

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ (SEGUNDA PARTE)

(Publicado en la Gaceta Oficial del Estado; número 17040. Año LXIX, de fecha 18 de febrero de 1972).

El interés que ha despertado la inclusión, en nuestro número anterior, de una breve reseña legislativa en relación con este Código Laboral de la hermana República Panameña, nos obliga a formular un comentario más amplio de la parte procesal, la cual sólo enunciamos. Esperamos complementar en esta forma el estudio que se hizo, esperando complacer a quienes se han dirigido a la dirección de nuestra Gaceta con tal objetivo.

El Libro Cuarto del Código de referencia se contrae a las "NORMAS PROCESALES" y en un Título Preliminar se ocupa de una serie de principios, todos ellos de elevado interés, cuales son los que se desprenden de los artículos 521 a 525, que señalan: *a)* que los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la ley autorice expresamente que se promuevan de oficio; *b)* que todos los procesos admiten dos instancias o grados; *c)* que el impulso y dirección del proceso corresponde al juez como los órganos auxiliares de la jurisdicción adoptarán las medidas legales que sean necesarias para lograr la mayor economía procesal; y *e)* que el juez, al dictar sus decisiones, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial.

Se agrega asimismo en este capítulo que cualquier defecto en la identificación, denominación o calificación de la acción, pretensión, incidente o recurso; o del acto, de la relación o del negocio de que se trate, no es óbice para que el tribunal acceda a lo pedido (art. 529) y se exige a las partes comportarse con lealtad y probidad, facultándose al juez para rechazar cualquier táctica dilatoria o para llevar a cabo actos simulados (art. 530). Esto, aunado a términos estrictos, como veremos más adelante, traerá como resultado uno de los más caros anhelos de la jurisdicción laboral, el de que los juicios sean breves, concisos y se resuelvan en un periodo prudente, porque mucho se ha repetido que una justicia retardada ya no lo es tal, sino que equivale parangoneando una frase de Disraeli a "alcanzar al mismo tiempo la posteridad y la muerte"; esto es, para un trabajador en estado de necesidad, reconocerle un derecho y cubrirle una indemnización tres o más años después de iniciado un proceso, carece ya de total valor jurídico y material.

No nos detendremos en las formalidades mínimas que se impone a los escritos y actuaciones, para centrar nuestra atención en el "Objeto del Proceso" de que se ocupa el Título Primero del Código que comentamos. La deman-

da, como en nuestro derecho, carece de formalismos y sólo se exige que se expresen con claridad los hechos u omisiones. La notificación al demandado, puede ser personal, por conducto de representante o por edicto; si por alguna circunstancia no concurriere dicho demandado las asociaciones de empleadores o patronos, enviarán al Tribunal una lista de posibles defensores, para que en estos casos, el juez elija a uno de ellos a efecto de que dé contestación a la demanda interpuesta. El demandante podrá retirar su escrito inicial siempre que el demandado no haya sido notificado; con posterioridad sólo podrá corregir dicho escrito inicial de demanda. Igual derecho se concede al demandado; esto es, el de corregir el escrito de contestación que haya sido formulado, si no está de acuerdo con los términos en que se haya contestado la reclamación. Hay un capítulo novedoso, denominado "Saneamiento" en el cual se establece que después de vencido el término de traslado de la contestación de la demanda, el juez examinará previamente si la relación procesal adolece de algún defecto o vicio, que de no ser saneado, podría producir un fallo inhibitorio o la nulidad del proceso. Las medidas de saneamiento serán siempre eficaces si el juez al fijar la litis pendencia actúa con un espíritu prudente y de auténtica comprensión al problema que le haya sido planteado.

Otro capítulo novedoso lo es el de la representación judicial, pues en el caso del trabajador, si no manifiesta su deseo de actuar por sí mismo o designa representante, el Juez le nombrará un defensor de oficio. En cuanto a las empresas o patronos, están obligados, cuando tengan más de diez trabajadores a su servicio, a nombrar un representante legal en el lugar de operación de sus respectivas negociaciones. Esta representación incluye al Estado y a los Municipios y el juez, antes de correr traslado con la demanda, deberá cerciorarse de la existencia de la negociación y la designación de los representantes (arts. 570 a 590).

Formado el expediente el juez puede fijar los términos en aquellos casos en que la Ley nada señale al respecto; los términos legales corren por ministerio de ley sin necesidad de que el juez exprese su duración. Las resoluciones deberán dictarse: a más tardar en dos días, si se trata de providencias; en seis días si fuere auto y en catorce días si fuere sentencia (art. 67). En la segunda instancia "los términos de que se trata en el artículo anterior son para que el Magistrado sustanciador presente proyecto de resolución" (art. 608). Toda resolución o diligencia judicial deberá cumplirse en el término designado; la habilidad legal para prorrogar un término, sólo opera en el caso de diligencias que no puedan concluirse en un determinado día y requieran de uno o más posteriores para su total desahogo.

Existe asimismo un capítulo por el cual se autoriza al juez a decretar el

allanamiento de los establecimientos, talleres, empresas, inmuebles, habitaciones, oficinas, predios, naves y aeronaves particulares, y entrar en ellos aun contra la voluntad de quienes los habitan u ocupen, *a*) cuando dentro del establecimiento, taller, etcétera, estuviere alguna persona a la que se requiera hacer una citación o notificación personal; *b*) cuando existan bienes que deban ser secuestrados; *c*) cuando en ellos haya de practicarse una inspección judicial o un examen de peritos; *d*) cuando deba practicarse cualquiera otra diligencia judicial en la casa o heredad o en cosas existentes en ella, y *e*) cuando sea necesario pasar por un inmueble para practicar alguna diligencia en otro vecino (art. 619).

Los incidentes no requieren formalidad especial y salvo el de recusación, se tramitarán en el cuaderno principal y se resolverán conjuntamente con la sentencia, salvo que exijan una resolución inmediata, como en los casos de conflictos de competencia, acumulación de procesos; impedimentos o recusaciones o medidas cautelares, que requieren de procedimientos específicos y precisados en el propio Código (arts. 633 y 716 repartidos en dos títulos y siete capítulos).

En lo que respecta a las pruebas que pueden ser ofrecidas por las partes, el Código de Trabajo de la República de Panamá consigna las siguientes: I. Documentos en general; II. Documentos Públicos; III. Documentos Privados; IV. Documentos procedentes del extranjero; V. Fotografía; VI. Copias fotostáticas; VII. Periódicos, libros o revistas. Todas estas probanzas se encuentran reguladas, señalándose en qué casos, bajo qué condiciones y en qué forma pueden ser presentadas por las partes y admitidas por el juez. Existe un capítulo previo de auguramiento de estas pruebas y otro posterior para tachar cualquier documento, mediante un procedimiento sencillo y breve. La prueba de confesión, muy socorrida entre nosotros, es sólo una prueba de "declaración de parte" y tiene un valor relativo cuando el absolvente manifiesta por escrito o antes de dar contestación al interrogatorio que se le formule, que no se trata de hechos propios, practicándose entonces el interrogatorio sólo en lo conducente y con arreglo a las normas que rigen la prueba testimonial.

El testimonio sí es admisible en todos los casos, estableciéndose en el Cuerpo de Leyes que comentamos, una variante muy acuciosa y extensa, respecto a la forma y medios de que se valdrá el juez para desahogar esta que, al parecer, es de las más importantes pruebas dentro del proceso laboral panameño (arts. 800 a 840) y las declaraciones son tan formales, que en el momento de ser hechas, no sólo firmarán los testigos y las partes, sino el juez y el secretario lo harán de inmediato. Aún más, si el testigo se niega a firmar,

bastará con la firma de los apoderados o la del propio juez y el secretario, para su plena validez.

La prueba de inspección judicial y reconstrucción, puede desahogarse, bien a solicitud de parte o de oficio; en el primer caso la única obligación consiste en indicar la materia u objeto sobre la cual deberá recaer la probanza, al presentarse la solicitud respectiva (art. 841); en el segundo la inspección o reconstrucción deberá verificarla el tribunal en pleno, cuando sea colegiado y puede llevarse a efecto en cualquier estado del proceso (art. 842). Desde luego que el juez puede asimismo decretar de oficio esta inspección, pero en todo caso debe nombrar un testigo que lo asista en la diligencia (art. 843). La última modalidad que se aprecia en el Código de Panamá, se contrae a la forma en que deberá quedar desahogada la inspección judicial, ya que tiene que serlo por medio de acción exhibitoria, en cuaderno por separado y con los requisitos señalados en las normas contenidas en el Título, a) cuando recaiga sobre libros y documentos de comercio de la parte contraria; b) cuando recaiga sobre libros y documentos de terceras personas, y c) cuando se trate de medidas cautelares (art. 851).

En cuanto a la prueba pericial, sólo la practicará un perito nombrado libremente por el tribunal; solamente en casos de excepción, podrá designarse más de un perito. Las partes quedan constreñidas a indicar sobre qué materias habrá de versar la prueba y al juez corresponde señalar el periodo necesario para que el perito rinda su dictamen, el que se dará a conocer en audiencia pública y con asistencia de los interesados, para que puedan replicar. Únicamente con autorización judicial el perito podrá allegarse elementos que no estén en el juicio o que requieran informes de terceros. Si se presentaren informes o cuestiones supervenientes, podrá repetirse la prueba, limitándola a los aspectos adicionales que presente el proceso laboral. El valor del dictamen pericial queda a criterio del juez o Tribunal, tomando en consideración "los principios científicos en que se funde, la relación con el material de hecho, la concordancia de su aplicación con las reglas de la sana crítica y la competencia del perito, sus opiniones y demás pruebas y elementos de convicción que ofrezca el proceso". Esto es, tiene un valor muy limitado y no se deja en libertad al juzgador para apreciarla (arts. 852 a 864).

Contra las sentencias se establecen los siguientes recursos: el de reconsideración; el de apelación; el de hecho y el de casación. El primero procede en los procesos cuya cuantía sea superior a doscientos cincuenta balboas y no exceda de quinientas balboas. El segundo procede contra resoluciones dictadas en primera instancia o auto que ponga fin al proceso o imposibilite su continuación, salvo en los procesos cuya cuantía sea inferior a quinientas bal-

boas, en los cuales sólo habrá una instancia. El recurso de hecho procede cuando el juez niegue expresa o tácitamente un recurso que deba conceder o cuando dentro del término máximo de cinco días no lo conceda o lo conceda en un efecto distinto al que corresponda. Finalmente, el recurso de casación corresponde a la Corte de Casación Laboral y tiene por objeto enmendar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia, que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aun sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves, tomando en cuenta la naturaleza de las respectivas resoluciones; tiene a su vez por objeto procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional. Tres decisiones uniformes del Tribunal de Casación sobre un mismo punto de derecho, constituye doctrina probable y los jueces podrán aplicarla a casos análogos; pero se advierte en la codificación que lo anterior “no obsta para que el tribunal varíe de doctrina cuando juzgue erróneas las decisiones que hayan sido dictadas”. Una disposición novedosa y que juzgamos práctica y en ocasiones conveniente, es la contenida en el capítulo VI y que se refiere a “consultas” necesarias, pues todas las resoluciones judiciales de primera instancia que fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, de sus sucesores o de sus beneficiarios, al igual que las dictadas en materia de riesgos profesionales, cuando por su naturaleza o cuantía no admitan recursos de apelación, podrán ser consultadas y en tales casos el expediente se enviará al superior sin trámite alguno, resolviendo éste a su vez, sin trámite alguno, lo que estime justo o conveniente (arts. 938 y 939). Este sistema podrá evitar errores o actuaciones que pudieran ser lesivas en casos de poca cuantía.

Y para no extendernos más en esta simple enunciación del proceso laboral panameño, nos referiremos a otro título, el noveno, que trata de los medios excepcionales de terminación de dichos procesos, por encontrar al igual que lo hemos visto con aspectos ya examinados, novedades que nos parecen un avance en nuestra legislación sobre la materia.

Desde luego, el actor puede desistir de la acción en forma expresa, sin que el desistimiento de la demanda, de la instancia o del juicio extinga su derecho; sólo se entiende suspendido el término de prescripción por el tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y el desistimiento. Pero después de notificada la demanda, se requiere la conformidad del demandado para que el actor pueda desistir del proceso o instancia, condicional, total o parcialmente. Si se desistiere de la demanda principal, no ocurrirá lo mismo con la de reconvenición, cualquiera que sea su cuantía.

Existe como entre nosotros, la caducidad de la instancia, cuando el proceso se paralice por más de dos años. En estos casos, el juez de oficio o a

solicitud de parte, la decretará. Interrumpe el término de caducidad cualquier gestión de la que haya constancia escrita relacionada con el curso del expediente principal o el trámite de un incidente que influya en el curso del proceso, así como el tiempo que demore el expediente en el despacho del juez, para resolver o para decidir cualquier cuestión. El impulso del proceso por cualquier litigante, beneficia a los restantes.

Por último, el demandado podrá allanarse a la pretensión del demandante en cualquier estado del proceso anterior al fallo; sin embargo, no procederá el allanamiento cuando el demandado no tenga capacidad dispositiva; cuando el asunto en sí mismo no sea susceptible de disposición de las partes; cuando el demandado sea una entidad de derecho público y su representante no tenga la debida autorización; o cuando el allanamiento se haga por medio de apoderado y éste carezca de facultad para ello.

Esperamos que esta somera revisión de un Código tan interesante pueda ser de utilidad al estudioso del Derecho del Trabajo, porque si bien es cierto que en el aspecto procesal nuestra legislación se aparta de aquellas que en Latinoamérica han aceptado la regulación del proceso a través de dos instancias y un recurso extraordinario, mediante jueces de Trabajo y Tribunales de Apelación Especiales; no por ello deja de ser importante el conocer las respectivas reglamentaciones y los progresos que se han hecho para lograr una mayor protección de las clases trabajadoras. No ha sido nuestro propósito realizar crítica alguna, porque necesitaríamos conocer la bondad o las deficiencias procesales que en la práctica pudieran presentarse, para decidir una cuestión tan grave. Por esta razón, permítasenos en cualquier forma felicitar al legislador panameño, por su deseo de mejorar en mayor grado y mediante un régimen jurídico más efectivo, las relaciones obrero-patronales y dejemos al tiempo que la realidad social de tan simpática hermana república, muy cara a nosotros por su proximidad y por su aliento reivindicador de la justicia social, nos ofrezca los resultados positivos de su nueva Ley del Trabajo o nos deje saber los negativos que llegaren a presentarse. Todo impulso por mejorar una reglamentación de esta índole merece aplauso y el deseo de su eficacia para resolver los conflictos, que día con día, se agudizan entre los factores de la producción, el capital y el trabajo.

Lic. Santiago BARAJAS MONTES DE OCA