuado en el proceso para que se corrija y se subsane la supuesta omisi3n esto es no haberse notificado en forma legal a una de las partes demandadas resulta inadmisibile de acuerdo con lo dispuesto en el articulo 928 que impone el rechazo de plano del recurso cuando se pida unicamente la correccion reposici3n o practica de tramites procesales Y m3s directamente la Corte ha expresado en SCSJ Sala III de 5 de mayo de 1986 No es factible que en un recurso de casacion laboral se aduzcan que han sido infringidas normas adjetivas o de procedimiento por ser estas solo el medio para ejercer la funci3n jurisdiccional del Estado y no consagra derechos individuales a favor de ningun particular

¹⁸² Por todas *vid* SCSJ Sala III de 8 de enero de 1982 La Corte ha dicho en innumerables ocasiones que las normas adjetivas sobre pruebas pueden servir de medio para demostrar la violacion de las disposiciones sustantivas que establecen los derechos que pueden ser reclamados siempre que se acompañen unidas con las adjetivas Cuando la infracci3n se refiere exclusivamente a normas de caracter adjetivos el cargo o cargos quedan incompletos y no alcanzan a producir los resultados que persigue el recurso de casacion

¹⁸³ Guasp *cit* por C del Peso y Calvo Motivos de casaci3n por infraccion de ley I violacion interpretaci3n erronea y aplicaci3n indebida en *Dieciseis lecciones* *cit* pp 147

Segun el Artículo 926 El recurso de casacion no esta sujeto a formalidades tecnicas especiales pero debera contener

3 Cita de las *disposiciones infringidas* con expresion del concepto en que lo han sido (la cursiva es mia) De forma tal que el casacionista debera expresar si la norma ha sido violada en concepto de indebida aplicacion interpretacion erronea o por violacion directa Pero que norma?

5 5 1 1 La norma recurrible

Existe la discusion en cuanto a cual es el tipo de norma que es susceptible de ser objeto del recurso de casacion laboral Al parecer nuestro mas Alto Tribunal solo ha aceptado recursos de casacion laboral cuando el Tribunal Superior aplica una norma de rango legal negando la casacion laboral por violacion de normas laborales de rango convencional u de otra naturaleza

El punto resulta importante sobre todo al tener en cuenta que entre las fuentes del Derecho del Trabajo se encuentra aquellas de origen profesional es decir las emanadas de la interaccion conjunta de trabajadores y empresarios como lo es el convenio colectivo y la costumbre laboral Y es que la convencion colectiva de trabajo especialmente es una importante fuente de Derecho del trabajo cuyos fines son cada vez mas amplios e importantes para el sistema de relaciones laborales De ahi que la discusion sobre la aceptacion de *disposiciones infringidas* de forma restrictiva no parece ser dable con el Derecho del trabajo maxime cuando entre las finalidades del recurso de casacion laboral se cuentan ademas de la exacta observancia de las leyes el de enmendar agravios agravio que puede ser inflingido a la parte por la violacion de una norma convencional asi como tambien es otra finalidad de la casacion laboral uniformar la jurisprudencia nacional asunto que no se agota en uniformar la jurisprudencia en base a las leyes sino en base a las normas juridicas en general

Sobre el tema en doctrina comparada se ha afirmado que por leyes deben admitirse tanto las constitucionales como las ordinarias en sentido formal y material asi como todo el Derecho que de la Administracion emane *en cuanto no se oponga a normas de derecho necesario* ¹⁸⁴(la cursiva es mia) Debemos anotar que la afirmacion transcrita corresponde a la doctrina española

de antes de la aprobacion del actual Estatuto de los Trabajadores sin embargo este hecho no desmerita la discusion en nuestro medio al amparo del Codigo de Trabajo de 1972 tal como ya lo habia puesto de relieve Fabrega¹⁸⁵

5 5 1 2 Violacion directa

La violacion es la aplicacion de una norma mal elegida con pretericion de la idonea que debio escogerse' –Bayon Chacon violacion no puede tener aqui un sentido general como vulneracion o quebrantamiento del orden juridico pues entonces cualquier motivo de forma seria una violacion de dicho orden sino que ha de tener un sentido especifico como infraccion que se produce cuando se elige indebidamente la norma juridica que ha debido ser elegida –Guasp¹⁸⁶

La violacion de la norma que es susceptible de casacion es la que se produce cuando el Magistrado aplica un supuesto normativo errado al supuesto de hecho Por ejemplo cuando a un trabajador ordinario se le aplica la casual de despido de perdida de confianza no teniendo esta condicion

5 5 1 3 Interpretacion erronea

Si por error tenemos desconocer o conocer equivocadamente se producira el defecto interpretativo de la norma legal cuando esta sea aplicada con desconocimiento o conocimiento equivocado de su sentido y alcance' hay que tener en cuenta que el Derecho forma un todo y para conocer el significado de una disposicion hay que valorarla dentro de la totalidad del ordenamiento juridico sin que pueda aplicarse aisladamente sino en relacion con el Derecho

¹⁸⁴ Vid C Del Peso y Calvo Motivos de casacion por infraccion de ley 1 violacion interpretacion erronea y aplicacion indebida en *Dieciseis lecciones* cit pp 150

¹⁸⁵ El Codigo alude a disposiciones que incluye cualquier precepto juridico de origen estatal y que puede ser ley decreto ley decreto o incluso norma constitucional –a diferencia de la casacion civil que segun la jurisprudencia la infraccion ha de incurrirse en una ley en sentido formal La jurisprudencia laboral –al igual que la civil ha resuelto que no puede fundarse en violacion a norma constitucional Abrigamos ciertas dudas toda vez que el texto es generico y que el recurso tiene por finalidad enmendar los agravios inferidos a las partes mediante erronea aplicacion de normas juridicas independientemente de su jerarquia Vid J Fabrega *Derecho procesal de trabajo* cit p 376

¹⁸⁶ Vid Refs en C Del Peso y Calvo Motivos de casacion por infraccion de ley 1 violacion interpretacion erronea y aplicacion indebida en *Dieciseis lecciones* cit pp 159

positivo vigente y en dependencia con los principios jurídicos fundamentales pero rechazando por supuesto cualquier interpretación que conduzca al absurdo ¹⁸⁷

Un ejemplo de interpretación errónea es cuando se permite el despido sin justificación alguna durante el periodo de prueba del trabajador. Como se sabe, nuestra legislación consagra –en el art. 78 del CT– un periodo de prueba a fin de que el empleador pueda verificar en el trabajador la existencia de la habilidad o destreza especial que requiere el puesto, por lo que se podrá despedir al trabajador sin responsabilidad cuando se justifique tal hecho en la falta de habilidad o destreza del trabajador.¹⁸⁸ En el mismo tema también se puede citar como interpretación errónea cuando se permite el despido al trabajador durante el periodo de prueba en el evento de que el trabajador este contratado por segunda ocasión por el mismo empleador para el mismo puesto. Pues en estos casos no cabe pactar un periodo de prueba al tenor del mismo art. 78 del CT.

Y es que –tal como anota Guasp– en esta etapa de significado predominantemente jurídico que todo juzgador tiene que recurrir en su fallo no solo ha de elegir acertadamente la norma que trate de aplicar sino que además ha de interpretarla de modo correcto, esto es ha de averiguar su sentido de un modo que se halle conforme con aquel que la propia norma efectivamente tiene.¹⁸⁹

5.5.1.4 Aplicación indebida

Existe cuando, escogiendo bien la norma e interpretándola bien, se comete un error al fallar y se produce un efecto contrario a la ley.¹⁹⁰

¹⁸⁷ Vid. C. Del Peso y Calvo, Motivos de casación por infracción de ley. I violación interpretación errónea y aplicación indebida, en *Dieciséis lecciones*, cit. pp. 161.

¹⁸⁸ No obstante lo expresado, existe abundante jurisprudencia de la propia CSJ en sentido contrario (*vid.* entre otras SCSJ Sala III de 14 de diciembre de 1990, SCSJ Sala III de 19 de enero de 20019) es decir, la CSJ ha sostenido de forma reiterada que durante el periodo de prueba es posible despedir al trabajador sin causa –*ad nutum*– lo que no es evidentemente el espíritu del periodo probatorio. Y es que nuestra Código lo que consagra es un periodo de prueba, no un periodo de libre desistimiento como sí lo hace el Decreto Ley 4 de 7 de enero de 1997 sobre el contrato de formación profesional dual.

¹⁸⁹ Guasp, cit. por C. Del Peso y Calvo, Motivos de casación por infracción de ley. I violación interpretación errónea y aplicación indebida, en *Dieciséis lecciones*, cit. pp. 162.

Se trata de una incongruencia entre la elección de la norma su correcta interpretación y la aplicación misma de esta al supuesto de hecho examinado. Un ejemplo dramático en nuestro medio es cuando el juzgador encuentra que se han probado la existencia de jornadas extraordinarias trabajadas que según la Constitución –art 66 y el propio Código de Trabajo art 33 deben ser pagadas y se absuelve del pago de las mismas al empleador porque el trabajador no ha podido probar de forma exacta y matemáticamente la cantidad de horas extraordinarias efectivamente trabajadas por el empleador¹⁹¹

5.5.2 Admisibilidad e inadmisibilidad del recurso

Es el art 925 del CT el que establece los criterios de admisibilidad del recurso de casación laboral (*vid supra* sección 5.4 de este capítulo) al disponer que este recurso podrá utilizarse en los siguientes casos:

- 1 Cuando hubieren sido pronunciados en conflictos individuales o colectivos con una cuantía mayor de mil balboas

- 2 Cuando se relacionen con la violación del fuero sindical, gravedad, riesgo profesional [por mora del empleador] o declaratoria de imputabilidad de huelga, con independencia de la cuantía

- 3 Cuando se decreta la disolución de una organización social

En cuanto al tema de la inadmisibilidad del recurso, la jurisprudencia ha ido construyendo un decálogo de situaciones en las que no se admite el recurso de casación laboral. Entre ellas se puede mencionar:

- a Cuando no se explica en que consiste la infracción de la norma (Auto CSJ Sala III de 10 de mayo de 2000)
- b Cuando se trate de resoluciones dictada por el Ministerio de Trabajo (Auto CSJ Sala III 3 de marzo de 1998)
- c Cuando se trata de subsanar trámites procesales (auto CSJ Sala III de 31 de diciembre de 1982)
- d Contra resoluciones que deciden en segundo grado la ilegalidad de la huelga (Auto de CSJ de 20 de octubre de 1981)
- e Cuando existe cosa juzgada sobre el caso (Auto CSJ Sala III de 17 de septiembre de 1997)

5.6 Requisitos de forma del recurso

¹⁹⁰ Bayon Chacon cit por C Del Peso y Calvo. Motivos de casación por infracción de ley. 1 violación interpretación errónea y aplicación indebida en *Dieciséis lecciones* cit pp 162

La casacion laboral en Panama a diferencia de la civil y penal solo existe en el fondo Y es que el legislador se ha preocupado por establecer un recurso cuya admision sea relativamente exenta de formalidades especiales De ahí que el art 926 del CT declara que el recurso de casacion laboral no esta sujeto a formalidades tecnicas especiales Sin embargo el mismo articulo citado establece que el recurso debera contener minimamente lo siguiente

- 1 Indicacion de la clase de proceso de los nombres y apellidos de las partes fecha de la resolucio n recurrida y la naturaleza de esta
- 2 Declaracion del fin perseguido con el recurso que puede ser la revocacion de la totalidad de la resolucio n o solo de determinados puntos de ella
- 3 Cita de las disposiciones infringidas con expresio n del concepto en que lo han sido

Solo produzcan la inadmisibilidad los defectos u omisiones que hagan totalmente imposible el conocimiento de la cuestio n controvertida

De la transcripcio n del art 926 del CT podemos evidenciar requisitos referidos a tres tipos de exigencias para la correcta utilizacio n del recurso de casacion laboral

- a Exigencias o requisitos generales del recurso Dentro de estas generalidades se debe indicar que se trata de un recurso de casacion laboral detallarse el nombre de las partes adem as debe indicarse claramente la resolucio n que se recurre –es decir debidamente individualizada con fecha y autoridad que la expide y la naturaleza de dicha resolucio n –si es un auto o es una senten cia
- b Exigencias o requisitos referidos al fin buscado por el recurrente El recurrente debe explicar dentro de los fines permitidos por la casacion laboral el nivel de impugnacion que intenta es decir debe expresar si desea casar en su totalidad la senten cia objeto de la impugnacion o si solo se busca una modificacio n parcial de la misma
- c Exigencias o requisitos de fondo Es menester que se identifique claramente la disposicio n que se aduce que ha sido violada y debe expresarse en que sentido a sido esa violacion –sea directa, sea por interpretacion erronea o sea por indebida aplicacio n ¹⁹²

¹⁹¹ En ese sentido *vid* entre otras SCSJ Sala III de 6 de junio de 1974 SCSJ Sala III de 28 de enero de 1982 SCSJ Sala III de 12 de febrero de 2001)

¹⁹² Al respecto el Auto CSJ Sala III de 4 de abril de 1984 expresa que en la verificacio n respectiva del libelo se observa que el demandante no ha expresado el concepto de violacion de las normas infringidas Este concepto seria violacion directa aplicacio n indebida o interpretacion erronea

Tal como declara la parte final del art 926 en estudio el recurso sera inadmisibile tan solo si el no cumplimiento de los requisitos mencionados hacen imposible el conocimiento de la cuestion controvertida Se trata de la opcion que el legislador toma por intentar que el recurso de casacion laboral sea de facil acceso para el abogado litigante que intenta el mismo de forma tal que los asuntos meramente formales no sean un impedimento para revisar la posible conculcacion de derechos laborales En ese sentido existe importante jurisprudencia que ha expresado que aunque algunos de los anteriores señalamientos son ciertos en cuanto a que el recurso no ha sido totalmente estructurado con el lleno de todos los requisitos que enumera el articulo 926 delCodigo de Trabajo sin mucho esfuerzo en forma escueta se observa el objeto de la controversia En consecuencia por lo explicado es el caso de aceptar la admisibilidad del presente recurso y entrar a conocer los cargos que le formula al fallo del Tribunal Superior – SCSJ Sala III de 9 de julio de 1981

5 7 Procedimiento de la casacion laboral Efectos del recurso

Son los articulos 927 928 y 929 del CT los que se encargan de regular el tramite a seguir para el conocimiento del recurso de casacion laboral y aunque se ha señalado que todo recurso tiene tres momentos cardinales a saber la admision el tramite y el examen¹⁹³ tambien es digno de mencionarse una fase anterior la manifestacion del deseo de recurrir

A Manifestacion del deseo de recurrir La parte vencida en el proceso manifiesta su intencion de recurrir lo que se verifica en un plazo de 5 dias luego de emitida la respectiva resolucion salvo en el caso de haberse formulado solicitud de aclaracion de la resolucion o correccion de error aritmético este termino se cuenta a partir del dia siguiente al que haya quedado notificado el auto que resuelva dicha solicitud art 927 parrafo 2º de CT y dicha manifestacion de voluntad se concreta por escrito con el propio recurso que debe presentarse directamente ante la Sala de lo

De alli pues que al no ajustarse la demanda a las exigencias del articulo 926 delCodigo de Trabajo en el aspecto que se senala en el ordinal 3 de dicha norma no puede a Sala suplir la actividad del actor En el mismo sentido vid Auto CSJ Sala III de 2 de abril de 1984 mas recientemente vid Auto CSJ Sala III de 10 de mayo de 2000

¹⁹³ Vid L De La Lama Procedimiento de casacion en *Dieciseis lecciones* cit p 379

Laboral de la CSJ –en este momento en la Sala III de lo Contencioso Administrativo y Laboral
Es decir el recurso se presenta ante el *ad quem* y no ante el *a quo*

B La admisión El Tribunal *a quem* debe por medio de la Secretaria sin necesidad de providencia al respecto pedir[á] el expediente a la Secretaria del respectivo Tribunal Superior de Trabajo indicando cual es la parte que ha interpuesto el recurso –art 927 parrafo 3° Luego una vez recibido el expediente el Tribunal de Casacion Laboral rechazara de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que dispone el articulo 925 Lo mismo hara cuando en el recurso se pida unicamente la correccion reposicion o practica de tramites procesales –art 928 del CT

C El tramite Una vez que el recurso sea admitido –aun cuando no se trata de una admision formal en el procedimiento y por medio de oficio al respecto el Magistrado que actuo como ponente en el negocio por medio de providencia citara y emplazara a la parte contraria para que comparezca dentro de cinco dias ante el Tribunal de Casacion Laboral a hacer valer sus derechos Si ambas partes recurrieren contra la misma resolucio n la citacion y emplazamiento se hara con respecto a cada parte –art 927 parrafos 4° y 5° del CT

D El examen Luego de que venza el termino del articulo 927 el Secretario pondra el expediente a disposicion del Magistrado Sustanciador para que prepare el proyecto correspondiente –art 929 del CT

El recurso de casacion laboral una vez interpuesto y acogido por el Tribunal *a quem* produce los siguientes efectos

A En cuanto a la resolucio n impugnada La aceptacion del recurso de casacion laboral tiene la virtualidad de suspender los efectos de la resolucio n que se impugna –art 930 del CT

B En cuanto a medidas cautelares Aun cuando exista una suspension de los efectos de la resolucio n impugnada sera posible pedir la ejecucion de ciertas medidas a saber el demandante favorecido por una sentencia de segunda instancia que condene el demandado podra obtener embargo preventivo orden de reintegro provisional o cualquier otra medida cautelar que reconozca la Ley sin necesidad de afianzar perjuicios al prudente arbitrio del Tribunal

La solicitud puede presentarse desde que se dicta la sentencia de segunda instancia hasta el momento en que se decida el recurso de casacion. Conocera de esta peticion el Tribunal Superior o la Corte de Casacion Laboral segun donde se encuentre el expediente se sustanciara en cuaderno separado y no suspendera el tramite del recurso. Las resoluciones que se dicten no admiten recurso alguno sin perjuicios de lo que resuelva la sentencia –art 930 del CT

5.8 Sentencia de casacion laboral

La sentencia de casacion laboral es la resolucion que pone fin al proceso juridico formal de casacion laboral su naturaleza es en consecuencia el de una sentencia final que se dicta para poner fin al proceso. La sentencia de casacion laboral habra de pronunciarse sobre la revision pretendida de la sentencia de instancia confirmando o revocando su tenor dispositivo ¹⁹⁴. La sentencia de casacion laboral contiene una estructura formal y un contenido

5.8.1 Estructura formal

No existe en el Codigo un articulo consagrado a la estructura formal de la sentencia de casacion laboral por lo que es posible asumir que la misma debera contener lo siguiente

- a Encabezamiento. Dentro del mismo se deben mencionar los elementos necesarios para identificar el litigio a saber lugar fecha y organo que pronuncia la sentencia. Tambien se indica el autor o ponente del fallo
- b Fundamentos de hecho. Se refiere al recuento del expediente hasta su llegada al Tribunal de casacion laboral. En que juzgado se inicia el proceso las partes el objeto del litigio y el fallo de primera instancia el tribunal de segunda instancia que conoce el proceso el planteamiento del apelante y la contestacion –de existir del opositor asi como el fallo del Tribunal Superior
- c Motivacion. Esta fase de la sentencia se refiere a la sustentacion en derecho que realiza el recurrente para interponer el recurso. Debe explicar y citar la norma que considera ha sido violada por la sentencia de segunda instancia explicacion referida a violaciones directa de la norma indebida aplicacion o interpretacion erronea

d Consideraciones del Tribunal Es la valoración en Derecho que realiza el Tribunal de Casación laboral acerca de lo actuado y decidido por el Tribunal Superior Para realizar este análisis jurídico debe tomar en cuenta –y manifestarse sobre el mismo– la argumentación del recurrente y la contrargumentación de la contraparte El Tribunal debe fijar su posición debidamente sustentada sobre lo que se le ha pedido que realice

e Parte dispositiva de la sentencia Etapa en la que el Tribunal de Casación decide el fondo del asunto dando la razón total o parcialmente a una de las partes Ordena la realización de lo decidido por el mismo a la autoridad correspondiente

f Fundamento de derecho Es la cita de las disposiciones que ha interpretado el Tribunal de Casación laboral para resolver el caso sometido a su conocimiento

5.8.2 Contenido

La sentencia deberá expresar alguno de los siguientes pronunciamientos

a Confirmación de la sentencia de instancia Se trata de que el Tribunal de Casación avale lo actuado por el Tribunal que expide la sentencia que se pretende casar el *a quem* declara el fundamento en derecho de la sentencia impugnada y esta adquiere plena firmeza no pudiéndose intentar ninguna otra impugnación a dicha sentencia

b Revocación (casación) de la sentencia impugnada de forma tal que el recurso es acogido favorablemente o jurídicamente *estimado* En este caso se puede acoger o estimar parcial o totalmente el recurso según se estime pertinente revocar todo el fallo de instancia o solo partes del mismo

La ruptura y consecuente reforma o eliminación de la sentencia de instancia puede suponer dos extremos a revocación de la sentencia a favor del recurrente cuando se entiende que el fundamento del recurso prevalece sobre la tesis sostenida por el Magistrado de instancia y b revocación de la sentencia perjudicando la situación jurídica del recurrente con respecto a la

¹⁹⁴ Vid J Sánchez Cervera y M Palomeque La sentencia de casación y sus efectos Ejecución en *Dieciséis lecciones* cit pp 426 427

situación establecida por la sentencia impugnada. Caso este que se denomina *reformatio in peius* de la sentencia.

5 8 3 Posibilidad de *reformatio in peius*

Tradicionalmente la doctrina procesalista ha desarrollado el principio de no agravar la situación del recurrente más que cuando recurra al propio tiempo la parte contraria. Calamandrei le daba cabida sobre la base de la combinación de dos postulados: por un lado el dispositivo y por otro el que sostiene que solo el perdedor puede recurrir. Carnelutti se apoya en el esquema del gravamen parcial y en consecuencia —dice— el juez no puede decidir en la alzada sin estímulo del interesado, ya que el ganador carece de legitimidad para perjudicarse. Pero si ambas partes apelan, el superior adquiere competencia para revisar y reformar la resolución en todos sus aspectos, ya que lo favorable a una será desfavorable a la otra.¹⁹⁵

El principio de prohibición de *reformatio in peius* ha decaído grandemente, pues se considera un criterio excesivamente privatista, ya que el Tribunal de alzada no puede estar limitado por la voluntad de las partes.

La legislación de trabajo panameña no sigue el principio mencionado y permite al juzgador de segunda instancia, por medio de la institución de la *ultra y extra petita*, la reforma peyorativa a la parte que se alza contra la resolución respectiva. El mismo Código contempla, para la casación laboral, la posibilidad de que el Tribunal que conoce el recurso pueda expedir la condena o absolución correspondiente, aunque ellas no hayan sido pedidas en el recurso de casación o en la propia demanda —art. 931 del CT—. Es decir, si el Tribunal de casación laboral considera que debe condenar al propio alzado, así podrá decretarlo en base al mencionado art. 931 del CT (*vid supra* en este mismo capítulo, la sección 4.3.2).

¹⁹⁵ Rfs. tomadas de J. Fabrega, *Estudios procesales*, cit. pp. 701-702.

5 9 Efectos de la sentencia

La sentencia de casacion laboral proyecta sus efectos en el pronunciamiento en torno a la procedencia o improcedencia del recurso planteado y en su caso en la regulacion que proceda sobre el fondo del asunto ¹⁹⁶ En Panama la sentencia incide primordialmente en la situacion juridica de las partes en litigio no tanto asi sobre la construccion de la denominada doctrina probable En ese sentido puede sostenerse que la sentencia tiene efectos en tres sentidos

a Eficacia juridico privada de la resolucio n jurisdiccional dictada Se trata de la virtualidad de la sentencia de casacion laboral de afectar la condicion juridica de las partes del litigio por medio de la parte dispositiva del fallo En la practica se trata de una instancia adicional extraordinaria que puede adoptar una nueva regulacion sobre la situacion litigiosa –modificando o revocando o confirmar la misma

b Efecto de cosa juzgada Con la casacion laboral se agota todo posible recurso para cualquiera de las partes La sentencia de casacion laboral al ser dictada por el maximo tribunal de justicia adquiere el caracter de final obligatoria y definitiva de acuerdo al mandato constitucional no se podra volver revisar la decision ni tampoco impugnar con lo que se le otorga la firmeza de cosa juzgada formal y material

c Formacion de doctrina probable De acuerdo al mandato del art 924 del CT tres decisiones uniformes del Tribunal de Casacion sobre un mismo punto de derecho constituye doctrina probable Sin embargo, es de anotar, en nuestro medio la doctrina probable no es fuente de Derecho en sentido material pues los tribunales inferiores no estan obligados a acatarla y el propio Tribunal de Casacion Laboral puede variar el criterio cuando lo estime adecuado

5 9 (bis) La doctrina probable

El recurso de casacion laboral panameño contempla la finalidad de procurar la correcta observancia de las leyes y uniformar la jurisprudencia nacional para lo que ha instituido la figura de la doctrina probable bajo los siguientes elementos a La existencia de tres pronunciamientos

¹⁹⁶ Vid J Sanchez Cervera y M Palomeque La sentencia de casacion y sus efectos Ejecucion en *Dieciseis lecciones* cit p 431

en tres ocasiones distintas del tribunal de casacion laboral b Dichos tres pronunciamientos deben recaer sobre un mismo punto de derecho c Es facultativo de los tribunales inferiores utilizar el criterio consolidado por el tribunal de casacion laboral d Posibilidad de cambiar el criterio consolidado en caso de que posteriormente considere errado el criterio sostenido

a Existencia de tres pronunciamientos Es necesario distinguir el criterio seguido por la Corte en un fallo o dos asunto que debe ser considerado jurisprudencia si por ella efectivamente entendemos las opiniones de los jueces y magistrados en el ejercicio de las facultades de administrar justicia que le otorga la Ley y la Constitucion Para que se configure este elemento de la doctrina probable la CSJ debera manifestarse en tres ocasiones distintas sobre el mismo punto de derecho y es a partir del tercer fallo cuando se perfecciona la figura y luego del cual podra ser considerado doctrina probable

b El mismo punto de derecho Es imprescindible que la Corte manifieste su opinion sobre un mismo punto juridico debatido Por ejemplo constituye la inexistencia de carta de despido – cuando se despide al trabajador la carencia de un elemento formal que conlleva la nulidad o ilegalidad del despido? Sobre este tema la CSJ debe manifestarse en tres ocasiones distintas es decir en tres procesos distintos Finalmente recuerdese que es estrictamente necesario que el pronunciamiento sobre el punto juridico debatido sea el centro del debate juridico o lo que es igual el motivo decisorio del recurso Es decir no es valido que la Corte mencione el tema de manera periferica o en frases aisladas auxiliares o *ex abundandi* que utiliza el juzgador en el fundamento de las sentencias

c Utilizacion facultativa por los tribunales inferiores Se trata de un elemento muy importante para la vigencia y significancia practica de la figura en estudio La carencia de obligatoriedad en su aplicacion por los tribunales inferiores priva a la figura de darle contenido real a su finalidad que es la exacta observancia de las leyes y la busqueda y establecimiento de la uniformidad interpretativa judicial Los tribunales inferiores no estan obligados a seguir el criterio de la Corte cuando la misma construye jurisprudencia probable convirtiendose en un figura meramente

decorativa de poca importancia jurídica para el sistema de Derecho laboral¹⁹⁷ de hecho priva a la figura de convertirse en fuente del Derecho del trabajo

d Facultad para modificar criterio A la Corte se le ha reservado la facultad de cambiar de opinion sobre su propia opinion cuando considere errado un criterio por ella externado y en consecuencia podra variar el sentido y entendimiento del punto de derecho debatido Este elemento es de alta trascendencia pues el tratamiento a la ligera de esta facultad –como se ha verificado en ocasiones puede privar de contenido a la figura Veamos algunas consideraciones sobre este tema

5 10 EL ejercicio de la argumentacion racional como base del precedente judicial que conforma la doctrina probable

El problema del cambio de criterio interpretativo por los jueces y magistrados pero en especial del tribunal de casacion laboral maximo organismo de administracion de justicia laboral es de especial centralidad en la figura de la doctrina probable pues esta se basa justamente en la existencia de una uniformidad y reiteracion de los criterios interpretativos jurisprudenciales sobre los asuntos a ella presentados Dicha unidad y reiteracion de criterios deben darse de acuerdo a ciertos criterios objetivos siendo por otro lado posible cambiar o variar dichos criterios tambien sobre bases objetivas y justificables

5 10 1 Sobre la interpretacion judicial “correcta”

Debemos partir de la idea de que el razonamiento es un acto cognitivo y la interpretacion judicial surge de ese acto cognitivo del Derecho por un individuo determinado En ese sentido vale aclarar que asi como el juez puede realizar este acto cognitivo de interpretar el Derecho tambien lo puede hacer cualquier otra persona llamese empleador trabajador abogado etc En

¹⁹⁷ Aprovecho para consignar debidamente mi cambio de opinion sobre el caracter vinculante de la doctrina probable pues antano senale que los jueces y magistrados inferiores estan autorizados para aplicar la doctrina probable y no pueden desatender la misma (*vid mi Temas previos al estudio del Derecho del trabajo* Panama Coleccion Papeles Laborales N 3 1988 p 108)

consecuencia la aplicación de diferentes intelectos a la interpretación de una norma puede llevar a resultados distintos es decir a interpretaciones distintas

Sin embargo es la interpretación del juzgador a la que se le dota de vinculatividad jurídica con relación a los sujetos justiciables De ahí que sea el mecanismo de la interpretación judicial el que nos interesa indagar pues esta es la que le importa al sistema de administración de justicia

Los jueces pueden sentirse atraídos por más de una interpretación de la norma a un caso concreto y es allí donde debe operar un mecanismo que asegure que la labor interpretativa del juzgador sea la que la sociedad espera de él Igualmente es posible a nuestro sistema de Derecho que un asunto de naturaleza similar sea resuelto por distintos juzgadores y he aquí que este acto puede ser fuente de opinión encontrada en la interpretación y aplicación del Derecho Y es que –tal como se ha señalado de manera muy elocuente que ocurre si hay dos Hércules ? Ambos son seres racionales pero ¿son capaces de resolver genuinos problemas axiológicos ? [Ciertamente] dos o más Hércules *pueden* alcanzar respuestas no equivalentes pero igualmente bien fundadas ¹⁹⁸

Los juzgadores tienen la posibilidad de realizar la interpretación de la norma que estimen es la adecuada de forma tal que estos gozan de un nivel de discrecionalidad en la interpretación del derecho sin embargo en opinión de Dworkin se trata más de un mero discernimiento antes que de un poder discrecional fuerte o creativo de Derecho que es necesario para que el juzgador arribe a una conclusión que sea compatible con la coherencia y unidad del Derecho Y es que todos los sistemas jurídicos contemporáneos sin excepción son el resultado de una producción normativa muy dilatada en el tiempo [] son fruto no de una sino de muchas políticas jurídicas contrastantes entre sí incorporando por ello una gran cantidad de principios y reglas incompatibles ¹⁹⁹

Así pues el discernimiento que realiza el juzgador para aplicar una de las posibles soluciones utilizables para el caso concreto debe basarse en ciertas reglas o principios que le impriman

¹⁹⁸ A Aarnio cit por M Gascon Abellan *La técnica del precedente y la argumentación racional* Madrid Tecnos 1993 pp 25 26

coherencia al sistema que sin embargo no garantiza necesariamente la existencia de resultados no contradictorios

Sin embargo manteniendose constantes las circunstancias de hecho y el marco normativo cabe decir que es una exigencia de la argumentacion racional que el interprete formule siempre una unica respuesta en presencia de los mismos supuestos ²⁰⁰

5 10 2 El principio de igualdad como fundamento del precedente judicial

La aplicacion del principio de igualdad –trato igual para iguales y trato desigual para desiguales’ al precedente judicial nos debe poder llevar en principio a la armonizacion de la interpretacion judicial que realizan los distintos sujetos Y es que si un sujeto determinado (sujeto A) merece un trato especifico (tratamiento B) porque esta en una condicion determinada (condicion C) todos los sujetos (A infinito) que estan en la condicion C merecen el tratamiento B Sin embargo no son pocos los casos en que la aplicacion del precedente es el que causa la violacion del principio de igualdad Por ejemplo la limitacion que el CT de 1972 establecio sobre el trabajo de mujeres en subterranos minas subsuelos etc prohibiendo la Ley art 104 del CT el trabajo de mujeres en estos lugares La CSJ declaro inconstitucional dicha norma expresando que la misma iba en contra de los articulos 19 y 20 de la Constitucion pues se trataba de una norma discriminante de la mujer que violaba el principio de igualdad en el trabajo Tenemos entonces que la aplicacion de esta norma por el juez crea el precedente judicial y en tanto el juez la sigue aplicando respeta el precedente, sin embargo viola la igualdad En sentido contrario si un juez no aplica la norma de manera clara y directa y hace una interpretacion de la misma que no resulta discriminatoria estaria cumpliendo con el principio de igualdad y violando el precedente judicial

En definitiva es cierto que dos sentencias distintas a proposito de hechos semejantes son dos sentencias desiguales pero ni esta desigualdad implica siempre discriminacion ni desde luego las posibles discriminaciones nacen solo de la disparidad jurisprudencial ²⁰¹

¹⁹⁹ R Dworkin cit por M Gascon Abellan *La tecnica del precedente y la argumentacion racional* cit p 23

²⁰⁰ *Vid* M Gascon Abellan *La tecnica del precedente y la argumentacion racional* cit p 28

Finalmente es importante que la Ley se aplicada a todas las personas que se encuentran en igual situacion no siendo dable que el juzgador establezca diferencias en razon de las circunstancias o de las personas si dichas diferencias no derivan de la propia norma De la misma forma es contrario a la igualdad en la aplicacion de la Ley cuando un mismo Tribunal cambia el sentido de sus decisiones de forma arbitraria en casos sustancialmente iguales de forma tal que –al tenor de la jurisprudencia española cuando un organo entienda que debe apartarse de sus resoluciones precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentacion suficiente y razonable Como se ve a traves de la igualdad en la aplicacion de la ley se recoge tanto la exigencia de que el interprete no introduzca elementos discriminatorios como la de que sea fiel a su propio precedente ²⁰²

5 10 3 El cambio del precedente judicial

Siguiendo el analisis propuesto por la doctrina y jurisprudencia española acerca del tratamiento mas adecuado a la formacion del precedente judicial y utilizando dicho analisis para examinar la figura de la doctrina probable que consagra nuestro Derecho examinamos brevemente las bases propuestas para lograr el cambio del criterio jurisprudencial de forma adecuada y consona con la argumentacion racional que por otro lado es la que sirve de base a la aplicacion e interpretacion del Derecho

Es la sentencia 49/1982 del Tribunal Constitucional español –parcialmente enunciada arriba la que establece criterios muy fundados acerca del cambio del criterio jurisprudencial pues – sostiene un mismo organo no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y [que] cuando el organo en cuestion considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentacion suficiente y razonable Y la sentencia 201/1991 del mismo Tribunal Constitucional español declara que lo que prohíbe el principio de igualdad en la aplicacion de la ley es el cambio irreflexivo o arbitrario lo cual equivale a sostener que el cambio es legitimo cuando es razonado

²⁰¹ *Vid ibid cit p 60*

²⁰² *Vid ibid cit p 63*

Existen diversos elementos que pueden considerarse la base del establecimiento del precedente judicial. Primero y aunque parezca obvio, la fiscalización solo se produce cuando un órgano jurisdiccional modifica la solución ofrecida con anterioridad en casos semejantes, de manera que existe una presunción favorable a la homogeneidad jurisprudencial o, si se prefiere, una carga de la argumentación para quien pretende alterarla. Segundo, el cambio de línea jurisprudencial, a ser advertido o consciente, lo cual no puede querer decir simplemente que no resulte involuntario, sino que supone que esa advertencia o conciencia quede reflejada y pueda ser reconocida a través de la motivación, siendo por tanto pública y no encubierta. Tercero, la sustitución de los viejos criterios por los nuevos debe presentarse como razonada y razonable, es decir, no simplemente enunciada, sino explicada mediante argumentos capaces de justificarla y, por tanto, susceptibles de un control de razonabilidad. Y cuarto, la nueva pauta jurisprudencial ha de presentarse con vocación de futuro, no basta con que se considere mejor en el caso concreto, sino que ha de ser querida como ley general, o cual, a su vez, implica aportar en su favor razones jurídicas objetivas.²⁰³

Las consideraciones plasmadas –provenientes del Derecho español– son básicamente trasladables a nuestro ordenamiento jurídico, pues la base constitucional de la argumentación existe en Panamá: el principio de igualdad ante la Ley –art. 19 constitucional–, el principio de la no discriminación –art. 20 constitucional–. Desafortunadamente, aun nuestro sistema de administración de justicia constitucional no ha desarrollado de forma conciente y coherente el tan necesario sentido pedagógico del fallo judicial, a efectos de ir construyendo y delimitando distintas teorías sobre la interpretación y aplicación de la ley y las figuras por ella creadas.

La figura de la doctrina probable en nuestro Derecho carece de un elemento esencial para su real aplicación: ser parte del cuadro de fuentes del Derecho en materia laboral. La inexistencia de este elemento priva de contenido a la figura y no permite que se desarrolle un verdadero sistema de precedente judicial, adecuado a nuestro sistema jurídico, que refuerce la seguridad jurídica en beneficio de los intereses de justiciabilidad de la comunidad.

²⁰³ *Vid ibid* cit pp 106 107

6 Recurso y consulta laboral

La doctrina no termina de ponerse de acuerdo en cuanto a que si la consulta laboral es un recurso o no. Para J. Fabrega en realidad se trata de un grado de competencia oficiosa por medio del cual el juez de conocimiento ha de enviar el expediente al superior a efectos de que este examine la sentencia y decida sobre su juridicidad²⁰⁴

En el ordenamiento laboral no debemos perder de vista tal como lo ha manifestado la doctrina que el proceso de oficio es una facultad historicamente atribuida a la Administracion con la finalidad de tutelar los derechos de los trabajadores²⁰⁵. En España la Ley de procedimiento laboral regula en los arts. 145 y siguientes distintas modalidades de proceso de oficio en los que es la autoridad administrativa la que toma el papel de defensora de los derechos de los trabajadores y es quien inicia dichos procesos. Así la cuestión en la legislación española gira en torno a la conveniencia del control judicial de la actuación administrativa en materia laboral. Es decir surge la problemática referida a si se debe asignar al orden jurisdiccional social o contencioso administrativo el control de actos administrativos²⁰⁶. No es este el supuesto de la consulta en la legislación panameña pues la misma tal como lo afirma Fabrega surge mas como un grado de competencia oficiosa imperativa.

La legislación panameña ha previsto en el art. 938 del CT la consulta laboral en los siguientes terminos: se consultaran todas las resoluciones judiciales de primera instancia que fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, de sus sucesores o beneficiarios y las que se dicten en materia de riesgos profesionales siempre que por su naturaleza o su cuantía admitan recurso de apelación.

Del artículo 938 citado se desprende que los presupuestos de la consulta en lo laboral son los siguientes: a) Que exista una resolución judicial totalmente adversa al trabajador –sucesores o beneficiarios. b) Que la resolución sea de primera instancia o dictada en proceso sobre riesgos profesionales. c) Que dichas resoluciones admitan el recurso de apelación.

²⁰⁴ Vid. *id* *Estudios procesales* tomo I cit. pp. 684-685.

²⁰⁵ Vid. M. Rubio de Medina *El procedimiento de oficio* Madrid Bosch 2001 p. 7.

²⁰⁶ Vid. J. García Blasco *Aplicación del Derecho al trabajo y nuevo proceso de oficio* Madrid MTSS 1993 p. 19-20.

Segun el art 939 el juzgador que conoce del caso debe enviar el expediente automaticamente cuando se verifiquen los presupuestos de la consulta laboral lo que se convierte en un imperativo legal para el juzgador Asunto que en la practica no se verifica en el Primer Tribunal Superior con sede en Panama sin que se conozca un motivo legal para dicha medida

Por otro lado una vez que el superior recibe el expediente este debe tramitarlo sin mayores tramites salvo que estime necesario realizar pruebas de oficio –art 939 del CT

Sin duda la figura trata de desarrollar el principio protector del derecho del trabajo de forma tal que cuando un trabajador sea afectado negativamente en una sentencia el ordenamiento laboral se cerciore de que efectivamente se trata de una decision bien fundamentada en la que no ha habido conculcacion de derechos del trabajador

Vale la pena plantear la discusion sobre la necesidad e esta figura en la realidad de los sistemas de administracion de justicia modernos pues un cosa es el papel de la Administracion laboral que encuentra conculcacion de derechos de trabajadores y en base a ese hecho inicia un proceso para proteger al trabajador afectado y otra muy distinta es el interes de verificar la juridicidad de una sentencia que se dicta dentro de un proceso en el que se ha tenido todas las posibilidades de una defensa adecuada Al parecer esta figura ya no se ajusta al interes de justiciabilidad moderna en la que la saturacion de los sistemas de administracion de justicia precisan de causes alternos de resolucion de conflictos y de simplificacion de procesos

7 Otros medios de impugnacion viables en cuestiones laborales

El ordenamiento panameño contempla otros recursos utilizables en cualquier jurisdiccion en la que se ha producido una decision que viola normas de la Constitucion Politica Estos recursos son el de amparo de garantia constitucionales y el de inconstitucionalidad Ambos recursos son utilizables en materia laboral sea por la conculcacion de una garantia fundamental en temas sobre el trabajo (Titulo III Capitulo III de la Constitucion) o seas por violacion de una norma juridica a cualquier mandato constitucional

7.1 Recurso de amparo de garantías constitucionales

El art 50 de la CP arriba transcrito establece el recurso de amparo de garantías constitucionales. Este recurso tiene como finalidad obtener la revocatoria de la orden expedida por autoridad que viole un derecho fundamental consagrado el Título III de la CP. El recurso debe hacer por escrito y a través de abogado idóneo. También se ha consagrado como un procedimiento sumario y el demandante debe mencionar la garantía fundamental violada y el concepto en el que lo ha sido. El recurso es conocido por tribunales civiles sea la propia Corte Suprema de Justicia, Tribunales superiores y jueces de circuitos (vea arts 2615 y ss del Código Judicial).

Esta acción de Amparo de Garantía Constitucionales puede ejercerse contra los derechos o garantía fundamentales que consagra la constitución que revistan la forma de una orden de hacer o no hacer cuando por la gravedad o inminencia del daño que representan requieren de una revocación inmediata – art 2615 de Código Judicial.

El amparo de garantía fundamentales es utilizado con cierta frecuencia en materia laboral sea contra decisiones emanadas del Ministerio de Trabajo o sea contra decisiones emanadas de los tribunales de trabajo (sean Juntas de Conciliación y Decisión o Juzgados Seccionales de Trabajo). Sin embargo un asunto que aun no ha sido superado en nuestro medio es la posibilidad de utilizar el amparo frente a actuaciones de privados cuya medida viola un derecho fundamental como puede ser el caso de un convenio colectivo de trabajo²⁰⁷.

7.2 Recurso de inconstitucionalidad

El art 203 constitucional contempla el recurso de inconstitucionalidad y el mismo es utilizado para ir en contra de cualquier ley, decreto, acuerdo, resolución o acto proveniente de autoridad pública que se considere que viola una norma constitucional. El recurso es de conocimiento del pleno de la CSJ en ejercicio del control de la constitucionalidad.

²⁰⁷ Por todas *vid* SCSJ Pleno de 14 de junio de 1978. Amparo de Garantía constitucionales presentado contra la Junta De Conciliación y Decisión N 4.

Cualquier persona, por medio de apoderado legal puede impugnar ante la Corte Suprema de Justicia las leyes decretos de gabinete decretos leyes decretos acuerdos resoluciones y demás actos provenientes de autoridad que considere inconstitucionales y pedir la correspondiente declaracion de inconstitucionalidad –art 2559 del Código Judicial

Tal como es necesario con el recurso de amparo de garantías constitucionales el de inconstitucionalidad tambien debe contener la transcripcion literal de la norma disposicion o acto acusado de inconstitucional y la indicacion de las disposiciones constitucionales que se estiman infringidas y el concepto de la infraccion –art 2560 del Código Judicial ²⁰⁸

7.3 Advertencia de inconstitucionalidad

Es el Código Judicial panameño el que contempla la figura en mencion otorgando la posibilidad de que el juzgador pero tambien las partes del proceso puedan consultar a la Corte sus dudas acerca de la constitucionalidad de una norma a aplicarse en un proceso de su conocimiento

Cuando un servidor publico al impartir justicia advierta que la disposicion legal o reglamentaria aplicable al caso es inconstitucional elevara consulta a la Corte Suprema de Justicia y continuara el curso del negocio hasta colocarlo en estado de decidir –art 2557 del Código Judicial De igual forma cuando alguna de las partes en un proceso advierta que la disposicion legal o reglamentaria es inconstitucional hara la advertencia respectiva a la autoridad correspondiente quien en le termino de dos dias sin mas tramite elevara la consulta a la Corte Suprema de justicia para los efectos del artículo anterior art 2558 del Código Judicial ²⁰⁹

²⁰⁸ Por todas *vid* SCSJ Pleno de 16 de junio de 1977 recurso presentado con ocasion de las reformas introducidas al Código de Trabajo por la Ley 95 de 1976 tambien la SCSJ Pleno de 31 de enero de 1997 recurso presentado con ocasion de las reformas al Código de Trabajo por la Ley 44 de 1995

²⁰⁹ Por todas *vid* Auto de CSJ Pleno de 21 de enero de 1998 Advertencia de inconstitucionalidad contra el art 166 del Código de trabajo en la parte que dice salvo los garantizados con derechos reales

CONCLUSIONES

1 Es imperativo poner de relieve la consolidación de las normas de procedimiento laboral a raíz de la aprobación del Código de Trabajo de 1972. Dicho Código establece una clara autonomía del Derecho procesal del trabajo con relación al Derecho procesal general, consolidando reglas e instituciones acordes a la naturaleza del proceso laboral.

2 El tratamiento sobre la competencia funcional y territorial, así como el ámbito jurisdiccional y las materias de competencia del proceso de trabajo, había venido estableciéndose de manera muy completa desde el Código de Trabajo de 1947 y luego con el Código de 1972. Sin embargo, las recientes reformas introducidas al Código Judicial por Ley 59 de 2001 han supuesto cambios importantes en ocasiones positivas (como fue la creación de la Sala de Casación laboral en la Corte Suprema de Justicia en sustitución de la fenecida Corte de Casación laboral), pero también a significado un nuevo vacío en lo referido a la designación del juez competente para las acciones laborales, situación que ya se había contemplado en los arts 382 y 383 del Código de 1947.

Vacío importante en nuestra legislación es lo referido a la competencia judicial internacional en materia laboral. No existen criterios legales para afrontar el tema de la jurisdicción en materia internacional laboral, así como tampoco en asuntos referidos a la ley aplicable en materia internacional laboral. Aquí el papel de la jurisprudencia está llamado a llenar el vacío producido por las necesidades actuales del ordenamiento procesal laboral, hasta tanto el legislador se pronuncie sobre el tema.

3 El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tiene un papel importante en el desenvolvimiento de las relaciones laborales y adicionalmente en lo que a la administración de justicia laboral concierne. Es el Ministerio de Trabajo el encargado legalmente de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, pero también está llamado a desarrollar un papel importante como organismo sancionador por incumplimientos laborales. Es así como la Dirección de Inspección de Trabajo se erige en un instrumento clave en el desarrollo de las relaciones laborales.

Por otro lado el Ministerio de Trabajo también desarrolla una labor sustancial en la administración de justicia laboral pues dentro del seno de la Dirección Nacional de Trabajo se surten un número considerable de procesos laborales existiendo inclusive un procedimiento especial para este tipo de procesos

4 La moderna doctrina laboral propone la reformulación de los principios del proceso laboral simplificando los mismos y reduciendo a tres grandes principios el principio de veracidad el principio protector y el principio del criterio de conciencia y equidad Esta nueva elaboración doctrinal propone la diferenciación de aquellos elementos que pueden significar propiamente una característica del proceso laboral y que forman parte junto con otros de aspiraciones del proceso de trabajo que sin embargo no llegan a la categoría de principios generales y comunes al proceso laboral No es una teoría aceptada por la mayoría de la doctrina como puede desprenderse del estudio de diversos manuales de Derecho procesal del trabajo sin embargo constituye un punto de vista muy fundado y coherente desde el punto de vista de la teoría doctrinal

5 Los procesos ordinarios de conocimiento vienen ampliamente regulados en el Código de 1972 Desde la aplicación de reglas comunes a dichos procesos hasta la exhaustiva regulación de la primera y segunda instancia del proceso e inclusive el nivel de la casación en aquellos procesos que lo contemplan, nos encontramos frente a una labor prolija del codificador Resaltan en estos procesos las amplias facultades de que ha sido dotado el juzgador laboral para lograr indagar la verdad material del proceso –dictar la práctica de pruebas de oficio y otras facultades como la labor saneadora del juzgador y el examen de la demanda para verificar la legalidad de la misma pudiendo ordenar corrección de la misma sin necesidad de que sea rechazada son facultades que dotan al juzgador laboral de herramientas importantes para conducir un proceso adecuado a los fines del Derecho procesal del trabajo

La agilidad del proceso de reintegro constituye una herramienta de protección a los colectivos de trabajadores que tienen reconocido una protección especial por el ordenamiento en función de la actividad o situación en la que se encuentran El recurso de nulidad existente en lo laboral

tambien pretende garantizar un adecuado nivel de proteccion del litigante que no ha sido puesto al corriente de la demanda o sentencia que contra el se pretende verificar

Los procesos abreviados tambien han sido debidamente individualizados utilizandose este mecanismo para los casos en que se considera urgente resolver lo de lugar. Es importante resaltar aqui que estos procesos abreviados estan dotados de una normativa especial que sin embargo debe ser aplicada a la par de las normas generales del proceso ordinario. Es decir aplicadas en lo relativo a los temas expresamente propuestos asunto este que se diferencia de la regulacion de procesos distintos y especiales que tambien conservan la caracteristica de la brevedad en el proceso

Dos temas sin embargo surgen de manera poco edificante un proceso ordinario sin la posibilidad de alegatos para la finalizacion de la audiencia asunto que priva de una argumentacion juridica necesaria para completar la defensa adecuada de la parte y por el otro lado la violacion por parte de ciertos juzgados seccionales de trabajo de las normas que instituyen la consulta de oficio en los casos en los que el trabajador no sea favorecido en nada de lo pedido una vez se dicta la sentencia

6 La existencia de diversos procesos especiales junto con el proceso ante las Juntas de Conciliacion y Decision son recogidos en el Codigo de 1972 con una regulacion en la que tambien prima el interes de una justicia expedita y sin dilaciones. En ese sentido dos hechos pueden ser resaltados la existencia de un proceso casi inutilizado y la regulacion externa al Codigo de un proceso de mucha importancia

En el primer caso —el proceso de juzgamiento de faltas— estamos frente a una institucion que se ha visto privada de utilizacion por diversos factores porque los jueces laborales tienen competencia para sancionar incumplimientos de normas laborales directamente porque la autoridad Administrativa laboral tambien posee competencia para sancionar incumplimientos laborales. Desafortunadamente ni los jueces utilizan estas facultades que le otorga el Codigo para sancionar incumplimientos ni la labor de la Direccion de Inspeccion de Trabajo resulta adecuada para sancionar o persuadir del incumplimiento de las normas laborales

En el segundo caso –proceso ante las Juntas de Conciliación y Decisión– nos encontramos frente a un proceso que va siendo administrado por funcionarios con poco desarrollo profesional en el puesto. Asunto de tinte político que ciertamente afecta el funcionamiento y aplicación de las distintas regulaciones que rigen dicho proceso. Sin embargo, un tema tal vez de mayor profundidad es lo relativo a la presentación de pruebas en audiencia, asunto que potencia la mala fe procesal que se registra en este tipo de proceso –aunque no exclusivamente– siendo que la aspiración de un proceso rápido da al traste con elementales derechos de defensa de las partes. Este es un asunto que debe ser corregido.

7 La prueba en los procesos laborales viene determinada por una redistribución de las cargas probatorias que ha realizado el codificador. Si bien existe la regla general del Derecho procesal general que establece que aquel que afirma algo que le beneficia debe probar, la misma tiene una serie de excepciones que a la postre modulan una teoría general de la prueba propia para el ámbito laboral. Este es un tema incontestable.

8 El Código de 1972 contempla una serie de formas de terminación no ordinaria del proceso. Estas formas de terminación del proceso en su mayoría están dispersas por el Código, sin que el mismo haga una alusión directa a la misma. Ha sido muy interesante para este trabajo tratar de sistematizar todas las formas de terminación excepcional de los procesos laborales, lo que ha llevado a proponer diversas figuras que la práctica judicial viene incorporando en las decisiones judiciales. Se trata de aquellos medios de terminación que hemos denominado innominados, por no aparecer de manera explícita en el Código.

9 Finalmente, se han incorporado el necesario estudio de los medios de impugnación. Resalta el recurso de casación laboral al que se le ha querido integrar una perspectiva referida a la argumentación racional como base del precedente judicial que forma nuestra doctrina probable. Como resultado tenemos las evidencias de que no existe el precedente judicial como fuente de Derecho del trabajo en nuestro ordenamiento laboral. Pero además es evidente también la poca elaboración doctrinal sobre esta importante figura.

Bibliografía de autores

A

AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

AAVV *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid Universidad Complutense 1974

M Ackerman *La huelga en argentina* en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

R Alburquerque *La huelga en Republica Dominicana* en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

M Alonso Olea C Miñambres Puig R Alonso Garcia *Derecho procesal del trabajo* 11ª ed Madrid Civitas 2001

R Alonso Garcia M Alonso Olea C Miñambres Puig *Derecho procesal del trabajo* 11ª ed Madrid Civitas 2001

J Arcilla Urrea *Lecciones de Derecho procesal laboral* 2ª ed Antioquia Colombia Universidad de Antioquia 1992

B

P Barsallo *Estudios Procesales* tomo I coord de J Fabrega Panama Edit Juridica panameña 1988 pp 96 144

A Baylos I Cruz M Fernandez *Instituciones de Derecho procesal laboral* Editorial Trotta Madrid 1995

G Bayon Chacon *El recurso de casacion en lo laboral* Problemas generales Tipicidad del mismo en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid 1974

C

R Castillo *La conciliacion en los conflictos individuales de trabajo* *Procedimiento Laboral I* Panama Colecciones Judiciales 2000 pp 21 36

F Carnelutti *La prueba civil* trad De N Alcalá Zamora Buenos Aires Ediciones Arruya 1955

G Chiovenda *Instituciones de Derecho procesal civil* tomo III Madrid edit Rev de Derecho 1954

C Cedalise *Cuestiones procesales laborales* Panama Edit Escritos laborales 1998

M Centella Procesos laborales en *Rev Papeles Laborales* N° 2 Panama 1993 pp 63 79

M Centella AA VV El despacho Saneador *Procedimiento laboral* Panama Colecciones judiciales N° 1 Escuela Judicial de Panama 2000 pp 37 50

I Cruz A Baylos M Fernandez *Instituciones de Derecho procesal laboral* Editorial Trotta Madrid 1995

D

W Daubler *Derecho del trabajo* trad del alemán por Acero Serna y Acero Lopez Madrid MTSS 1994

C Del Peso y Calvo Motivos de casación por infracción de ley 1ª violación interpretación errónea y aplicación indebida en *Dieciséis lecciones sobre casación en lo laboral* Madrid 1974

L De La Lama Procedimiento de casación en *Dieciséis lecciones sobre casación en lo laboral* Madrid 1974

N De Buen La huelga en México en AA VV *La huelga en Iberoamérica* Porrúa México 1996

N De Buen *Derecho procesal del trabajo* 10ª ed México Porrúa 2001

N De Buen *Derecho del trabajo* I 12ª ed México Porrúa 1997

F

J Fabrega *Derecho Procesal de Trabajo* Panama s/e 1982

J Fabrega *Teoría general de la prueba* Panama Edit Jurídica Panameña 1986

J Fabrega y otros *Código de Trabajo con notas concordancias y leyes complementarias* Panama 1995

J Fabrega *Derecho procesal de trabajo* Panama 1982

J Fabrega *Estudios procesales* tomo II Panama Edit Juridica 1988

M Fernandez A Baylos I Cruz *Instituciones de Derecho procesal laboral* Editorial Trotta Madrid 1995

V Fernandez El organo jurisdiccional y las partes en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid 1974

E Florian *De las pruebas penales* tomo III 3ª ed trad De Jorge Guerrero Bogota Temis 1990

C Furno *Teoria de la prueba legal* trad de Sergio Gonzales C edit Obregon y Heredia Mexico 1983

G

A Gaete Berrios *Modificaciones introducidas por el Derecho del trabajo al Derecho procesal* Chile Edit Juridica 1962

J Garcia Blasco *Aplicacion del Derecho el trabajo y nuevo proceso de oficio* Madrid MTSS 1993

M Gascon Abellan *La tecnica del precedente y la argumentacion racional* Madrid Tecnos 1993

W Giglio 'La huelga en Brasil en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrua Mexico 1996

H

A Hoyos *Derecho panameño del trabajo* volumen I Panama 1982

M

C Miñambres Puig M Alosono Olea R Alonso Garcia *Derecho procesal del trabajo* 11ª ed Madrid Civitas 2001

A Montoya Melgar Los procesos laborales y el sistema del Derecho del trabajo *Revista española de Derecho del trabajo* N° 25 1986

A Montoya Melgar y otros *Curso de procedimiento laboral* 5ª ed Madrid Tecnos 1998

E Morgado La huelga en Chile en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

F Morgenstern *Conflictos internacionales de Derecho laboral* Madrid (version española) MTSS 1987

Rafael Murgas Torrazza El proceso de Juzgamiento de faltas en *Procedimiento laboral* Colecciones judiciales Panama 2000 pp 187 203

Rolando Murgas Torrazza La intervencion del Estado en las relaciones industriales en la decada de los 80 en *Estudios Laborales* Panama s/e 1982

Rolando Murgas Torrazza *Estudios laborales* Panama s/e 1982

R Murgas Torrazza La Jurisdiccion del Trabajo en Panama en *30 años de vigencia del Código de Trabajo* Academia Panameña de Derecho del Trabajo Panama 2002 pp 179 240

O

M A Olea Sobre la historia de los procesos de trabajo en *Revista de trabajo* N° 15 1961

P

M Palomeque y J Sanchez Cervera 'La sentencia de casacion y sus efectos Ejecucion en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid 1974

H Paolo El proceso ejecutivo laboral en *Procedimiento laboral* Colecciones judiciales Panama 2000 pp 171 185

H Paolo Las formas de terminacion del proceso en *Procedimiento Laboral 1* Panama Colecciones Judiciales 2000 pp 225 238

M Pasco Cosmopolis La huelga en Peru en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

M Pasco Cosmopolis *Fundamentos de Derecho procesal del trabajo* 2º ed Peru Aele 1997

A Pla Rodriguez La huelga en Uruguay en AA VV *La huelga en Iberoamerica* Porrúa Mexico 1996

A Pla Rodriguez *Los principios generales del Derecho del trabajo* 2ª ed Buenos Aires Depalma 1978

R

H Ricord *Lecciones de Derecho laboral panameño* volumen primero s/f

M Rubio de Medina *El procedimiento de oficio* Madrid Bosch 2001

S

M G Salazar *Curso de Derecho procesal del trabajo* 2ª ed Bogota Temis 1963

J Sanchez Cervera y M Palomeque La sentencia de casacion y sus efectos Ejecucion en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid 1974

V Silva Melero *La prueba procesal* Madrid Revista de Derecho Privado Iº 1963

J Sousa Lennox *Introduccion al Derecho* Panama Universidad de Panama 1993

T

V Torres De Leon *Temas previos al estudio del Derecho del trabajo* Panama Coleccion Papeles Laborales N° 3 1998

V Torres De Leon *Trabajo en el Mar y en las vias navegables* (Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998 texto y comentarios) Panama Coleccion Papeles Laborales N° 4 1998

V Torres De Leon Poderes empresariales y cambio de condiciones de trabajo en la reforma laboral de 1995 en *Rev Papeles laborales* N° 1 Panama 1997

U

J Ucelay De Montero Decisiones recurribles en casacion por razon de la materia cuestiones de competencia cuestiones de seguridad social cuestiones de despido en *Dieciseis lecciones sobre casacion en lo laboral* Madrid 1974

V

N Valticos *Derecho Internacional del trabajo* version en español de M^a Jose Triviño Madrid Tecnos 1977

O Vargas Velarde *Las causas justas del despido disciplinario* edit por Bufete Illueca Panama 2000

M Villoro Toranzo *Introduccion al estudio del Derecho* Mexico Porrúa 1984

Z

A Zamorano El proceso abreviado en la legislacion laboral panameña en *Semanario juridico empresarial* octubre de 2000 N° 4 Sistemas Juridicos Panama

Textos legales

Código de Trabajo de 1948 (Ley 67 de 1947) Ed. Compilada y arreglada por Hermogenes de la Rosa Imprenta Nacional 1948

Código de Trabajo de 1972 (Decreto de Gabinete N° 252 de 30 de diciembre de 1971)

Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975 por medio de la cual se crean dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo las Juntas de Conciliación y Decisión

Código de Bustamante adoptado por Ley 5 de 1928

Decreto de Gabinete N° 249 de 16 de Julio de 1970 por el cual se dicta la Ley Organica del Ministerio de y Trabajo y Bienestar Social

Decreto Ejecutivo N° 17 de 18 de abril de 1994 dictado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que aprueba su Reglamento Organico

Convenio 81 de la OIT convenio relativo a la inspeccion del trabajo en la industria y el comercio

Decreto Ejecutivo N° 84 de 31 de diciembre de 1996 de MITARADEL por el cual se adoptan medidas sobre Organización del Ministerio de Trabajo

Ley 53 de 28 de agosto de 1975 por el cual se atribuye competencia al Ministerio de Trabajo para conocer de reclamaciones laborales

Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998 por la cual se reglamenta el trabajo en el mar y en las vías navegables

Ley 8/1980, de 10 de marzo por el cual se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (España)

Ley Organica 11/1985 de 1 de abril de Libertad sindical (España)

Ley de Procedimiento Laboral (España) Texto articulado aprobado por Real Decreto Legislativo 521/1990 de 27 de abril