

**TESIS DE LICENCIATURA**

**NODIER ENRIQUE JARAMILLO SALDAÑA**

**LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES  
DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN LA LEGISLACION PANAMEÑA**

**DIRECTOR PONENTE: DR. CESAR MARTANS V.**

**UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA  
DEPARTAMENTO DE DERECHO, ESCUELA DE DERECHO  
Y CIENCIAS POLITICAS**

Panamá, R. de P.

1980

#### AGRADECIMIENTO

Al Profesor Dr. César Martans V. quien espontáneamente nos brindó su asesoramiento, y al Profesor Bonifacio Díez, intelectual de valía.

#### DEDICATORIA

A mi padre, hermanos, esposa y amigos que en una u otra forma contribuyeron con sus valiosos conocimientos y experiencias a la confección del trabajo de graduación.

## INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	ix
CAPITULO PRIMERO	
LA JURISDICCION DEL TRABAJO Y LA COMPETENCIA	1
I. LA JURISDICCION DEL TRABAJO	1
A. Aspectos Históricos	1
1. Movimiento Reformista Constitucional de 1914 en Panamá.	3
2. Constitución de 1941.	6
3. Constitución de 1946.	9
B. La Jurisdicción del Trabajo en la Constitución de 1972.	13
C. Definición.	20
D. La Jurisdicción del Trabajo y su clasificación.	22
E. Sistemas de Administración de Justicia Laboral.	25
II. LA COMPETENCIA	32
A. Concepto.	32
B. Por razón del territorio.	34
C. Por razón de la materia.	35
D. Por razón del valor económico o de la cuantía de la demanda.	37
E. Por razón del factor funcional o de grado.	39

CAPITULO SEGUNDO

CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	42
I. CONSIDERACIONES GENERALES	42
II. AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	44
III. NORMAS PROCESALES PROTECCIONISTAS DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACION PANAMEÑA	48
IV. LA CONCILIACION	53
A. Naturaleza Jurídica de la Conciliación	55
B. Definición	58
C. Requisitos de la Conciliación en el Derecho del Trabajo.	59
D. La conciliación como requisito esencial del Procedimiento Laboral	61
E. Importancia de la Conciliación en materia Laboral.	62
V. EL DERECHO PROCESAL LABORAL NO ES FORMA - LISTA	64
VI. LA GRATITUD <sup>o Deo</sup>	69
VII. LA ORALIDAD Y LA PUBLICIDAD	70

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION DE LOS PROCESOS LABORALES EN LA LEGISLACION PANAMEÑA	73
I. Procesos Contenciosos	73

	PAGINA
A. De conocimiento	73
1. El Proceso Común	73
a) Primera Instancia	74
b) Segunda Instancia	79
c) Recurso de casación	81
2. El Proceso de reintegro	83
3. El Proceso Abreviado	86
B. Proceso Arbitral	89
C. Proceso de Ejecución	93
II. PROCESOS NO CONTENCIOSOS (JURISDICCION VOLUNTARIA)	95
III. PROCESOS LABORALES PENALES	98
IV. PROCESOS ESPECIALES	100
A. Procesos ante la administración	100
1. Los Principios	105
2. Procedimiento	106
3. Recursos	107
B. Procesos ante Las Juntas de Conciliación y Decisión	108
1. Procedimiento	112
2. Efecto de las Decisiones de las Juntas de Conciliación y Decisión	114
3. Partidarios de la Instancia única.	117
4. Ejecución de sentencia	119

CAPITULO CUARTO

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL PANAMEÑO	122
I. PRINCIPIO DISPOSITIVO	124
II. PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL	136
A. Saneamiento	138
B. Llamamiento de Terceros al Proceso	144
C. Poderes del Juez en la Dirección del Proceso	145
D. Impulso oficioso del Proceso	148
III. PRINCIPIO DE CONCENTRACION DEL PROCESO	151
IV. PRINCIPIO DE LA INMEDIACION	153
V. PRINCIPIO DE LA BUENA FE Y LEALTAD PROCESAL	155
VI. PRINCIPIO DE PRECLUSION O EVENTUALIDAD	158
VII. PRINCIPIO DE LA DOBLE INSTANCIA	162
VIII. PRINCIPIO DE CONGRUENCIA	164
IX. PRINCIPIO DE LA VALORACION DE LA PRUEBA POR EL JUEZ	171
A. La Tarifa legal o prueba tasada	173
B. Sistema de la libre convicción	176
C. Sistema de apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica	178

	PAGINA
X. PRINCIPIO DE LA CARGA DE LA PRUEBA	182
A. Teoría clásica de origen romano	187
B. Teoría que impone la prueba a quien afirma y exime de ella a quien niega	189
C. Teoría de la naturaleza constitutiva o extintiva	189
Ch. Teoría de lo normal y anormal	190
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	191
I. CONCLUSIONES	191
II. RECOMENDACIONES	197
APENDICE	200
BIBLIOGRAFIA	286

## INTRODUCCION

Este trabajo de investigación que hoy presento al examen del tribunal calificador, tiene por objeto dos propósitos: Primero cumplir con uno de los requisitos exigidos por el programa de estudios para optar por el título de Licenciado en Derecho y Ciencia Políticas y, en segundo lugar, presentar un panorama del Derecho Procesal Laboral Panameño.

Trata el primer capítulo sobre la Jurisdicción del Trabajo y la Competencia; el segundo se refiere a Las Características del Derecho Procesal del Trabajo; el tercero versa sobre Los Procesos Laborales en la Legislación Panameña y, por último, concluye este trabajo con Los Principios Fundamentales del Procedimiento Laboral.

Considero que cada uno de los temas es materia para un trabajo en particular, pero estimo también que de haber dedicado esta oportunidad de investigación a un sólo tema hubiese limitado en gran medida la posibilidad de tocar toda la temática del derecho procesal del Trabajo que día a día se abre paso y se independiza del derecho procesal común, porque en un país como el nuestro, donde la legislación laboral, tanto sustancial como procesal es de reciente creación y desprendida del derecho común, resulta una innovación

jurídica. Actualizar sus instituciones y procurar mejorarlas es la obligación del jurista, del juez, de las partes procesales y de los estudiosos del derecho para contribuir a vitalizar su autonomía jurídica.

El Derecho Procesal Laboral como derecho social, con instituciones que propugnan por la eliminación del formalismo, la economía procesal, la tendencia a la oralidad, la restricción de los recursos, el sistema de la sana crítica en la apreciación de la prueba, la libertad en los medios de pruebas, es una demostración que el derecho procesal laborales autónomo, y que su evolución influirá en el procedimiento civil, que es un derecho formalista, oneroso y lento.

Cabe destacar que cada uno de los capítulos que forman este trabajo, constituye materia importante que deben ser profundizados en la medida de las posibilidades por personas estudiosas de las ciencias jurídicas en general y, en particular, de la disciplina del derecho procesal del trabajo, en beneficio de futuras generaciones.

Concluyo el cuerpo de este trabajo de investigación con las tradicionales conclusiones y recomendaciones seguido del anexo.

## CAPITULO PRIMERO

### LA JURISDICCION DEL TRABAJO Y LA COMPETENCIA

#### I. LA JURISDICCION DEL TRABAJO

La Jurisdicción del trabajo está integrada por la organización de la administración de justicia; la competencia de los tribunales y las reglas de procedimiento que deben seguir los jueces y las partes para resolver las controversias que surgen por razón de las relaciones de trabajo.

La jurisdicción laboral surgió como consecuencia de los derechos reconocidos a la clase trabajadora y no satisfechos por los empleadores, situación ésta que movió al Estado a crear los organismos correspondientes con carácter privatista y las reglas de procedimiento para conocer y desatar los conflictos surgidos por razón de esta relación.

##### A. Aspectos Históricos:

Históricamente tenemos que las primeras controversias laborales fueron resueltas dentro del marco del derecho común. Pero dado el formalismo y las exigencias de ese derecho que hacían difícil la declaración del derecho y aunado a los movimientos sociales, concretamente la revolu-

ción francesa, surgieron en Francia los tribunales especiales creados exclusivamente para conocer de las reclamaciones de los trabajadores contra sus empleadores, éstos tribunales denominados (conseils de prud' hommes), tal como afirma Ernesto Krotoschin:

"La raíces históricas de esta jurisdicción deben buscarse en Francia, donde bajo Napoleón I se confiaba la decisión de controversias laborales a colegios sentenciados especiales (Conseils de prud' hommes)." (1)

Todo lo anterior indica que paralelo al derecho del trabajo surge el derecho procesal del trabajo estructurado con instituciones que le son propias y una de ellas es la jurisdicción del trabajo, de la que nos ocuparemos a continuación; en la ley, en la doctrina y en el derecho positivo panameño.

La jurisdicción del trabajo adquiere personería propia cuando se incorporan los derechos sociales a las constituciones modernas, que se inician con la constitución Mexicana de 1917, desarrollada en la Ley Federal del Trabajo, y en la Weimar de 1919. En Panamá las primeras manifesta -

---

(1) KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho de Trabajo, 3a. Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1977, Pág. 333.

ciones se muestran en la Constitución de 1941, ya que en nuestra primera Constitución, de 1904, nada se dice al respecto, sobre todo por ser ésta una Constitución de corte liberal-individualista, que no consagra derechos sociales; sino los del individuo frente al Estado, pero en modo alguno sobre obligaciones del Estado para con los asociados como grupo social.

1. El Movimiento Reformista Constitucional de 1914 en Panamá.

Las raíces mismas de la jurisdicción laboral en Panamá la encontramos en el movimiento reformista de la Constitución iniciado en el año 1914, cuando el pensamiento Constitucional panameño comienza a luchar por la reforma de la Constitución, en el sentido de imprimirle normas de carácter social. En la Constitución de 1904 el único artículo relacionado con profesión u oficio es el artículo 29, el cual versaba sobre la libertad de ocupación u oficio y ésto nos da la idea de la libertad de trabajo propia del principio de la libertad individual en el liberalismo clásico, en donde el Estado no interviene ni regula la contratación del trabajo. Por ello podemos afirmar que la Constitución de 1904 no contemplaba la jurisdicción del trabajo, ni institución alguna para la protección de los trabajadores; pero a medida que

la sociedad panameña, crece y se hace compleja, comienza a gestarse el movimiento reformista de la Constitución, el que se remonta como hemos anotado al año de 1914 y, con criterio científico, trató de abandonar la concepción individualista que distinguía su orientación.

El Doctor José Dolores Moscote con sus obras "Orientaciones hacia la Reforma Constitucional", de 1924; "Introducción al Estudio de la Constitución", (1924), en la cual propugnó por una revisión integral de la Constitución de 1904; "Estudios Constitucionales", 1938; y "El Derecho Constitucional Panameño (1943)"; influyó grandemente en el movimiento reformista, señalando los nuevos rumbos del Constitucionalismo panameño (2). Así, en 1932 la Asamblea Nacional expidió la Ley 25, mediante la cual se creó la comisión que debía preparar un proyecto general de reformas, integrada por los Doctores Ricardo Morales; Víctor Florencio Goytía, Alfonso Correa García, Juan Demóstenes Arosemena, Samuel Quintero y Don Darío Vallarino. Dicha comisión elaboró un anteproyecto y éste fue aprobado en 1934 por la Asamblea Nacional en primer debate y después lo mantuvo en suspenso indefinidamente.

---

(2) FABREGA P., Jorge. Ensayos sobre historia Constitucional Panameña. Impresora Panamá, S.A., 1965, Pág. 19.

Los partidos políticos de la época también se manifestaron de acuerdo con las reformas constitucionales en el sentido de incorporar a la carta fundamental los derechos sociales. El Partido Liberal Nacional hizo el siguiente pronunciamiento:

"...el liberalismo es partidario firme de la propiedad individual que es condición del progreso social, pero al lado de esta propiedad individual considera conveniente el acceso por grados a una propiedad colectiva por medio de la cooperación. Es necesario también desarrollar la legislación del trabajo y constituir un sistema de seguros sociales que pongan al obrero y a sus familiares al abrigo de las consecuencias de las enfermedades, la invalidez, la vejez, el paro forzoso o voluntario..." (3)

Igualmente el Partido Liberal Revolucionario en su convención expuso:

"...Se propenderá a la socialización progresiva de las grandes industrias de servicios públicos, se llevará a cabo el fraccionamiento de los latifundios..." (4)

Fue así como se dictaron algunas leyes que ejercieron influencia en la solución de algunos problemas sociales

"(Ley inquilinaria, Ley de Joranda de ocho horas, de moratoria, Ley 8a., nacionaliza

---

(3) FABREGA P., Jorge. Op. cit., págs. 20-21

(4) Ibídem, pág. 20

ción de la pesca, exclusión de los extranjeros de ciertas profesiones u oficios, fijación de interés máximo, vacaciones pagadas, etc., leyes que socavaron las bases de la concepción individualista que servía a la Constitución de 1904)". (5)

## 2. Constitución de 1941:

Cuando se aprueba y entra en vigencia la Constitución de 1941, ésta reconoce los derechos sociales. Los artículos 45 y 53 que tratan la materia textualmente dicen:

"ARTICULO 45.- Se garantiza la libertad de contratación sujeta a las limitaciones y restricciones que establezcan las leyes por razones de orden social..."

"ARTICULO 53.- El trabajo es una obligación social y estará bajo la protección especial del Estado.

El Estado podrá intervenir por Ley, para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo a fin de obtener justicia social en forma que, sin interferir agravio injustificado a ninguna de las partes, asegure al trabajador una minimum de condiciones necesarias para la vida, y las garantías y recompensas que se le acuerden por razones de interés público y social, y al capital la compensación justa de su inversión...". (6)

Se observa ya la obligación que se impone al Estado

---

(5) FABREGA P., Jorge. Op. cit., pág. 20

(6) CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE PANAMA, de 1904-1941-1946, Edición preparada por RAMON E. FABREGA F., 1961. Pág. 59 y 62.

de intervenir "para reglamentar las relaciones del capital y el trabajo". Esta declaración constitucional constituye el embrión de la jurisdicción del trabajo en Panamá. El Estado asume por mandato constitucional la responsabilidad de intervenir para garantizarle al trabajador el mínimo de condiciones para la vida, sustrayéndolo del marco de la clásica libertad de <sup>to</sup>contracción que caracteriza la postura liberal individualista donde necesariamente se impone la voluntad del empleador.

El Doctor José Dolores Moscote en sus comentarios sobre la Constitución de 1941 y las nuevas concepciones del derecho público afirma:

"...irrumpe el momento verdaderamente crucial de la transformación de nuestro derecho interno; aquí se quiebra la tradición fieramente individualista del Estado y es superada, a la vez por el empuje del nuevo credo social al valorizar estas realidades, que antes escapaban a la influencia normativa del derecho, al infiltrar en la vida del hombre y los consoladores sentimientos de unidad y de seguridad bajo la sombra amable de una reglamentación jurídica basada en la justicia..." (7).

Con relación al trabajo en la Constitución de 1941, el Doctor José Dolores Moscote se pronuncia de la siguiente

---

(7) MOSCOTE, José Dolores. El derecho constitucional panameño, Edición Editorial Star and Herald, Panamá, Rep. de Panamá, 1943. Pág. 142.

manera:

"... el artículo 53 proviene de la Constitución de Weimar a través de la española y de la colombiana. La forma en que aparece se inspira en la reformada por la comisión creada por la Ley 25 de 1932. Se, ve, pues, cual ha sido la trayectoria ideológica de la disposición y como no puede entenderse la sino a la luz que esta trayectoria arroja.

El trabajo se proclama una obligación social, es decir, se parte del principio de que no trabajar es una actitud impropia del ciudadano de una comunidad democrática que tiene garantizada toda la protección que le es necesaria en el campo de lo individual y de lo colectivo..."(8).

Respecto a la facultad que tiene el Estado para intervenir en la defensa de los derechos sociales el Dr. José Dolores Moscote expone lo siguiente:

"...El Estado además de garantizar los derechos fundamentales del individuo en su nueva concepción tiene que garantizarle también sus derechos sociales, lo que le sería imposible si careciera de las facultades indispensables para intervenir legalmente en cada situación, en que el equilibrio de las fuerzas de contrarios intereses estuviere en trance de ser perturbado. El intervencionismo, como principio no lo discuten hoy sino los partidarios de la propiedad individual intocable e inmodificable, los cuales cuando

---

(8) MOSCOTE, José Dolores. Op. cit., Pág. 168

se trata de la protección que, según ellos, le debe a la propiedad el Gobierno, éste ha de ponerse todo absolutamente a sus órdenes con razón o sin ella..." (9)

No es necesario mayores comentarios que el pensamiento jurídico de tan fecundo jurista como el Dr. José Dolores Moscote, para dejar sentado que en esta Constitución y por ende en la nueva filosofía política que la inspiró se encuentran las raíces de la jurisdicción laboral panameña, y particularmente, los derechos sociales que otras legislaciones ya para esa época habían consolidado.

### 3. Constitución de 1946:

En el año de 1946, con la aprobación de una nueva Constitución se plasmaron como normas constitucionales una serie de principios modernos denominados derechos sociales, que al decir del Dr. Jorge Fábrega P., responden

"...a un individualismo social, que surgió de la crítica de la igualdad burguesa, en medio de la desigualdad social y económica..." (10)

Esta Constitución consagró el deber del Estado de procurar ocupación a quien carecía de ella, la igualdad del sa

(9) MOSCOTE, José Dolores. Op. cit., pág. 168  
(10) FABREGA P., Jorge. Op. cit., pág. 36.

lario en labores iguales, salario mínimo a todo trabajador al servicio del Estado o de las empresas particulares, derecho a llevar una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, derecho de huelga, etc. El Estado además, interviene en la contratación y no abandona al trabajador a su suerte, porque es un principio aceptado que el trabajador cuando se obliga en el contrato de trabajo no lo hace en grado de igualdad con el empleador ya que es la parte más débil económicamente y esto lo sitúa en grado de desigualdad. Estableció también la jornada máxima de trabajo, diaria y semanal, el derecho del trabajador para asociarse en sindicatos; la protección a la maternidad obrera, en el sentido de que la mujer no podía ser separada de su trabajo por razón de gravidez, de ésta de gozar de el descanso forzoso, retribuido de seis semanas antes del parto y ocho posterior al mismo. Los Artículos 70 y 75 de esta Constitución, que nos permitimos transcribir a continuación consagran la protección de los derechos del trabajador en cuanto limitan la autonomía de la voluntad de las partes en la contratación y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, elevando a rango constitucional la nulidad de todo acto que implique desconocimiento de los derechos reconocidos al trabajador, convencionalmente o en la Ley, y el principio que sustenta hoy toda nuestra legislación laboral y,

particularmente instituyen la jurisdicción especial de trabajo privativa para resolver todo los conflictos que surjan de las relaciones entre el capital y el trabajo, o por razón de ella.

"ARTICULO 70.- Son nulas y por lo tanto no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo".

"ARTICULO 75.- Se establece la jurisdicción del trabajo a la cual quedan sometidos todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y las entidades que hayan de ponerla en práctica". (11)

Estos principios recogidos en normas constitucionales no eran ninguna novedad para los estudiosos de la ciencia constitucional de su época. El Dr. Jorge Fábrega P., en su comentado ensayo, tratando de explicar la filosofía política de esta nueva Constitución, expresa lo siguiente:

"La Constitución de 1946 ha elevado a jerarquía constitucional la materia de los

---

(11) Ibidem, Pág. 37.

derechos sociales. Es el resultado de una tendencia actual, que partió de la Constitución Mexicana de 1917 y que se adoptó en la de Weimar de 1919, en la de la de la República Española de 1931, en la de la Unión de la República Socialistas Soviéticas de 1936, y en las constituciones promulgadas después de la primera guerra (Austria, Checoeslovaquia). Al declararse la segunda guerra, sólo siete estatutos prescindían de los derechos sociales (Argentina, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Santo Domingo). Después de la segunda guerra varios de esos países han incorporado los derechos sociales en sus Constituciones y hoy día es una de las características más salientes del derecho público. A esa tendencia le ha dado mayor fuerza la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1947, la Declaración Americana de los Derechos del Hombre, la Carta Interamericana de Garantía Sociales, las Resoluciones XXIX y XXX de la Novena Conferencia Interamericana, celebrada en Bogotá en 1958". (12)

Lo anterior indica que el desarrollo y surgimiento de los derechos sociales entre los que se encuentra el derecho del trabajo es obra de la historia constitucional de este siglo y nuestro país no es ajeno a la influencia de tales ideas políticas y jurídicas. Por tanto encontramos en la Constitución de 1946 los más modernos principios del derecho del trabajo destacándose en forma clara y precisa la jurisdicción especial del trabajo, tema central de este es-

(12) Ibidem, Pág. 39.

te estudio, caracterizado por su apartamiento total de la jurisdicción común, civil o penal, porque tiene un contenido social, con principios, categorías y objeto propios.

La Constitución de 1946 fue reemplazada por una nueva Constitución en el año de 1972, circunstancia que obliga al examen de la jurisdicción del trabajo a la luz de esta nueva constitución actualmente en vigencia.

B. LA JURISDICCION DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1972

La Constitución vigente, aprobada en el año de 1972, dedica el capítulo Tercero del Título Tercero, al trabajo y en el Artículo 72 y siguientes instituye la jurisdicción del trabajo. Por considerar que en el texto de esos Artículos se muestra toda una concepción jurídica sobre la jurisdicción laboral, que constituye tema principal de nuestro análisis, nos permitimos transcribir las disposiciones pertinentes.

"ARTICULO 72.- Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidos a la jurisdicción del trabajo que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la ley".

"ARTICULO 73.- La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y

fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores".

"ARTICULO 74.- Los derechos y garantías establecidas en ese capítulo serán consideradas como mínimo a favor de los trabajadores". (13)

Para profundizar en el estudio de las normas constitucionales que regulan la jurisdicción del trabajo, además de lo anotado en los antecedentes constitucionales comentados, es necesario buscar la explicación en los factores históricos de las relaciones de trabajo y el derecho del trabajo comparado porque las relaciones de trabajo primeramente estuvieron reguladas por el derecho civil o común dentro del principio de la autonomía de la voluntad y la igualdad de las partes ante la ley; pero con la modernización de las ideas y la concientización del sector trabajo acerca de sus intereses frente al de los empleadores, surgieron los organismos especializados con facultad para conocer y regular las relaciones de trabajo dentro de una concepción social del derecho. El profesor Jorge Fábrega P., en su comentada obra "Ensayos sobre Historia Constitucional Panamá, cita a Gustavo Rabruch, jusfilósofo del derecho social, quien afirma lo siguiente:

"...el derecho social tiene un alcance mayor por tratarse de una nueva forma estilística del Derecho, cuya idea central se inspira no en la igualdad de las personas sino en la

---

(14) FABREGA P., Jorge. Op. cit., Pág. 36.

nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad de ja de ser punto de partida del Derecho para convertirse en meta o aspíración del orden jurídico". (14)

El interés del constituyente en el artículo 74 de la Constitución de 1972, es el dejar sentado que la legislación del trabajo está dirigida a una justicia social para la protección de los trabajadores, lo que en otras palabras significa que la gestión tuitiva de los trabajadores compete al Estado y que en modo alguno, se debe dejar la relación de trabajo y sus consecuencias, librada a la voluntad de las partes, de tal manera que en las relaciones trabajador-empfeador el Estado debe intervenir con una misión protec-cionista en beneficio del trabajador, para garantizar la justicia social. En efecto, la ley laboral consagra, por ejemplo, un mínimo de derechos reconocidos al trabajador y cualquier pacto contrario a ese mínimo conlleva nulidad. Contrariamente el trabajador está autorizado para pactar mejores y mayores derechos que los reconocidos por la ley, en su beneficio. Igualmente las normas tanto sustanciales como de procedimiento deben ser interpretadas y aplicadas por los administradores de justicia laboral bajo este principio: justicia social y protección estatal en beneficio de los trabaja-dores.

---

(14) CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE PANAMA, 1972, Ministerio de Gobierno y Justicia, Editora Renovación, Pág. 72.

El Dr. César Quintero en su obra Derecho Constitucional afirma:

"...la realización de los derechos sociales supone necesariamente actividad e intervencionismo estatales.

En virtud de tales derechos el Estado ha de proteger los sectores pobres y a las agrupaciones humildes contra la codicia de individuos o grupos poderosos y despiadados.

Se dice, por ello, que los derechos individuales giran en torno a la idea de libertad para todos los individuos, mientras que los derechos sociales responden al concepto de justicia social para los económicamente débiles.

Los principales derechos sociales instituidos en las Constituciones democráticas contemporáneas a partir de 1917, atribuyen al Estado la obligación de proteger la institución familiar y el trabajador asalariado, así como la de impartir educación popular y asistencia social...". (15)

El Código de Trabajo de 1947, en desarrollo de normas consagradas en la Constitución de 1946, fija en el Libro Segundo, las disposiciones legales sobre la jurisdicción del trabajo. Sin embargo, con la aprobación del Código de 1972 sobrevino su derogatoria, dejando vigente solamente el Capítulo I del Título I de dicho Libro que trata sobre la organización de los tribunales y la distribución de la com-

---

(15) QUINTERO, César. Derecho Constitucional. Tomo I, Librería, Litografía e Imprenta, Antonio Lehman, Costa Rica, 1967, Pág. 259.

petencia laboral. Debemos anotar que en el Código de 1947 la jurisdicción laboral no gozaba de plena autonomía para la solución de ciertas cuestiones laborales, situación que ha sido superada con la aprobación del Código de 1972 que sustituyó el de 1947, a partir de cuya vigencia la jurisdicción del trabajo en Panamá adquiere plena autonomía. Por otra parte, las normas procesales del trabajo impiden al juez laboral recurrir al derecho procesal común para resolver las lagunas que surgen de situaciones no previstas expresamente en la Ley. Esto significa que el derecho procesal del trabajo en general y la jurisdicción del trabajo en particular no están vinculados a la del derecho procesal común ni a la jurisdicción ordinaria.

La Ley 7 de 25 de febrero de 1975 reglamentó la composición de los tribunales denominados JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION dentro de la jurisdicción laboral y estableció el procedimiento de las mismas. La Ley 53 de 1975 regula la intervención del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social como organismo jurisdiccional para atender determinadas materias. Son estas instituciones que junto con los Juzgados Seccionales, Tribunales Superiores de Trabajo y la Corte de Casación Laboral integran los órganos públicos encargados de cumplir con la función jurisdiccional del Estado, en el ám -

bíto laboral.

Todo lo anterior indica que cada día se reafirma la idea de una jurisdicción especializada, autónoma y privatista tanto en la creación, organización y composición de los tribunales así como de los procedimientos. Varios tratadistas de renombre han señalado meritorias razones para la existencia de una jurisdicción especial plenamente autónoma e independiente de las demás jurisdicciones conocidas. El derecho del trabajo necesita de un juez especial revestido de un espíritu laboral; el procedimiento debe ser más rápido, menos costoso y sencillo para que la justicia se realice plenamente.

Acerca de la especialización de la jurisdicción del trabajo el conocido tratadista Ernesto Kroteschin ha expresado los siguientes conceptos:

"...sustancialmente la especialidad consiste en la limitación de la competencia a las causas que se susciten entre empleadores y trabajadores, fundados en la relación de trabajo. Las Leyes procesales suelen, en algunos casos especificar esta causa con lo formal, los tribunales del trabajo se distinguen de los tribunales comunes por su organización distinta y por su procedimiento especial, ambos adoptados al género particular de los juicios que se les ha sometido. La decisión de separar la jurisdicción del trabajo de la jurisdicción en general

cuenta con sólidos argumentos en su favor. Por otro lado, la jurisdicción del trabajo sufre la influencia de tendencias que afectan su contenido y finalidad en un sentido ideológico.

"La creación de los tribunales especiales del trabajo corresponde, también a la idea de que la jurisprudencia en asuntos de trabajo es algo que no tiene nada solo o poco que ver con los asuntos del derecho común y la jurisprudencia pertinente". (16)

Con los anteriores apuntamientos hemos procurado justificar las bases Constitucionales de la jurisdicción especial del trabajo y la justificación de su existencia dentro del marco jurídico total del Estado. Se aparta de la jurisdicción ordinaria en grado tal que la podemos distinguir por sus características como una jurisdicción de equidad y por sus principios sociales, al mismo tiempo, dice o declara el derecho conforme al clásico concepto de justicia el cual se sintetiza en el principio de dar a cada uno lo suyo.

Para precisar el concepto de jurisdicción, intentaremos una definición en el aparte siguiente apoyándonos en opiniones de reputados tratadistas.

---

(16) KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Depalma 1978, 3a. edición, Pág. 627

### C. DEFINICION

De la soberanía del Estado emerge la jurisdicción, cuyo ejercicio, en los sistemas de gobierno democráticos-representativos le está atribuido a uno de sus órganos <sup>de</sup> al poder. Ahora bien, el ejercicio de la jurisdicción equivalente a la facultad de administrar justicia, en nombre el Estado y conforme a la ley tiene como finalidad la realización del derecho, tutelar la libertad individual, y el orden jurídico mediante decisiones que obliguen a las partes. Algunos autores definen la jurisdicción así:

Para Eduardo Couture, citado por Marco Gerardo Monroy Cabra, en su obra Principios de derecho procesal civil, la jurisdicción es la:

"...función pública, realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas de la Ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancias jurídicas mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución...". (17)

Otro autor, Hernando Morales Molina, en su obra Curso de derecho procesal civil, anota lo siguiente:

---

(17) MONROY CABRA, Marco Gerardo. Principios de Derecho Procesal Civil. Editorial Temis, Bogotá, 1975, Pág. 87.

"...los objetivos de la jurisdicción son:

- "a) La organización de la administración de justicia, mediante la determinación del número de jueces, requisitos para desempeñar el cargo, forma de designación, empleados subalternos, etc.
- "b) La regulación de la competencia de los jueces o sea de los asuntos atribuidos a cada cual, para evitar la arbitrariedad en el conocimiento de los negocios judiciales;
- "c) El establecimiento o forma de actuación ante los jueces para evitar el arbitrio judicial, y hacer imperar el orden del debate..." (18)

De la jurisdicción emanan ciertos poderes del Estado que es necesario mencionar para distinguirlos de las otras atribuciones que corresponden a otros órganos estatales o del mismo órgano pero de naturaleza distinta, los cuales se conocen como:

- a) Potestad de decisión, para el cual el Juez decide los conflictos mediante sentencia.
- b) Poder de imperio como la facultad de los órganos jurisdiccionales de ejecutar la coerción en la realización coactiva del derecho (ejecución).

---

(18) MORALES MOLINA, Hernando. Curso de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición, Edición Lerner. Bogotá, 1965, Pág. 47.

c) Poder de documentación y de ordenación en cuanto a la demostración de los hechos alegados y al impulso del proceso.

#### D. LA JURISDICCION Y SU CLASIFICACION

En el estudio de la jurisdicción la doctrina sostiene que la jurisdicción, como una emanación de la actividad del Estado, no está dividida, que es una, pero que se pueden distinguir diversos aspectos de la misma. Esta se clasifica entonces, según la naturaleza del asunto sobre el que se ejerza y según la naturaleza del servicio. La primera se divide en jurisdicción ordinaria y especial y la segunda en contenciosa y voluntaria. Pero el interés nuestro es determinar en donde se encuentra la jurisdicción del trabajo y para ello recurrimos al criterio de autores calificados como HERNANDO DEVIS ECHANDIA, quien en su obra Compendio de Derecho Procesal, opina lo siguiente:

"...La Jurisdicción no está dividida. En sentido estricto, sólo existe una Jurisdicción; pero se pueden distinguir en ella diversos aspectos y así es usual hacer dos clasificaciones: 1) Según la naturaleza del acto o asunto sobre que se ejerza; 2) Según la naturaleza del servicio que se presta...". (19)

---

(19) DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de derecho procesal, Tomo I, Teoría General del Proceso, Sexta Edición Editorial A., B., C., Bogotá, 1978, Pág. 69.

Es cierto que la jurisdicción se presenta como función única del Estado. Sin embargo, suele clasificarse en jurisdicción civil, penal, administrativa, del trabajo, agrario. Recibe, pues, el nombre de la específica materia que está destinada a realizar. Así tenemos que el profesor Mexicano Alberto Trueba Urbina con relación a la jurisdicción del trabajo dice lo siguiente:

"...la jurisdicción se presenta como una función única en el orden político, pero particularmente, es susceptible de distinciones. En cuanto a la naturaleza o calidad de las relaciones que constituyen la materia de la jurisdicción, éste se distingue en civil, penal, administrativa, del trabajo, agraria. En efecto; la jurisdicción civil realiza los derechos privados-sociales de los particulares y de las personas morales o jurídicas. (Derecho Civil día por día se va socializando).

"La jurisdicción administrativa realiza los derechos de los particulares frente a la administración (se encamina por senderos sociales).

"La Jurisdicción del trabajo realiza los derechos económico-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción en función de rendir a aquellos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre". (20)

La jurisdicción del trabajo es entonces, la jurisdicción del Estado en el ámbito laboral, que recibe su nombre

---

(20) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral. Editorial Porrúa, S.A., México 1975, Pág. 254.

de la materia que realiza. Su carácter especial surge de su independencia de la jurisdicción ordinaria por cuanto que regula una materia completamente distinta de la civil. Surgió de la necesidad de sustraer a los tribunales ordinarios de la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores porque éstos requieren procesos rápidos, ya que la materia sobre la que deben pronunciarse estos tribunales son: pago de salarios, indemnizaciones por despido, riesgos profesionales que afectan la vida laboral ya sea para el empleador como para los trabajadores, así como la competencia técnica para juzgar las cuestiones relativas al contrato de trabajo. Por ello Trueba Urbina opina que:

"...La naturaleza del derecho del trabajador; como producto jurídico especial de carácter social autónomo, exige una jurisdicción especial y también social, distinta de la jurisdicción pública..."(21)

De acuerdo con las normas legales (Código de Trabajo de 1972) que desarrollan las disposiciones constitucionales que instituyen la jurisdicción laboral, son propias de esta jurisdicción, las siguientes materias:

1. Conflictos individuales de trabajo.

---

(21) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., Pág. 256.

2. Conflictos colectivos de carácter jurídico.
3. Asuntos de carácter penal del trabajo.
4. Asuntos de carácter administrativo del trabajo.

Habiendo establecido la especialidad de la jurisdicción del trabajo, es necesario determinar las materias que le son privativas a la jurisdicción del trabajo en la legislación panameña.

#### E. SISTEMAS DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA LABORAL

Nos corresponde ahora examinar los sistemas de administración de justicia, que el derecho del trabajo ha alcanzado estructurar como parte de su jurisdicción para resolver los conflictos, que surgen de la relación de trabajo o por razón de ella.

1. Sistema que contempla los tribunales de trabajo dentro del órgano judicial encargado de resolver los conflictos relativos a la interpretación o aplicación de las normas de trabajo.

2. El sistema que crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje de naturaleza tripartita que pueden estar dentro o fuera del poder judicial encargadas de la solución de conflictos jurídicos o individuales.

3. El sistema privado de arreglo directo y arbitraje generalmente utilizado para la interpretación y aplicación de cláusulas de las convenciones colectivas.

4. El sistema que sigue la jurisdicción civil ordinaria la cual se emplea en los países donde no existen tribunales de trabajo.

5. Existe otro tipo de organismo jurisdiccional denominado "Junta o Comisión Nacional de relación obrero-patronales", que actúa principalmente en casos en que el empleador se niega a negociar colectivamente o en cuestiones de prácticas desleales o contrarias a la ética de las relaciones obrero patronales. Su función primordial es promover el proceso de negociación colectiva.

6. Por último, el tribunal tipo industrial que es un organismo que realiza la combinación del Tribunal de trabajo, órgano de conciliación y arbitraje y las juntas de relaciones obrero-patronales. Este sistema de tribunal tiene como objetivo lograr la paz laboral y contribuir al logro del desarrollo económico y social.

En Panamá se siguen los tres primeros sistemas, el de los tribunales de trabajo en sentido estricto; ya que son

tribunales de derecho que intervienen en los conflictos de aplicación o interpretación de las normas jurídicas laborales. Estos son tribunales que conocen solamente de asuntos laborales y constituyen un fuero privativo, tienen poder jurisdiccional, su competencia surge de la Ley y sus decisiones ejecutoriadas tienen fuerza de cosa juzgada. Otro de los sistemas, seguidos en nuestra legislación es el de los organismos de conciliación y arbitraje constituidos en Juntas denominadas de Conciliación y Decisión (Ley 7a. de 1975), encargadas de conocer determinados asuntos jurídicos como los que surgen de despidos y reclamos de prestaciones que antes de su creación eran de competencia de los jueces Seccionales. Su composición es tripartita, están integradas por un representante del Estado, un representante de los trabajadores y otro de los empleadores, designados estos últimos por el Ejecutivo de listas enviadas por las organizaciones correspondientes. Las designaciones de los representantes de los empleadores y de los trabajadores por el breve período de un mes prorrogable hasta dos meses.

El Artículo 16 de la citada Ley 7a. le confiere a los miembros de las Juntas de Conciliación y Decisión de las mismas facultades, prerrogativas y privilegios que el Código otorga a los Jueces Seccionales.

El otro sistema contemplado en la Legislación Panameña es el arbitraje privado que se utiliza para la solución de conflictos de interpretación y aplicación de cláusulas contenidas en las convenciones colectivas.

En cuanto a la creación, integración y organización de los Tribunales de Trabajo, el Código de 1972 toma en cuenta tres (3) factores fundamentales:

- a) El factor territorial, según el cual el tribunal solo puede atender sobre, asuntos laborales que se den en el ámbito territorial dentro del cual pueden ejercer válidamente su función jurisdiccional.
- b) El factor funcional o de grado, según el cual se establecen tribunales que sólo se desempeñan como tribunales de segunda instancia o casación, en todos los casos en que se autoriza impugnación, en los términos de la Ley;
- c) El factor de conveniencia práctica, según el cual se crean tribunales laborales en la medida en que el número de casos sometidas a la jurisdicción lo reclaman.

Así tenemos, que la jurisdicción laboral en Panamá es ejercida de modo permanente por:

1) La Corte de Casación Laboral como Tribunal de Casación. Advertimos que a pesar de que el Código de Trabajo (Artículo 1064) crea la casación laboral, ésta no ha sido integrada. La función del Tribunal de la Corte de Casación Laboral la ejerce la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia por disposición del Artículo 1064 del Código de Trabajo.

La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia conoce actualmente de los recursos de casación laboral, interpuesta contra las decisiones de segunda instancia adoptadas por el Tribunal Superior de Trabajo. No es un Tribunal laboral especializado. Su competencia funcional es transitoria hasta tanto sea integrada la Corte de Casación Laboral que crea el Artículo 1064 del Código de Trabajo.

2) Los Tribunales Superiores de Trabajo, como Tribunales de Apelación.

3) Los Juzgados Seccionales de Trabajo, como Tribunales de Primera y única instancia.

4) Las Juntas de Conciliación y Decisión como Tribunales de única instancia. (Ley 7a. de febrero de 1975).

5) El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social (Ley 53 de 1975), también ejerce funciones jurisdiccionales cuando se trata:

"1. Demandas por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo.

2. Demandas para determinar el salario mínimo legal o convencional aplicable, con o sin el reclamo de la diferencia adecuada, si la hubiere, independientemente de la cuantía.

3. Demandas relativas a la interpretación en derecho o a la validez de las cláusulas pactadas en una convención colectiva.

4. Demandas sobre la aplicación del artículo 240 del Código de Trabajo, para determinar si existe alteración unilateral de la zona o ruta asignada al trabajador y en los casos de autorización para el rediseño de zonas o rutas o inclusión en las mismas de nuevos trabajadores por razones económicas, cuando no existiere acuerdo entre las partes.

5. Las impugnaciones a que se refiere el artículo 394 del Código de Trabajo, a prevención con los tribunales de trabajo.

Para la administración de justicia laboral el territorio nacional está dividido en secciones, en donde cada provincia es una sección y en cada sección hay uno o más jueces. En la Provincia de Panamá, Colón y Chiriquí, existen varios jueces seccionales. En cada una de las demás provincias existe un tribunal seccional especializado. Estos jueces seccionales les corresponde conocer determinados negocios laborales en primera instancia, dentro de su respectiva provincia.

En cuanto al Quinto Juez Seccional de Panamá, con sede en el corregimiento de Ancón, antigua Zona del Canal y el Tercero Seccional de Colón, San Blas y Darién, con sede en Cristóbal antigua Zona del Canal en el sector de Colón fueron creados pero no fue iniciado su funcionamiento. (Ver apéndice).

En lo que se refiere al Tribunal Superior de Trabajo como tribunal de apelación, conoce en segunda instancia de los pronunciamientos de los Jueces Seccionales, está constituido por cuatro Magistrados, designados por el Ejecutivo, dos escogidos por el Ejecutivo y uno de las ternas que representen las organizaciones obreras y otro de las ternas de empleadores.

En lo que respecta al Recurso de Casación Liberal y todo aquello que el Código atribuye a la Corte de Casación Laboral conoce como expresamos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. La casación laboral, que no es una tercera instancia, es un estadio superior del proceso, en el cual se impugnan sentencias de segunda instancia, pero en limitado número de caso taxativamente determinados en la Ley. (Artículo 1064 del Código de Trabajo).

## II. LA COMPETENCIA

### A. Concepto:

Hasta ahora hemos analizado la jurisdicción. Se ha ce necesario, ahora, examinar la competencia para completar el cuadro de análisis que nos corresponde y situar la juris-dicción laboral en todos sus aspectos, por ello procederemos a definir lo que entendemos por competencia. Antes, sin em- bargo, debemos indicar que la jurisdicción que es una y co - rresponde al Estado la ejercen los jueces o Tribunales de la República. Pero cada Tribunal o cada juez sólo puede ejer - cer esa jurisdicción en una determianda extensión territorial y en los casos para los cuales la Ley les ha atribuido compe- tencia. La jurisdicción de los Tribunales, entonces, está limitada por el territorio y por la competencia. Podemos decir

así que en términos generales la competencia es la forma que utiliza la Ley para repartir el ejercicio de la jurisdicción entre los distintos Tribunales de la República; para lo cual utiliza generalmente distintos factores. Porque si la jurisdicción es la facultad de administrar justicia, ese alguien son los jueces, en determinados grados, sobre ciertos casos, y en determinados territorios, lo que conocemos por competencia. Por ello, el tratadista Hugo Rocco define la competencia como

"aquella parte de la jurisdicción que corresponde en concreto a cada órgano jurisdiccional singular, según ciertos criterios a través de los cuales las normas procesales distribuyen la jurisdicción entre los distintos órganos ordinarios de ella..." (22)

Esto significa que la competencia es el poder concreto del juez para ejercer la jurisdicción sobre un conjunto de causas o asuntos. Ahora bien, esta facultad es ejercida por el Juez dentro de ciertos límites conocido como distribución de la jurisdicción; de manera que un juez respecto de un caso puede tener jurisdicción y no tener competencia, pero nunca tener competencia y carecer de jurisdicción.

---

(22) ROCO, Hug. Tratado de Derecho Procesal Civil, II, Parte General, Temis, Bogotá, 1970, Pág. 42.

Dicho en otros términos, la jurisdicción es el género y la competencia la especie. Así un juez cuando conoce de un determinado negocio en primer lugar establece si es de su jurisdicción y luego procede a determinar si es de su competencia.

En materia laboral y en nuestra legislación particularmente la distribución de la jurisdicción o sea la fijación de ésta se lleva a cabo de acuerdo con los siguientes criterios: 1) Por razón de territorio; 2) Por razón de la materia; 3) Por razón del valor económico; y 4) Por razón de la función (grado).

B. Por razón del territorio:

El primer factor que se toma en cuenta para la determinación de la competencia es el territorial. Según él son Tribunales competentes para conocer de un asunto laboral aquel o aquellos que ejercen la jurisdicción en el territorio en el cual surge el conflicto que debe ser resuelto. Así por ejemplo es juez competente para conocer de un conflicto laboral surgido en la provincia de Coclé, el Juez Seccional que ejerce su jurisdicción en el territorio provincial.

Estas divisiones del territorio nacional en secciones

obedece a los núcleos o concentraciones de población o centros industriales apartándose de la división política del territorio nacional. Ahora bien, la competencia con relación al territorio la determinan los sujetos de la relación o controversia jurídica, o la causa, la legislación laboral le brinda cierta facilidad al demandante en el sentido de que la demanda se puede interponer tanto en el lugar de ejecución del trabajo "como en el domicilio del demandado" a su elección, como también cuando se celebran contratos en Panamá para prestar servicios o ejecutar obras fuera de la jurisdicción panameña, es competente el juez donde se celebró el contrato, esto significa que el lugar de la celebración del contrato es vinculante para la vigencia de la Ley panameña y por ende es competente el Juez panameño para la solución de cualquier controversia que surja entre las partes.

C. Por razón de la materia:

No obstante <sup>traer</sup> traer jurisdicción en determinado territorio, el Tribunal laboral no tendrá competencia para conocer de una causa laboral originada en su jurisdicción. Si por razón de la materia, la Ley le atribuye la competencia a otro Tribunal, (por razón de la materia). Según este factor la competencia se fija por la naturaleza del asunto. Así,

por ejemplo todos los casos que deban atenderse por despido corresponde a las Juntas de Conciliación y Decisión, sin atender el territorio dentro del cual ocurrió el hecho a juzgarse. Por ello las Juntas de Conciliación y Decisión tienen competencia para atender estos casos, en todo el territorio de la República.

Los juzgados seccionales conocen en primera instancia sin tomar en cuenta la cuantía de lo controvertido dentro de sus circunscripciones así:

1. De todas las controversias que surjan del contrato o relación de trabajo.
2. De los juicios que se entablan para obtener la disolución de las organizaciones sociales.
3. De los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes de trabajo o previsión social, con facultad de aplicar las penas correspondientes.

Los Tribunales Superiores conocen en grado de apelación de sentencias y autos dictados por los jueces Seccionales de Trabajo, en los negocios que exceden de una cuantía de quinientos balboas (B/500.00).

4. Las violaciones al fuero sindical y el fuero de maternidad.

La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, conoce del recurso de Casación Laboral, cuando se interpone contra el pronunciamiento de los Tribunales Superiores de Trabajo, ya sea sentencia o autos que le pone fin al proceso y se trate de los siguientes casos:

a. Cuando fueren pronunciados en conflictos individuales o colectivos con una cuantía mayor de mil balboas.

b. Cuando se relacionen con la violación del fuero sindical, gravidez, riesgo profesional, declaratoria de imputabilidad de la huelga, sin atender a la cuantía.

c. Cuando se decrete la disolución de una organización social.

D. Por razón de valor económico o de la cuantía de la demanda:

La competencia se fija o determina, en este caso por razón del valor económico de la reclamación. Así por ejemplo el Artículo 10. de la Ley 7a. de febrero de 1975, las Juntas de Conciliación y Decisión de las reclamaciones (de cualquier naturaleza) cuya cuantía no exceda de

B/1,500.00

Puede verse, entonces que las Juntas de Conciliación y Decisión, conocen por razón del factor territorial de todas las controversias laborales que se susciten en el territorio nacional y que por razón de la materia le está específicamente atribuída como los despidos o cuya competencia emane o se genere del factor económico, como en los reclamos cuya cuantía no exceda de B/1,500.00

Los jueces seccionales conocen en única instancia todos aquellos negocios cuya cuantía es inferior a quinientos balboas, y que no le está asignado a otro tribunal, porque también tenemos que las Juntas de Conciliación y Decisión conocen en única instancia de las reclamaciones de prestaciones hasta mil quinientos balboas. Los Tribunales Superiores de Trabajo por razón de la cuantía conocen de todas las reclamaciones que exceden de quinientos balboas y que sean apeladas, consultadas las decisiones del inferior; y la Corte Suprema de Justicia conoce de Casación Laboral por razón de la cuantía de aquellos negocios que exceden de mil balboas.

E. Por razón del factor funcional o de grado:

Finalmente la competencia se fija atendiendo a los distintos tribunales a que un mismo proceso se somete en el curso de su desenvolvimiento total. Así por ejemplo, los Juzgados Seccionales de Trabajo, por razón del factor objetivo o por la materia conocen de los procesos de reintegración; pero por razón de los recursos legales también conocen de ese proceso el Tribunal Superior de Trabajo. Esta competencia que adquiere el Tribunal Superiores competencia funcional o de grado, lo mismo que la que adquiere la Sala de Casación Laboral, al conocer de ese mismo proceso en casación, cuya competencia original corresponde a los Jueces Seccionales.

Tomando en cuenta los factores indicados para la fijación de la competencia de los Tribunales laborales, la administración de justicia en el ámbito laboral se distribuye entre las Juntas de Conciliación y Decisión, los Juzgados Seccionales de Trabajo, el Tribunal Superior de Trabajo y la Sala de Casación Laboral.

La competencia también se puede distinguir por el conjunto de funciones y actividades en que se divide la jurisdicción, y se da cuando distintos estadios o grados, la

funcionalidad en cuanto a las impugnaciones la observamos cuando: un juez examina el pronunciamiento del inferior o el mismo juez revisa su actuación por razón de una revocatoria.

La competencia funcional por grados, se refiere a la facultad que se otorga a las partes en un proceso para obtener de un órgano jurisdiccional superior, el nuevo examen de la controversia juzgada por el inferior pero dentro de su propia circunscripción. En nuestra Legislación del Trabajo tenemos: Los Juzgados Seccionales, los Tribunales Superiores y la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de Casación, de manera que nuestra Legislación Laboral consagra ordinariamente primera y segunda instancia y el recurso de casación como los grados en que se distribuye la competencia funcional de la jurisdicción; y las Juntas de Conciliación y Decisión como tribunales de única instancia. (Ley 40 de 1975).

Con este análisis de la competencia concluimos al estudio de este capítulo, porque conceptuamos que hemos analizado el surgimiento de la jurisdicción especial de trabajo como rama independiente de la jurisdicción ordinaria la cual adquiere sustentación en la Constitución, el Código

de Trabajo; la Ley que crea las Juntas de Conciliación y Decisión y demás leyes complementarias; como también la competencia, para destacar la manera como está repartida esa facultad de administrar la justicia laboral entre los distintos organismos creados por la Ley; luego pasaremos en el próximo capítulo al examen de las características del Derecho Procesal del Trabajo como rama especializada, que la distinguen de las otras facetas del derecho procesal como el civil, el penal y el administrativo.

## CAPITULO SEGUNDO

### CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### I. CONSIDERACIONES GENERALES

Antes de profundizar sobre este aspecto del derecho procesal, expondremos algunas definiciones de autores importantes como, el Doctor Alberto Trueba Urbina sobre el Derecho Procesal del Trabajo. El citado autor afirma:

"...El derecho procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso de trabajo para el mantenimiento del orden jurídico económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreros e inter-patronales...". (23)

Nicola Jaeger, dice:

"...Complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y el Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo del trabajo..." (24)

Luigi de Litala, en su libro "Derecho Procesal del Trabajo", define el derecho procesal del Trabajo diciendo lo siguiente:

---

(23) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., pág. 74.

(24) Citado por TRUEBA URBINA, Op. cit., Ibídem, Pág. 75.

"...Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas fundamentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo. En términos más amplios el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de la controversia colectiva, intersindical no colectiva e individual del trabajo y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo..." (25)

Simplificando las ideas de los autores citados, el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas que regulan:

- a) La constitución de los tribunales;
- b) La competencia del Juez;
- c) La disciplina del procedimiento;
- d) Los medios de impugnación de la sentencia colectiva, intersindical, no colectiva o de cualquier resolución que ponga fin a cualquier ~~resolución~~ que ponga fin a cualquier ~~resolución~~ controversia de trabajo.

---

(25) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., Pág. 75

En síntesis el Derecho Procesal del Trabajo tiene como función la realización y ejecución del derecho sustantivo del trabajo.

## II. AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Se puede afirmar que el Derecho Procesal del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma e independiente porque contiene los requisitos propios de una disciplina jurídica, ya que es amplia y amerita un estudio particular, es homogénea y diversa a la doctrina de las otras disciplinas jurídicas, además adopta métodos propios y diversos a otras ramas del derecho.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina por el carácter social de las normas que lo constituyen. Es una rama del Derecho Social, como norma instrumental del Derecho de Trabajo, surgió de los reclamos de los trabajadores que luchaban por superar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos a fines del siglo pasado y principio de este siglo en la Europa industrial. Las leyes del trabajo que regulan relaciones económicas y resuelven conflictos jurídicos en los cuales está interesada la comunidad obrera, tienen una finalidad eminentemente colectiva, nueva para la clasificación tra-

dicional del derecho en público y privado, ya que cuando surgió esta clasificación, no existía todavía el concepto de lo social en el derecho.

Esto significa que el derecho procesal del trabajo es una disciplina nueva y autónoma y no se debe asimilar al derecho privado ni al público. Tampoco es mixto, a pesar de tener derecho privado y público. Lo que se destaca en la norma objetiva es lo social, es tanto como decir que es un derecho variable y en plena evolución, no es necesario mayores explicaciones para demostrar que el surgimiento de este derecho es sólo una parte de la gran obra legislativa de amparo al trabajador y aseguramiento de los resultados de la justicia dentro de este tipo de relación jurídica en la que está en juego como sustancia de derecho, el trabajador.

Así tenemos que en Panamá se ha instituido constitucionalmente, una jurisdicción especial de trabajo privativa, regulada por el derecho procesal objetivo, contenido en el Código de Trabajo y en sus normas complementarias.

En su libro IV el Código de Trabajo de 1972, integralmente las relaciones procesales de trabajo. No existe la prejudicialidad y, además, la cosa juzgada en lo civil y

en lo penal no produce efecto en lo laboral; las dudas se aclaran mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal del trabajo y los vacíos o lagunas legales se llenan en casos análogos y a falta de ellos con los principios generales del derecho procesal de trabajo. La idea es de una jurisdicción privativa y autónoma. El intérprete no se remite al Código Judicial. (Ver Artículo 534 del Código del Trabajo).

En cuanto al proteccionismo hay quienes afirman que esta rama del derecho es esencialmente proteccionista y tuteladora de los trabajadores, o sea, que se establece el predominio social dentro de todos los demás procedimientos, pero con una función que tiende a la protección de la parte débil a fin de igualarlas en la relación procesal y así cumplir jurídicamente con el principio de igualdad y bilateralidad de las partes.

Couture refiriéndose a esta característica del Derecho Procesal del Trabajo dice:

"...El derecho procesal civil de tipo individualista, es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo.

Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin

exceptuar uno sólo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses..." (26)

Otro autor destacado en la investigación del derecho procesal del Trabajo, como lo es Trueba Urbina, expresa:

"...la política legislativa de protección del trabajador plasmada en el artículo 123, derogó las relaciones obrero patronales y en los procesos derivados de estas relaciones, el principio teórico de igualdad de las partes en el proceso; ya que es función del derecho procesal del trabajo regular instituciones y procedimientos para el mantenimiento del orden jurídico y económico en todas las clases desiguales, tutelando y reivindicando a una de ellas; la trabajadora, por ser la desvalida de los bienes de la producción para ser redimida y procurar su prosperidad como dijo el Constituyente Macías..."

"...En virtud de la desigualdad económica entre los factores de la producción deja de tener efectos el presupuesto de igualdad de las partes en el proceso, característico del derecho procesal individualista naturalmente, es lógico que en el proceso de trabajo se establezcan desigualdades jurídico procesales en favor de los asalariados, con el fin de compensar la desigualdad económica frente a los propietarios. Es decir imperativos humanos y sociales impusieron la fórmula:

---

(26) COUTURE, Eduardo. Estudios de derecho procesal civil, Tomo I, 2a. Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 288.

'desigualdad compensada con otra desigualdad', porque claro está de nada serviría la protección jurídica del trabajador contenida en el derecho sustantivo, si de la misma manera no se tutelara por el derecho procesal laboral, evitando que el litigante más poderoso pudiera desviar y entorpecer los fines de la justicia...". (27)

Esto significa que la intención del derecho procesal del trabajo es procurar una justicia social tutelando al trabajador en el proceso para hacer efectivos sus derechos sustantivos.

El derecho procesal laboral en nuestra legislación comprende las reglas jurídicas sobre órganos jurisdiccionales y su competencia las acciones y excepciones procesales, los procedimientos, los medios de prueba, tomando en cuenta que el derecho del trabajo y el procesal del trabajo son esencialmente variables de acuerdo con las circunstancias y la época y están en constante evolución hacia la justicia social.

### III NORMAS PROCESALES PROTECCIONISTAS DEL TRABAJADOR EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

El Código de Trabajo consagra una cantidad considerable de normas procesales a la protección y defensa del

---

(27) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., pág. 330

trabajador en el desarrollo del proceso, fundado en la con  
dición de parte más débil. Así tenemos que: El libelo de  
demanda debe ser elaborado con sencillez; se interrumpe la  
prescripción con la sola presentación de la demanda, esto  
indica que no es necesario publicación alguna; el trabaja-  
dor no necesita prestar fianza para procurar un medida cau-  
telar; es intrascendente la designación de la acción o cual-  
quier error por parte del trabajador en la pretensión; pro-  
cede la acumulación subjetiva cuando son varios los sujetos  
demandantes en una misma pretensión contra uno o varios de-  
mandados; la facultad del Juez para fallar en ciertos supues-  
tos ultra petita o extra petita; facultad para citar de ofi  
cio a terceros al proceso supliendo deficiencia u omisiones  
del trabajador demandante. Igualmente el Juez está obliga-  
do a ordenar mandamiento de pago inmediato sobre prestacio-  
nes reconocidas y aceptadas pero no pagadas y continuar de  
inmediato el proceso con las controvertidas; el desistimien-  
to de la demanda, la pretensión, o el juicio no extinguen  
el derecho. Esto tiene que ver con los derechos irrenuncia-  
bles como, son salarios, vacaciones y décimo tercer mes; el  
Código consagra un un procedimiento complementario para la  
ejecución de la sentencia tendiente a hacer efectivo el de-  
recho reconocido, dicho procedimiento consiste en hacer com  
parecer al demandado ante el Juez, a fin de que explique

sobre su solvencia y medios de vida, para que el trabajador no sea burlado por el empleador bajo la excusa de la insolvencia. Este procedimiento complementario, contempla práctica de pruebas, interrogatorios, etc., y cuando el juez establece que el demandado incurre en falsedad o traspaso de bienes a terceros para quedar en estado de insolvencia ordenará poner en conocimiento del Ministerio Público este hecho con el fin de que se investigue, persiga y descubra el delito.

Un número plural de institutos que tutelan al trabajador en nuestro procedimiento laboral se encuentran diseminadas en el Código, pero podemos destacar las más importantes como: las presunciones a favor del trabajador que describe el artículo 737 del Código, consistente en:

- a) Acredita la prestación del servicio se presume la relación del trabajo;
- b) Todo contrato de trabajo se presume por término indefinido.
- c) Que la relación de trabajo termina por despido;
- ch) El despido se entiende sin causa justificada;
- d) Se presume que el contrato no ha sido interrumpido

si se presentan dos en un mismo año;

- e) Demostrado el salario de los tres últimos años se presume que es el salario de los tres años anteriores.
- f) Demostrado el pago del salario de seis meses consecutivos se presume que los salarios anteriores fueron pagados; y
- g) Demostrado el pago de tres años de vacaciones se presume pagadas las anteriores.

Otras de las instituciones tutelares del trabajador tenemos: Las consultas de oficio ante el superior de todas las resoluciones judiciales, que fueren contrarias a las pretensiones del trabajador. (Art. 938).

Otro tanto ocurre con los bienes insecuestrables e inembargables, del demandado o presuntivo demandado taxativamente enumerados en el artículo 715 del Código de Trabajo, los cuales tienden a garantizar al trabajador que un número limitado de bienes del demandado están exentos de ser perseguidos para cubrir las prestaciones a que tiene derecho, y de allí todo valor cuanto posea el demandado excepciones a todas puede ser objeto de secuestro; igual-

mente el Código consagra los procesos sumarios a favor del trabajador (tales como el proceso de reintegro por violación al fuero sindical o al de maternidad), sin poner a disposición del empleador un sólo proceso sumario. Aquí se rompe el principio de la igualdad de las partes, para proteger al trabajador. Sobre las impugnaciones, la Ley contempla situaciones en las cuales se le da cumplimiento a la sentencia en beneficio del trabajador aún cuando esté pendiente una impugnación. Caso concreto, cuando se ordena el reintegro de un trabajador con fuero de maternidad o fuero sindical. (Art. 980).

La apelación de la decisión que declara la ilegalidad de la huelga se concede en el efecto suspensivo; en cambio la apelación de la decisión que declara la legalidad de la huelga, se concede en el efecto devolutivo, Artículos 508 y 509 del Código de Trabajo.

Con respecto a las costas, el Código dispone que el trabajador no se le puede condenar en costas; pero sí al empleador (Arts. 892 y 890 del Código) y la Ley 40 de 1975.

En el examen de la prescripción y la caducidad, se observa que las normas correspondientes a estos institutos operan en beneficio del empleador, pero con sus limitaciones

así:

- a) La reclamación extrajuicio interrumpe la prescripción;
- b) La presentación de la demanda interrumpe la prescripción;
- c) La prescripción debe ser alegada, no es reconocida, de oficio;
- ch) La prescripción sólo puede ser invocada antes de la ejecutoria de la providencia que señala fecha de audiencia.
- d) La alegación de la prescripción en contra de un deudor interrumpe la misma, respecto de un deudor solidario. Sobre la caducidad, se destacan tres (3) limitaciones: a) No admite interrupción; b) Puede ser alegada en cualquier etapa del juicio; c) Debe ser reconocida de oficio por el Juez. Es importante aclarar que este concepto nada tiene que ver con la caducidad de la instancia que regula los artículos 942 y siguientes del Código.

Otros de los institutos proteccionistas de los trabajadores es la facultad que tiene el sindicato para demandar a

nombre de los trabajadores como lo señala el artículo 367, ordinal 3o. del Código de Trabajo. Los directivos pueden representarlos en los procesos de única instancia (Art. 579 del Código de Trabajo), y en las localidades donde no residen profesionales del derecho. Además podemos señalar que existe una integración parcial entre la administración y la jurisdicción, porque en esta materia la administración penetra en el órgano jurisdiccional con criterio proteccionista o del Ministerio Público laboral tal como ocurre cuando:

- a) La Dirección General del Trabajo puede ejercer de oficio medidas cautelares en beneficio de los derechos de los trabajadores, que en una forma y otra corran peligro. El artículo 22 de la Ley 53 de 1975 es explícita. Esto significa que el Director General del Trabajo y los Directores Regionales se constituyen en parte, para representar a los trabajadores en la acción de secuestro que se intente para garantizar los resultados del juicio en beneficios de los trabajadores.
- b) El acta de conciliación del Ministerio de Trabajo vincula al empleador y produce mérito ejecutivo;

en tanto que para el trabajador deja expedita la vía jurisdiccional para debatir el derecho laboral disputado.

#### IV. LA CONCILIACION

La conciliación es el acuerdo celebrado entre las partes con el objeto de evitar el pleito o ponerle fin al pleito iniciado. Su finalidad es obtener el acuerdo de las partes eliminando la posible contienda judicial. Pero no es contraria a la jurisdicción, sino que es un conocimiento previo del proceso. La conciliación está inserta formal y sustancialmente en todo ordenamientos jurídicos procesal porque el derecho procura ser acatado voluntariamente por los asociados. Por lo tanto, la conciliación no es contraria a la juridicidad; sino que tiene igual finalidad. Sin embargo, hay autores de renombre que no le dan este carácter como JAIME GUASP quien considera que la conciliación es ineficaz para resolver las controversias, porque ésta opera en núcleo muy limitado, como también la intervención de terceros o la del juez que es casi nula.

##### A. Naturaleza Jurídica de la Conciliación

Existen distintas opiniones acerca de la naturaleza jurídica de la conciliación, tenemos las siguientes:

La conciliación es una función administrativa. Calamandrei y Chiovenda sustentan esta tesis. El primero sostiene que frente a la conciliación se está en una zona fronteriza entre la función jurisdiccional y la administrativa y que se trata de una función administrativa desempeñada por órrganos judiciales. Chiovenda por su parte considera que es actividad administrativa desempeñada por los órrganos judiciales y en parte por la administración y que pertenece a la función administrativa, pero se diferencia de los actos administrativos por sus características particulares, por ejemplo: el interesado puede obtener en cualquier momento, la modificación o revocación de un auto negativo o positivo (designándose) al órgano que lo dicto:

Para Jaime Guasp, la conciliación es un proceso especial, que no está destinado a la satisfacción de necesidades procesales genéricas y, por tanto, no configura manifestación del proceso ordinario, sino constituye un proceso especial, que tiende a eliminar la actuación de una pretensión.

Para Cabanellas la conciliación no tiene los caracteres del procedimiento contencioso y sirve para que las partes se avengan y transijan sobre los litigios antes de sustanciar éstos ante los tribunales, y afirma:

"No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser negativo o positivo. En el primer caso, las partes se avienen, en el segundo, quedarán en libertad para iniciar las acciones que le correspondan". (28)

Así tenemos a Ricardo de la Hoz Tirado quien en su obra sostiene que:

"...La conciliación se manifiesta como un peculiar organismo de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propiamente de promoción de convenciones colectivas, que no tiene naturaleza jurisdiccional, pues no tiende a interpretar al derecho, ni las normas sino, que le corresponde equilibrar y ponderar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan carácter decisivo de una sentencia..." (29).

La conciliación es un equivalente jurisdiccional, de ahí que CARNELUTTI mencione tres clases de equivalentes jurisdiccionales: La auto-composición, la composición y la conciliación:

1) La auto-composición, es la solución del litigio por las partes, distinto, a la que lleva a cabo el Juez,

---

(28) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo I, Editorial Heliasta S.K.L., Buenos Aires, Argentina, 1972, pág. 449.

(29) LA HOZ TIRADO, Ricardo. Derecho Coletivo del Trabajo. Lima, Volumen, 2a., pág. 180.

la auto-composición puede ser de dos formas unilateral y bilateral, la unilateral se da con la re-nuncia o desistimiento y el allamamiento y la bilateral con la transacción.

- 2) La composición procesal es la extinción del liti-gio judicial por desistimiento o por allamamiento, transacción durante el juicio.
- 3) La conciliación es una de las tres equivalentes jurisdiccionales, que aspira a la composición justa, que se diferencia de la simple mediación.

B. Definición:

Trueba Urbina define la conciliación de la siguiente manera:

"...Entendemos por conciliación, los actos de las partes que por sí mismas o con in-tervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso, que no lesionan el derecho social, consagrado por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores..." (30)

Siguiendo este criterio la conciliación laboral, tiende fun-damentalmente a la satisfacción de las necesidades del tra-

---

(30) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit., pág. 190.

bajador, ya sea de carácter individual o colectiva, procurando una composición justa del problema objeto de reclamo.

C. Requisitos de la Conciliación en el Derecho del Trabajo:

Sus principales requisitos son:

- a) El intento de conciliación debe ser obligatorio;
- b) El intento de conciliación debe ser previo a toda interposición de reclamación individual o colectiva de trabajo;
- c) La conciliación puede ser conciliación previa;
- ch) Debe expresar la libre voluntad de las partes;
- d) Debe ser celebrado ante autoridad; y
- e) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

El acto conciliatorio debe ser previo a la instauración de litis, porque su propósito es evitar reclamos laborales.

La conciliación debe ser propuesta por la autoridad o por las partes en cualquier estado de la litis. Cuando se dice que el intento de conciliación debe ser previo, no se quiere afirmar que una vez fracasado el acto conciliatorio, no queda más remedio que proseguir el reclamo. Muy por el contrario, tanto la doctrina como la legislación comparada, establecen que puede ser propuesta o intentada por el Juez o por los dos colitigantes o por cualquiera de ellos en cualquier estado de la causa.

El Juez tiene la facultad de intentar la conciliación en cualquier estado del juicio, pero no es un deber de oficio. El Juez intentará la conciliación, cuando estime que hay posibilidades de éxito. En lo que toca a la oportunidad en que pueda llegarse a la conciliación, esta puede ser: pre-procesal, inter-procesal.

La conciliación debe ser libre expresión de la voluntad de las partes. Si se obtiene por coacción o cualquier otro vicio de voluntad, es claro que no significará una posición justa y no merecerá el nombre de conciliación, ni el conciliador, puede hacer uso de coacción alguna; las proposiciones conciliatorias, deben hacerlas con sumo cuidado, no debe dar la impresión que lo que proponen responde a la

resolución del Magistrado.

La conciliación debe realizarse ante autoridad competente. Esto evita que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.

La conciliación positiva, tiene carácter de cosa juzgada, una vez aprobada por la autoridad competente; porque si no la tuviese de poco o nada serviría el acto conciliatorio, pues las partes quedarían en libertad de iniciar con tro versia judicial o administrativa, y la conciliación carecería de objeto.

D. La Conciliación es característica esencial del procedimiento laboral:

Muchos tratadistas hablan de diferentes características del derecho procesal del trabajo, como por ejemplo, la inmediación, rapidez en la tramitación, sencillez, concentración, economía procesal, lealtad procesal, poder inquisitivo del juez, impulso procesal de oficio, gratuidad, libertad en la apreciación probatoria, conciliación. Nosotros conceptuamos que estos son los principios del procedimiento laboral; que tienden a conseguir: 1) la rectitud en las decisiones; 2) Celeridad y 3) Economía.

Sin embargo, no se concibe un procedimiento laboral, que de lugar a la morosidad por parte de los jueces, que sea caro, con jueces que no apliquen los principios de inmediación, de concentración sin poder inquisitivo y, además, sin conciliación, porque en los conflictos laborales, tanto en los individuales como los colectivos o jurídicos y de intereses, es necesario hacer uso de la conciliación, lo que indica que la conciliación, es obligatoria en materia laboral, lo que no ocurre en las otras ramas del derecho procesal. Algunos autores conceptúan que sin la conciliación previa no puede abrirse la instancia lo que indica que la conciliación previa y obligatoria es de la esencia de procedimiento laboral.

E. Importancia de la conciliación en materia laboral:

La conciliación tiene una importancia práctica en lo laboral que es necesario destacar:

- a) La conciliación es característica esencial en la jurisdicción del trabajo.
- b) Realiza función de educación jurídica, ya que las partes arreglan el litigio por acuerdo y se ven obligados a ampliar sus conocimientos sobre sus obligaciones y derechos.

- c) La solución alcanzada por los propios litigantes es la más deseable, ya que es consentida por ellos mismos y tiene mayor efecto social.
- d) La conciliación como medio adecuado para alcanzar la paz social y solución a los conflictos colectivos de trabajo son los que tienen más repercusiones sociales en la comunidad. Por ello el Estado debe preocuparse cuando las relaciones obrero patronales no son armónicas y la conciliación es un medio de llevar la armonía entre los factores de producción.
- e) La conciliación cubre los vacíos del derecho positivo, dada la compleja problemática laboral, que impide preveer todas las situaciones que se dan en el mundo jurídico. La conciliación influye en la evolución del derecho del trabajo, tanto en el plano nacional como multinacional
- f) En los países donde las organizaciones de los trabajadores y empleadores están poco desarrolladas y el espíritu de negociación es incipiente, la implantación previa de procedimiento de conciliación favorece la evolución del

derecho colectivo del trabajo y también influye en la evolución del derecho individual del trabajo, ya que la conciliación en numerosos casos crea nuevas formas y da vida a derechos no creados, pero sí reclamados por los trabajadores.

V. EL DERECHO PROCESAL LABORAL NO ES FORMALISTA

Las normas de procedimientos establecen que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley sustantiva y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del Código. Por tanto, a través de las normas procesales que gobiernan y disciplinan el proceso laboral se logra la finalidad de este, cual es la efectiva actuación de la ley laboral sustantiva.

En cuanto a la demanda y su contestación requiere de las mismas formalidades establecidas en el artículo 553 y 556 porque como bien lo establece el artículo 567, "solo se ordenará la corrección de la demanda y de la contestación cuando la omisión o el defecto pueda causar perjuicio, vicio o graves deficiencias en el proceso". Tanto la demanda como la contestación, igualmente si el demandante

incurre en algún defecto en cuanto a la denominación de la acción, pretensión, recurso o acto que sea objeto de la controversia, no es obstáculo para que el Juez examine el he - cho y acceda a lo solicitado, de conformidad con los hechos y el derecho, siempre que las intenciones de las partes sean claras. Por otra parte, el artículo 532 señala que el Juez debe imprimirle al proceso el trámite que establece la Ley aún cuando el que señala la parte sea equivocado, estas disposiciones están referidas a las facultades del Juez, pero tendientes a que el proceso se desarrolle de la manera más rá pida sin formalismos de ninguna clase, lo que indica que el proceso descansa en el claro criterio del Juzgador, que no permita a las partes entorpecer la marcha del juicio, ni tam poco el juzgador le está permitido entorpecer el proceso con medidas encaminadas al desaliento del trabajador por una par te hacerlo gravoso al empleador, por otra.

Igualmente ocurre en la sentencia, como pronunciamiento en el cual e<sup>l</sup> juez puede condenar a pretensiones distintas de las pedidas, siempre que se trate de las siguientes prestaciones: salario mínimo, salario básico, vacaciones, decla raciones o condenas sustitutivas que correspondan a las pedi das en la demanda, cuando han sido discutidas y probadas en

el proceso. También el juez puede condenar a una suma mayor de la pedida, cuando se establece que lo solicitado es inferior a las que le corresponde de conformidad con la Ley.

En la demanda se pueden acumular varias pretensiones contra el mismo demandado aunque no sean conexas, siempre que el mismo Juez sea competente y estén sujetas al mismo procedimiento. Esta es una demostración palmaria de la ausencia de formalismo en el procedimiento laboral: no hay traslado de la contestación de la demanda, la prescripción se interrumpe con la sólo presentación de la demanda: lo cual significa, que no es necesario que la demandada, tenga conocimiento de la presentación de la misma, como ocurre en el proceso civil, que requiere de la publicación para interrumpir la prescripción. La falta de contestación de la demanda, no constituye aceptación de los hechos, simplemente, indicio en contra del demandado y no existe la figura de la rebeldía.

Las nulidades en el proceso están taxativamente señaladas en el artículo 675 del Código de Trabajo, con sus correspondientes excepciones, de manera tal que son limitadas las situaciones, en que una actuación procesal laboral puede

ser anulada, y cuando ocurra debe darse la condición establecida en el artículo 683 en que -la parte ha sufrido o pueda sufrir perjuicio procesal- la cual no prosperará si es posible reponer el trámite o subsanar la actuación.

El Juez debe imprimirle a la demanda, petición, recurso o incidente, el trámite que la ley establece aún cuando el señalado por la parte aparezca equivocado. Por otra parte, los incidentes no requieren formalidad especial; el no dar el nombre técnico a una excepción, no es motivo para que se desconozca el hecho que la constituye.

Otro tanto ocurre cuando se presenta un juicio ejecutivo y no se puede requerir en forma legal a la persona que deba reconocer el documento. El demandante en esos casos podrá presentar un escrito o transformar el juicio ejecutivo en proceso plenario abreviado y por esta vía debe surtir el proceso. Igual ocurre si el deudor no reconociere la firma, pero en esta situación el demandante deberá presentar su escrito dentro de los seis días siguientes al día en que el demandado negó la firma. Esta transformación del juicio también puede prosperar cuando siendo varios los llamados a reconocer el documento, uno o más de ellos no pudieren ser citados o negaren la firma.

En cuanto a los apoderados, la ley señala que éstos pueden transmitir escrito, memoriales y peticiones por telégrafos en los juicios donde son tenidos como tales, mediante la certificación de la oficina de telégrafos respecto a la autenticidad de la firma del remitente.

En relación a las pruebas, todas aquellas que se presenten con la demanda no requieren de su repetición en la etapa probatoria.

Con respecto a la sentencia, el Código establece una forma de la sentencia consistente en una parte motiva en la que consta los nombres de las partes, la acción intentada, y los puntos materia de la controversia: En párrafos separados, hará una relación de los hechos comprobados y alegados oportunamente y relacionadas con los puntos a resolver, haciendo referencia a las pruebas que han servido de base al Juez para fundar su decisión; seguidamente el fundamento legal y las consideraciones doctrinales para pronunciarse. En la parte resolutive, el juez indica su decisión con el ritual "administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley". Establecida las reglas para la expedición de la sentencia, la ley señala que la infracción de cualesquiera de estas reglas sólo da lugar

a sanción disciplinaria. El artículo 695 del Código expresa: "...no es causal de nulidad el no dictarse la sentencia o auto en la forma prevista por la Ley...". Todo esto es en cuanto a la sentencia escrita, y además tenemos que la ley prevee la sentencia oral, documentada, dictada al finalizar la audiencia. El artículo 970 dice "...que el Juez puede proferir la sentencia al finalizar la audiencia", y lo mismo hace el artículo 10 de la Ley 7a. de 1975. Lo anterior es demostrativo de la ausencia de formalismo en el proceso laboral.

#### VI. LA GRATUIDAD

La gratuidad es otra de las características del derecho procesal del trabajo, tendiente a que la reparación de un agravio al trabajador, no le sea oneroso y que no deje de ejercitarlo por causas económicas, ya que toda la actuación es completamente gratuita, en papel simple y no se usa el papel sellado, como también los servicios de correo son gratuitos; los certificados, documentos y demás copias no causan gastos.

El trabajador, puede obtener patrocinio gratuito, mediante los defensores de oficio, que constituyen la asistencia laboral gratuita, como también puede ser representado por el dirigente sindical en los negocios de única instancia, como lo

son los juicios ante las Juntas de Conciliación y Decisión; y los negocios cuya cuantía es inferior a B/500.00. También están prohibidos, los derechos y tasas secretariales en la práctica de diligencias como secuestros inspecciones judiciales y cualquiera otra prueba.

Referente a los secuestros, lo establece categóricamente la ley, que el trabajador, no necesita consignar fianza, como tampoco no hay fianza de costas para continuar el proceso, ni cualquier otra medida cautelar cuando hay prueba indiciaria; por su parte la Ley 53 de 1975, también contempla los secuestros sin fianza practicados por Las Juntas de Conciliación y Decisión.

#### VII. LA ORALIDAD Y LA PUBLICIDAD

El predominio de una de las formas de la actividad procesal, se denomina oral o escrito y una tercera denominada mixta; en el proceso laboral panameño se dan ambas formas, pero predomina la oralidad, luego el proceso se califica de oral. Este proceso tiene la propiedad de poner al Juez en contacto directo con las partes en conflicto y con el material probatorio, denominándose la inmediación; esto no significa que hay una oralidad absoluta, ya que tanto la demanda y su contestación y la sentencia se da mediante la escritura.

Igualmente, el artículo 970 del Código de Trabajo, da lugar a interpretar que el Juez puede pronunciar la sentencia al terminar la audiencia y notificar las partes. También ocurre con los pronunciamientos de las Juntas de Conciliación y Decisión (Artículo 10 de la Ley 7a. de 1975).

En lo que respecta a la publicidad del proceso este se encuentra vinculado a la oralidad, por cuanto que la ley ordena en el artículo 956, ordinal 3o., que las actuaciones y diligencias judiciales en la práctica de pruebas, se realizan en audiencia pública, esto significa que todo el proceso puede ser presenciado por el público. Tal disposición es sabia, ya que la actuación de los funcionarios, las partes y los testigos deben estar a la luz del público, para que se conozca de su actuación y conducta. Esta publicidad puede ser limitada con respecto al caso, cuando por razón de moralidad, decoro o interés público, es más recomendable celebrar la audiencia privadamente, pero tal medida la tomará el Juez de oficio o a petición de las partes. Para adoptar una medida como ésta, deberá el Juez motivar su decisión de celebrar la audiencia privadamente.

De esta manera consideramos haber dejado expuestas las características sobresalientes del derecho procesal del trabajo, destacando la autonomía de dicha rama procesal, las normas proteccionistas del trabajador en nuestra legislación, la conciliación como una de las más importantes, la ausencia de formalismo en el procedimiento, la gratitud<sup>s. ad</sup>, la oralidad y la publicidad, características que si bien encontramos algunos en otras ramas del derecho procesal no son idénticas porque estas son propias del derecho procesal del trabajo.

En el próximo capítulo abordaremos el tema relacionado con la clasificación de los procesos laborales en la legislación panameña, tanto en materia ordinaria como en la especial, cubriendo así la totalidad de los procesos.

## CAPITULO TERCERO

### CLASIFICACION DE LOS PROCESOS LABORALES EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

#### I. PROCESOS CONTENCIOSOS

##### A. De conocimiento

##### 1. El Proceso Común:

El proceso común sigue el trámite propio del tradicional procedimiento ordinario en el derecho laboral. También es conocido como el proceso declaratorio genérico el cual tiene por objeto la declaración de un derecho, una responsabilidad, una condena o la constitución de una relación jurídica.

El proceso común se caracteriza por la tramitación que se le imprime al negocio. Tiene diferencias marcadas con el proceso abreviado y el proceso de reintegro, sin dejar de ser contencioso, aunque todos tienen por objeto "la declaración de un derecho, una responsabilidad, una condena o la constitución de una relación jurídica".

A continuación explicaremos cómo la legislación panameña trata el proceso laboral común en sus distintas etapas:

Presentación de la demanda y su contestación, la audiencia y la sentencia.

a) Primera Instancia:

La demanda debe contener los requisitos que enumera el artículo 553. Así:

1. La designación 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 sí mismas; su vecindad, residencia y dirección si es conocida, o la afirmación de que se ignora la del demandado, bajo juramento.
3. Lo que se demanda, expresando con claridad y precisión los hechos u omisiones.
4. La cuantía o estimación, si no se pide una suma líquida 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 gestiona en causa propia este requisito no es necesario.

El Artículo 555 del Código señala otro requisito fundamental, que con la demanda, el demandante debe presentar tantas copias como demandados sean. Además el artículo 556 establece que cuando la demanda se dirija contra un establecimiento o empresa, toda la gestión que realice en el proce

so el gerente, administrador será válida y el representante legal o empleador puede apersonarse en cualquier momento al juicio.

Acogida la demanda, el Juez dará traslado de la misma al demandado por el término de tres días con apercibimiento de que si no la contesta, se tendrá como un indicio en su contra, y el proceso se seguirá en los estrados del tribunal. Si el demandado no contesta y el demandante ha acompañado con la demanda las pruebas necesarias el juez puede fallar sin audiencia.

La contestación de la demanda está sujeta a los requisitos 1, 2 y 3 del artículo 553 del Código. En la contestación el demandado debe expresar si acepta o niega las pretensiones del demandante, o expresar los hechos que acepta y los que niega, éstos últimos con la explicación de por qué los niega. Cuando el demandado acepta las pretensiones del demandante se seguirá el procedimiento señalado por el artículo 955 del Código.

Si hay demanda de reconvención, se le dará traslado al demandante de la misma por tres días y se sustanciará simultáneamente con la demanda principal.

Cumplida la etapa de la demanda y su contestación el Juez procede a determinar los hechos sujetos a prueba y se ñalará mediante providencia la fecha y hora para que las partes acompañadas de sus pruebas comparezcan a su audiencia.

La audiencia se celebrará en la hora y día señalada previa notificación a las partes y se sigue el orden establecido en el artículo 963 del Código.

1. La audiencia se celebra con la parte que concurra.
2. Una vez iniciada el Juez procurará conciliar a las partes.

Si hay arreglo se dejará constancia en acta firmada por las partes y el juez; el juez puede rechazar todo arreglo que vulnere derecho irrenunciable de los trabajadores.

El Juez llevará adelante el proceso en lo que no hu-  
biere arreglo.

Cuando no hay arreglo la audiencia se celebrará con el siguiente orden:

- "c. El Juez comienza por solicitar al demandante que presente sus pruebas. Una vez hecho ésto, el demandado puede objetarla y, a continuación, debe proponer sus pruebas. En este último caso, el

demandante puede también objetar las presentadas por el demandado.

El Juez puede rechazar, en el acto, las que estime manifiestamente inconducentes, reservándose para la sentencia la apreciación de las restantes.

- d. Concluída la presentación de pruebas, cada parte podrá proponer, por una sola vez, contrapruebas.
- e. Los testigos deberán estar presentes en el Tribunal al momento de ser aducidos y declararán en el orden que establezca el proponente.
- f. 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.

- g. El Juez, por sí mismo practicará las pruebas y dirigirá las interpelaciones o interrogatorio de las partes.

Los testigo han de ser interrogados separadamente de modo que no se enteren de lo dicho por los demás...".

En la práctica de las pruebas y apreciación de la misma el Juez se ajustará a lo preceptuado por el Título VI del Libro IV o sea libro de las normas procesales.

En el curso de la audiencia los funcionarios, las partes y las demás personas en la audiencia tienen la obligación de observar en todo momento seriedad y compostura, en

caso contrario pueden ser sancionados por el Juez. La audiencia sólo puede aplazarse por una sólo vez por cada una de las partes, con justos motivos. (Art. 967).

Antes de dictar sentencia el juez puede dictar auto para mejor proveer y puede ordenar que se realice cualquiera o cualesquiera de los siguientes actos:

- "1. El interrogatorio de los propios litigantes;
2. La aportación de documentos de cualquier clase;
3. Dictamen de peritos;
4. Inspección ocular por el Tribunal;
5. La recepción 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 mencionada en el proceso;
6. Informes;
7. Incorporación al expediente de cualquier resolución ejecutoria que se encuentre en el Despacho que sea de interés para el proceso.
8. Y cualquier otra diligencia que estime conveniente.

"Estos actos probatorios podrán ser complementarios de los que ya se hubieran practicados a instancia de las partes". (Art. 969 del Código de Trabajo).

Una vez terminada la audiencia del juez podrá profereir y notificar la sentencia en el acto. De no ser así lo declarará y fallará en el término de catorce días, como establece el artículo 607 del Código de Trabajo.

La sentencia se elaborará siguiendo las instrucciones del artículo 871 del Código de Trabajo.

Dictada la sentencia ésta se notificará personalmente a las partes; cuando la condena sobrepasa los quinientos balboas (B/500.00) el afectado con la sentencia, puede apelar ante el Tribunal Superior.

b) Segunda Instancia:

Los Tribunales Superiores conocen en segunda instancia de las resoluciones dictadas por los jueces de primera instancia, cuando se trata de los casos previstos en la ley, de sentencia o auto que pone fin al precio o imposibilite su continuación, con la excepción de los casos cuya cuantía es inferior a quinientos balboas (B/500.00) que serán de única instancia.

La apelación debe interponerse en el acto de notificación, o dentro de tres días siguientes a la notificación, la apelación se concederá en el efecto suspensivo salvo que

la ley disponga que es en el efecto devolutivo o en uno u otro efecto; a partir de la interposición de la apelación el juez resolverá si concede o niega lo que procede.

Cuando el Superior recibe el expediente, señalará un término de cuatro días para que, en los dos primeros alegue el apelante si lo desee y en los dos subsiguientes lo haga el opositor. La no sustentación no es causa para declarar desierto el recurso, lo que en otras palabras significa que el superior está obligado a examinar el proceso y determinar si se han observado las reglas jurídicas correspondientes.

En segunda instancia, sólo se practican las pruebas pedidas y no practicadas en primera instancia, pero se practicarán a petición de parte o de oficio por parte del Tribunal las que estime necesarias para resolver la apelación.

En cuanto a las solicitadas en tiempo en la primera instancia, practicadas o agregadas posteriormente servirán para ser consideradas por el Superior.

La sentencia de segunda instancia se ajustará a lo preceptuado por el artículo 871 y en cuanto a su notificación al artículo 879 y 975 del Código de Trabajo.

Contra la sentencia de segunda instancia sólo procede el recurso de casación con arreglo a lo dispuesto en el Capítulo IV del Título VIII del Libro IV del Código de Trabajo.

c. Recurso de Casación;

En cuanto al recurso de casación, que tiene carácter de extraordinario, porque el proceso laboral consta de dos instancias, es la impugnación de la sentencia en los siguientes casos. (Art. 925 del Código de Trabajo).

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, gravidez, riesgo profesional o declaratorio de imputabilidad de la huela con independencia de la cuantía.
3. Cuando se decrete la disolución de una organización social.

El recurso de casación laboral, no exige los requisitos del recurso de casación civil, el cual está revestido de mayores requisitos formales para su admisión; y pronunciamiento en el fondo si asiste o no razón al recurrente por violaciones a la ley que se impute al fallo recurrido. Es por ello que solamente exige como requisitos los siguientes: (Art. 926).

1. Indicación de la clase de proceso, de los nombres y apellidos de las partes, fecha de la resolución recurrida y la naturaleza de esta.
2. Declaración del fin perseguido con el recurso que puede ser la revocación de la totalidad de la resolución o sólo de determinados puntos de ella, y
3. Cita de las disposiciones infringidas, con expresión del concepto en que lo han sido.

Como tampoco será admisible el recurso, cuando los defectos u omisiones hagan totalmente imposible el conocimiento de la cuestión controvertida.

Esto obedece al interés de la ley para que el proceso laboral, sea sencillo de manera tal, que el examen de fondo de la cuestión controvertida no sea sacrificada por razones de forma. Este es un proceso público y no de interés para las partes solamente; en el proceso laboral, hay un interés del Estado en reconocerle al trabajador sus derechos y hacerlo lo menos oneroso posible al empleador; pero no obstante, estar dirigido contra la sentencia o resolución de segunda instancia, el Tribunal de Casación Laboral "puede enmendar o revocar la resolución en cualquiera de sus puntos, y expedirá la condena o absolución correspondiente, aunque ellas no hayan sido pedidas en el recurso de casación o en la propia demanda" como lo establece el artículo 931, lo que indica que

es casi una tercera instancia limitada a determinado tipo de negocios.

## 2. El Proceso de Reintegro

Entre los procesos de conocimiento que contempla el Código de Trabajo, tenemos el proceso de reintegro, que tiene por finalidad reintegrar el trabajador a su puesto de trabajo cuando el empleador toma alguna de las medidas descritas en el artículo 383 del Código de Trabajo y el Trabajador goza de fuero sindical. El artículo 381 y 382 del Código dicen taxativamente quienes gozan de fuero sindical; igualmente ocurre con la trabajadora amparada por fuero de maternidad tal como lo consagran los artículos 106 y 113 del Código, quien también puede recurrir al proceso de reintegro, para volver al puesto de trabajo en caso de que el empleador tome alguna medida en su contra sin la autorización judicial previa, requerida por la ley.

Con la solicitud de mandamiento de reintegro, cuando se trata de fuero sindical, se deben acompañar las siguientes pruebas:

1. Certificado de la Dirección General de Trabajo en que conste que el afectado es dirigente o representante sindical, lo ha sido en el término legal o es miembro de un sindicato en formación.

2. Certificado de los Juzgados Seccionales de la localidad que acredite que no se ha autorizado el despido mediante sentencia ejecutoriada.
3. Pruebas indiciarias de la relación de trabajo.

El proceso de reintegro, también se sigue en casos de los miembros de sindicatos en formación, o de cualquier trabajador que para su despido requiere trámite jurisdiccional previo. Así lo establecen claramente los artículos 978 y siguientes del Código de Trabajo.

Una vez presentada la solicitud, el Juez que le corresponda conocer, se constituirá en sesión permanente. Esto quiere decir que una vez recibido el negocio, se dedicará a tramitar dicho negocio, independientemente de las horas hábiles de oficina; dictará el mandamiento de reintegro y se lo notificará al empleador de inmediato y este mandamiento de reintegro surtirá sus efectos legales, desde el momento que se dicte. Cuando procediere el mandamiento incluirá los salarios caídos.

El empleador puede impugnar el mandamiento de reintegro, dentro de los tres días siguientes a su notificación. Luego se seguirá los trámites del proceso abreviado y sólo se resolverá sobre la existencia de la relación de trabajo, del despido, o del fuero. En la sentencia que con -

cluya el juicio abreviado se mantendrá la inmovilidad o se revocará ésta. En el proceso de reintegro no se acumulará solicitud de autorización de despido o cualquier otra articulación.

Mientras se tramita la impugnación del mandamiento de reintegro por la vía del proceso abreviado el empleador debe dar cumplimiento al reintegro y en caso de no hacerlo corren a favor del trabajador los salarios caídos. Durante este período el empleador debe proporcionarle al trabajador su ocupación real y efectiva.

El mandamiento de reintegro deja de surtir efecto cuando así se pronuncia el juez por razón de impugnación a través del proceso abreviado.

Antes de concluir debemos hacer el siguiente comentario, El Artículo 979 del Código determina los casos en los cuales se sigue el procedimiento de reintegro. Sin embargo, la redacción de dicho artículo se presta a confusión en los casos de maternidad, por cuanto que no distingue si está limitado al despido de la trabajadora con fuero o cualquiera otra medida adoptada en su contra por el empleador; pero atendiendo al espíritu del mandamiento de reintegro, si dicho mandamiento lo ejercita el trabajador que goza de fuero

sindical contra el despido y cualquier otra medida tomada por el empleador en su contra, es evidente que la madre trabajadora también debe ser protegida, con este instituto procesal, del despido y de cualquier otra medida adoptada por el empleador que la afecte en su puesto de trabajo, porque el sentido de la ley a más de tender a la protección de, la maternidad persigue también proteger a los trabajadores que gozan de inamovilidad por fuero especial.

### 3. El Proceso Abreviado:

Es un proceso a disposición del empleador, quien lo ejercitará en casos especiales, con la finalidad de obtener la autorización para despedir a un trabajador o adoptar ciertas medidas en contra del trabajador, en los casos para los cuales la ley dispone un trámite abreviado, tales como: impugnación de mandamiento de reintegro; nulidad de laudo arbitral o sumario. En este tipo de proceso se aplican las disposiciones que rigen para el proceso común, "sujetas a las siguientes normas especiales" (Art. 991 del Código de Trabajo).

1. La demanda será repartida y acogida el mismo día.
2. Todas las notificaciones se harán por edicto, excepto la de la demanda a la parte demandada, que será personal.

3. Sólo se admitirá como causal de recusación o impedimento tener el juez interés en el proceso o parentesco con la parte o su apoderado o tener enemistad pública con la parte.
4. No constituye indicio en contra del trabajador cuando deja de contestar la demanda.
5. En este proceso no se admiten acumulación de proceso, incidentes, reconconvenciones, ni articulaciones de ningún género.
6. Toda prueba documental se presentará con la demanda o con la contestación salvo motivo justo para presentarla en la audiencia.
7. Concluida la audiencia se fallará y se notificará la decisión en el mismo acto a las partes. Cuando las pruebas documental o informes esté pendiente y no fuere esencial el juez puede fallar y ésta se agregarán y serán consideradas en la segunda instancia.
8. Cuando las partes no concurren al acto de la audiencia, el juez fallará en el acto, con los elementos de juicio que obren en el proceso, salvo que disponga practicar pruebas de oficio.
9. El juez requerido debe conocer de la acción aún cuando las normas sobre competencia engendren dudas razonables.
10. Cuando hubiere apelación el superior repartirá, acogerá y fijará el edicto que notifica la providencia de lista.
11. En la misma providencia que ponga en conocimiento de las partes el reingreso el negocio al juez ordenará que se cumpla lo resuelto por el superior.

Todo lo anterior lleva al conocimiento del intérprete que este instituto fue creado con la finalidad de imprimirle la mayor celeridad que es dable a un proceso, pero con las mayores garantías procesales para las partes, con ligeras limitaciones que no menoscaban los principios de economía procesal, lealtad procesal, oralidad, gratuidad y demás principios propios del proceso laboral. Porque si observamos las normas esenciales de este proceso, advertimos que la estructura general del proceso común se mantiene inalterada, ya que su finalidad es desarrollar un proceso sumario, pero ordinario en cuanto a las fases o etapa propias del proceso común. También es conocido como plenario rápido.

Aunque la tramitación contenida en los numerables uno, siete y ocho tienden a la mayor eficacia del proceso abreviado. Nuestros tribunales han seguido una política bastante flexible, como aquella de no dar acogida a la demanda el mismo día que esta se presenta, como tampoco fallar y notificar el negocio a las partes en el mismo acto de audiencia; ni fallar en el acto cuando las partes no concurren al acto de audiencia. Todo esto hace que el proceso abreviado en nuestra legislación sea considerado como un proceso ordinario más, donde la administración de justicia carece de la

celeridad demandada por la sociedad; de manera tal, que hay cierta tendencia a su desnaturalización y sólo cuando el jugador está imbuido de la mística suficiente cumple con todos el rigorismo procesal y lucha contra los obstáculos de orden práctico que se presentan.

B. Proceso Arbitral:

El juicio de arbitraje es el procedimiento seguido para resolver un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, lo que significa que un conflicto, individual y de naturaleza jurídica de acuerdo con la ley no puede ser sometido a juicio de arbitraje.

Para que un conflicto colectivo de intereses o económico sea sometido a arbitraje requiere: a) que las partes así lo acuerden; b) si los trabajadores antes o durante la huelga lo solicitan y c) la tercera hipótesis descrita por la ley 95 de 1976, la cual faculta a la Dirección General o Regional de trabajo para someter la huelga a arbitraje después de comenzada en determinadas situaciones.

El procedimiento de arbitraje consiste en que las partes en conflicto designan su arbitro de la lista que reposa en la Dirección General del Trabajo; posteriormente los arbitros es-

cogen un tercer arbitro para constituir el tribunal de arbitraje; el que tendrá competencia para el caso en particular y durante el tiempo que fuere necesario para resolver el conflicto para el cual se les ha designado.

Existen tres causas por las cuales un arbitro puede ser recusado y separado del conocimiento del conflicto:

1. Tener interés directo en el conflicto;
2. Ser pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquiera de los representantes o apoderado de las partes.
3. Tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Los arbitros deben ser personas que conozcan los problemas económicos sociales y especialmente las condiciones de trabajo en la rama o actividad sobre la cual van a pronunciarse (Art. 459 del Código de Trabajo).

Una vez constituido el tribunal de arbitraje el Director General o Regional de Trabajo les hará entrega de todos los antecedentes, informes, diligencias y el resultado de la conciliación. El tribunal, sin sujetarse a formalidades legales de procedimiento manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa señalará

hora y fecha para oír a las partes, recibir las pruebas y enterarse de los antecedentes del conflicto, con libertad amplia para efectuar la investigación que estime conducente al mejor esclarecimiento del conflicto planteado.

Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia el Tribunal debe pronunciarse, y este pronunciamiento se denomina laudo arbitral y no sentencia. El fallo debe fundarse en los hechos y la verdad sabida, examinando los hechos técnicamente y en conciencia. La decisión se tomará por mayoría de votos.

El laudo arbitral tiene carácter de norma, equivale a la ley entre las partes. Pero debe tenerse presente el contenido del artículo 464 del Código de Trabajo, en el sentido de que el laudo no puede afectar derechos reconocidos en la constitución, la ley, convenciones colectivas y contratos, ni desmejorar condiciones de trabajo ya existentes.

Es importante destacar que un arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva.

Con respecto al procedimiento hemos observado que es absolutamente amplio, carente de formalidades y es escogido

por las partes en conflicto apartándose del concepto de tribunal ordinariamente aceptado y con un procedimiento mínimo establecido en la ley sobre demanda, contestación, audiencia y sentencia.

Sin embargo, el laudo arbitral puede ser demandado de nulidad, por la vía del proceso abreviado cuando se dan las siguientes situaciones:

1. Se decide sobre asunto que no fue sometido al arbitraje.
2. Si desmejora las condiciones de trabajo.
3. Si se falla fuera del término.
4. Si el compromiso fuere nulo o ineficaz.

El arbitraje como procedimiento para resolver los conflictos económicos o de interés es una vía muy interesante, por cuanto que se aparta de el procedimiento ordinario generalmente aceptado, pero atendiendo a la forma como está regulado en nuestra legislación es un tanto ineficaz, por cuanto que, faculta a la administración para someter al procedimiento de arbitraje un conflicto planteado entre trabajadores y empleadores, en el momento que los trabajadores ejercitan el derecho a huelga. Esta es una modalidad del arbitraje.

traje obligatorio, concepto que no compartimos.

C. Proceso de Ejecución:

Podemos definir con Hernando Devis Echandía que el proceso ejecutivo es:

"...aquel por el cual se persigue satisfacer prácticamente mediante un acto o el patrimonio de otra persona un interés jurídico reconocido a favor del demandante o un causante de éste y a cargo de aquellas o de su causante, en sentencia de condena o en un título del cual emane en forma clara y expresa y que reúna los demás requisitos que la Ley exige..." (31)

Tal como expresa el autor citado, en este proceso se persigue la satisfacción de un interés del demandante y mediante la función jurisdiccional que sustituye la voluntad de la parte, persigue la cosa y se la entrega al demandante. Entendemos por título ejecutivo el documento o documentos auténticos que constituyen plena prueba en el que conste a favor del demandante y a cargo del demandado una obligación expresa, clara y exigible. Pero es necesario explicar estos conceptos para unificar criterios sobre la materia, porque una obligación es expresa cuando está manifiesta en el documento o título y no hay que recurrir a de-

---

(31) DEVIS ECHANDIA, Hernando. Op. cit., Tomo III, pág. 474.

ducciones o interpretaciones para establecerla; es clara cuando de la lectura del documento no queda duda, respecto de su existencia y es exigible cuando vencido el término en que debió cumplirse, el deudor ha dejado de hacerlo. Es exigible por vía ejecutiva el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo cuando conste.

1. El acto o documento que viene de un deudor o de un causante y que fuere reconocido o aceptado.
2. En acto o documento suscrito por el deudor o causante ante cualquier autoridad administrativa o judicial de Trabajo o ante cualquier funcionario público, tratase de documento original o de copia autenticada.
3. Acto o documento que contenga una decisión judicial o arbitral ejecutoria o que emane de cualquier otra autoridad competente.  
(Art. 994 del Código de Trabajo).

En el proceso ejecutivo laboral, el auto que libra el mandamiento de pago tiene las características de una sentencia, por cuanto no admite apelación por parte del ejecutado, solamente las excepciones que el artículo 1008 describe. En cuanto al demandante, éste puede apelar del auto que niega la ejecución; el superior examinará la pre-

tensión si ésta procede, el mismo librará el mandamiento de pago y sin más trámite lo devolverá al juzgado para su notificación.

El Código también contempla normas que brindan facilidades al actor para preparar el juicio ejecutivo como son las siguientes:

"ARTICULO 1002.

1. Solicitando al ejecutado que reconozca la firma cuando el documento sea privado y requiere reconocimiento.
2. Reconocida la firma, el documento presta mérito ejecutivo, aunque se hubiere negado su contenido. Si el ejecutado negare la firma, el ejecutante podrá, mediante cotejo de firma y otras medidas comprobar la autenticidad del documento;
3. Si un documento prestare mérito ejecutivo, pero no estableciere una suma líquida, el ejecutante podrá en la etapa de la ejecución establecerla.

II. PROCESOS NO CONTENCIOSOS (JURISDICCION VOLUNTARIA)

También son reconocidos como procesos administrativos, por cuanto que no constituyen una controversia de un trabajador frente a su empleador. (Sino que) son procesos para de terminadas situaciones, que requieren del pronunciamiento de

la autoridad administrativa o del Juez. Tienen por objeto la protección del derecho de un trabajador o empleador o para la verificación de determinados hechos o situaciones jurídicas. El Código consagra un número limitado de procesos no contenciosos que son los siguientes:

1. En caso de muerte del trabajador, el empleador remite al Juez Seccional de Trabajo, competente los salarios, que hubieran devengado, las vacaciones a que hubiere acumulado y las demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador para que este entregue la suma de dinero a los herederos estos pueden ser los hijos o el cónyuge mediante un juicio no contencioso, sin formalidades, que en caso de exceder de mil balboas requieren la publicación de un edicto. (Art. 155 del Código de Trabajo).
2. Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo (Art. 183 del Código de Trabajo) o de ser modificado con (Art. 184).
3. Reconocimiento de la personería de los sindicatos (Art. 351 y siguientes del Código de trabajo).
4. Aprobación de los contratos de trabajos celebrados con menores de 18 años que no tienen representante (Ar. 121 del Código de Trabajo).
5. Aprobación de la suspensión de los contratos de trabajo que tuviere como causa fuerza mayor o caso fortuito como también la incapacidad económica del empleador tal como establece (el Art. 201

y 206 del Código de Trabajo.

6. Aprobación de sistemas y procedimientos de rendimiento como causal de despido. (Art. 213, ord. 16 del Código de Trabajo).
7. Suspensión del régimen de producción, en materia de actividad de construcción, por razón de falta o escasez de materiales y por fuerza mayor o caso fortuito (Art. 5o., Ley 101 de 1974).
8. Aprobación de contratos entre empresarios y artistas previa consulta a los interesados (art. 2, Ley 10 de 1974).
9. Calificación de los contratos por tiempo definido e indefinido o por obra. (Art. 19 de la Ley 72 de 1973).
10. La discrepancia sobre riesgos profesionales, regulado por el Decreto de Gabinete No.68 de 31 de marzo de 1970, es materia de los procesos de jurisdicción voluntaria ante la Administración pública. (Art. 58 y siguientes de Decreto de Gabinete).

Como hemos visto estos procesos no contenciosos son en cierta medida homolgaciones por parte de la autoridad administrativa o el juez; pero no son controversias propiamente. Esto nos da la medida de la tutela por parte del Estado en lo individual como en lo colectivo, para proteger así a la parte más débil en la relación de trabajo.

### III. PROCESOS LABORALES-PENALES

Los tribunales laborales también ejercen funciones de policía laboral en un proceso. Cuando el juez advierte la violación de normas sustantivas impone la sanción penal; de manera que el juez laboral tiene funciones administrativas de policía penal, así lo establece el artículo 51, sobre descansos; artículo 61 vacaciones; artículo 171 salarios; artículo 180 salario mínimo, terminación de relación de trabajo artículo 239; práctica desleales artículo 589; huelga artículo 519 del Código de Trabajo.

El Código de Trabajo también contempla los denominados procesos labores-penales que atribuyen a los jueces de trabajo la investigación y castigo de los culpables en virtud de denuncia formulada por parte afectada; los inspectores de trabajo u otros funcionarios del ramo.

Las denuncias se tramitan de conformidad con el Título XII del Libro IV del Código de Trabajo, pero las normas que describen las faltas, la pena aplicable y la autoridad que sanciona la conducta en el caso concreto las encontramos en las siguientes normas:

El artículo 103 del Código de Trabajo que sanciona al

empleador o empresa, que contrate panameños para laborar en el extranjero, contrariando las normas establecidas en el artículo 98 a 102 del Código, con una multa de cincuenta balboas (B/50.00) a quinientos balboas (B/500.00) y quien debe imponer esta sanción es la autoridad administrativa de trabajo. De igual manera tenemos que la norma que se refiere al incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones para con el trabajador, ésta ordena a la autoridad que sancione con multa de veinticinco balboas (B/25.00), así lo manda el artículo 139 del Código de Trabajo; las violaciones a las normas protectoras del salario pueden ser sancionados con multa de veinticinco (B/25.00) a quinientos balboas (B/500.00) por las autoridades administrativas o jurisdiccionales, que se duplicarán en caso de reincidencia; con respecto a las violaciones en el cumplimiento del salario mínimo, le cabe al empleador pena de cien balboas (B/100.00) a quinientos balboas (B/500.00), la cual puede ser duplicada en caso de reincidencia. La violación a las disposiciones que regulan el Reglamento Interno de Trabajo o el Comité de Empresa, le cabe al empleador una sanción consistente en multa de cincuenta balboas (B/50.00) a doscientos cincuenta balboas (B/250.00) (Art. 192), y así como las infracciones a las normas que regulan la suspensión de los efectos del contrato, serán sancionadas con multa de cincuenta balboas (B/50.00)

a trescientos balboas (B/300.00), y así respectivamente los artículos 229 y 276, señalan sanciones para los empleadores que violen las disposiciones que regulan la terminación de la relación de trabajo y el trabajo en el mar y en vías navegables.

#### IV. PROCESOS ESPECIALES

##### A. Procesos ante la Administración:

Ante la administración también se surten procesos de carácter jurisdiccionales y ésta debe pronunciarse sobre los conflictos o controversias entre particulares, tienen carácter de sentencia con efectos de cosa juzgada. La administración no es parte en el proceso sino órgano de decisión.

Actualmente el Ministerio de Trabajo, de conformidad con la Ley 53 de 1975 está investido de facultades jurisdiccionales para conocer y decidir sobre los siguientes asuntos:

1. Demandas por incumplimiento del artículo 215 del Código de Trabajo (Artículo 10., ordinal 10. de la Ley 53 de 1975, despido de trabajadores por causal económica, sin haber obtenido la autorización previa del Ministerio

de Trabajo; como también autorización para despedir trabajador por causal de carácter económica (Art. 213, Acápites C y 215 del Código de Trabajo).

2. Las impugnaciones sindicales a que se refiere el artículo 394 del Código de Trabajo (Art. 1, ordinal 3, Ley 53 de 1975) o sea sobre:

a) Adopción en Estatutos de los sindicatos de normas contrarias a la Ley, si dicho sindicato no las corrige en los dos meses siguientes a la objeción formulada por el Ministerio.

b) Admisión de afiliados que no reúnen los requisitos señalados por la Ley.

c) Remoción, elección de directivos o representantes sindicales por la asamblea sin reunir los requisitos del artículo 364 del Código de Trabajo.

d) La expulsión de un afiliado, o la remoción de un directivo o representante sindical en violación de la Ley, reglas establecidas en el artículo 360 del Código de Trabajo.

3. Demandas relativas la interpretación en derecho o la validez de las cláusulas pactadas en una convención

colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva.

4. Demandas para determinar el salario mínimo; legal o conveniconal (convención colectiva) con o sin el reclamo de la diferencia adeudada, no obstante, el Ministerio conoce por reclamo de diferencia de salario mínimo hasta B/1.500.00.

5. Controversias intersindicales sobre cuotas sindicales (Art. 373 del Código de Trabajo).

6. Controversias que originen la aplicación de la Ley 33 de 1974, mientras esté pendiente de relación de trabajo (Art. 13).

7. Demandas sobre aplicación del artículo 240 del Código de Trabajo (Art. 1, ordinal 4, Ley 53 de 1975).

8. Conroversias que originen la aplicación de la Ley 33 de 1974; procedimiento regulado en el artículo 13.

9. Controversias originadas por la suspensión o terminación de la prima de producción en materia de construcción de conformidad con la Ley 101 de 1974.

10. Solicitud del empleador a efecto de que por falta de rentabilidad se le conceda una moratoria de los

aumentos que está obligado a hacer (Art. 5, Ley 95 de 1976), para abstenerse de negociar una convención colectiva (Art. 8, Ley 95 de 1976).

11. Revisión de una convención colectiva cuando sobrevengan graves perturbaciones económicas regionales o nacionales que afectan la rentabilidad de la empresa, con el fin de ajustar la convención colectiva a condiciones de funcionamiento económico normal de la empresa (Art. 10, Ley 95 de 1976).

En estos procesos de carácter especial, se dan todas las etapas propias de un proceso, demanda, términos, presentación y práctica de pruebas, alegatos, sentencias, recursos y cosa juzgada, así tenemos. (Ley 53 de 1975).

La primera instancia se surte ante la Dirección General o Regional de Trabajo y las apelaciones ante el Ministro.

La Corte Suprema de Justicia ~~no~~<sup>se</sup> ha pronunciado sobre la naturaleza jurisdiccional de estos actos de la administración y ha rechazado recursos contenciosos administrativos propuestos con la finalidad de que el máximo Tribunal de la República se pronuncie sobre la naturaleza de estos

actos de la Administración, así observamos que los fallos de la Corte Suprema de Justicia (S. de 25 de abril de 1978; 25 de mayo de 1978). (Impugnación propuesta por María L. Rivera Miranda contra Resolución No. 52, D. G. T.-77 de 2 de mayo de 1977, dictada por el Director General de Trabajo. Y (S. de 25 de abril de 1978) (Agencia Internacional de Publicaciones impugna Resolución No. D. G. T. 31-53-77 del Director General de Trabajo). En este último caso expuso la Sala Tercera:

"...Como se observa, son dos los casos señalados en dicho precepto: El primero lo determina la naturaleza del asunto, lo cual nos indica claramente que si la resolución versa sobre materia distinta a la de orden administrativo, tal asunto no es de competencia de esta Sala; y el otro resulta cuando por ministerio de la Ley el negocio le compete a otra coproración..."

.....  
.....

"...La decisión adoptada en las resoluciones expedidas en ese caso por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, es el resultado de una controversia entre la organización sindical antes mencionada y la empresa demandante, sobre una cuestión o materia típicamente laboral, en donde se han cumplido los trámites señalados en la Ley 53 de 1975 que está revestida de todos los elementos que caracterizan un proceso jurisdiccional: traslado de la demanda, contestación de la misma, audiencia para practicar pruebas, en la cual rige expresamente el principio de inmediación, concentración probatoria, etc., autorización

para que las partes presenten escrito de alegatos, doble instancia procesal y fallo en derecho.

La circunstancia de que tales resoluciones o fallos sean dictados por las autoridades antes indicadas de ese ministerio no varía sustancialmente su naturaleza de carácter jurisdiccional, como las sentencias y autos dictados por los juzgados seccionales de trabajo, y éstos deben ejecutar tales fallos una vez se encuentren ejecutoriados o firmes". (32)

Lo anterior afirma que tales actos de la administración son de carácter jurisdiccional y por tanto es improcedente impugnarlos con un recurso contencioso administrativo, además el fallo de la Corte, advierte que una vez ejecutoriada y firme la resolución dictada por el Ministerio con arreglo a esta Ley, los juzgados seccionales deben ejecutar tales fallos.

Veámos las etapas de estos procesos especiales como los establece la Ley 53 de 1975, dice así el Capítulo II de la citada Ley que va del artículo 4 al 21:

lo. Los principios: A) Las reclamaciones serán verbales o escritas ante el Director General de Trabajo o

(32) Sentencia de la Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de 25 de abril de 1978. (Ver Apéndice).

Regional respectivo. b) El procedimiento es verbal, no hay formalidades, se le garantiza a las partes el derecho de defensa, la demanda se notifica personalmente y en todo momento se regula por los principios de inmediación, concentración probatoria, economía procesal, impulso procesal de oficio, buena fe y lealtad procesal.

2o. Procedimiento: Una vez presentada la demanda es tá será acogida de inmediato y se le señalarán los defectos formales que adolezca, cuando sean esenciales para la marcha del proceso. Las partes pueden actuar personalmen te o hacerse representar por abogado o directivo del sindicato al cual pertenece el trabajador.

En la resolución que admite la demanda se le dará traslado de la misma al demandado por el término de 3 días y se señalará fecha y hora de la audiencia.

Al iniciar la audiencia si se advierten defectos en la demanda o su contestación, el funcionario podrá llenar los de oficio en lo posible, en caso contrario citar a las partes a fin de corregirlos.

Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las par tes que asiste y, una vez concluida, si no hubiere pruebas

que practicar el funcionario (Director General o Regional según fuere el caso) fallará en el acto y notificará la resolución a las partes; en caso que fuere necesario por la complejidad del caso, el funcionario cuenta con cinco días para dictar el fallo.

Sólo se notificará personalmente las siguientes resoluciones: El traslado de la demanda; la providencia que fija fecha de audiencia; la que decide el proceso o le pone término; las demás se notificarán por 24 horas en un lugar del despacho (Director General o Regional del Trabajo), no se da traslado de la contestación de la demanda, ni de las alegaciones que presenten las partes en defensa de sus intereses.

3o. Recursos: Contra las resoluciones procede el recurso de reconsideración ante el funcionario que las dicte, recurso que se interpone en el acto de notificación de la resolución o por escrito dentro de los dos días siguientes a la notificación. Este recurso debe resolverlo el funcionario dentro de los cinco días siguientes.

Otro recurso que puede interponerse contra la resolución es el de apelación ante el Ministro. Este recurso se

ejercita contra la resolución que decida el asunto, o por otra causa que ponga fin al proceso o impida su continuación. Interpuesto el recurso, el funcionario de primera instancia enviará de inmediato el expediente al funcionario competente, en este caso el Ministro, quien para decidir debe pronunciarse si el recurso procede y sobre el fondo del negocio en una misma resolución.

La resolución de segunda instancia se notificará siempre por edicto.

Los recursos se entienden siempre interpuestos en el efecto suspensivo, lo que significa que al interponerse el recurso se suspenden los efectos de la resolución impugnada, hasta que el superior se pronuncie y devuelva el negocio al funcionario del conocimiento.

B. Procesos ante las Juntas de Conciliación y Decisión

Las Juntas de Conciliación y Decisión como tribunales de conocimiento, son de reciente creación en la jurisdicción especial del Trabajo en Panamá; son tribunales de derecho, y de jurisdicción especializada, ya que conocen de:

- a) Demanda por razón de despidos.
- b) Demanda mediante las cuales se reclaman cuales-

quieras prestaciones con una cuantía que no exceden de mil quinientos balboas (B/1.500.00).

- c) Demanda de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos.

Cuando se trata de despidos que violan el fuero sindical o el fuero de maternidad son competentes para conocer los Juzgados Seccionales de Trabajo, conforme al prooceso de reintegro. Las sentencias que dictan las Juntas hacen tránsito de cosa juzgada. La Corte Suprema de Jusuticia mediante sentencia de 24 de mayo de 1977, resolvió que la Ley 7a. de 1975, mediante la cual se creaban las Junta de Conciliación y Decisión no es contraria a la Consutitución Nacional y son parte integrante de la jurisdicu-ción del trabajo.

Las Juntas son tribunales tripartitos, que se inteugran con un representante (lego) de los trabajadores, otro de los empleadores (lego) y un representante del Estado que puede o no ser abogado, designado por el Organo Ejecutivo (Ministerio de Trabajo), quien preside la Junta.

Los miembros gubernamentales son permanentes; los reupresentantes de los trabajadores y de los empleadores, son designados por períodos de un mes, prorrogables por dos meu

ses adicionales.

Los requisitos para ser miembros de las Juntas de Con  
ciliación y Decisión son:

a) Ser panameño, haber cumplido 25 años de edad y es  
tar en uso de sus derechos ciudadanos.

b) El representante de los trabajadores debe haber es  
tado vinculados a un empleador, por una relación de traba-  
jo regida por el Código y al menos durante nueve meses del  
año anterior a la fecha de su designación.

c) El representante de los empleadores, deberá ser em  
pleador o trabajador de confianza de una empresa estableci-  
da en el país.

Los representantes de los trabajadores, tienen derecho  
a licencia no remunerada, ya que es el Estado quien debe pa  
gar a estos representantes el importe del salario que resul-  
te del promedio de los últimos seis meses de servicio.

Los representante de los empleadores, si son trabajadoo  
res, tienen derecho a licencia remunerada de las empresas  
donde presten servicio.

Los representantes gubernamentales, son remunerados por

el Estado y el salario determinado por éste.

Para los efectos legales se entiende constituida la Junta, con la asistencia de dos de sus miembros, siempre que participe el representante del Estado o Presidente de la Junta; cuando no hay acuerdo entre los miembros la decisión la adopta el Presidente.

Tenemos que las Juntas tienen todas las facultades que el Código de Trabajo y las disposiciones complementarias otorgan a los Jueces Seccionales de Trabajo, sus miembros gozan de todas las prerrogativas y privilegios reconocidos a los mismos.

Para las Juntas rigen las disposiciones del Libro IV del Código de Trabajo, sobre las relaciones de trabajo, salvo las que son incompatibles con la Ley 7a. de 1975.

El proceso ante las Juntas le garantiza a las partes el derecho de defensa y satisface la oralidad (con inmediatez y concentración), libertad, defensa, impulso oficioso, economía personal, amplias facultades para sustanciar y dirigir el proceso y práctica de pruebas de oficio. Las pruebas se aprecian según las reglas de la sana crítica.

La Ley 40 de 1975 regula la tasación en costas. Cuando

la condena es pecuniaria las costas no deben exceder del 10%, y cuando no lo es la Junta impondrá las costas a su prudente arbitrio según la importancia del asunto y el trabajo en derecho.

Con relación a la competencia, las Juntas tienen jurisdicción en toda la República. Las Direcciones Regionales de Trabajo están obligadas a recibir las demandas y ponerlas en estado de audiencia, para que las Juntas se trasladen a dichas Direcciones a conocer y decidir sobre las controversias de su competencia.

En cuanto a conflictos de competencia entre las Juntas y los Juzgados Seccionales y las Juntas entre sí, es el Tribunal Superior a quien le corresponde resolver sobre la materia. (Ley 40 de 1975).

1. Procedimiento:

Al presentarse la demanda, la Junta dicta una providencia que la acoge y da traslado a la parte demandada y simultáneamente, fija la fecha y hora de la audiencia, la que se celebrará con la parte que concurra (Art. 9o. de la Ley 7a. de 1975); el demandado no tiene término para contestar la demanda y puede contestarla el día de la audiencia al inicio de la misma.

La asignación de la Junta que le corresponde conocer del caso, es escogida mediante sorteo, que se realiza una hora antes de la audiencia, en ese lapso los miembros del Tribunal efectúan un examen preliminar de la demanda para determinar competencia y resolver sobre cualquier petición especial.

Al comienzo de la audiencia, la Junta intentará conciliar a las partes, en caso de no lograrse se inicia la audiencia con una etapa probatoria en la que se practican todas las pruebas; testimoniales, documentales y periciales. La actuación es oral, el tribunal levantará un acta de lo actuado, la que firman los miembros del Tribunal, los apoderados de las partes y el Secretario. La decisión se pronuncia al finalizar la audiencia y se notifica en el acto a las partes. Cuando a juicio de la Junta fuere necesario nuevas pruebas, el Tribunal, los autorizará mediante auto para mejor proveer; las decisiones se adoptan por mayoría de votos. Las Juntas tienen amplia facultad en la sustanciación del proceso y en la recepción de las pruebas: También pueden citar a terceros al proceso a quienes estimen responsables de la obligación en que se funda la demanda. (Art. 592 del Código de Trabajo). Existe el saneamiento, en virtud del cual los miembros del Tribunal, examinan si

la relación procesal, adolece de algún defecto o vicio capaz de producir un fallo inhibitorio o la nulidad del proceso de no ser saneado, en cuyo caso deben tomarse las medidas necesarias para evitar este resultado. El Tribunal tiene amplio poder para evitar actos procesales fraudulentos y facultades suficientes para que se acaten las órdenes judiciales (desacato, sanciones pecuniarias, compulsivas y progresivas). El Tribunal puede fallar más de lo pedido y fuera de lo pedido. Los principales deberes del Tribunal son entre otros, evitar o subsanar nulidades, resolver dentro del término establecido por la Ley, impulsar el proceso y motivar adecuadamente la sentencia.

La Ley 53 de 1975, en su artículo 22 otorga a las Juntas de Conciliación y Decisión facultades para practicar medidas cautelares sin fianza a solicitud del Director General del Trabajo, para garantizar los derechos de los trabajadores.

2. Efecto de las decisiones de las Juntas de Conciliación y Decisión:

Las decisiones dictadas por las Juntas de Conciliación y Decisión, tienen carácter de definitiva, por cuanto que no admiten recurso alguno y tienen efecto de cosa juzgada. El concepto de la seguridad jurídica, se da cuando

la sentencia goza de una fuerza tal que desaparece toda posibilidad de revisión de la sentencia, como también la posibilidad de un juicio futuro sobre la misma cosa entre las mismas partes y por las mismas causas. Tal concepto doctrinal está recogido con gran claridad en una obra del Doctor Arturo Hoyos P. y Victoria Romero de Hoyos, denominado Las JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION (estructura y funcionamiento, jurisprudencia), que dice textualmente: "Cabe señalar que para que se de este efecto ha de existir:

- 1) Identidad jurídica de las partes en los dos procesos;
- 2) Identidad de la cosa u objeto;
- 3) Identidad de la causa o razón de pedir (causa petendi).

Este último efecto, es el querido por el artículo 12, de la Ley 7a. de 1975, al señalar que las decisiones de las Juntas, producen el efecto de la cosa juzgada". (33)

Sin embargo, los pronunciamientos de las Juntas de Conciliación y Decisión pueden ser aclarados en su parte resolutive y admiten corrección de los errores aritméticos

---

(33) HOYOS P, Arturo y ROMERO DE HOYOS, Victoria. Las Juntas de Conciliación y Decisión. Estructura y funcionamiento. Jurisprudencia. Mayo 1975 - Agosto 1976. Panamá, 1976, pág. 44.

al tenor del artículo 971 del Código de Trabajo. Contra los pronunciamientos o sentencias dictadas por estos tribunales, se ha venido ensayando el recurso de Amparo de Garantías Constitucionales ante la Corte Suprema de Justicia como instrumento de revisión de la sentencia y corrección de errores procesales producidos en el curso del juicio cuando traen como consecuencia, violación de garantías y derechos del debido proceso consagrado en la Constitución Política de la República.

No obstante, ser ésta una fórmula un tanto extraña al ordenamiento jurídico, con mucha frecuencia, quien no es favorecido con el fallo, utiliza el recurso de amparo de garantías como medio de impugnación de la sentencia. Situación ésta reveladora de que no es aceptado plenamente el concepto de la instancia única en materia laboral dentro del quehacer jurídico panameño y también es revelador de la necesidad que hay de buscarle alguna solución al fuerte espíritu que se activa en nuestro medio en contra de la única instancia, en las Juntas de Conciliación y Decisión.

Daremos de inmediato algunas razones que se han esgrimido en favor de las dos instancias, contra la decisión de las Juntas de Conciliación y Decisión, y las que han ex -

puesto los partidarios de la única instancia.

Argumentos en favor de la doble instancia:

a) El juzgador de segunda instancia fiscaliza las fun  
ciones del juzgador de primera instancia y asegura la inte  
gridad del juicio y de la decisión.

b) Que de existir mayor actividad de la defensa y un  
mayor examen de la decisión judicial se aseguran los dere-  
chos de los trabajadores y empleadores.

c) Que al estructurarse una segunda instancia colegia  
da se arriba a las siguientes metas:

1. Asegura la selección de los jueces;
2. Se reafirma la disciplina judicial;
3. Se unifica la interpretación de las leyes (lo  
que no ocurre cuando son tribunales de única  
instancia); y
4. Hay control recíproco entre los jueces.

### 3. Partidarios de la Instancia Unica:

a) La segunda instancia produce una dilación de  
los procesos lo cual va en contra de la justicia rápida y  
barata.

b) La doble instancia ocasiona un encarecimiento de la justicia para las partes y para el Estado.

c) Se diluye o disminuye la responsabilidad del juzgador de primera instancia quien cae o puede caer en la indiferencia por cuanto que cualquier error de su parte se rá remediado en una segunda instancia.

ch) Se pierde el principio de la inmediación con la segunda instancia, el cual tiene mayor realización en la primera instancia, sobre todo en un procedimiento donde prevalece la oralidad.

Expuesto así, a grandes rasgos los argumentos es grimidos en pro o en contra de la doble instancia, en cuanto a los pronunciamientos de las Juntas de Conciliación y Decisión, consideramos necesario acoger el criterio vertido, por el Doctor Arturo Hoyos P., en la conferencia dictada ante los administradores de Justicia Laboral, en el Hotel "La Siesta", de esta ciudad el día 17 de abril de 1979; donde expresó lo siguiente:

"....Sin embargo, es interesante destacar que ni siquiera los partidarios de la única instancia en el proceso de trabajo abogan por la ausencia de recursos, sino por su limitación. De esta manera muchos de ellos defienden la existencia de un recurso extraordinario de casación, el cual no

constituye otra instancia porque no se discuten en él todos los extremos del proceso, sino que se examina solamente si la sentencia proferida por otro jugador se ajusta a derecho.

El argumento fundamental que se avanza en este sentido es que a través como un recurso de casación se puede lograr una mayor uniformidad en la aplicación de la ley...". (34)

No obstante todo lo expuesto, actualmente en el Consejo Nacional cursa un proyecto de Ley, mediante el cual se modifica el artículo 12 de la Ley 7a. de 1975, y se concede la apelación en contra de las sentencias de la Junta de Conciliación y Decisión ante el Tribunal Superior de Trabajo, creando así la segunda instancia, y desapareciendo los procesos de instancia única en la Legislación Laboral panameña. De convertirse este proyecto en ley de la República, pierden eficacia los argumentos expuestos sobre la instancia única, en materia laboral.

#### 4. Ejecución de Sentencia:

El artículo 14 de la Ley 7a. de 1975 dispone que cuando la decisión de la Junta no fuere cumplida oportunamente por la parte demandada, el tribunal debe pasar sin

---

(34) HOYOS B. Arturo. Juntas de Conciliación y Decisión y la Segunda Instancia. Conferencia Inédita Leída en el Seminario sobre la Administración de Justicia Laboral, 17 de abril de 1979, en el Hotel "La Sies-ta" ciudad de Panamá.

mayores formalidades el expediente al Juez Seccional de Trabajo, para que inicie los procedimientos de ejecución. Esta disposición persigue asegurar la efectividad del cumplimiento de la prestación contenida en el fallo cuando el obligado no cumple voluntariamente. Como también, el demandante puede denunciar bienes del demandado, para que en la fase de ejecución sean perseguidos y se de cumplimiento al contenido del fallo.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Decisión también pueden proceder a la ejecución del fallo, cuando éste se refiere a la orden de reintegro del trabajador.

Conceptuamos que en nuestro medio las Juntas de Conciliación y Decisión satisfacen los fines para los cuales fueron instituidas, porque mediante un proceso breve, sencillo, gratuito y con inmediación, se dictan sentencias que reflejan el derecho material, sin desconocer las garantías procesales de las partes y contribuyen a una administración de justicia laboral más expedita.

Con el estudio de las Juntas de Conciliación y Decisión conceptuamos haber cubierto el cuadro de los procesos laborales contemplados en nuestra legislación, como también el procedimiento que se sigue en cada una de ellos.

En primer lugar, tenemos los contenciosos, que a su vez, se dividen en procesos de conocimiento, arbitrales y de ejecución. Los de conocimiento están clasificados en procesos comunes, reintegro y procesos abreviados. En segundo lugar, encontramos los no contenciosos o de jurisdicción voluntaria. En tercer lugar, los laborales penales que constituyen una innovación en esta jurisdicción y de poca aplicación. En el cuarto lugar, encontramos los procesos especiales, que se distribuyen ante la administración y las Juntas de Conciliación y Decisión.

Como podemos apreciar este cuadro nos da una idea del estado de administración de justicia laboral y la pluralidad de recursos con que cuentan los trabajadores y empleadores para la realización del derecho, en la jurisdicción ordinaria y la especial.

En el próximo y último capítulo examinaremos los principios fundamentales del procedimiento laboral, teniendo en mientes que si bien es cierto que nuestra legislación consagra un número plural de procesos, ellos responden a determinados principios, que los encontramos en todos los procesos como columna vertebral que identifica el procedimiento laboral panameño como uno de los más modernos de la ciencia procesal.

## CAPITULO CUARTO

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL PANAMEÑO

A continuación examinaremos los principios que rigen el procedimiento laboral panameño. En términos generales, son los que propugna la ciencia procesal contemporáneo, por que si bien es cierto que estos principios pertenecen al de recho procesal laboral, encontramos autores que luchan por la aplicación de los mismos en el derecho procesal civil, como lo afirma Luigi De Litala en su obra "Derecho Proce - sal del Trabajo, citada por el Profesor Jorge Fábrega, en "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo" cuando el primero, refiriéndose al caso de Italia escribió:

"...Llegamos a considerar que muchos principios aplicados en la ley procesal del trabajo deberían pasar al nuevo Código de Procedimiento Ci vil...". (35)

Por su parte, el Profesor Fábrega Ponce en la citada obra afirma:

"...Todos los principios procesales que informan el Código de Trabajo son aplicables al proceso civil y así, en efecto, aparece la nueva codificación (Argentina, Colombia, Guatemala, Italia, Vaticano, México, etc.), con poderes del Juez tanto para el esclarecimiento de los hechos, como para el impulso y la

---

(35) FABREGA PONCE, Jorge. Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo, Editora Jurídica Panamñea, S.A., Panamá, 1974, Pag.

dirección del proceso, sistema libre sobre medios de prueba, regla de la sana crítica en la apreciación, reducción al mínimo de los recursos, eliminación del formalismo, economía procesal y cierta tendencia a la oralidad..." (36)

Todo sistema jurídico procesal descansa en determinadas nociones abstractas denominadas principios procesales a las que la jurisdicción y los litigantes deben acomodar sus actos en el juicio. Cuando esos principios se establecen de manera clara como lo hace el Código de Trabajo nuestro, es evidente que su utilidad es considerable tanto para quien aplica la ley como para quien la interpreta.

La Constitución le indica al legislador algunos de esos principios, y también se dan en el conjunto de la legislación procesal. Dentro de los principios fundamentales del proceso laboral la doctrina menciona entre otros, el principio dispositivo, que algunos procesalistas llaman "justicia rogada" o de "instancia de parte", el de economía procesal, bilateralidad, impugnación, inmediatez, eventualidad, impulso procesal, concentración, congruencia y otros.

---

(36) Ibídem, Pág. 115.

## I. PRINCIPIO DISPOSITIVO

Siempre se ha considerado que un sistema procesal dispositivo significa que sin iniciativa de la parte interesada no hay demanda y por tanto no hay proceso, de allí, el aformismo latino NEMO INDEX SINE ACTORE, el impulso procesal está confiado a las partes. Producida la demanda el demandante o actor puede desistir, desertar, transar con el adversario, y por su parte, el demandado puede allanarse, en estas circunstancias y el Juez está obligado a dictar sentencia en contra del demandado; pero no ocurre lo mismo cuando está comprometido el interés público; y otro tanto ocurre con las pruebas, por cuanto que, el Juez no conoce más pruebas que las aportadas por las partes, ni omitir nada de lo pedido, el precepto universalmente aceptado es: ne eat index ultra petita pactium. Sólo puede recurrir quien ha sufrido algún agravio, no hay las apelaciones automáticas. El superior sólo puede revisar lo que es objeto de la apelación. En cuanto la cosa juzgada, sólo surte efecto entre las partes que han litigado.

Este criterio tradicional del principio dispositivo, deriva de la vigencia de ciertas reglas del derecho romano, como las siguientes:

- a) nemo index sine actore;
- b) ne procedat index ex officio;
- c) ne eat index ultra petita pactium;
- d) secundum allegatia et probata index indicare debat;
- e) sententia debat esse conformio libello.

En síntesis, el principio dispositivo, se refiere a dos aspectos de la reunión del material litigioso; la presentación y la comprobación de los hechos; mientras que la aplicación del derecho en lo que al Juez se refiere es independiente de la conducta de las partes, y la apreciación de la prueba.

Estas características del principio dispositivo, se refiere a dos aspectos de la reunión del material litigioso: la presentación y la comprobación de los hechos; mientras que la aplicación del derecho en lo que al Juez se refiere es independiente de la conducta de las partes, y la apreciación de la prueba.)

Estas características del principio dispositivo con el avance de la ciencia procesal han sufrido algunas modificaciones y modernamente se tiene como principio dispositivo aquel que reúne las siguientes características, como lo expo-

ne el tratadista Devis Echandía en su obra, Compendio de Derecho Procesal:

- "1a. ...El proceso no puede ser iniciado mientras no se haya formulado por la parte interesada la respectiva demanda o petición, en este aspecto creemos que deben mantenerse su vigencia, con la salvedad de que otorgarse al Ministerio Público facultades para mandar a nombre y para la defensa de los incapaces que carezcan de representantes o necesitan protección contra éstos.
- 2a. Se prohíbe al Juez resolver sobre cuestiones no planteadas en la demanda, y, en algunos países, de no considerar excepciones de mérito que no hayan sido propuestas por el demandado; estamos de acuerdo con mantener lo primero, pero lo segundo, es una exageración que no se justifica y que en el Código Penal Civil Colombiano no existe.
- 3a. Se permite a las partes ponerle fin al proceso por desistimiento y transacción o conciliación (Véanse Nums. 330 y 331).
- 4a. Las partes pueden, por lo general, renunciar a los derechos procesales, y tal renuncia se entiende que existen en muchos casos, por el sólo hecho de no usar de ellos en la debida oportunidad, aún cuando esto se deba a olvido o descuido y generalmente sufren entonces consecuencias adversas (cuando no cumplen los actos que las diversas cargas procesales les imponen". (37).

---

(37) DEVIS ECHANDIA, Hernando. Op. cit. Tomo I, Pág. 41.

En cuanto a las facultades del Juez, el movimiento reformista procesal le atribuye una función activa en el proceso. Puede practicar pruebas de oficio. Se instituye el "Despacho Saneador" y el "auto para mejorar proveer", para verificar las afirmaciones de las partes. Igual ocurre con el concepto de impulso del proceso. Porque donde la justicia "es rogada", significa que son las partes quienes le dan el impulso al proceso, pero este concepto sufrió transformación en cuanto que una vez presentada la demanda es deber del Tribunal desplazar toda la actividad necesaria hasta arribar a la decisión final de la controversia.

Otro factor que en cierta medida modifica el principio dispositivo es el concepto del interés público en el proceso y le resta dominio a las partes sobre el mismo, dándole una mayor participación al Juez en su desarrollo, desapareciendo así el Juez espectador por el Juez rector del proceso.

Con el surgimiento del socialismo y la eliminación de la propiedad privada toman preponderancia los intereses sociales y aparece una nueva concepción del proceso la cual le atribuye a la función jurisdiccional el carácter de instrumento para la actuación del derecho objetivo.

Todos estos factores nos dan una idea de lo que es el principio dispositivo, donde predomina el criterio de que las partes no son dueñas del objeto del proceso y las facultades del juez son las de depurar el proceso de defectos, practicar pruebas de oficio dentro del marco que le trazan las partes respecto al objeto litigioso. El profesor Jorge Fábrega P., en artículo publicado en la Revista Lex, correspondiente al mes de septiembre-diciembre-1978, afirma:

"...hoy día el principio dispositivo consiste en que las partes siguen siendo autónomas y dueñas del objeto del proceso, en tanto que el principio inquisitivo consiste en que el Juez ha de aplicar el derecho objetivo-que en la concepción socialista es fundamentalmente indispensable- y rebasar el objeto litigioso del proceso estructurado por las partes...". (38)

El Profesor Fábrega sostiene que el principio dispositivo se proyecta en el proceso laboral panameño a través de siete criterios básicos:

"1o. Principio de que los tribunales sólo asumen competencia en virtud de gestión de parte privada, afectada, o interesada. Principio este que se puede desdoblar en dos

(38) FABREGA PONCE, Jorge. Es el proceso Laboral, Dispositivo o inquisitivo (Revista del Colegio Nacional de Abogados de Panamá). Set-Dic., 1978, No.11, Págs. 127 a 155.

aspectos.

a) Necesidad de demanda privada para que exista proceso "nemo index sine actore",

b) Necesidad de interposición de un recurso por una de las partes -o un tercero afectado- para que el tribunal superior examine la sentencia de inferior grado.

2o. Autonomía de las partes en la configuración del objeto del proceso.

3o. Principios de la congruencia respecto:

a) Los hechos invocados por las partes.

b) Las peticiones formuladas por las partes.

4o. Pleno poder <sup>objeto</sup>negocial para disponer del núcleo litigioso y del propio proceso. Efectos de la transacción y del desistimiento.

5o. Naturaleza de la confesión (confesión como acto de voluntad o confesión como participación de conocimiento).

6o. El principio del contradictorio.

7o. Intervenciones del Ministerio Público". (39)

---

(39) Ibídem. Pág. 132.

Veámos en que medida cada uno de los criterios anotados tiene vigencia en la legislación procesal panameña.

El artículo 521 del Código de Trabajo dice textualmente lo siguiente:

"...Los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la ley autorice expresamente que se promuevan de oficio...".

Este artículo señala que es necesario la demanda para que exista proceso; y contempla como excepciones el juzgamiento de faltas laborales, que es materia laboral penal, reguladas en el artículo 1047, el cual dice:

"...Tan pronto un Juez de Trabajo tenga noticias 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...".

Como vemos, ambos artículos nos sitúan frente al concepto general de que sin demanda no hay proceso, y como excepción el juzgamiento de faltas; así también el artículo 592 señala la facultad que tiene el Juez para hacer que un tercero no demandado se apersona al proceso cuando observe que ese tercero puede resultar total o parcialmente res-