

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO PROCESAL**

**EL PROCESO DE NULIDAD LABORAL
EN LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA**

PARTICIPANTE:

ROSLYN GRACIA RUÍZ

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR AL TÍTULO DE MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN
EN DERECHO PROCESAL**

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2008

17 MAY 2010

PENSAMIENTOS

¡Sé fiel en el cumplimiento de tus deberes!

**Realiza con esmero todos los trabajos que te den,
aunque parezcan insignificantes.**

**Cualquier cosa que hagas, por pequeña que sea,
es un paso adelante en el progreso.**

**Realiza todos tus trabajos, como si todo tu futuro
dependiese de ello.**

**Si deseas lograr tus metas,
que tu vida se mueva dentro de planes bien coordinados,
basta que mires un collar de perlas; están todas unidas por un hilo
si este hilo se rompe, se desparraman las perlas,
Lo que es el hilo para el collar de perlas,
son los planes bien coordinados en nuestra vida. No dejes que las perlas de
tus obras se pierdan, porque les falta el hilo que las mantiene unidas.**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo final de graduación a ti señor y Dios mío, por ser mi luz y mi inspiración, por ser mi templanza en mis momentos de debilidad, por hacer de mí quien fui, quien soy y seré. No permitas que me aleje de ti, no me dejes en la inhóspita soledad de la tristeza y de la angustia. Déjame estar en tu luz celestial, y pueda cumplir así tus designios, como lo hizo María, y poder expresar y sentir en lo más profundo de mi ser. "Padre mío, que se haga en mi según tu voluntad".

A mis padres, Miguel Gracia y Arcinda Ruíz, que siempre me han dado su apoyo y su ayuda incondicional para lograr enfrentar las vicisitudes de la vida; a mi tío Luciano Ruíz y Abdiel Rodríguez, pues gracias a ellos he logrado la culminación de este trabajo. De igual forma deseo agradecer a todas las personas que influyeron para lograr realizar este proyecto investigativo, entre ellos: Licda. Daysi Batista, Magistrado Rafael Murgas Torrazza, Licda. Elvira Vernaza, Magistrada Margarita Centella, Eric Gabriel Guevara, Ramón Ehrman, Arlin Cameron, Maybey Rivera, Licdo. Tranquilino Vásquez, Licdo. César Bernal, Víctor Rodríguez, Erixa González y Mayra Morales. A todos ellos mil gracias!.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO

PENSAMIENTOS	i
DEDICATORIA.....	ii
TABLA DE CONTENIDO	iii
INTRODUCCIÓN.....	vii
RESUMEN.....	ix
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
1.1 ANTECEDENTES	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5 OBJETIVOS	5
1.5.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.6 LIMITACIONES	6
1.7 HIPÓTESIS.....	7
CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA	
2.1 MARCO DE ANTECEDENTES	9
2.2 MARCO CONCEPTUAL	16
2.2.1 DEBIDO PROCESO	16
2.2.2 NULIDAD.....	17
2.2.3 INCIDENTE.....	18
2.2.4 PROCESO DE CONOCIMIENTO	19

2.2.5	COSA JUZGADA.....	20
2.3	MARCO TEÓRICO	23
2.3.1.	PROCESOS LABORALES DE	
	CONOCIMIENTO	23
2.3.1.1	Proceso Común	24
2.3.1.2	Proceso de Reintegro	24
2.3.1.3	Proceso Abreviado.....	25
2.3.1.4	Proceso de Nulidad.....	27
2.3.1.4.1	Generalidades	28
2.3.1.4.2	Concepto.....	29
2.3.1.4.3	Naturaleza Jurídica	33
2.3.1.4.4	Legitimación	34
	2.3.1.4.4.1 Legitimación Activa.....	34
	2.3.1.4.4.2 Legitimación Pasiva	36
2.3.1.4.5	Objeto del Proceso de Nulidad	36
2.3.1.4.6	Resoluciones Judiciales Objeto de	
	Nulidad.....	38
2.3.2	PROCEDIMIENTO	39
2.3.2.1	Demanda	40
2.3.2.2	Corrección de Demanda	41
2.3.2.3	Traslado.....	41
2.3.2.4	Formas de Notificación de la Demanda.....	43
	2.3.2.4.1 Notificación Personal	43
	2.3.2.4.2 Notificación por Edicto.....	45

2.3.2.4.3	Notificación con testigo.....	46
2.3.2.5	Fecha de Audiencia.....	47
2.3.2.6	Audiencia.....	47
2.3.2.6.1	Recepción de Pruebas.....	48
2.3.2.7	Sentencia.....	52
2.3.2.8	Medios de Impugnación dentro del Proceso de Nulidad.....	54
2.3.2.8.1	Recurso de Apelación.....	54
2.3.2.8.2	Recurso de Hecho.....	55
2.3.2.8.3	Recursos de Casación.....	56
2.3.2.9	Término de Prescripción.....	59
2.3.2.10	Efectos de la Sentencia.....	59
2.3.2.11	Competencia.....	60
2.3.2.12	Deberes del Juez en los Procesos de Nulidad.....	63
2.3.2.13	Deficiencias del Proceso de Nulidad en la Legislación Panameña.....	64
2.3.3	CAUSALES DE NULIDAD QUE SE DAN DENTRO DE LOS PROCESOS LABORALES.....	64
2.3.4	INCIDENTE DE NULIDAD.....	67
2.3.5	COSA JUZGADA Y PROCESO DE NULIDAD.....	70
2.3.6	DIFERENCIAS ENTRE EL PROCESO DECLARATIVO Y EL PROCESO DE NULIDAD.....	73
2.3.7	PROCESO DE NULIDAD Y PROCESO AMARILLO.....	74

2.3.8 PROCESO DE NULIDAD EN EL DERECHO COMPARADO Y SU RELACIÓN CON LA ACCIÓN DE AMPARO DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES.....	76
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.	
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	82
3.1.1 FUENTES MATERIALES.....	83
3.1.2 FUENTES PERSONALES.....	84
3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	84
3.3 POBLACIÓN V MUESTRA.....	87
3.3.1 POBLACIÓN.....	88
3.3.2 MUESTRA.....	88
3.4 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.....	88
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	89
RECOMENDACIONES.....	120
CONCLUSIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	122
ANEXOS.....	124

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El material técnico y didáctico difundido mediante ponencia, al estar previamente escrito tiene la prioridad de aportar algunas reflexiones, y formular propuestas, posteriores al análisis del proceso de nulidad, en la búsqueda de un proceso bien definido, posibilitando la interacción de docentes y discentes a fin de fomentar, procesos de enseñanza, dinámicos, pensantes y de calidad.

En este contexto de ideas, el rendimiento intelectual en las distintas etapas del aprendizaje, va dirigido a dar respuestas nuevas de caracteres realistas, aunadas a las habituales, en donde el desarrollo de dicha productividad será la solución tangible para los problemas planteados, logrando con ello que estas clases de procesos nulificantes, no sean obsoletos o de poco uso, dado al desconocimiento teórico práctico que comprende esta temática, la cual se presenta muchas veces para la agrupación social y jurídica como letra muerta.

En exégesis al párrafo anterior, es que se ha forjado este estudio, dividiéndolo en cuatro capítulos, con sus correspondientes anexos. El capítulo primero es correlativo al problema que se evidencia en la actualidad, y el cual debe ser objeto de exploración, siguiendo ciertos parámetros investigativos como la delimitación del problema; es decir el área sobre la cual se formalizará el estudio; los objetivos generales y los objetivos específicos que se intentaron alcanzar a través de este programa de investigación.

El capítulo segundo equipara los antecedentes históricos del proceso de nulidad, y como éste ha ido evolucionando con el transcurso del tiempo; también encierra el marco conceptual, siendo este último la gnoseología jurídica puntual que se menciona en la medida que se profundiza sobre el tema sujeto a investigación, de manera que se haga más factible la asimilación de la lectura

abstracta integrativa. En otras palabras, la comprensión diáfana del texto.

Capítulo tercero, contiene el enfoque sobre los métodos utilizados para las estrategias más efectivas en el desarrollo de los propósitos específicos del estudio, originados por el problema identificado; se proyecta además la presentación de las variables y el influjo que tienen sobre el tema elegido.

Profundizándose en la superación de la modernidad y de todos los condicionamientos ideológicos, axiológicos, instructivos, e incluso sociales que encuadran al proceso de nulidad es que se facilita este tema, haciéndose efectivo a través de la inclusión y protagonismo de una serie de fuentes personales que iluminan la gran revolución del conocimiento, innovando, consumando transformaciones y avances positivos en el sistema procesal laboral al que se hace alusión.

Finalmente, en el capítulo cuarto, una vez proporcionada la línea de investigación, las ideas y argumentos para la demostración de afirmaciones o negaciones sobre las variables, considerando elementos en el concepto de datos tales como: El contenido informativo, la elaboración de la realidad, registro de un soporte físico expresado mediante un lenguaje material. Al obtener todo el contexto, se imprime el análisis de estos resultados, por lo que exhortamos la participación activa del lector para así resolver las expectativas e inquietudes del mismo. Sin más preámbulo se da el inicio respectivo a la tesis de maestría.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.

1.1 ANTECEDENTES.

Los antecedentes están formados por el conjunto de discernimientos que otros estudios han logrado sobre el problema objeto de investigación que se suscribe en estos escritos procedimentales. Implica la relación de ideas y conceptos previamente aprendidos en otros textos sobre el estudio jurídico investigativo, y al igual que los subsiguientes capítulos suministra un contexto de referencia elemental.

Se formaliza este trabajo de investigación jurídica con relación al proceso de nulidad, específicamente en el sistema laboral, el mismo fue plasmado con humildad y dedicación, logrando en el período utilizado para su realización, aprender de los errores personales y de las experiencias ajenas y como siempre hay cosas nuevas por aprender, sin dejar de ser humilde, es meritorio reconocer algunos de los precedentes relevantes en este tema de índole procesal laboral, enfocando la humildad como reflejo de sabiduría.

Son pocas las doctrinas que perciben un estudio lógico deductivo del proceso de nulidad como institución del derecho procesal. Sin embargo, existen obras muy significativas como lo son: **Cuestiones Procesales Laborales**, del autor Cedalise, Cecilio, siendo este un precursor de gran importancia, y mediante el cual se despejan algunas dudas en relación al tema; además se destaca el hecho que este autor genera interrogantes que trasmite a la mente de todo lector, cumpliendo como objeto de estudio, su cometido.

En cuanto al sistema conceptual y jurisprudencial, fue de gran valía como instrumento de enseñanza y aprendizaje la obra titulada **Jurisprudencia Laboral**

del ilustre autor y Magistrado de la Judicatura Laboral Murgas Torrazza, Rafael.

La orientación comedida de la asesora de tesis fue un punto clave en este proyecto que esta dirigido a la obtención del título de maestría en derecho procesal, al proporcionar acertadamente algunos textos correlativos al objeto estudiado, además del hecho de lograr difuminar los posibles errores acaecidos en esta obra de investigación jurídica, logrando de tal forma realzar su perfección.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Pensar en la acción de voluntad ligada a una persona determinada (trabajador o empleador), cuyo interés es encausado al hecho de que su pretensión real sea valida a través de la pretensión procesal, concibiendo con ello, una sentencia justa en igualdad de condiciones, es pensar en el bienestar en común, en un futuro con grandes perspectivas, encaminados por un mejor país, Panamá.

Por lo anterior, es que debe germinar la necesidad de observar, investigar, y analizar la problemática imperante en el Proceso de Nulidad, y con ello, poder presentar una posible solución lo más efectiva posible, de manera paralela con la realidad jurídico social.

Para comprender la problemática es vital preguntarse: “¿Existen lagunas jurídicas en el Proceso de Nulidad?”. ¿Los abogados particulares, y las autoridades competentes consideran viable una modificación al Código de Trabajo, en lo relativo al proceso de nulidad? ¿En qué consisten estas modificaciones y si las mismas cumplen con su finalidad para que la administración de justicia sea de manera rápida, expedita e ininterrumpida?”.

Para disipar estas dudas en su totalidad, es necesario evaluar la

efectividad de la pretensión procesal sobre la acción de nulidad al ser un instrumento íntimamente vinculado con la protección de las garantías del proceso, circunscribiéndose éste, de manera más palpable al principio contradictorio y al derecho de defensa, al ser estos los actos procesales evadidos, mismos por los cuales se constituye el proceso de nulidad.

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Existen fundadas razones que motivan a la selección del proceso de nulidad como objeto de análisis, específicamente en la parte procesal, dado que el procedimiento que se utiliza para resolver este tipo de conflictos, adolece de los resultados que se requiere en una adecuada y omnisciente administración de justicia.

El primer problema radica en el estricto sentido que se hace ineludible una actualización a los juicios de nulidad, sin limitarse al procedimiento común de hoy en día, sino aplicando un verdadero proceso que evite la violación de principios de derecho y que se sometan a un proceso justo. Es por ello que se requiere modificaciones necesarias al procedimiento de nulidad.

Por otra parte se hace meritorio el anotar que la justicia administrativa en materia de trabajo descansa en su gran mayoría en personas que desconocen la ley y que ejercen el cargo por un nombramiento político, de aquí que la falta de preparación académica-jurídica impide un procedimiento apropiado y una motivación exhaustiva en la resolución de los casos, razón por el cual se fomenta la inconformidad en los fallos, la discordia entre las partes, agravando con ello, la situación social.

Se reitera que para el caso en mención, es indispensable el nombramiento

de personas que puedan ejercer con pleno conocimiento del derecho procesal, sin restringirse exclusivamente al desarrollo empírico, obteniendo de tal forma una resolución más efectiva como producto de las contravenciones surgidas, al imprimir en los procesos las garantías que las partes se merecen. El lineamiento a seguir en este proyecto no es con la finalidad de menguar el esfuerzo de los funcionarios administrativos, sino todo lo contrario, el propósito es despertar conciencia en todos los interesados, y a la vez sirva de herramienta como instrumento didáctico necesario para la debida aplicación del derecho.

En otros términos la justificación del problema esta convocada a la necesidad de ensayar sobre una declaración judicial de invalidez de actos procesales (incluido el pronunciamiento mismo), realizados en un juicio concluido y cuya sentencia ha pasado en autoridad de cosa juzgada, mediante un proceso autónomo, al que denominamos juicio de nulidad, por cuanto existe un acto violatorio que causa la interposición del proceso, siendo una situación fáctica que no ha sido del todo regulada y se requiere investigar los fundamentos jurídicos existentes para crear una normatividad aleatoria que permita resolver el problema, a través de la satisfacción que encarna los fines u objetivos propuestos.

1.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Para avocarse al tema es necesario solicitar la participación de distintas instituciones estatales como el Juzgado Seccional de Trabajo y el Tribunal Superior de Trabajo, además de las administrativas como el Mitradel, y la Junta de Conciliación, más para enfocarnos en el plano educacional y darle sentido no solo jurídico, sino también social a esta labor, se remitirá a la población en

general, cuya convicción descansa en el hecho de que la justicia debe ser efectiva, empero por distintos factores convive en una desigualdad social y por ende jurídica, que causan su menoscabo.

Esta temática se llevará a cabo con referencia a los últimos cinco (5) años hasta la actualidad, para poder determinar el grado de conocimiento, y aplicación del Proceso de Nulidad, así como la indefensión que este proceso conlleva por la carencia de normas de procedimiento propios de su esencia.

1.5 OBJETIVOS.

Los objetivos de investigación son los tipos de conocimiento que se pretenden producir en relación a los elementos, referencias o preguntas que comprenden el problema de investigación en el proyecto final.

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar las lagunas jurídicas en el Código de Trabajo con relación a los Procesos de Nulidad.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las disposiciones legales que se refieren a la validez de los actos procesales.
- Reconocer los vicios que pueden cometerse en lo procesal laboral.
- Determinar los medios procesales para corregir tales vicios.
- Conocer el desarrollo de la nulidad procesal como institución procesal y vincularla con la protección de las garantías constitucionales y en especial con el derecho de defensa en el ámbito laboral.
- Promover las medidas necesarias para implementar el proceso de nulidad dentro de un procedimiento especial.

- Concienciar a los futuros legistas sobre la importancia de este proceso y su vinculación íntima con la figura jurídica de cosa juzgada.

1.6 LIMITACIONES

Las limitaciones constituyen el resultado de una serie de factores sociales, políticos, económicos que influyen en el campo exploratorio, en el estudio piloto, y de cierto modo en el resultado final del proyecto de investigación. De estos factores en el transcurso del trabajo se evidenciaron tres, y los cuales se clasificarán de la siguiente manera:

- **Sociales:** Se observó limitación en la accesibilidad de la muestra y la información requerida, toda vez que las personas entrevistadas temen profundizar sobre la temática de nulidad y las posibles lagunas jurídicas que conlleva en el aspecto procesal; ya que los mismos hacen reflexión sobre el hecho que este proceso se aplica de manera escasa, debido al desconocimiento que se tiene en torno a esto, o bien consideran que pueden comprometer a terceros.
- **Políticos:** La política aplicada tiende a la administración científica del Estado, y se refiere al cumplimiento de los fines del Estado, empero existen personas que utilizan la influencia de la administración en turno, para cumplir un cometido determinado, pasando por alto lo que establece la Constitución y la ley.
- **Económicos:** En este aspecto se enfrentó contratiempos no sólo de índole financiera, sino también en cuanto a los recursos materiales para la realización de la investigación, en primera instancia debido al alto costo de las giras para la recolección de información propia de la tesis,

aunado a los gastos en que se incurren para la elaboración de la misma.

1.7 HIPÓTESIS

En la ciencia, la hipótesis se formula en un horizonte exploratorio, para adentrarse en nuevos dominios del saber. Pero no siempre hay que seguir este camino, a base de hipótesis es que los hombres van construyendo nuevos puntos de apoyo para cimentar el acueducto que avanza hacia nuevos saberes.

En la investigación inductiva exploratoria puede trabajarse sin formular hipótesis, pero esas exploraciones conducen normalmente a la formulación de hipótesis de trabajo o predicciones a comprobar con nuevas investigaciones empíricas. Por lo demás, un trabajo puede partir de más de una hipótesis. En este proyecto la hipótesis es: ¿Existen lagunas jurídicas en el Código de Trabajo, que afecten el procedimiento a seguir en el Proceso de Nulidad?. Por lo que éste hecho al analizarse a profundidad inferirá en el plano jurídico procedimental y social de manera productiva; a continuación se explicará los aportes que se dan en cada uno de ellos.

La contribución social de esta obra, es que la misma interviene en el perímetro particular de cada ser humano, orientando así sobre los derechos que tienen las partes a una administración de justicia con equidad. Incentivando así, a los ciudadanos que tienen algún impedimento y no hacen valer sus derechos violentados, y exigir mediante el mecanismo de nulidad que se concrete el debido proceso, para dirigirse así hacia un progreso judicial mediante una sentencia apegada a la realidad.

En el aspecto jurídico de carácter procesal laboral, este proyecto se

materializa como un instrumento para dar luces sobre las lagunas jurídicas existentes que afectan a las partes, a los abogados litigantes y a las autoridades que administran justicia en materia laboral.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA.

El marco de referencia amplía la descripción del problema, integrando la teoría con la investigación, sus relaciones y discrepancias presentadas a lo largo de este capítulo. Al ser la teoría del problema a investigar, es necesario relacionar el marco de referencia con el problema sujeto a investigación.

2.1 MARCO DE ANTECEDENTES.

En el campo jurídico laboral, el Proceso de Nulidad aparece como una medida jurisdiccional encausada a anular todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos en la Constitución y la Ley, al violentarse el debido proceso como garantía fundamental dirigida hacia esa búsqueda de la verdad absoluta, como valor inherente e intrínseco que debe tener la administración de justicia en toda Nación.

Por lo anterior, es vital remontarse a través de la historia para concebir cómo la figura jurídica de Nulidad, se ha ido trastocando en cuanto a la esencia y su epistemología en el devenir de las épocas por las distintas culturas romanas, españolas, italianas, hasta llega a ser hoy en día una realidad. En igual sentido, es necesario enfocarse en la evolución del Código de Trabajo, para comprender con mayor amplitud, cómo el aspecto de la nulidad se compenetra en el ámbito procesal del derecho laboral.

En el derecho romano se expresa que el origen de la acción de nulidad es la **querela nullitatis** del derecho romano, y específicamente la llamada **insanabilis**, que se hacía valer contra las "nulidades no subsanables de procedimiento". En el derecho romano existía otro medio de atacar la sentencia firme, llamado **restitutio in integrum** que pese, a reconocer la inalterabilidad de

la sentencia en un momento (cosa juzgada), admitió la posibilidad de una revisión extraordinaria mediante esta figura.

La **querela nullitatis**, era un recurso extraordinario contra las decisiones judiciales de origen pretorio, admisible en casos excepcionales, como por ejemplo la violencia, el dolo, etc. Su finalidad era volver las cosas al estado anterior.

Tras la caída del imperio romano, la legislación fragmentaria estatutaria italiana se integró con componentes romanísticos y la aportación de instituciones jurídicas bárbaras, dando lugar, en lo que aquí interesa, a una acción, perfeccionada en el derecho común para pronunciar la nulidad de una sentencia que ya no se consideraba inexistente, sino válida aunque anulable. Este medio de impugnación se conoció como **querela nullitatis** y significó la concesión de un recurso al afectado para lograr que un tribunal superior eliminara una sentencia afectada de un **vitium iuris**, sentencia que, de otro modo, pasaba en autoridad de cosa juzgada (origen de la omisión sanatoria).

Mientras la legislación estatutaria consideraba a la **querella nullitatis** como un medio de recurso, la doctrina de aquella época habla de una acción de nulidad contra la sentencia, similar a la que puede intentarse contra un contrato. De allí que por una errónea interpretación en la doctrina del derecho estatuario, ha sido considerada como antecedente de la acción autónoma. En el Derecho italiano y en el francés, a diferencia del alemán y del austriaco, que conocen una acción de nulidad, conservaron únicamente la **restitutio in integrum**. Se impone aclarar, que el Código italiano de 1940, contempla el juicio de revocación, con perfiles de acción de nulidad. El juicio de revocación contenido en el artículo 395 del Código Italiano, tiene un enorme parentesco con la acción autónoma, a tal punto que

prestigiosos autores han sostenido la admisibilidad en el derecho italiano de una acción autónoma de declaración negativa de certeza de la absoluta y radical nulidad de la sentencia, en la valoración combinada con el capítulo de la revocación con el artículo 161 del Código de Procedura.

En el derecho español antiguo y colonial, en este ámbito, la nulidad podía hacerse valer como acción, según la Partida III, Título XXVI, Ley II. Se sustanciaba por el trámite ordinario y la demanda podía iniciarse dentro de los veinte años, que la Novísima Recopilación redujo a sesenta días.

Al enfocarse en nuestro ordenamiento jurídico panameño, se hace imperativo señalar la evolución de Código de Trabajo antes de enmarcar la incorporación del Proceso de Nulidad en el Código de Trabajo, que es el objeto de estudio.

El régimen militar en busca de apoyo popular, promovió el Código de Trabajo panameño de 1971, siendo un prototipo de legislación laboral garantista de América Latina.

La compilación laboral sufrió una fuerte ofensiva del sector privado, por lo que a menudo se consumaban las pugnas políticas. Desde ese periodo hasta la fecha en que este artículo se completaba (abril de 1996), sufrió por lo menos seis revisiones, las que al compás de los cambios gubernativos restringían a veces sus niveles de protección, al tiempo que otras los restauraban. Las estructuras cardinales de estas revisiones se pueden sintetizar así: En virtud de la Ley N° 95 de diciembre de 1976, la primera revisión embelesó por dos años la negociación colectiva, otorgando a las nuevas empresas un tiempo considerable de dos años antes de que estuviesen constreñidas a negociar un convenio colectivo.

Concedió al empleador la facultad de elección entre reintegrar o no a un trabajador cuyo despido hubiese sido declarado injustificado por la Junta de Conciliación y Decisión, facultad que antes era reconocida al obrero. La siguiente revisión, de 1981, invalidó la ley de 1976, pero no retornó íntegramente al régimen del Código. Si bien restituyó el derecho del trabajador a la reintegración en el empleo, la reforma admitió un número relativamente importante de excepciones, en particular en favor de pequeñas empresas y de las empresas de zonas industriales para la exportación; además, autorizó a las Juntas de Conciliación y Decisión para disponer un resarcimiento al trabajador en vez de la reintegración, si juzgaban que ésta no era una solución practicable, exclusivamente cuando se trataba de obreros de confianza o de empleados cuyas funciones les compelia a estar en contacto permanente y directo con el empleador.

En contraste de las leyes de 1976 y de 1981, que se relacionaban casi exclusivamente en la negociación colectiva y el despido, la revisión de 1986 abordó diversos temas. Esta reforma introdujo disposiciones particulares en favor de las pequeñas empresas, las empresas agrícolas y las empresas industriales de zonas francas, sobre todo en materia de trabajo en horas extraordinarias. Se desplegó a tres meses la duración del período de prueba (antes de dos semanas) y prescindió de los trabajadores a domicilio del campo de aplicación del Código de Trabajo, declarando que los mismos no son trabajadores.

Surgiendo como estímulo la prima de antigüedad, similar a la ya mencionada cesantía; pero calculada sobre la base de una semana de salario por cada año de servicios, y sólo en beneficio de los trabajadores que contasen con diez años de servicios o más. Una posterior flexibilización tuvo lugar en 1992, con

la adopción de una ley sobre zonas francas, que autorizó el recurso al contrato de trabajo de duración determinada hasta por 3 años, incluyendo sus renovaciones.

Se introdujeron diversas medidas para proporcionar la movilidad funcional y especificó que las primas de producción y otras bonificaciones que el trabajador recibe por su trabajo no forman parte del salario, y no deben ser tomadas en cuenta para el pago de cotizaciones a la seguridad social, décimo tercer mes y otras prestaciones diversas.

En enero de 1993, en la quinta innovación, restableció las negociaciones colectivas suspendidas durante algún tiempo debido a la crisis suscitada dado a las sanciones impuestas por el Gobierno de los Estados Unidos a la dictadura del general Noriega.

La reforma de 1995, en virtud de la Ley No. 44, de 12 de agosto, fue la de mayor arraigo, siendo negociada por el Estado con los interlocutores sociales.

Esta ley muestra el cambio de óptica de la legislación laboral panameña: mientras que el Código de 1971 emitía que su propósito era fijar una especial defensa estatal en favor de los trabajadores, la ley de 1995 vislumbraba procurar al capital una compensación equilibrada por su inversión.

La transformación demandó nuevas pautas sobre contratación de duración determinada, despido, movilidad funcional, vacaciones, licencia por maternidad y derechos sindicales. Una de sus substanciales medidas fue la extensión de la prima de antigüedad a todo trabajador, cualquiera sea su tiempo de servicios.

Se abrevió la escala de indemnizaciones adecuadas en caso de despido injustificado y se limitaron las indemnizaciones a que el trabajador puede tener

derecho a título de salarios caídos, cuando su despido hubiese sido declarado incongruente por el tribunal competente. Empero, se implantaron reglas para facilitar los contratos de trabajo de duración determinada (hasta por dos años), durante el primer año de existencia de la empresa o cuando una empresa existente se lanzase en nuevas actividades; en contrapartida se limitó la utilización abusiva del período de prueba.

En materia de movilidad funcional, muy restringida por el Código de 1971, se encajaron numerosas flexibilizaciones, a reserva que ello no produzca rebaja de la remuneración o perjuicios materiales o morales en menoscabo del trabajador.

Como corolario de lo expuesto podemos afirmar que desde que nació el Código de Trabajo de 1972 el sector empresarial ha insistido en reformas periódicas argumentando repetidamente la necesidad de estimular la inversión extranjera y aumentar los niveles de empleo. Los trabajadores, por el contrario se oponen a lo que llaman las políticas salvajes neoliberales que imponen cambios en la estructura económica con un alto costo social que pone en peligro a la población pobre de un país. Incluso El Vaticano ha reaccionado recientemente catalogando como delito contra la humanidad la desigualdad social.

Como dato curioso señalamos que la República de Lituania (hace unos años parte de la Unión Soviética) al discutir la posibilidad de regular la relación obrero-patronal, vislumbró adoptar prácticamente en su totalidad el Código de Trabajo panameño, en el entendimiento que tutelaba una armónica convivencia entre el capital y el trabajo.

Uno de los objetivos de la legislación laboral panameña es el

fortalecimiento del sindicalismo. De suerte que se deben evitar interpretaciones jurisprudenciales, que apartándose de la Ley, conviertan en letra muerta las normas sindicales.

Ajustándonos a la vigencia del Código de Trabajo del año 1972, se evidencia que a partir de ese momento, surge como consecuencia la incorporación de aspectos puntuales de carácter procesal en aras de brindar efectividad a los derechos reconocidos por nuestras normas materiales.

Las modificaciones en materia laboral dieron paso al nacimiento de procesos de distinta naturaleza, como los Procesos Ejecutivos establecidos en el Título Décimo Primero (XI) artículos desde el 994 al 1015, igualmente los denominados Juzgamientos de Faltas, hoy en día regulados en Título Décimo Segundo (XII) artículos del 1041 al 1061; y por último pero no menos importante El Proceso de Conocimiento, el cual tiene dentro de sus modalidades el Proceso Común, el Proceso de Reintegro, el Proceso Abreviado, y finalmente el Proceso de Nulidad categoría que se analizó en éste proyecto de investigación.

Los ordenamientos jurídicos panameños consagran un sistema intermedio, resultante de la interpretación jurisprudencial francesa, donde las nulidades en principio deben estar expresamente previstas en la legislación, para establecer su procedencia. Por lo que no se permite como en las legislaciones alemanas o austriacas, que el juez posea la libertad de declarar la nulidad que a su arbitrio resulte de la omisión de una formalidad que importe la restricción del derecho de defensa a las partes.

El Proceso de Nulidad se introduce en el sistema panameño, por primera vez, como parte integrante en los procesos cognoscitivos, en vista de que no fue

estipulado en el ordenamiento legal anterior, ni en ninguna otra excerta procesal a futuro.

2.2 MARCO CONCEPTUAL.

El mismo puede definirse como una aplicación de la teoría compilada en el presente proyecto, en la que mediante un itinerario lógico deductivo, se desarrollan los fundamentos conceptuales de algunos autores y en la cual se basa el estudio con el objetivo de dotar de sustento racional a lo escrito.

Grosso modo, el marco conceptual es como lo indica su nombre, una elaboración conceptual del contexto, sin grandes pretensiones de consistencias lógicas entre las proposiciones que la componen, aun si utiliza conceptos de algunas teorías existentes, y en el cual se considera el problema y las variables, siguiendo un itinerario lógico que implica cada uno de los escalones contemplados en la misma variable siendo congruente entre sí, lo cual refuerza la racionalidad y la comprensión del resultado final. A continuación el significado filológico de ciertos conceptos, los cuales se presentaran a lo largo de esta tesis.

2.2.1 DEBIDO PROCESO.

Es un principio cuya finalidad es salvaguardar la garantía constitucional de un proceso justo y un legítimo procedimiento. Su fundamento no es otro que el de amparar el ordenamiento jurídico que rige el proceso, lograr el respeto de las normas procesales; ello no solo interesa a los litigantes perjudicados con la irregularidad de un acto, sino también a la sociedad que descansa en la eficacia y seguridad de un ordenamiento jurídico. El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Osorio, Manuel define el debido proceso de la siguiente forma:

“Cumplimiento con los requisitos constitucionales en materia de procedimiento, por ejemplo en cuanto a la posibilidad de defensa y producción de pruebas”. (OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, p. 273).

Cuando los tribunales de justicia producen una violación al debido proceso, van en contra de la normativa legal consagrada en el artículo 8 de la Convención Americana de los Derecho Humanos.

Para evitar lo anterior, es necesario responder al cumplimiento de estos ritos y formalidades procesales, siendo indispensable que el juez sea protector y ejecutante de ellos, exigiendo el proceso debido, además del funcionamiento íntegro de la institución en donde el juez imparte justicia.

2.2.2 NULIDAD.

La nulidad en cambio es la sanción genérica de ineficacia o falta de valor legal para los actos jurídicos celebrados con violación o defecto de las formas y solemnidades establecidas por la ley, o con la finalidad reprobada, o con causa ilícita.

En el campo procesal no todo acto procesal irregular es nulo; sólo habrá nulidad cuando la irregularidad esté referida a una forma procesal "esencial", y no a una forma procesal "accidental". Es un axioma prácticamente indiscutible el principio que dice **"no hay más nulidades que las consagradas en forma expresa por la ley"**.

El presupuesto de la nulidad procesal es constituido en el derecho patrio, por la indicación del presunto vicio, las defensas que no se han podido ejercer y la existencia de un interés jurídico protegible con fundamento en que el acto ocasiona un perjuicio a alguna de las partes que ha quedado efectivamente

privada del ejercicio de una facultad o que no ha podido cumplirla cuando era pertinente, pues se exige que el acto que se reputa nulo ocasione a quien tal cosa sostiene un concreto menoscabo o perjuicio.

2.2.3 INCIDENTE.

Lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal. Concepto peculiar del derecho procesal aplicable a las cuestiones que se plantean de forma accesoria y con relación inmediata con el asunto principal que sea objeto del pleito

Para dar una definición jurídica de incidente transcribiremos lo establecido al respecto por el doctor Osorio, Manuel en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales:

“Litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria (Couture), o como dice Brailovsky, cuestión accesoria que se plantea dentro del proceso o con motivo de él, pero siempre dentro del curso de la instancia”. (OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, p. 497).

Se acostumbra a clasificar los incidentes de nulidad procesal, teniendo en consideración, que no todas las actuaciones procesales y por ende los vicios que las afectan son de igual valor. Hay etapas esenciales que miran a los presupuestos procesales, hay trámites no esenciales y otros eventuales. A partir de estos, los incidentes de nulidad procesal se agrupan de la siguiente manera:

Incidente fundado en vicios que anulan el proceso por referirse a circunstancias esenciales para la ritualidad: Carecen de límite en el tiempo. Se advierte a la relación procesal misma (presupuestos procesales de constitución o

de validez). Ejemplo: competencia del tribunal, capacidad de las partes.

Incidente especial de acción de nulidad por falta de emplazamiento del demandado: Derecho que ampara al litigante rebelde que no ha tomado conocimiento de las providencias libradas en el pleito. Este debe dar plena probanza que por un hecho que no le es imputable, las copias del traslado no llegaron a su poder.

El problema que surge, es la posibilidad de impetrar este derecho, aun, cuando la sentencia dictada en la causa esté ejecutoriada. Actualmente existen procesalistas que niegan la posibilidad, amparados en la cosa juzgada; sin embargo, los tribunales han adoptado la tesis contraria, en el entendido que un proceso nulo por falta de emplazamiento no puede generar una sentencia válida, de manera que estaríamos frente a una cosa juzgada aparente.

2.2.4 PROCESO DE CONOCIMIENTO.

La finalidad de los procesos de conocimiento consiste en obtener una declaratoria de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte de un juez o tribunal. A continuación daremos una definición según el diccionario jurídico, el cual expresa sobre estos procesos que:

“Es también llamado proceso de cognición, es el que hace referencia a la fase de juicio consistente en obtener del juez o tribunal una declaración de voluntad de la que se derivan consecuencias jurídicas a favor o en contra de las partes litigantes”. (OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, p. 797).

La clasificación entre pretensiones de cognición y pretensiones de ejecución da lugar a dos tipos distintos y conjuntivos de estos. Las pretensiones de cognición pueden ser declaratorias, constitutivas o de condena, estas se

dilucidan y el Juez decide respecto a ellas, mediante la sentencia que le pone término o fin al Proceso. Es necesario brindar un axioma a las pretensiones cognitivas:

Declaratorias: La declarativa tiene por objeto reconocer, esto es, declarar cuales eran los derechos de las partes en el momento de incoarse el proceso, mediante la declaración de una relación o una situación jurídica o su inexistencia, o de un derecho o incluso de un hecho de trascendencia para el derecho.

Constitutivas o de Condena: Al existir esa concatenación de las pretensiones y su posible comprobación; es el Juez que al fallar en vez de reconocer una situación jurídica anterior crea una situación jurídica nueva, adquiriendo el carácter constitutivo. Estas sentencias tienen frecuentemente autoridad absoluta de cosa juzgada.

2.2.5 COSA JUZGADA.

Es una institución muy importante en el derecho procesal, toda vez que mediante ella se garantiza la estabilidad jurídica de las personas así como el orden social del Estado, al impedir la repetición de litigios entre las mismas partes respecto a los mismos hechos y pretensión.

En ese sentido, es preciso citar el Diccionario Jurídico de Manuel Osorio, el cual expresa sobre este concepto lo siguiente:

“Cosa Juzgada: Autoridad y eficacia que adquiere la sentencia judicial que pone fin a un litigio y que no es susceptible de impugnación, por no darse contra ella ningún recurso o por no haber sido impugnada a tiempo, lo que la convierte en firme. Es característico en la cosa juzgada que es inmutable e irreversible en otro procedimiento judicial posterior. La cosa juzgada constituye una de las excepciones perentorias que el demandado

puede oponer a la acción ejercitada por el actor; para ello es necesario que concurren los requisitos de identidad de las personas, identidad de las cosas e identidad de las acciones". (OSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, p. 250).

La legislación panameña exige tres identidades: de persona, de cosa pedida y causa de pedir, para que surta efecto de tal manera la cosa juzgada, como la fuerza o eficacia compelida e inherente a la materia de la decisión judicial contenida en la sentencia.

En el primer requisito, como lo es identidad legal de las partes, se requiere señalar que se trata de la identidad jurídica y no de la física de las personas que componen el primer proceso y las que intervienen en el segundo; es decir, que en ambos procesos deben intervenir ambas partes, y naturalmente en la misma calidad; dentro de la identidad de parte la norma incorpora de igual forma los causahabientes, y a los que tengan vínculo de solidaridad o por los que establece la indivisibilidad de las prestaciones, entre los que tienen derecho a exigir o el compromiso de compensarla.

En la condición de establecerse la figura de sustitución procesal se extiende la cosa juzgada al sustituido. La identidad se refiere a una o varias de las personas que forman las partes demandante y demandada, y no cuando concurren otras distintas al primer proceso, siempre que no sean causahabientes, coacreedores de obligaciones solidarias, porque en ese caso les obliga la sentencia, ya que se consideran como una misma parte.

El segundo principio para que exista la cosa juzgada es la identidad de la cosa u objeto (se define el objeto como el beneficio jurídico que en un proceso se

reclama), por lo que se hace necesario que el objeto sobre el cual recae el primer proceso sea de igual forma el mismo sobre el cual se ventila el segundo proceso. No obstante, puede darse el hecho que dos procesos tengan de común la cosa pedida; pero el objeto material sea distinto y viceversa, que los objetos materiales sean idénticos pero diversas las cosas pedidas.

Es indispensable precisar ante la ejecutoria de la sentencia, la fuerza de la cosa juzgada de la misma y la fuerza o ejecutabilidad del fallo. La ejecutoria del veredicto simboliza que ésta ya no es susceptible de recursos, sea porque la ley no lo permite, o porque, permitiéndolo, se han agotado.

La figura jurídica de la ejecutoria es propio de toda resolución judicial; la cosa juzgada en cambio, solo de cierta clase de resolución (la sentencia). La cosa juzgada significa que se resolvió sobre la pretensión (el fondo del proceso) que dicha discusión no puede ser objeto de discusión en otro proceso, ni se puede dictar sentencia a un nuevo proceso que desconozca lo resuelto en el primero. Por otro lado, se hace necesario distinguir que la ejecutoria es aplicable en su estructura intraprocesal, en otras palabras la ejecutoria opera dentro del proceso; en cambio, la cosa juzgada opera fuera del proceso.

Todo litigio culmina a través de una resolución ejecutoriada que no puede ser tocada, en virtud del fenómeno de la ejecutoria. En cambio, la sentencia que produce cosa juzgada no sólo es irrecurrible, sino que al mismo tiempo es inmutable, no puede modificarse, ni el proceso que se discutió, ni en otro posterior.

La cosa juzgada y la ejecutabilidad de la sentencia, ambos fenómenos requieren la ejecutoria de la sentencia al ser esta indispensable.

El insigne autor y magistrado Murgas Torrazza, Rafael, cita en su libro de Jurisprudencia Laboral un fallo correlativo al proceso, incurre en la figura jurídica cosa juzgada y el cual al tenor señala:

“En cuanto al señor Osorio, Luis que también se le demanda como empleador, por una relación que se dice inicia en el año 1985, y que continúa hasta el 6 de abril del 2002, se ha podido constatar, que tanto la pretensión, como las partes y los hechos de este proceso son iguales a los del proceso anterior, por lo que existiendo sentencia en firme en el caso anterior se produce cosa juzgada que exime al demandado de nuevas demandas por los mismos hechos, tal como fue resuelto en la primera instancia”. (S. de 11 de septiembre del 2003 T.S.T. de Veraguas M.P. Gisela de López.

2.3 MARCO TEÓRICO

El marco teórico hará referencia a las normas sustantivas así como a los vacíos o lagunas jurídicas preexistentes que ocasionan los problemas de fondo que afectan las relaciones entre las partes, ante lo que es la administración de justicia hoy en día, en cuanto al Proceso de Nulidad laboral y lo que debería ser.

Antes de entrar al análisis del proceso de nulidad consideramos de rigor apoyarnos en las distintas modalidades de los procesos contenciosos de conocimiento, para que una vez se tenga una noción general de estos procesos, se observe al proceso de nulidad como un núcleo que parte de un todo.

2.3.1. PROCESOS LABORALES DE CONOCIMIENTO:

Los procesos de conocimiento comprenden distintas ramificaciones bajo la ritualidad ordinaria comprendida en el Código Laboral, y entre los cuales podemos distinguir el proceso común, el proceso de reintegro, el proceso

abreviado y el proceso de nulidad, mismos que se detallan a continuación:

2.3.1.1 El Proceso Común: En la jurisdicción civil el proceso común vendría a ser lo que todos conocemos como el proceso ordinario, con la diferencia de que el primero se caracteriza por una tramitación un poco más flexible y acelerada en comparación al proceso ordinario civil, desde la presentación de la demanda hasta la sentencia; en atención al principio de concentración. En estos procesos no existe la fase de alegatos y el impulso procesal le corresponde al juez. El proceso de nulidad se rige por el proceso común, toda vez que el artículo 531 del Código de Trabajo dispone que se substanciarán mediante el proceso común todas las controversias laborales que no tengan señalado un procedimiento especial.

2.3.1.2 El Proceso de Reintegro: Este proceso tiene su génesis al despedirse a un trabajador amparado por fuero (sindical, electoral, por maternidad, o por negociación colectiva), sin que se haya dado fiel cumplimiento de los procedimientos requeridos por la Ley, como la interposición de un proceso abreviado de autorización de despido.

Conforme al artículo 978 del Código de Trabajo, para interponer un proceso de reintegro, sólo basta demostrar que existió una relación laboral entre el trabajador despedido y la empresa demandada; es decir debe presentarse en la demanda la prueba indiciaria de la relación contractual. ¿Pero qué ocurre en los casos en que no existe despido, sino una simple expiración del término pactado, o conclusión de la obra?. Tal deficiencia fue subsanada mediante la incorporación de un nuevo artículo al capítulo correspondiente al proceso de reintegro. Los trabajadores que gozan de algún fuero laboral son protegidos mediante la figura

de reintegro, la cual va en contra de la terminación de la relación laboral por despido ilegal, empero dicho despido debe existir.

De lo anterior, debemos decir que al presentarse la demanda de reintegro, debe adjuntarse prueba de la existencia del despido, con lo cual, de igual forma se evidencia la existencia de la relación laboral y la existencia del fuero laboral al momento de efectuarse el despido.

Los procesos de reintegro por violación al fuero sindical por despido, lo conoce la Dirección General o Regional de Trabajo, y los otros presupuestos objetos de reintegro los conoce el Juzgado Seccional de Trabajo, al igual que la Junta de Conciliación y Decisión.

El reintegro conlleva efectos desde su emisión y debe notificársele al empleador, quien tendrá un lapso de 3 días para impugnarlo, ya que de lo contrario acarrearía una serie de obligaciones en torno a él, como el brindarle una ocupación efectiva al trabajador, además del salario correspondiente. Tal situación sólo puede dejar de surtir efecto, mediante la sentencia emitida en el proceso abreviado si le es favorable al empleador; pero en este proceso se conocerá exclusivamente de la existencia de la relación de trabajo, del despido o fuero, se exceptúa el considerar la justificación del despido, al no ser esto el objeto del proceso.

2.3.1.3 El Proceso Abreviado: Su origen histórico se formula en la necesidad de un proceso menos extenso que el proceso común, y que por la urgencia de la solución, o por su naturaleza especial requieren de un trámite efectivo y rápido. Los asuntos que se tramitan a través del proceso abreviado son:

- Autorización para despedir.
- Impugnación de reintegro
- Por imposición de sanciones a las organizaciones sociales de trabajadores, a petición del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social
- La impugnación de las organizaciones o bien de sus actos al incurrir en los siguientes casos: Por adoptar en los estatutos normas contrarias a la Ley; por la admisión de afiliados que no reúnen los requisitos señalados en la Ley o en los Estatutos; por la elección de directivos o representantes sindicales, su remoción o expulsión cuando la asamblea no hubiere cumplido con los requisitos previstos en el artículo 360 del Código de Trabajo; en los casos de declaratoria de imputabilidad de huelga; el pago de salarios caídos para aquellos trabajadores que no concurrieron al proceso a solicitar la declaratoria de huelga, una vez obtenida ésta. En estos casos, no es necesario que se obtenga una nueva declaratoria de imputabilidad, la declaratoria de nulidad del laudo arbitral.

El artículo 991 del Código Laboral dispone que el proceso abreviado comprende características propias, que lo distinguen del proceso común, como por ejemplo:

- Que la demanda se reparte el día de su presentación y debe ser acogida en la misma fecha.
- Las notificaciones de todas las resoluciones se efectúan por edicto, por excepción de la providencia que da traslado de la demanda, que es personal.

- Solo se admite causal de impedimento o recusación, cuando el juez tenga interés en el proceso, parentesco o enemistad con alguna de las partes que participan en el proceso abreviado.
- No es admisible la acumulación de procesos, incidentes, reconvenções, ni articulaciones de género alguno.
- Y las pruebas se presentan con la demanda o contestación salvo por causa justa, deba hacerse en la audiencia.
- La decisión debe adoptarse al terminar la audiencia y la notificación en el mismo acto a las partes. Este proceso admite apelación y el reparto del expediente se realiza el mismo día, siendo casable la sentencia proferida por el Tribunal Superior, cuando se decrete la disolución de una organización sindical, o cuando se hace referencia a la violación declaratoria de imputabilidad de huelga, aunque existe jurisprudencia donde la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de Panamá admite procesos abreviados de autorización de despido.

2.3.1.4 Proceso de Nulidad:

Partiendo del marco teórico elaborado para esta investigación, comprendemos que el mismo se caracteriza al tener como objetivo, la adquisición de los conocimientos necesarios para que se implementen soluciones idóneas tendientes a no causar el menoscabo del principio de igualdad de las partes y estableciendo las reglas del juego cónsonas a la protección y seguridad jurídica de los que acuden al proceso de nulidad con la esperanza de que no sea un juicio aparente.

2.3.1.4.1 Generalidades

Entre las generalidades podemos mencionar que existen muchos autores con una noción distinta al enfocarse en la acción de nulidad o acción autónoma de nulidad. Se habla de acción autónoma de declaración negativa de certeza de la absoluta y radical nulidad de la sentencia.

En cambio, existen autores que optan por la denominación "acción autónoma declarativa de impugnación de un proceso.

Pueden esquematizarse las opiniones doctrinarias en tres corrientes a saber: La Corriente Negativa (niega la procedencia): En esta tendencia se encuentra Palacio, que sin llegar a formular un rechazo absoluto tampoco la acepta, por considerar que la vía apta es promover el incidente de nulidad respectivo. Es interesante puntualizar que el autor en la actualidad acepta esta concepción.

Por otro lado, se llegó a negar la procedencia de la acción de nulidad, instruyendo que aparte de la inexistencia de norma jurídica que la admita en nuestro derecho procesal positivo, enfrenta el obstáculo insalvable que constituye el principio de que las nulidades, aun las de orden público, quedan purgadas por la cosa juzgada. Algunos autores, usaban la expresión demanda revocatoria de la cosa juzgada, aunque en su proyecto de Código de Procedimiento del año 1945 se inclina por el vocablo anulación.

Al referirse sobre Actos procesales ineficaces se expresa que la nulidad se produce siempre que un acto procesal adolezca de una circunstancia esencial fijada en las leyes de procedimiento como absolutamente indispensable para que el acto produzca sus efectos normales, en forma radical e insubsanable.

Las nociones tradicionales fijadas dentro de lo que se denominan las "teorías clásicas de la nulidad procesal", han dado lugar a una nueva enunciación de la nulidad como emanación de la revisión que se ha debido hacer de las instituciones procesales a la luz del desarrollo de las garantías constitucionales del proceso. La antigua vinculación de la nulidad al cumplimiento de las exigencias formales de las actuaciones procesales, avanza hacia el respeto de los derechos básicos de naturaleza procesal.

La disciplina en cierta parte vincula estrechamente la nulidad al derecho de defensa en su aspecto negativo, esto es a la indefensión procesal, sin embargo ello no debe constituirse en un requisito adicional de la nulidad ni tampoco debe reducirse la institución a este solo aspecto de las garantías, por el contrario, la sana doctrina parece apuntar a que cualquier violación de garantías constitucionales del proceso amerita también la nulidad de las actuaciones viciadas.

Por medio del proceso de nulidad se pone en funcionamiento la actividad jurisdiccional para que una resolución judicial de fondo, a pesar de que esté ejecutoriada y surtiendo todos sus efectos, no pueda dar certeza jurídica; toda vez que fue tramitada inoída parte; es decir, sin la debida notificación de una de las partes.

2.3.1.4.2 Concepto

El proceso de nulidad es lo que en materia civil o penal se designa como Recurso de Revisión. Es en esencia un medio a través del cual se ejercita una pretensión impugnativa autónoma que tiene caracteres peculiares que lo definen de los otros medios impugnativos, ya que va dirigido a lograr la anulación de un

fallo de fondo que se profirió sin otorgar una o más de las garantías procesales indispensables, como el debido proceso que garantiza el derecho de defensa de los asociados. A través de la garantía del debido proceso, el Estado logra impedir que las controversias se susciten al libre albedrío de los funcionarios encargados de resolverlas; pero también busca que la Administración de Justicia, según criterios equiparados, garantice la seguridad jurídica y el principio de igualdad

Las garantías fundamentales en los que se apoya el Proceso de Nulidad Laboral se encuentran consagradas en los artículos 19, 22 y 32 de nuestra Constitución Política Nacional, y los cuales al tenor expresan:

“Artículo 19: No habrá fueros ni privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clases social, sexo, religión o ideas políticas”.

Al referirse al proceso de igualdad procesal, debe tenerse en cuenta que la autoridad que está al frente de esta responsabilidad, tiene en su mano una herramienta necesaria en exaltación del derecho de igualdad ante la Ley por un bien jurídico disputado, donde debe darse el acceso de información a todas y cada una de las partes en conflicto de manera igualitaria, evitando matices oscuros a la verdadera esencia de este principio.

En el contexto citado de la Constitución Política de Panamá, el constitucionalista Doctor José Dolores Moscote, hace su análisis de manera prolija en los siguientes parámetros:

“La Ley no puede establecer distinciones entre los panameños por razones de casta o de nacimiento, ni nadie puede por lo tanto, alegar en su favor excepciones fundadas en tales motivos. La prohibición de fueros y privilegios personales en la norma, no se circunscribe a razones de

casta o de nacimiento, involucra obviamente razones de sexo, religión e ideas políticas. No obstante, la misma debiera señalar en forma taxativa, que dicha prohibición debe existir en términos generales, anulándose así cualquiera posibilidad de fuero por razones no señaladas en el precepto; el cual en esencia manifiesta la igualdad de todos los hombres, no sólo ante los ojos de Dios, sino básicamente ante la Ley positiva. En tal sentido, el ideal de justicia debe aplicarse en proporción de equidad, como mandato consecuente del derecho de igualdad”. Ahora bien, es justo decir que el mismo no existe en virtud del mero señalamiento en la norma constitucional, de allí que resulta necesario que se instituyan los mecanismos que puedan hacer efectivo el cumplimiento de la norma”.

El Código de Procedimiento comprendido en nuestra legislación describe además los principios en que se debe fundamentar una decisión judicial en caso de duda, en la interpretación del presente texto legal, cuyo tenor es el siguiente:

“Artículo 469: El Juez, al proferir sus decisiones, debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la Ley substancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código. Las dudas que surjan en la interpretación de las normas de este Código, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios constitucionales y generales del Derecho Procesal, de manera que se observe el debido proceso, la igualdad procesal de las partes, la economía y la lealtad procesal”.

Todos nuestros ordenamientos jurídicos están regidos por el principio de igualdad ante la Ley, siendo un derecho que reviste a todo justiciable de igualdad de oportunidades para su defensa en todo proceso judicial, siendo prohibitivo los procedimientos privilegiados que concurran en un menoscabo procesal para las partes.

Otros de los derechos fundamentales que en concordancia con el primero pertenecen a los derechos de primera generación comprendidos en el marco constitucional, lo son el principio de igualdad procesal y el principio del proceso debido, los cuales taxativamente expresan:

“Artículo 32: Nadie será juzgado, sino por autoridad competente y conforme a los trámites legales, y no más de una vez por la misma causa penal, administrativa, policiva o disciplinaria”.

La infracción que pueda ocurrir de aquellas normas mínimas que la Constitución y la Ley instituyen para los trámites legales, como formas propias de cada juicio, atentan contra el debido proceso y niega la garantía de los derechos e intereses de las personas que forman parte del mismo. Mediante este modo, logra ignorar el fin básico del Estado de derecho que asume la proclividad de proporcionar a todas las personas la efectividad de los principios y derechos constitucionalmente consagrados, con el objeto de procurar el sosiego de la ciudadanía y un orden jurídico ecuánime. No obstante, la vulneración del derecho al debido proceso, además de encausar el incumplimiento de una determinada regla procesal; también se presenta por la ineficacia de la misma para obtener la finalidad para la que fue estipulada.

El artículo 8 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos aprobada por la Ley N° 15 de 28 de octubre de 1977 puntualiza:

"Artículo 8: Garantías Judiciales: 1. Toda Persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la Ley en la sustanciación de cualquier acusación formal

formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal, o de cualquier otro carácter”.

En la magnitud en que el derecho a las garantías constitucionales y judiciales prevalezca ante las formas procesales, como preceptos que reflejan todo el ordenamiento jurídico, es que estas normas procesales serán encaminadas al cumplimiento de los propósitos de protección y realización del derecho material de las personas y a la verdadera garantía de acceso a la administración de justicia. Esto no implica que las reglas de procedimiento legalmente previstas, puedan resultar inobservadas sin discriminación por los funcionarios destinados a conducir el respectivo proceso; por el contrario, éstas deben aplicarse con estricto acatamiento en la medida de su eficacia para que sean declarados los derechos de las personas, so pena de convertir en ilegítimos las actuaciones efectuadas sin su reconocimiento.

2.3.1.4.3 Naturaleza Jurídica

Doctrinalmente siempre se ha discurrido sobre la naturaleza jurídica del proceso de nulidad. Algunos autores sostienen que es un recurso, al comprender todos los elementos de los medios impugnativos, y otros que es una acción autónoma, pues el proceso está terminado.

Se considera que el proceso de nulidad, recopilado de la legislación laboral, es la única forma eficiente que se esgrime para recusar la inmutabilidad de la cosa juzgada concebida en el artículo 993 del Código laboral. Así debe conservarse, empero es indispensable mejorar su regulación, toda vez que aparece en forma muy limitada, habida cuenta de que sólo se puede amparar en

él, si se cumple con el supuesto de la falta de notificación de la demanda.

2.3.1.4.4 Legitimación

Normalmente, una demanda en un proceso supone dos partes: actor y demandado, una solicita la tutela jurídica contra la otra parte: el denominado principio de dualidad de las partes.

Las partes deben ser distintas: Nadie puede litigar consigo mismo, ni siquiera como representante de otra persona o como litisconsorte o interviniente adherente del adversario y tampoco nadie puede ejecutarse a sí mismo. Esto en obediencia, al principio de contradicción, en el cual no es suficiente que el actor presente la demanda, sino que su pretensión se dirija contra otra persona.

En Panamá el proceso se inicia con la demanda, solicitándole al Juez a través de ésta la decisión para resolver el conflicto, narrando los hechos, presentando pruebas y concluyendo con el fundamento de derecho.

Las partes incluyen a los herederos y causahabientes y aquellas personas que puedan ser perjudicadas. En atención al concepto de parte debemos distinguir la legitimación activa y la pasiva, las cuales se señalan así:

2.3.1.4.4.1 Legitimación activa

El autor Cedalise Cecilio, en su obra titulada **“El Proceso de Nulidad en el Código de Trabajo”**, opina que deben estar habilitados para iniciar el proceso de nulidad la parte o partes afectadas, quien es la parte demandada en el proceso anterior, la cual se convierte en demandante al interponer el referido proceso, de conformidad con lo señalado en el artículo 984 del Código Laboral. Aunque a nuestro juicio, también deberían estar legitimados los terceros perjudicados o

jurídicamente interesados (reconocidos mediante vía jurisprudencial). Comprendiéndose, por tercero incidental que es toda persona natural o jurídica que sin ser parte original del proceso entra al mismo conforme a régimen de derecho, al ser afectados sus bienes patrimoniales, sin que a veces tenga responsabilidad alguna de la reclamación sobre la relación laboral que se suscita.

El proceso de nulidad se promueve por la falta de notificación o emplazamiento, de aquellas personas que deban ser citadas como parte, siempre y cuando la ley así lo ordene, conforme a lo estipulado en el artículo del Código Laboral antes mencionado.

Al invertirse las partes en el proceso de nulidad, es necesario tener claro, quienes fungen como demandantes, entendiéndose como tal al empleador, es decir, la persona natural o jurídica que hubiere recibido del trabajador la prestación de servicios o la ejecución de una obra determinada, o los representantes del empleador, es decir:

- Los administradores y gerentes;
- Contratista y Subcontratista: Siempre y cuando contraten los servicios de trabajadores para la ejecución de trabajo, en beneficio de terceros, con capital, equipo, dirección y otros elementos propios. Siendo de igual forma solidariamente responsable el beneficiario directo de los trabajos proporcionados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista y subcontratista y demás empresas establecidas del cumplimiento de la obligación pendiente a favor de trabajador, si dicha relación fuere cierta y conforme a los hechos establecidos por el trabajador en la demanda anterior,

- y cualquier persona que realice actos de dirección o administración con la permisión tácita o expresa del empleador, pues de igual forma tienen ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos.

Esto teniendo en cuenta, que podrán estar legitimados activamente los trabajadores que no hayan sido oídos en el proceso anterior, como en los casos sometidos a proceso abreviado, es decir; el demandante puede ser el empleador o el trabajador, dependiendo de la posición que adopten en el proceso, cuya sentencia o auto definitivo se pretende nulificar.

2.3.1.4.4.2 Legitimación Pasiva

Son los agentes productores de la anomalía procesal grave. No existe regulación expresa de quien asume la legitimación pasiva en los procesos de nulidad. No obstante, son los secretarios quienes deben autorizar todas las notificaciones personales o encomendar tal función a los empleados subalternos; pero el juzgador es quien emite la sentencia o el auto definitivo por lo que debe tener un conocimiento general del expediente. De igual forma, deberían fungir como sujetos pasivos en los procesos de nulidad los apoderados o patrocinadores, que por su injerencia maliciosa se dé la anomalía procesal (falta de notificación y traslado de la demanda).

2.3.1.4.5 Objeto del Proceso de Nulidad

El proceso de nulidad tiene como objetivo invalidar las resoluciones judiciales que han decidido el fondo de una polémica y que a pesar de conllevar ciertas exigencias, se dictaron omitiendo un trámite imprescindible, dirigiéndose al

hecho, de que una de las partes del proceso reflejara un agravio. En síntesis, el proceso de nulidad con requerimientos puntuales del proceso de conocimiento, intenta derogar una sentencia judicial o un auto definitivo que tiene carácter concluyente y que surte efectos; toda vez que está ejecutoriado, empero que ha sido proferido en ausencia de un elemento trascendental en lo procesal, que es la falta de notificación de la demanda. Así lo han reiterados los magistrados en sus fallos, razón por la cual consideramos oportuno citar lo siguiente:

“La nulidad es un proceso reservado para anular sentencias o autos definitivos dictado en proceso no notificado personalmente al demandado, situando a éste en indefensión”. (S. de 12 de febrero del 2003 T.S.T. de Veraguas M.P. Vasco Torres De León).

No debe confundirse procesos laborales que por ejemplo intentan se declare nulo un mutuo acuerdo que puso fin a la relación de trabajo, porque lo que se busca en realidad es anular un documento, cuestión que se surte por el proceso común.

Significa entonces que si el demandado es oído en el proceso, y entra al debate dialéctico del mismo, incluso si se ha omitido el traslado de la demanda, no surge el presupuesto para articular el proceso de nulidad. Se ha insistido que el proceso de nulidad cobra vigencia contra sentencias o autos definitivos. De lo que resulta la no procedencia del proceso de nulidad, por ejemplo, contra los proveídos de mero obedecimiento que son de inmediato cumplimiento cuya ejecutoria es casi inmediata y no están sujetos a notificación alguna.

Tampoco procede si la causa que se invoca fue invocada como incidente del proceso cuya nulidad se solicita.

Recientemente se propuso un proceso de nulidad en atención a que la providencia que contiene el traslado de la demanda y la fecha de audiencia sufrieron alteraciones respecto a uno de los apoderados por lo que se señala la duda que si efectivamente, se surtió correctamente la notificación de la fecha de audiencia debido a la alteración. Se argumenta que la demanda no fue notificada, porque no se cumplieron los supuestos de la notificación conforme el artículo 888 del Código de Trabajo. (No hay constancia del envío por correo y de las alteraciones en la fecha que indican).

El Tribunal Superior de Trabajo dictaminó:

"No se aporta el expediente principal que da origen al proceso que se reexamina"... y "la objeción debió canalizarse a través de otros medios alteración de documento público), pero de ninguna manera puede servir de base para discutir en un proceso de nulidad su existencia". (S.T.S.T de Veraguas, 13 de marzo de 2008. M.P. Margarita Centella).

2.3.1.4.6 Resoluciones Judiciales Objeto del Proceso de Nulidad.

Las resoluciones judiciales de las cuales se exige su notificación, bien sea personal o por edicto y que son objeto de impugnación a través del proceso de nulidad, son las siguientes:

Autos: El auto definitivo resuelve una cuestión accidental o accesoria del proceso, requiere de un análisis de fondo, ya que el mismo genera controversia y la decisión que adopte el juzgador en la referida resolución resuelve el juicio, con fuerza similar a la sentencia.

La codificación laboral, en el artículo 984, establece que los procesos de nulidad solo proceden contra sentencias o autos definitivos, siempre que estén ejecutoriados, y que hayan sido proferidos sin que medie notificación alguna del demandado sobre la admisión de la demanda establecida en su contra, provocando tal omisión una indefensión al sujeto pasivo de la relación procesal.

La norma señala:

“En la jurisdicción de trabajo sólo puede proponerse proceso de nulidad contra las sentencias o los autos definitivos, cuando no se haya notificado la demanda al demandado en los casos en que la Ley exigiere la notificación, y se advierta que como resultado de esa omisión la parte no ha sido oída en el proceso”.

Sentencias: Aquellas resoluciones que deciden las pretensiones o las excepciones en los procesos de conocimiento, dándole fin al proceso, o solucionan el conflicto de primera instancia.

La cita a continuación define de manera general lo que es una sentencia:

**Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento del Juez, en el cual existen las premisas y la conclusión, al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Mediante la sentencia se convierte la regla general contenida en la ley, en mandato concreto para el caso determinado”.
(PAOLO Haydee, Procedimiento Laboral p. 226)**

2.3.2 PROCEDIMIENTO: Sintetizando el procedimiento en materia del derecho procesal laboral, se considera al mismo como el conjunto de formalidades que hay que observar para someter una pretensión ante un juez.

Los procedimientos que se exigen ante la judicatura laboral se inspiran en tres principios fundamentales: Simplicidad, celeridad y gratuidad.

La simplicidad es la inclinación hacia la oralidad, en vez de las formalidades y ritualismos que tipifican otros procedimientos de derecho. La celeridad abarca la sujeción de plazos más o menos perentorios para ciertos tipos de trámites.

La gratuidad, puede esta ser absoluta o simplemente consistir en una reducción de gastos o referirse a la provisión de una asesoría gratuita (defensor de oficio).

Todo Proceso Laboral de Nulidad adquiere su pretensión jurídica sustancial al presentarse la demanda, siendo el acto que presenta la apertura del juicio en la que se formula la reclamación de una persona frente a otra, sometiéndose a un tercero con facultades legales para resolver la procedencia de la reclamación, correspondiéndole al juez el impulso procesal. La demanda en el proceso de nulidad contiene las exigencias esenciales de toda demanda, con especificación de la petición que se solicita al juzgador, en este caso la nulidad de la sentencia; pero para ello se hace indispensable mencionar los requisitos que la revisten de formalidad al estar predeterminados en la ordenanza de trabajo.

2.3.2.1 La Demanda: En su aceptación principal para el derecho, la demanda es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio laboral una o varias acciones. Ésta debe presentarse ante los Juzgados Seccionales de Trabajo. En el libelo de la demanda se debe mencionar el nombre de las partes para que así, surta efecto el principio contradictorio, así como también la designación de sus representantes; si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por si mismas. Expresará además, su vecindad, residencia o dirección si es conocida, o la afirmación de que se ignora el paradero de la parte

demandada, para el posterior emplazamiento por edicto.

2.3.2.2 Corrección o Ampliación de la Demanda: Si en el contexto referido no se cumple con las exigencias establecidas en el artículo 553 del Código Laboral, el juez podrá ordenar la corrección de la demanda cuando a su criterio la omisión o el defecto en que incurrió la parte solicitante, pueda causar graves perjuicios, deficiencias o vicios en el proceso. Así lo establece el artículo 558 del Código Laboral:

“Antes de ordenar el traslado de la demanda, y si el juez observare que no reúne los requisitos exigidos en el artículo 553 la devolverá al demandante para que subsane las deficiencias que le señale”.

No obstante, si el demandante considera que no se hace necesario tal corrección, bien puede insistir que se le acepte la demanda de la forma en que fue presentada a efecto de que se establezca la respectiva resolución que procediere.

2.3.2.3 Traslado: Posterior a la presentación de la demanda y verificada que la misma está debidamente en forma legal, tal como lo dispone la Ley, se ordena el traslado a la parte contraria. Según el artículo 563 del Código de Trabajo, antes de contestar la demanda el demandado, podrá hacer la advertencia al juez sobre ciertos vicios o insuficiencias de la demanda. En tal sentido, al juez le corresponderá estipular si acoge las indicaciones del demandado y ordena su corrección o rechaza las objeciones propuestas por la parte pasiva, dándole el término de tres (3) días a partir de su notificación, conforme a lo dispuesto en el artículo 561 del Código de Trabajo:

“Cuando la demanda esté en forma legal, el Juez dará traslado de ella al demandado con tres días de término acompañado copia de la misma, con apercibimiento que si no la contesta dentro de este término, el proceso se seguirá en los estrados del Tribunal. La falta de contestación constituye un grave indicio en contra del demandado. En caso de que la demanda no haya sido contestada, el juez puede proferir sentencia sin audiencia, si las pruebas que se acompañaron a la demanda dan base para ello”.

De lo expuesto , el proceso de nulidad tiene plena justificación, por cuanto que su razón de ser es restituir el principio del debido proceso consagrado en la constitución, toda vez que el traslado de la demanda incoado de forma legal, es un trámite procesal que debe darse de manera imperativa tal como lo establecen los artículos 561 y 957 del Código de Trabajo, con la finalidad de que la parte demandada asuma la carga de contestar, de lo contrario el proceso continuará en el recinto del tribunal y esta actitud será considerada como un indicio grave en su contra, tal como lo dispone el artículo 957 del que se hará referencia:

“La demanda se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título I y se dará traslado de ella por tres días de término, acompañando copia del libelo o acta correspondiente que se entregará al demandado en el momento de la notificación. Si el empleador se abstuviera de corregir la contestación de la demanda en el término de tres días, tal conducta podrá ser apreciada como un indicio en su contra, según la circunstancia del caso. En este supuesto se señalará fecha para audiencia”.

En caso contrario, el demandado está facultado para presentar demanda de reconvencción y el juez mantendrá la competencia del asunto, dando traslado de la contra demanda con el término de tres (3) días. Se hace la salvedad, que

podrá presentarse la demanda por reconvención en el mismo libelo de la contestación de demanda.

2.3.2.4 Formas de Notificación de la Demanda

La notificación es el acto procesal mediante el cual se le da conocimiento, a la parte, o las partes, así como a terceras personas en forma real e innegable sobre la demanda de nulidad instaurada en el Juzgado de Trabajo.

El magistrado Urrutia, Eugenio, en su análisis sobre la notificación en el Proceso Laboral, refiere lo siguiente:

“La notificación proviene un elemento importante que está incluido en los Derechos Humanos, que abarca en esos derechos muchos aspectos jurídicos procesales, por medio de la notificación se materializa el derecho de ser oídos, el derecho de defensa y cualquier persona que no se le de esa oportunidad, no se le está cumpliendo con uno de los derechos humanos fundamentales, que es el de defenderse en el momento procesal oportuno, el denominado debido proceso legal”. (URRUTIA, Eugenio, Procedimiento Laboral, p. 52).

La notificación de la demanda obtiene su fundamento jurídico por el grado de importancia que ésta representa para las partes, a terceros y para el juez, toda vez que le da oportunidad al demandado para que entre al proceso a través de apoderado y haga valer sus derechos ejerciendo las acciones necesarias.

Correlativo a esto, debemos especificar las notificaciones que se realizan personalmente y las que se ejecutan a través de edictos, ya que es la falta de notificación del traslado el primer y único presupuesto tipificado en la Ley, para interponer el Proceso de Nulidad Laboral.

2.3.2.4.1 Notificación Personal: Se notificarán de manera

personal, la primera resolución que se dicte ordenando el traslado de a demanda, y, en general a las partes; la primera resolución que se dicte después de estar paralizado el proceso por más de un mes. De igual forma se notificará personalmente toda sentencia o auto que ponga fin al proceso en primera instancia. Esto se podrá hacer inclusive en días y horas inhábiles. Salvo los casos de extrema urgencia, por lo menos dos días antes de la fecha señalada para la práctica de la respectiva diligencia. Es decir, las notificaciones personales se podrán hacer entre las siete de la mañana y las siete de la noche. Las mismas deben obligatoriamente señalar en letras el lugar, hora, día, mes y año en que se hizo la notificación.

Si el procurador judicial de una parte previamente constituida en el proceso que hubiere de ser notificado personalmente, pero no es encontrado para ese fin, el portero deberá dejar constancia en el expediente sobre esa circunstancia, con indicación del día y la hora en que fue hacer la notificación personal. Sin embargo, el apoderado que rehúsa o retarda una notificación personal será sancionado con multas de cien a mil balboas, y dicho valor será a favor del tesoro nacional, y no se estará sujeto a otro recurso, que el de reconsideración. La falta de pago no es óbice para la paralización del proceso; el Tribunal deberá limitarse a enviar copia de la sanción a la Dirección General de Ingresos para los fines respectivos.

Todos aquellos hechos que se desarrollan en la trayectoria de un proceso, deben ajustarse a los requerimientos legales que regulan su establecimiento, de modo que las partes que se insertan en el proceso tengan plena comprensión de las circunstancias que se presentan, teniendo en claro desde el principio que la

notificación de la demanda debe hacerse personalmente, o por edicto y no por otra vía de notificación establecida en la Ley. Esto con la intención de que no resulten afectadas por una notificación distinta de las expresadas.

2.3.2.4.2 Notificación por Edicto Emplazatorio: Es un tipo de notificación muy exclusiva y requiere tratarse minuciosamente. Según el artículo 562 del Código de Trabajo esta notificación procede cuando se desconoce el paradero de una de las partes que se deba notificar personalmente.

El juzgador luego de cerciorarse de su competencia emplazará el demandado a través de edicto, que permanecerá fijado en los estrados del Tribunal por cinco (5) días, y se publicará copia del mismo en el periódico por dos (2) días distintos, en los diarios de circulación nacional. Este edicto debe contener las generales de la parte a notificar (nombre, apellido, cédula, nacionalidad).

Luego de agotado este procedimiento se nombra un defensor de ausente, el designado (a) estará compelido a oponerse a las pretensiones de la parte contraria a su defendido, negando lo pedido, los hechos y el derecho invocado por aquella, y será responsable para con su representado en los mismos términos que el apoderado. Esta figura es una decisión sabia y democrática que garantiza a todo ciudadano, la defensa de sus derechos humanos.

En relación a la notificación del defensor de ausente, mediante Sentencia del 2 de febrero de 2001, el Primer Tribunal Superior de Justicia del Primer Distrito Judicial de Panamá ha determinado que:

“No existe duda que todo los actos realizados por el defensor de Ausente dentro del marco de la Ley, como lo es la notificación, hasta la comparecencia

del demandado por medio de sus apoderados judiciales, son legítimos, razón por la cual el ausente debe soportar el provecho o perjuicio que dichas actuaciones le causen”.

“Por tal razón, es que el defensor debe esmerarse por compensar sus carencias sociales con una defensa profesional de buen nivel técnico, que permita ubicar a su defendido en un plano de igualdad procesal frente a la otra parte”.

Ninguna resolución judicial surtirá efecto previa notificación legal a las partes, excepto las resoluciones que por disposición especial del ordenamiento jurídico deban cumplirse de inmediato, sin audiencia de la parte, como por ejemplo aquellas que decretan secuestro, las que deciden un impedimento, o la de suspensión de término, las cuales se comunicarán después de cumplidas.

2.3.2.4.3 Notificación con Testigo: Los autos como las sentencias al requerir una notificación personal deben prever el hecho de que la parte a notificar no desee hacerlo o bien no pueda firmar en tal caso lo hará un testigo a ruego y así lo advierte el Código Laboral en su artículo 886 cuyo tenor literal es el siguiente:

“En todo caso en que la parte excuse una notificación personal manifiestamente o no quiera o no sepa firmar, el secretario o el portero se hará acompañar de un testigo, quien firmará la diligencia, anotándose así en el expediente esa circunstancia, con expresión de la fecha, y se tendrá por hecha la notificación para todos los efectos legales”.

Todas las notificaciones serán realizadas por el secretario del Tribunal, quien dará certeza de ellas imprimiendo debajo media firma, seguida de la expresión del cargo que ocupa. Sin embargo, podrán encomendar el acto de

notificación a cualquier funcionario del despacho; pero no por ello dejarán de ser responsables de dicho acto.

2.3.2.5 Fecha de Audiencia: Según el artículo 959 del Código de Trabajo, vencido el término de traslado, el juez dispondrá de un término máximo de quince días calendario dentro de los cuales determinará los hechos sujetos a prueba, y señalará fecha y hora para que las partes, acompañadas de sus pruebas, comparezcan en audiencia. Entre el señalamiento y la fecha de audiencia no podrá haber menos de tres ni más de cinco días, que se contarán a partir del día siguiente al cual se tenga por hecha la notificación. En el suceso de que la audiencia deba aplazarse, solo podrá hacerse una sola vez por cada parte, y se realizará al día siguiente hábil, sin necesidad de fijarla mediante providencia.

En caso de incapacidad, no podrá exceder el término de 3 días, porque, de lo contrario se le designará un defensor de ausente, con quien se continuará el proceso, según lo dispuesto en el artículo 967 del Código de Trabajo. Sin embargo, cuando las partes no concurren a la audiencia laboral notificada, el juzgador dictará sentencia conforme a la verdad material respaldada en el expediente.

2.3.2.6 Audiencia: La audiencia dentro de un proceso de nulidad, se realizará con la parte que concurra y se atiende en primera instancia la etapa de advenimiento o conciliación entre las partes que establece el artículo 963 literal 6 del Código de Trabajo, en donde el juzgador toma el rol de mediador, dando lugar a que la parte que plantea un arreglo lo exteriorice a la contraparte quien deberá expresar su aceptación o no.

Se procede a resolver sobre la admisibilidad o no de las pruebas presentadas y se deja constancia en el acta sobre el convenio, el cual puede ser total o parcial. La conciliación en la práctica es ilusoria, ya que el Tribunal no es beligerante ni los litigantes se destacan por una cultura de "arreglo".

2.3.2.6.1 La Recepción de Pruebas: Una vez agotada la etapa conciliatoria, sin efecto positivo alguno el juez entrará a la recepción de las pruebas si las mismas fueron presentadas con la demanda o contestación de demanda, procederán las partes a ratificarse, si lo consideran necesario.

El juzgador solicitará al demandante que presente todas sus pruebas, y le dará traslado a la contraparte para que ésta acepte las mismas o las objete. El mismo derecho tendrá la defensa de presentar las pruebas pertinentes con el debido traslado de la misma a la parte demandante. De igual forma ambas partes pueden presentar contrapruebas.

Los medios de prueba radican en la acumulación de fórmulas o instrumentos utilizados en el devenir de un proceso y orientados a producir el convencimiento del juzgador, con relación a las afirmaciones de las partes. En la jurisdicción laboral, se sigue el sistema "**numerus apertus**", sistema seguido por los códigos procesales actuales, el cual se caracteriza por admitir "cualquier medio, siempre que no esté expresamente prohibido por la ley ni violen derechos humanos ni sean contrarios al orden público." Lo anterior, lo podemos constatar del artículo 730 del Código de Trabajo, el cual es del tenor siguiente:

“Sirven como pruebas los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios

científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público. Puede asimismo disponerse calcos, reproducciones o fotografías de documentos, objetos, lugares o personas”.

Al realizarse la recepción de las pruebas debe distinguirse cuáles son las pruebas irregulares, la prueba ilícita y prueba prohibida, por ello debe enfocarse en su terminología. La prueba irregular sería aquella generada con vulneración de las normas de rango ordinario que regulan su aducción y práctica. Por prueba ilícita se entiende aquella en la que en su origen o desarrollo se ha vulnerado un derecho constitucional y prueba prohibida sería finalmente la consecuencia de la prueba ilícita, esto es, aquella prueba que no puede ser allegada al proceso puesto que en su génesis se ha vulnerado un derecho constitucional fundamental.

El estado social de derecho como el panameño, al igual que el foráneo no admite la ilegalidad de la prueba y así lo evidencia claramente el tratadista Jairo Parra Quijano, cuando dice que:

“Es bien importante entender que las normas que se refieren a las pruebas pueden ser de dos clases: Unas de tendencia procesal, como por ejemplo aquellas que establecen reglas de lógica y manera de recibir el testimonio y normas sustanciales que en caso de ser violadas conducen a la nulidad de pleno derecho de la prueba, como la afectación a la dignidad de la persona, o la violación del derecho a la intimidad. La prueba que se recauda violando normas procesales, puede ser apreciada una vez se subsane la irregularidad. La que se practica violando las normas sustanciales, es ilícita y se tiene como inexistente”. PARRA QUIJANO, Jairo, Procedimiento en el Sistema Acusatorio Colombiano, p. 28).

Conexo a la proporción de las probanzas, el juez deberá valorarlas mediante razonamiento atinado y en caso de duda no convendrá a proceder trastocar la cosa juzgada, mediante la nulidad de una sentencia o auto definitivo.

Por ello, la carga de la prueba plena, perfecta o completa le compete al demandante en el proceso de nulidad, dado que deja al tribunal ilustrado acerca de la verdad o falsedad del hecho; se requiere de pruebas contundentes como:

- Demostrar los hechos que motivaron la nulidad, probando la existencia del vicio procesal, es decir, debe demostrar que no existe constancia alguna dentro del expediente anterior de una debida notificación bien sea de carácter personal o mediante edicto emplazatorio, por demás esta decir en franca indefensión del debido proceso.
- Comprobar la no existencia de un incidente previo en el cual se solicita la nulidad por falta de emplazamiento: Se requiere que dentro del caudal probatorio aportado, se demuestre que en efecto no se instauró incidente o solicitud de nulidad por la falta de notificación, tal y como lo dispone el artículo 987 del Código de Trabajo.
- Señalar desde cuando tuvo conocimiento del proceso en el cual funge como demandado, dado que el juez podrá indagar con antelación sobre la existencia del motivo nulificante y de demostrarse que el demandado tenía conocimiento del proceso viciado y actuó dentro de él no puede argumentar indefensión por no ser oído.

En conclusión, con el proceso de nulidad deben acompañarse las piezas procesales que le sirvan al juzgador para determinar, si en el primer proceso, se incurrió o no en violación al debido proceso. Las pruebas que se aporten deben

ser copias autenticadas por el secretario del juzgado, para que las mismas tengan valor probatorio, al respecto veamos la siguiente jurisprudencia:

“Resulta que al revisar las constancias procesales si bien se observa que con la demanda de nulidad el apoderado judicial de la inmobiliaria Arena y Sol, S.A., indica que aporta como prueba el proceso en mención, seguidamente se incorporan una serie de copias incompletas que presumiblemente pertenecen a dicho proceso, pero que no guardan un orden procesal lógico y lo que es peor que no se aportaron las copias del Auto N° 228 de 15 de octubre del 2003, que deja sin efecto el Juez Primero de Trabajo de la Tercera Sección mediante Sentencia de 25 de mayo del 2005 y esto resulta una omisión que trastoca la certeza del examen jurídico porque no se explica que en un pretendido proceso declarativo de nulidad se omita, justamente, aportar la pieza angular sobre la que giran ambos procesos”. (S. de 19 de octubre del 2007 T.S.T. de Veraguas M.P. Rafael Murgas Torrazza)

Las pruebas son de carácter dispositivas; es decir a petición de la parte interesada, como ya expresamos las mismas deben estar debidamente certificadas por el secretario del juzgado que incurrió en el error dentro de un determinado proceso laboral, provocando la iniciación del proceso de nulidad.

El principio de economía procesal puede ser palpable en el evento de que el mismo tribunal que cometió el error, sea quien tome una decisión sobre el proceso de nulidad; hecho que es correlativo al conocimiento previo que tiene el juzgador sobre la prueba, porque de ser otro tribunal de mayor jerarquía quien decida la controversia de nulidad, sólo podrá tener un conocimiento básico de las pruebas (investidas de legitimidad) cuando las mismas sean trasladadas a su despacho judicial.

Esto es aceptable en el caso de que el error se haya dado por caso fortuito,

empero no en aquellos en los que exista injerencia maliciosa, por parte del juzgador que incurrió en el vicio.

Es a través de las pruebas como se cimientan los razonamientos de la doctrina procesal, pues existe la convicción que deben incorporarse otros presupuestos procesales al proceso de nulidad, no sólo ceñirse al hecho de la falta de notificación de la demanda, sino en los casos de sentencias fraudulentas, en el evento de que la sentencia excluye o ignora algunos de los medios de pruebas, porque permanecieron ocultos y que se dan a conocer pasado el periodo en que debieron presentarse. Además de aquellas pruebas que fueron declaradas como falsas posteriormente, provocando vicios, que culminaron en un proceso aparente o simulado, hechos que no se alejan de la realidad actual.

Para finalizar con relación a la recepción de la prueba, es propio decir que la misma constituye una de las partes fundamentales en el proceso, porque ilustra al juez, respecto a la verdad o no de los hechos de la demanda, y la valoración definitiva de las pruebas que se harán al momento de emitir la sentencia.

2.3.2.7 Sentencia. Es el veredicto decretado por el tribunal, juez, o magistrado que finaliza el proceso, plasmando las declaraciones pertinentes, condenando o absolviendo y discerniendo sobre los puntos controvertidos; siendo la sentencia la naturaleza intrínseca de la función jurisdiccional tras la debida aplicación del derecho positivo.

Para la doctrina la sentencia debe ser: **Clara:** Para explicar concretamente y de manera efectiva el resultado del pleito, además de poner en manifiesto el fundamento de derecho que dio origen a tal resolución. **Exhaustiva:** Remediando el negocio de marras planteado, atendiendo en primera instancia las cuestiones

previas y prejudiciales que se hubieren alegado, además de las excepciones.

Congruente: Al ser un proceso de carácter privado como el laboral, deberá el juez ajustarse a los términos en que se ha planteado la pretensión.

La sentencia debe comprender una parte motiva y otra resolutive. En la parte motiva se explica brevemente la acción intentada y los puntos materia de controversia. Consecuentemente, se hará una relación de los hechos que han sido comprobados mediante pruebas, y que hubieren sido alegados oportunamente y que estén enlazados con las cuestiones a resolver. En la parte resolutive, se manifestará la decisión adoptada con expresión de que se administra justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley. En el caso de las sentencias, el juez tiene la potestad de dictarlas dentro de catorce días a partir de la audiencia.

Se integrará en toda sentencia o auto y a juicio del juez, las costas a la parte contraria contra la cual se pronuncie. Las costas variarán del (15%) quince al (25%) veinticinco por ciento de la condena. Empero, en caso que se presente en alzada la sentencia, se aumentaran las costas del (5%) cinco al (15%) quince por ciento de la cuantía de la condena, según la consideración del asunto y la conducta procesal de las partes.

Existe una particularidad en los procesos de nulidad, que de ser el resultado del proceso de nulidad adverso al demandante, éste será condenado al pago de una suma equivalente al doble de las costas antes señaladas, teniendo como base el total del monto que fue condenado en el proceso cuya nulidad se solicita, de conformidad con lo tipificado en el artículo 989 del Código Laboral.

2.3.2.8 Medios de Impugnación dentro del Proceso de Nulidad.

Los recursos procesales son medios que la ley confiere a las partes para controlar la aplicación correcta que el juez debe ejercer en sus resoluciones del derecho procesal y del derecho substancial. En otro sentido, es la forma que tiene el justiciable de rebelarse contra la injusticia y controlar que ciertamente haya una tutela efectiva, por ello los recursos no pueden mirarse ni ser utilizados en desmedro de la justicia, con el propósito de dilatar la ejecución de sentencia.

Los recursos deben concebirse como una garantía para ambas partes, es decir, el perdedor o vencido podrá ejercerlo en el marco de ciertos requerimientos, de manera, que debe someterse a las exigencias de ley para impugnar la sentencia que le es desfavorable, lo cual es una garantía para el vencedor. A continuación se determinarán los medios de impugnación que contempla el Código Laboral en los procesos de nulidad.

2.3.2.8.1 Recurso de Apelación: Este recurso brinda seguridad jurídica a las partes, en virtud de este medio impugnativo la cuestión resuelta por el Juez A quo, pasa al superior inmediato, quien tiene el mismo conocimiento que el juez de primera instancia, por lo tanto, estudia la cuestión sometida al recurso en todos sus puntos y con la misma amplitud que la del inferior, reexamina la resolución apelada con el fin de subsanar presuntos, errores o vicios de hechos o de derecho en que haya incurrido la primera instancia; pero con la limitación de que, en principio, no da lugar a la ampliación de la prueba anterior, excepto el caso en que la apelación se dirija precisamente contra una resolución denegatoria de medidas de mejor proveer (medidas de prueba) que considere necesarias para la averiguación de la verdad sobre los hechos

controvertidos.

Entre sus características para que se le invista de formalidad y pueda ser así admitida están las siguientes a saber:

- Se interpone ante el tribunal que dictó la resolución recurrida y lo resuelve el tribunal de mayor jerarquía.
- Se formaliza ante el superior, impulsando la segunda instancia.
- Presentado por la parte agraviada y no es de oficio.
- Su finalidad es conseguir la reforma o revocatoria de la resolución dictada por el tribunal de segunda instancia.
- Se atenúa la prohibición Reformato in Pejus, aun cuando adversamente afecte al apelante.
- La falta de sustentación del recurso no causa deserción del mismo.
- No se podrá practicar pruebas o solicitar pruebas no pedidas en primera instancia.

2.3.2.8.2 Recurso de Hecho. El recurso de hecho tiene lugar 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. Puede la parte agraviada recurrir de hecho ante el superior inmediato, a fin de que éste admita el recurso interpuesto y lo conceda en el efecto que corresponda, si es viable el mismo. Para interponer este recurso se deberá solicitar al tribunal de conocimiento copia de la resolución y de la notificación si la hubiere, copia de la diligencia de interposición del recurso o del escrito respectivo, si fuera el caso, copia de la resolución que niegue el recurso o que lo conceda en efecto distinto al que se merece, certificación

secretarial de la fecha de la solicitud de las copias.

Por otra parte, consideramos conveniente señalar las diferencias del proceso de nulidad con los recursos procesales:

- La Demanda o Juicio de Nulidad no es un Recurso, toda vez que inicia con una pretensión nueva.
- El proceso es nuevo e independiente lo que no ocurre en el contorno recursivo; en otras palabras el Proceso de Nulidad se forja en el ejercicio de una acción autónoma que se despliega privativamente en la jurisdicción laboral, y al ser distinta a otros medios de impugnación se regula separadamente
- Actualmente en nuestra legislación el proceso de nulidad está dirigido a la misma instancia que generó la resolución que se trata de destruir.

2.3.2.8.3 Recurso de Casación: Filológicamente, la palabra casación procede del vocablo francés **passer** que significa derogar, invalidar, anular, depurar, abrogar, dejar sin efecto. Este vocablo como corporación procesal simboliza un medio de ofensiva que se interpone contra ciertas resoluciones judiciales que soportan ciertos errores o vicios que violentan el ordenamiento jurídico a fin de invalidarlas, y en su lugar resolver lo correspondiente. Conduce el recurso de casación a garantizar la integridad de la Ley y la uniformidad de la jurisprudencia laboral.

Este recurso aparece en Panamá a través del Decreto 252 del 30 de diciembre de 1971, por medio del cual se aprueba el Código de Trabajo cuya validez inicia en abril de 1972. Explícitamente es con este mecanismo legal que, en nuestro medio se incorpora en materia laboral el calificado recurso de

casación, el cual vino a reemplazar el recurso administrativo que contemplaba el ordenamiento anterior. Así se contempla en el libro de **Derecho Procesal Laboral** a foja 118 al citar al insigne maestro Fábrega, Jorge, cuando asevera que: “El codificado de 1972 sustituyó la inexacta y censurada expresión de recurso administrativo que empleaba el Código Laboral de 1947, por el de Casación, que es el que corresponde”.

A partir del artículo 924 hasta el artículo 931 se encuentran las normas que integran el Capítulo IV del Título VIII dentro del libro IV; en esta sección del Código se enfatizan aspectos formales como su competencia, objetos, requisitos del escrito al exteriorizarse, procedimientos aplicables y sus efectos. Empero, no establece las causales que permiten motivar la estipulación de este recurso, lo cual acarrea que no pueda hacerse una categorización del mismo como ocurre en el ámbito civil y penal. No obstante, en la obra de derecho procesal laboral a foja 121 se cita al jurista Jorge Fábrega, quien estima que en lo laboral sólo cabe la casación en el fondo, cuando advierte lo siguiente: “A pesar de que el código no lo enuncie expresamente, la causal de fondo debe ser por violación a la normas jurídicas substanciales”. No permite casación in procedendo. Ello se desprende del artículo 928 que expresa que se rechaza el recurso en que sólo se pide corrección o reposición de trámites, situación que sólo se puede presentar por violación a las normas procesales que son las que dan margen a casación en la forma.

La Corte Suprema de Justicia Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, en reiteradas jurisprudencias ha precisado que en materia de trabajo sólo procede la casación para corregir errores in iudicando que dan lugar a

la casación en el fondo y no para revisar errores in procedendo, el cual permite la casación en la forma.

Algunos autores estiman que la casación por errores de in procedendo, procede siempre y cuando exista una influencia profunda en cualquiera resolución susceptible de este recuso y tenga íntima relación con otros vicios incluidos en la misma. Es decir, que al manifestarse la casación laboral se denuncie la trasgresión de normas procesales en la medida que se entrelacen con los quebrantamientos o el desconocimiento de normas materiales. Entre las situaciones consideradas como vicios que dan asidero a este recurso laboral, lo está el hecho de no decidir en forma exhaustiva cualesquiera de las cuestiones lidiadas y probadas en el proceso, el resolver la controversia en contra de la autoridad de cosa juzgada o el desconocer los límites de los veredictos ultra o extrapetita, la errónea operación probatoria que comprende las variadas formas que tienen tanto el error de derecho como el de hecho, el abuso del ejercicio de la jurisdicción laboral que supone ventilar ante esta única causa que no le corresponde por estar atribuida a una jurisdicción distinta. En el Código Judicial se introduce una nueva causal de casación en la forma, a saber: que es haber incurrido en una causa de nulidad, como la falta de notificación, cuyo causal concuerda con el único presupuesto existente para interponer un Proceso de Nulidad. Las anteriores situaciones aludidas han sido examinadas y aceptadas por la Corte Suprema de Justicia en los fallos 2 y 23 de agosto de 1995, produciendo la revocatoria del fallo acusado, motivo de casación y abriendo el conocimiento del fondo del conflicto.

El autor Cedalise Cecilio, en su libro **El Proceso de Nulidad en el Código**

de Trabajo, expresa que el artículo 990 del Código de Laboral, define el medio de impugnación que debe interponerse en esta clase de proceso, excluyéndose en la misma el recurso de Casación Laboral. De igual forma señala, que la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha acogido el Recurso de Casación en este proceso, un ejemplo de ello es la sentencia fechada del 23 de agosto de 1994, caso: Buitrago vs Garbo.

2.3.2.9 Término de Prescripción: La Ley no expresa taxativamente el término para interponer el proceso de nulidad. Sin embargo, la prórroga de prescripción de la acción para interponer éste proceso es de (1) un año, de conformidad con las reglas generales, establecidas en el artículo 12 numeral 1 del Código de Trabajo. Se iniciará a contar el término de la prescripción a partir del momento en que el auto o sentencia esté debidamente ejecutoriado.

2.3.2.10 Efectos de la Sentencia: Con relación a los efectos de la sentencia del primer proceso, y la interposición del proceso de nulidad, transcribiremos el Artículo 985 del Código de Trabajo que al respecto señala:

“La interposición de un proceso de nulidad no suspende la ejecución de la resolución que se impugna ni el trámite de la misma”.

Esta excerta legal tiene como propósito evitar que el proceso de nulidad sea propuesto como acción dilatoria del trámite de ejecución de la sentencia o auto o su propio cumplimiento. El proceso de nulidad surte efecto a futuro.

El jurista Montero Aroca en la obra de Derecho Jurisdiccional, Tomo II, p. 384, ha manifestado que: Derogada la sentencia, la situación jurídica entre las partes queda como si no hubiese existido el proceso anterior. Sin embargo, otros

autores discrepan, al considerar que la función del juzgador se agota en la nulificación de la sentencia impugnada.

El efecto de la nulidad procesal es justamente dejar sin efecto el acto defectuoso, pero se explayan aun más lejos, ya que afectan a diversas actuaciones ejecutadas correctamente; pero que son una secuela del acto viciado, por lo que al ser la sentencia anulada, deben restaurarse las cosas al estado anterior a la misma.

Este medio impugnativo como lo es el proceso de nulidad, se envía al Tribunal Superior de Trabajo en apelación, luego de concederse el recurso en efecto suspensivo conforme lo señala el artículo 990 del Código de Trabajo:

“La sentencia es apelable en efecto suspensivo”.

2.3.2.11 Competencia: La Constitución Política, específicamente en el artículo setenta y siete (77) dispone que todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo quedan sometidas a la jurisdicción de trabajo, que se ejercerá de conformidad con lo dispuesto por la ley.

De esta manera se instituye, mediante precepto constitucional, competencia privativa a la jurisdicción especial de trabajo, la cual fue creada por la Constitución de 1946 en su artículo 75, y posteriormente, implantada por el Código de Trabajo de 1946, creado por la ley 67 de 1947. Esta ley se refiere a la competencia de la jurisdicción especial de trabajo en los artículos 339 y 378, los cuales grosso modo expresan que esta jurisdicción especial se instituye para decidir las controversias que suscite directa o indirectamente la ejecución del contrato de trabajo entre patronos y subordinados, así como en derecho procesal, la regla de la competencia determina el conocimiento de los distintos litigios, por

parte de los diversos jueces y tribunales.

Los juzgados seccionales de trabajo asumen la competencia jurídica de todos los conflictos de trabajo, individual o colectivo, siempre y cuando su discernimiento jurisdiccional no esté facultado a otra autoridad. Lo antes señalado obedece al tenor 460 del Código Judicial, adicionado por la Ley 59 de 2001. Sin embargo, es oportuno observar la competencia dependiente de la composición de los tribunales de trabajo y de las entidades de carácter administrativo, dado que, en una de estas entidades se genera el vicio procesal, empero, otra es quien resuelve. Véase entonces la competencia en materia laboral:

Tribunal Tripartito: Se le conoce como Junta de Conciliación y Decisión y está conformado por tres miembros: un empleador y un trabajador, bajo la directiva de un tercero neutral.

Ministerio de Trabajo: El Ministerio de Trabajo está conformado por un Director Regional del Departamento de Trabajo y Desarrollo Social sectorizado por provincia, existiendo a nivel de la República un Ministro de Trabajo de la misma dependencia, que conoce en grado de apelación los procesos recurridos en alzada al existir una disconformidad de una o unas resoluciones proferidas por el Ministerio Regional de Trabajo.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo asumen funciones jurisdiccionales, por lo que el director decide a favor o en contra de una controversia de carácter administrativo-jurisdiccional.

El problema, como hemos mencionado en otros puntos, es que estas autoridades administrativas, al dimanar su nombramiento por factores políticos, carecen de los conocimientos legales básicos para el buen desempeño de su

función, resultando cuestionable la administración de justicia.

Juzgados Seccionales de Trabajo: Por razón de naturaleza, los juzgados de trabajo son los únicos que tienen competencia para conocer de los procesos de nulidad en primera instancia, conforme lo establece el artículo 988 del Código de Trabajo; siendo esto, una disposición negativa, en el caso que sea el mismo tribunal que se pronunció en el fallo, quien pretenda anularlo mediante este proceso. Manejado de otra forma, es el mismo tribunal que pronunció la sentencia, quien decidirá sobre la anulación de la sentencia que profirió.

A nuestro criterio, el juzgado que incurrió en el vicio no debe conocer nuevamente del caso, ya que la regla general nos señala que un órgano jurisdiccional de grado, agotada su actividad, no puede examinar la misma cuestión, salvo que existan varios juzgados de trabajo en la misma provincia, por lo que se hace factible que corresponda a otro juzgado de igual jerarquía conocer del proceso.

Existen quienes opinan, que cuando el juez que cometió el vicio sea el mismo que maneje el proceso de nulidad, lo más razonable debe ser, que la judicatura laboral que prosiga por razón de jerarquía, sea quien valore si es procedente el proceso al estar revestido de legalidad, es decir, que cumpla con lo establecido en el artículo 988 del Código Laboral.

“El proceso de nulidad es privativo de la judicatura laboral”.

Más en la dirección, de que sólo puede proceder el proceso de nulidad ante el Tribunal Superior de Trabajo por apelación, recurso de hecho o consulta y no ante la Corte Suprema de Justicia por casación, se dan a conocer dos posturas

jurídicas con relación a la figura de casación, las cuales son absolutamente heterogéneas en donde la primera, hace énfasis en que el recurso de casación es procedente, toda vez que se aplican las normas de procedimiento común, y la segunda esgrime la improcedencia de la casación, a razón de que dicho medio de impugnación no puede fundarse en situaciones de carácter estrictamente procesal, o por errores in procedendo. En oposición a esta última teoría se debe aclarar que la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, recientemente ha admitido el recurso de casación laboral para esta clase de procesos, configurándose vía jurisprudencial una doctrina probable, por lo que es imperativo su regulación expresa en la normativa de carácter laboral.

2.3.2.12 Deberes del Juez en los Procesos de Nulidad: Los jueces están obligados a cumplir con sus deberes en el ejercicio de su función pública, por lo que en los procesos de conocimiento deben desempeñar su poder judicial en aras de:

- Dirigir el proceso, velando por su rápida solución, adoptando medidas conducentes para impedir su paralización, procurando la mayor economía procesal.
- Emplear los poderes que el Código Laboral le faculta, para evitar nulidades, sanear el proceso, verificar las afirmaciones de las partes, impedir actos contrarios a la lealtad y probidad procesal.
- Rechazar de plano cualquier solicitud que sea notoriamente improcedente o que implique una dilación manifiesta, de cumplir los jueces a cabalidad con la obligación de subsanar los vicios procesales como lo establece la ley, en el sentido de que lo destina como despacho saneador con

directrices hacia una realidad de equidad; más la realidad hoy en día en algunos casos es otra.

2.3.2.13 Deficiencias del Proceso de Nulidad en la Legislación

Panameña.

Las deficiencias en el proceso de nulidad se asientan en la falta de implementación de causales únicas de nulidad, así como el desarrollo de un procedimiento sencillo, tomando en consideración que las partes puedan convalidar lo actuado. Es prioritario, adecuar el proceso de nulidad a las nuevas corrientes de la época, sin tanto apego a aspectos de carácter formalista.

La normativa existente en el Proceso de Nulidad genera descontento por parte de los abogados particulares y la ciudadanía, en el sentido de no amoldarse a la realidad, a pesar de la gran influencia de la mutabilidad en el derecho en sus distintas competencias, como por ejemplo, el auge que ha tomado el sistema penal acusatorio.

Otro aspecto preocupante tal como se ha comentado en capítulos anteriores, es que quienes deben realizar la motivación, fundamentar legalmente y dictar sentencia, en atención a la buena fe, se contradigan a sí mismo, en el trámite procesal, dando lugar a la interposición del proceso de nulidad.

2.3.3 CAUSALES DE NULIDAD QUE SE DAN DENTRO DE LOS PROCESOS LABORALES.

En el medio procesal panameño existen principios procesales aplicables a las nulidades como el de especificidad, según el cual no hay nulidad si no está formalmente prevista en la Ley (**pas de nullite san texte**).

Se apunta de igual forma el principio de trascendencia, al cual la

declaratoria de nulidad deberá proceder estrictamente en caso de perjuicio procesal al que la alega. Con el fin de no eternizar los juicios se incorporan estos principios, que trabajan como medios reparadores restringiendo la declaratoria de nulidad procesal para aquellos casos en que resulta absolutamente necesarios, evitando de tal manera que se prive a las partes de la garantía constitucional del debido proceso, sin que con ello se ponga en peligro la seguridad jurídica que proviene del respeto de la cosa juzgada.

El Código Laboral en su artículo 674 refiere explícitamente que la nulidad de un acto no vincula la de otros actos procedentes o posteriores que sean independientes de él.

Sin embargo, es el artículo 675 del mismo cuerpo de leyes, el que define claramente cuáles son las causales de nulidad que se dan en todo proceso de índole laboral:

“Son causales de nulidad: 1. La de distinta jurisdicción, la cual es absoluta, y puede ser alegada por cualquiera de las partes como incidente. El juez la declarará de oficio en el momento en que la advierta; 2. La falta de competencia; 3. La ilegitimidad de la personería; 4. La falta de notificación y emplazamiento; 5. El no celebrarse la audiencia cuando la Ley así lo dispone”.

La declaratoria de nulidad requiere petición de la parte interesada. Es decir que, la persona que no ha sido perjudicada no tiene interés alguno en realizar la solicitud, puesto que no se le ha desconocido ningún derecho. En cambio, el afectado sí tiene especial interés.

La nulidad de un acto no conlleva la de los que sean independientes de él: Todo proceso está supeditado a una serie de trámites, por lo cual la nulidad de un

acto importa la de aquellos dependientes de él. Este principio guarda íntima relación con el principio de conservación de los actos procesales cuando los actos sucesivos al acto nulo son independientes de aquél.

Sobre el segundo supuesto de nulidad debemos advertir que la falta de competencia no produce nulidad, si se incurre en lo establecido por el artículo 676 del Código de Trabajo.

“La falta de competencia no produce nulidad en los siguientes casos: Si la competencia es prorrogable y las partes la prorrogan expresa o tácitamente, con arreglo a la Ley; 2. Si ha habido declaración y se ha declarado sin lugar; si consiste en haberse declarado indebidamente legal o ilegal algún motivo de impedimento o causal de recusación; si consiste en haber actuado en el proceso un magistrado o juez declarado impedido o separado del asunto por recusación, si las partes han continuado el proceso ante otro que tenga competencia sin reclamar la anulación de lo indebidamente actuado y; 5. Si se funda en haber actuado como juez o magistrado una persona que no reunía los requisitos o condiciones para desempeñar el cargo”.

La ilegitimidad de personería del representante por el contrario no es causal de nulidad, según el artículo 677 del Código de Trabajo, en los siguientes casos: Cuando exista en el expediente poder legal, aunque no haya sido admitido; cuando no exista tal poder pero la parte interesada acepte lo hecho sin personería; y cuando se señala claramente en el expediente que la parte interesada ha consentido que lo represente el que ha asumido oficiosamente su representación.

En caso de incapacidad legal no se produce nulidad si el representante del incapaz acepta expresamente o tácitamente lo hecho por su representado.

Es causal para accionar la nulidad la falta de notificación o emplazamiento de las demás personas que deban ser citadas como parte, aunque sean indeterminadas o de aquellas que han de suceder en el proceso a cualquiera de las partes, cuando la ley así lo ordene expresamente. Es decir, en los juicios en que deba darse traslado de la demanda, es causal de nulidad el hecho de no cumplir con la notificación de la demanda y surtir el traslado de ella.

Se excluye esto, cuando se haya hecho alguna gestión en el proceso distinta a la solicitud de declaratoria de nulidad, cuando se haya solicitado esa declaratoria y haya sido negada.

La nulidad procesal se decretará sobre la actuación y no sobre la gestión, siendo anulado lo actuado. La decisión deberá referirse exclusivamente a los actos o diligencias del procedimiento judicial que no alcanzan a la demanda que es de actividad de la parte interesada, conducente al logro de su intención.

El último supuesto de nulidad es el no celebrarse la audiencia, cuando la Ley así lo dispone: La solicitud de nulidad no la puede formular la parte que no ha sido perjudicada, ni la parte que ha celebrado el acto sabiendo o debiendo saber, el vicio que le afectaba.

2.3.4 INCIDENTE DE NULIDAD: Se debe presentar dentro del proceso en que se haya incurrido el vicio que se requiere invalidar. El incidente de nulidad no requiere formalidad especial, bastará con que se indique con exactitud lo que se pide, los hechos en que se funda la pretensión y las pruebas que se acompañan o se aduzcan.

- **Improcedencia del Incidente de Nulidad cuando el acto ha alcanzado el fin al cual estaba destinado.** La dirección del incidente de nulidad es

obtener los objetivos de las estructuras procesales por la Ley. No corresponde decretar la nulidad cuando el acto o fin buscado por la Ley se ha realizado, aún, cuando se hayan incumplido ciertos supuestos garantistas.

En los incidentes de nulidad, el juez decretará si es procedente, de no serlo el juzgador lo rechazará sin mayor trámite. La resolución que se dicte es irrecurrible; pero será potestad del superior el conocer de la apelación de la sentencia del juez A-quo, de examinar lo resuelto y si encontrase que con ello se ha afectado el derecho de defensa de las partes, invalidará lo resuelto y dispondrá lo beneficioso para que, sin causar aplazamiento en el pleito se subsane lo actuado, de conformidad con el artículo 629 del Código de Trabajo.

El artículo 691 del Código Laboral determina hasta que etapa del proceso se puede promover el incidente que solicita la declaratoria de nulidad:

“La declaratoria de nulidad podrá proponerse en cualquiera de las instancias del proceso antes de que se dicte sentencia y se tramitará como incidente en el mismo proceso. En la nulidad del remate el rematante debe ser tenido como parte”. (El subrayado es nuestro).

Al respecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá ha reiterado a través de sus fallos que:

“Lo anterior resulta de importancia precisarlo, aún cuando esta superioridad es del criterio que resulta improcedente la declaratoria de nulidad fuera del término que fija la ley para ello, sea que la haga el tribunal de oficio o a petición de parte. En este sentido, la propia ley de trabajo en su artículo 691 del C. T, dispone claramente que la nulidad solo podrá decretarse cuando se haya solicitado

oportunamente, esto es en cualquiera de las instancias del proceso, hasta antes que se dicte la sentencia que pone término al proceso regular quede ejecutoriada, precluyendo desde entonces la oportunidad de declararla, sea de oficio o de parte". Acción de Amparo de Garantía Constitucional (S. de 18 de enero del 2002 C.S.J).

Por otro lado, sobre las pruebas debemos señalar, que si éstas se adjuntaron en el expediente principal, sólo será preciso que el incidentista las identifique, sin el requerimiento de que sean incorporadas al cuaderno de incidente. El juez puede considerar cualquier otra prueba que repose en el expediente principal que pueda ayudar al esclarecimiento de la verdad, a pesar de que no hubiese sido identificado por la parte promotora de incidente.

El juez debe tener inmediación en el proceso en general y en el caudal probatorio, para apreciar todas las pruebas, para que impere el principio contradictorio, cuya función es desvirtuar las pruebas a través de un contradictorio.

- **La declaración de la nulidad de oficio:** Es aquella facultad que adquiere el tribunal para decretar de oficio la nulidad procesal, para corregir oficiosamente los errores que observe en la tramitación del proceso, siempre que exista un vicio reparable con la declaración de nulidad y que arroje un perjuicio para las partes. Se excluyen aquellos actos que no comprometen el orden público y que solo están establecidos en favor del interés de los particulares que forman parte en el proceso, ya que el tribunal no debe suplir la diligencia con que deben actuar las partes.

Límites:

- El vicio debe constar en el proceso

- No debe haber operado el descuido.
- No debe tratarse de trámites que miren al interés particular de la parte.
- La declaración es exclusivamente facultativa del juez
- El saneamiento de la nulidad procesal: Implica la convalidación del acto nulo, que puede ser expresa o tácita. Será tácita cuando se realicen actuaciones sin reclamar oportunamente la nulidad del acto viciado.

Los actos nulos quedan definitivamente convalidados por el efecto de cosa juzgada de las sentencias y anticipadamente, por la preclusión que sanciona la extemporaneidad de las actuaciones procesales.

2.3.5 COSA JUZGADA VS. PROCESO DE NULIDAD.

El sistema de justicia de toda legislación debe entrelazar la justicia y la seguridad jurídica, como fines primordiales del derecho. En tal sentido, se encuentra lógico el hecho de que se declare la admisibilidad del proceso de nulidad, el cual puede incluso ir en contra de una sentencia que hace tránsito a cosa juzgada, siempre y cuando la justicia así lo requiera.

La figura jurídica de cosa juzgada se establece por razones de utilidad de tal suerte que garantiza a la parte y en consecuencia, al resto de la ciudadanía, la confianza jurídica, pero la misma debe ser sacrificada para eludir un daño de mayor escala y así evitar la tolerancia de una sentencia a todas luces injusta.

El autor Carnelutti, aludiendo a la cosa juzgada y sus límites se expresa así:

“...cuando la materia de decisión sea de tal índole que su injusticia aparezca como socialmente intolerable, la justicia puede prevalecer sobre la

certeza, hasta el extremo de excluir en todo caso la inmutabilidad”.(Carnelutti, Francisco, Sistema de Derecho Procesal Civil, p. 350).

A nuestro juicio el criterio de Carnelutti es acertado, ya que a pesar de que en algunos casos el derecho y la justicia no son coincidentes, desde la antigüedad se ha preceptuado que el derecho como institución debe fundamentarse en la justicia, y si para ello el juzgador requiere trastocar la inmutabilidad de la cosa juzgada, bien sea material o substancial, debe hacerlo, pues la misma ley lo faculta para tal efecto, siempre y cuando el objeto de la acción de nulidad sea la sentencia transitada en autoridad de cosa juzgada que confronta una anomalía procesal grave, en franca violación del orden público, la moral y las buenas costumbres.

Existen autores que se remontan a dos periodos a saber: En el primero, entienden que la materia de la acción de nulidad independiente es la cosa juzgada que adolece de desviación procesal, y en la segunda enfatizan como objeto de la figura de nulidad en estudio, el concepto de sentencia que padece entuerto, en el caso de que faltase un elemento probatorio, como una prueba documental por alguna circunstancia fortuita, y que una vez recuperado es de absoluta relevancia para cambiar la justicia del caso. Por esto es que consideran como sustrato de la pretensión de nulidad la figura jurídica de cosa juzgada con entuerto.

Autores vanguardistas como lo es Peyrano, aceptan que el proceso nulificador de sentencia firme terminará por imponerse sobre las otras vías propuestas (recurso de revisión, oposición de terceros, incidentes de nulidad) para cancelar la fuerza de la cosa juzgada de sentencias intolerablemente

injustas, al padecer de vicios sustanciales.

Se ha dicho que el único supuesto para revisar los casos juzgados en lo laboral es invocando el proceso de nulidad. Vale destacar que en otros estadios jurídicos, como es el caso de España en materia laboral se puede interponer el recurso de revisión (ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo) si después de la sentencia se recuperan documentos decisivos, si la sentencia se ha dictado con documentos falsos, si se hubiese basado en testigos condenados por falso testimonio, o si el fallo se gana con cohecho, violencia u otra actividad fraudulenta. En cuanto a los testigos no es suficiente la retractación ante notario y la falsedad del documento debe ser declarada por la esfera penal. La maquinación fraudulenta es la actividad maliciosa realizada con falacia o engaño por el vencedor en el proceso. El plazo de interposición es de 5 años desde la publicación de la sentencia y debe hacerse a los tres meses siguientes al descubrimiento de las causales; plazo que sirve para declarar la caducidad de oficio.

La doctrina española destaca que:

“Todo recurso procesal, con independencia de sus peculiaridades, posee una genérica finalidad posibilitar la revisión o nuevo examen de una decisión anteriormente tomada. Al igual que cualquier otra adecuación humana, la adivinad judicial está sujeta a errores que pueden ser corregidos tanto por quien los cometió (meditando sobre los propios actos, a la vista de nuevos argumentos) cuanto por un tercero”. (MONTROYA MELGAR, Alfredo y Otros; Curso de Procedimiento Laboral, Tecnos, Madrid, 1998, p. 191.

Esto último es lo que se denomina proceso laboral y el Derecho al Recurso, por lo demás, cabría preguntarse ¿por qué se excluyó el proceso de revisión laboral en Panamá? Y si es posible incluir en el artículo 984 del Código Laboral otras causales de nulidad?

2.3.6 DIFERENCIAS ENTRE EL PROCESO DECLARATIVO Y EL PROCESO DE NULIDAD.

El proceso declarativo tiene su génesis en el Código Judicial del año 1917, llegando a ser uno de los pocos de América Latina que lo reconocía expresamente. El referido proceso estaba regulado en aquel entonces a través del artículo 360 del Código Judicial. De igual forma, se reitera en la actualidad mediante el artículo 464 del Código de Procedimiento y en el Artículo 527 del Código Laboral.

“Artículo 527: La persona que pretenda hacer efectivo algún derecho, que se declare su existencia o que se declare la inexistencia de uno adverso a sus intereses, o la existencia a inexistencia de una relación jurídica que le interese o afecte, o que se haga cualquier declaración que le interese o afecte, puede pedirlo ante los tribunales en la forma prescrita en este Código”.

El proceso declarativo en Panamá, se obtiene a través del proceso ordinario, que se ha de surtir con audiencia de las personas frente a las cuales se desea hacer valer dicho proceso y su diferencia con el proceso de nulidad radica en los siguientes hechos: El proceso declarativo puede promoverlo cualquier persona que pretenda hacer efectivo un derecho, o que le afecte la existencia o inexistencia de una relación jurídica. En cambio, el proceso de nulidad sólo podrá promoverlo la parte demandada en el proceso viciado, de conformidad con el Artículo 984 del Código de Trabajo.

El Proceso de nulidad procede contra sentencia o autos definitivos que pongan fin al proceso, de tal forma que es el único proceso que en materia de trabajo enerva la conservación de la cosa juzgada. En cambio el proceso declarativo no comprende tal prerrogativa. Situación que se ha reiterado mediante jurisprudencia, entre las cuales citaremos el Recurso de Apelación promovido por el Licdo. Mariano de Jesús Castillo dentro del proceso declarativo de nulidad propuesto por Inmobiliaria Arena y Sol, S.A. vs Proceso Laboral interpuesto por Francisco A. Caballero vs Edgardo Loo Berroa.

“El Adquiriente de bienes por actos simulados o fraudulentos puede ser demandado. De la norma se desprende que la acción puede presentarse directamente contra aquellos que adquirieron los bienes de manera fraudulenta. Esto supone la posibilidad de que el adquiriente de bienes sea responsable de pagar prestaciones laborales, producto de una relación en la cual no fue parte. Esto claro está, solo es posible si se trata de actos fraudulentos o simulados, por el adquiriente y el que traspasa. Esto no excluye que concurrentemente se demande al que traspasa bienes mediante actos simulados o fraudulentos. Es evidente que para establecer esto último hay que otear la actuación de quien traspasa un bien y de quien lo adquiere.

El Artículo 15 del Código de Trabajo consagra, sin reservas, el querer del legislador de vincular a las resultas de un proceso laboral al adquiriente de bienes que se presente con dolo e intención para el traspaso fraudulento de bienes. Es decir, no hay dudas que es responsable o se le vincula aunque no haya sido parte en el proceso laboral. Lo que persigue el legislador es evitar la simulación con intención del adquiriente.

Ahora bien, Si una persona adquiere un bien legalmente, esto es, sin intención de patrocinar un traspaso simulado o fraudulento, aunque quien traspasa busca evadir responsabilidades laborales, este adquiriente no tiene responsabilidad frente al pago de prestaciones laborales, ya que actuó de buena fe.” (S. de 4 de agosto del 2003. T.S.T de Veraguas. M.P. Rafael Murgas Torrazza).

Sin embargo, el ilustre magistrado Rafael Murgas Torrazza expresa que la herramienta más eficaz para evitar los procesos simulados o fraudulentos es el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 530 del Código Laboral, cuyo tenor literal es el siguiente:

“...El juez hará uso de sus facultades para rechazar, con arreglo a la Ley, cualquier solicitud o acto que implique dilación manifiesta o ineficaz del litigio o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirvan del proceso para realizar, un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la Ley”.

De las normas transcritas se desprende la intención del legislador laboral en el sentido que los administradores de justicia no conviertan en letra muerta el fin de la

“el derecho de acceso a la justicia y el debido proceso, son típicos derechos justiciables, cuya protección o tutela puede demandarse perfectamente por medio de una acción contenciosa administrativa de protección de derechos humanos”. (Sentencia fechada el 11 de noviembre de 1995, Sala Tercera).

El abstenerse de conocer la controversia planteada da paso a la afectación de la parte actora a obtener de parte del Estado la tutela judicial que demanda, lo cual afecta el debido proceso consagrado en el Artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el cual forma parte de nuestro ordenamiento conforme a la doctrina del bloque constitucional.

Este proceso, ha sido fundamentado por distintos fallos de la Corte Suprema, determinando que el mismo se limita a la protección del derecho del hombre como ser humano:

“El objeto de este proceso especial de protección de derechos humanos se instituye con el objeto de proteger, de forma casi exclusiva los derechos civiles y políticos, abriendo la posibilidad de que la Corte por vía jurisprudencial, pudiera ampliar el catálogo de derechos protegidos”. (Sentencia fechada el 11 de noviembre de 1995, Sala Tercera).

En base a lo anterior, debemos decir que el Proceso de Nulidad y la Acción de Amparo de Garantías Constitucionales radican su semejanza en el sentido de que ambos remedian las inobservancias del procedimiento y las normas legales.

Al mencionar los procesos administrativos de plena jurisdicción de nulidad ante la Sala Tercera de la Corte, es menester señalar que se ha elaborado el **principio de preferencia administrativa** que se reduce a que un acto administrativo, aunque violente una garantía constitucional, debe revisarse primero en lo contencioso administrativo y no en sede de amparo.

No compartimos la aplicación absoluta de este principio en tanto que si el acto administrativo a impugnar viola una disposición legal y no una garantía constitucional (uno de los supuestos del amparo) no hay reparo a que se examine en el campo contencioso administrativo. Por el contrario si se acciona en amparo contra un acto administrativo que violente una garantía constitucional, la discusión es constitucional y no administrativa. Imaginemos que se imponga una sanción que no esté tipificada, se aplique una ley derogada, que el funcionario que dicta el acto administrativo no es competente, que en un proceso administrativo de lanzamiento o desahucio (Ley 93 de 1973) no se cumpla con los supuestos del debido proceso (traslado, ser escuchado, contradictorio, posibilidad de aportar pruebas, etc.). Dado uno de estos supuestos debe surgir con todos sus atributos y presidir la defensa de los derechos humanos. Concluimos que el supuesto del proceso de nulidad (la falta de traslado de la demanda) contribuye a preservar el debido proceso.

El recurso de amparo procede contra resoluciones que tuvieren su origen directo e inmediato en un acto u omisión judicial, y así lo aclara el magistrado Rafael Murgas Torrazza al decir:

La doctrina panameña se inclina por extender al amparo para que subsane” lesiones emanadas de actos judiciales, porque ese fue el criterio de Moscote a la luz de la Constitución de 1941, cuando dijo que los funcionarios judiciales no están exentos en caso de que den órdenes de hacer o no hacer. Lo anterior lo reitera Pedreschi, al señalar que para Moscote el amparo es procedente contra actos de las autoridades judiciales. (MURGAS, TORAZZA, Rafael, la Legitimidad Pasiva en el Amparo, p. 69).

En el Recurso de Amparo se debe cumplir una serie de requisitos para su admisión, entre los cuales están:

- 1. Haber agotado los recursos judiciales. Hoy en día existe la discusión si se deben interponer todos los**

recursos disponibles o solo aquellos ordinarios, excluyendo los extraordinarios como el de casación.

2. Violación imputable al Órgano Judicial: La violación del derecho constitucional debe ser imputable al Órgano Judicial, y se da cuando se deja en indefensión a una de las partes, porque no se articulan los medios para que el derecho a la tutela judicial no se vea disminuido.

3. Invocación del derecho constitucional infringido:

Se requiere hacer la invocación del derecho fundamental infringido ante la autoridad respectiva. (MURGAS, TORAZZA, Rafael, la Legitimidad Pasiva en el Amparo, ps. 70, 80 y 82).

El por qué se debe promover el Proceso de Nulidad y no la acción de amparo obedece exclusivamente al hecho de que si bien ambos atacan la violación del debido proceso, en el amparo debe haberse agotado la vía gubernativa o si se ataca una orden judicial los recursos previos, es decir; haber accionado todos los mecanismos legales existentes en función al cumplimiento de un proceso. No obstante, en materia de procedimiento el Recurso de Amparo es un instrumento legal de gran valor en el sentido de que preserva el derecho de defensa de forma más expedita que el proceso de nulidad. La Acción de Amparo suspende los efectos del proceso anterior, y el proceso de nulidad los mantiene, por lo que sería apropiado establecer un punto intermedio, para que la demanda de nulidad no llegue a ser un juicio ilusorio.

Advertimos que la Corte Suprema de Justicia destaca que el amparo es para revocar una orden violatoria de las garantías constitucionales para evitar un "daño inminente". Es más nuestro Supremo Tribunal ha insistido en que la acción extraordinaria en comento se interponga en un plazo prácticamente de dos meses sin exista norma que lo señale. Se ha dicho que:

"La inminencia del daño significa que se trate de un perjuicio actual, no pasado ni ocurrido hace mucho tiempo. Inminente quiere decir que amenaza o está por suceder prontamente". (MOLINO MOLA, Edgardo, La Jurisdicción Constitucional en Panamá. Dike, Medenin, 1998, p. 586).

Esto nos hace pensar que si la corte opta porque el afectado por falta de notificación de la demanda accione el proceso de nulidad y luego el amparo, resultaría evidente, por el tiempo del trámite del primer proceso, que el requisito de la **inminencia del daño** se desvanecía. ¿No se estaría negando el acceso a la justicia a los ciudadanos? Consideramos que si se da el supuesto del artículo 984 del Código Laboral, y el afectado ha interpuesto los recursos útiles, no se le debe exigir agotar los recursos extraordinarios como casación laboral y el propio proceso de nulidad. Reconocemos que sobre el tema hay distintas posturas.

Otra de las diferencias entre la Acción de Amparo y el Proceso de Nulidad, es que el primero solo procede contra Ordenes de hacer o no hacer proferidas por una autoridad (no hay amparo contra particulares), y el segundo contra sentencias o autos definitivos, proferidos por autoridades que administran justicia en materia laboral.

Si en un proceso laboral se observa una causal de nulidad (Ver artículo 675 Código Laboral) después de dictada la sentencia no resulta viable accionar en amparo sino interponer una solicitud en la sustentación respectiva para que se declare la nulidad de lo actuado con fundamento en una de las causales de nulidad. Incluso debe recordarse que el Tribunal de Segunda Instancia de Oficio lo primero que examina es si se constata una nulidad o falta de actos procesales imperativos que produzcan indefensión. Esto nos dice que el legislador laboral fue extremadamente cuidadoso para subsanar las nulidades. Se ha dicho que si en el proceso se incurre en una de las causales de nulidad (falta de competencia, ilegitimidad de personería, falta de traslado, etc.), la vía es pedir la nulidad por vía de incidente y como si fuera poco, al que no compareció a proceso por falta de notificación de la demanda, le diseñan un proceso autónomo: el proceso de nulidad. Quedando latente el amparo tal como se ha explicado. Esto nos dice que el proponente de un proceso (declarativo, proceso de

nulidad, incidente de nulidad, etc.), debe ser cuidadoso en la vía a seguir y el supuestos a invocar. Por eso no se admite, verbigracia, un proceso declarativo de nulidad de un proceso cuyo fundamento es la falta de notificación. Porque se debió accionar un incidente de nulidad antes de que la sentencia quede ejecutoriada.

Como corolario de lo expuesto podemos afirmar que si el proceso de nulidad tiene como causal uno de los supuestos del debido proceso (art. 32 C. N.) se debe destacar que indirectamente este proceso contribuye a sostener la institución del Control Constitucional, creada por creatividad de los jueces (jurisprudencia) más concretamente en los Estados Unidos de América en el histórico fallo del Juez Marshall en 1903 en el caso *Madison vs Marbury*. En ese fallo el Tribunal Supremo de Justicia dictaminó que si una norma de jerarquía inferior a la Constitución entraba en pugna con ésta el Órgano Judicial resolvería la cuestión.

Panamá constitucionalizó el amparo en el estatuto constitucional de 1941. En México se tramita como amparo (aporte de las violaciones a las garantías constitucionales) lo concerniente al Habeas Corpus, inconstitucionalidad y procesos contencioso administrativo. En esta nación la ley Federal del Trabajo, regula las nulidades y tiene diferentes fórmulas según sea el momento procesal en que se incurrió en la nulidad. Así regula el saneamiento, el incidente de nulidad, la convalidación, etc. Recordemos que una de las críticas al Código de Trabajo Panameño es que se inspiró en la Ley Federal Mexicana del Trabajo.

En Argentina se acepta la acción autónoma de nulidad. La Corte argentina acota que el proceso autónomo es de mayor garantía que un incidente. Como dato curioso el amparo surgió en Argentina por creatividad de la jurisprudencia en 1957 en el caso SIRI.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

III MARCO METODOLÓGICO.

Científicamente la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación. De ahí que la metodología en la investigación establece los métodos y técnicas para la investigación.

Es necesario hacer énfasis en el tipo de investigación o de estudio que se va a realizar, ya que cada uno de estos tiene una estrategia diferente para su tratamiento metodológico. Por ello se debe indicar el tipo de investigación.

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Es fundamental que los hechos y relaciones que se establecen, con los resultados obtenidos y los nuevos conocimientos, tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad. Por ello, se sigue un procedimiento ordenado estableciendo el aspecto más significativo de los hechos y fenómenos hacia los cuales está encaminado el resultado de la investigación efectuada.

Partiendo de una investigación como ciencia jurídica, vale la pena distinguir que de los tipos de investigación, se considera más ajustables al trabajo en comento las investigaciones históricas, descriptivas y teóricas.

La investigación histórica, la cual en efecto se ha planteado en el marco teórico específicamente en los antecedentes. Permittiéndonos en primer orden verificar sistemática y objetivamente el pasado, según hechos que evidencien cambios en el entorno social en base a la figura de nulidad objeto de estudio.

Configura la documentación la investigación teórica, puesto que sustenta y apoya necesidades de cambio en el ámbito administrativo, fundamentada no solo por la problemática de la temática, sino por los trabajos e investigaciones anteriores que requieren un seguimiento y actualización de los diversos componentes, de forma que produzcan información general de la magnitud del

problema, en búsqueda de nuevas soluciones.

La investigación descriptiva se complementa en la realidad de los hechos, se enfoca en una realización correcta, a través de la descripción, el registro, el análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, hasta culminar con una conclusión tácita y expresa. En síntesis, la investigación descriptiva es aquella en la que se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio.

Grosso modo, la palabra describir es el acto de representar, reproducir, o figurar aquellos aspectos más distintivos o particulares de personas o situaciones o casos, o sea aquellas propiedades que la hacen reconocibles a los ojos de los demás.

Lo más trascendental de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de los aportes, categorías o clases de dicho objeto. De tal manera que al indagar o averiguar lo que encierra la figura jurídica de nulidad en el régimen laboral, éste se plasmará en el proyecto con la única finalidad que el resultado sea productivo para el lector asiduo, colmándolo de conocimientos básicos e importantes en la rama del derecho bajo examen. Seguidamente, se describirán las fuentes materiales y personales utilizadas.

3.1.1 FUENTES MATERIALES

- Expedientes de los Juzgados de Trabajo y expedientes del Tribunal Superior de Trabajo.
- Expedientes del Ministerio de Trabajo y de la Junta de Conciliación y Decisión.

- Obras literarias del derecho nacional e internacional.
- Leyes, códigos, y jurisprudencias nacionales e internacionales.
- Artículos publicados vía Internet.

3.1.2 FUENTES PERSONALES.

- Magistrados y Jueces de Trabajo de la Provincia de Veraguas.
- Directores del Ministerio de Trabajo y de la Junta de Conciliación y Decisión.
- Abogados litigantes.
- Particulares.

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables: El sistema de variables se establece asignando valores numéricos a determinados hechos en la investigación, con el propósito de medir causas y efecto de los fenómenos. Las variables son características observables de un hecho y en consecuencia son susceptibles de cambio. Una variable es también todo aquello que se puede medir cualitativa o cuantitativamente, para el estudio de una investigación. En consecuencia a estudios a priori, los cuales han sido analizados; es trascendental un enfoque distinto a los modelos tradicionales, por ello se ejecuta el fondo de la investigación en base a las siguientes variables: independientes, dependientes, o variable extraña.

La variable independiente: Es aquella que provoca variaciones en otras variables las cuales están relacionadas a ellas.

La variable dependiente: Es aquella que experimenta conmutaciones como producto de la variable independiente aunada a ella.

Con fundamento en el planteamiento del problema se observa que existe

contexto de formalismos que se requieren para accionar ante la justicia una pretensión, sometiendo a la autoridad encargada a resolver a favor o en contra del accionante en firme cumplimiento del debido proceso, determinando las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecución de las decisiones de justicia para lograr una solución social y jurídica.

DEFINICIÓN INSTRUMENTAL: La variable fue calculada por medio de la entrevista como instrumento de precisión, y corresponde del ítems cinco (5) al número seis (6) emitida a jueces, magistrados y abogados litigantes.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: El fundamento de la variable se estableció a través de la comparación de las respuestas originadas por las preguntas correspondientes a cada variable, confiriéndose de manera positiva puesto que las preguntas surgidas eran de gran conocimiento de los entrevistados, en caso contrario se estaría ante una variable negativa.

VARIABLE 3: LAGUNAS JURÍDICAS.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Es la frase usual que le designa a aquellas situaciones que sufren de vacíos jurídicos por no existir o no estar debidamente constituidas las excertas legales que regulen con eficacia una situación determinada.

DEFINICIÓN INSTRUMENTAL: Al igual que en la variable anterior, se utilizará la encuesta y para complementar la información recabada se llevará a cabo la entrevista, dada que es la mejor manera para que el entrevistado se exprese libremente exponiendo sus primeras ideas, las cuales por lo general son más concretas y satisfactorias, para cumplir con la finalidad de poder así, adoptar las medidas necesarias. Se verificará la medición del ítem cuatro (4) dirigida

exclusivamente a los jueces.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Confiere el mismo criterio que la variable antes mencionada. Si es mayor el porcentaje de los encuestados que respondan tener noción sobre la temática se tomará como una variable positiva, de lo contrario la misma tendrá un enfoque de variable negativa.

VARIABLE 4: **REFORMA**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL: Es todo aquello que se propone o ejecuta como innovación; es decir alterando las cosas, introduciendo novedades para una mejor percepción social y desenvolvimiento de las mismas; en este caso al incurrir en el plano procesal.

DEFINICIÓN INSTRUMENTAL: La misma se acciona en el ítem número siete (7), y está destinada a jueces, magistrados, abogados litigantes y a funcionarios del Mitradel, incluyendo a los funcionarios de la Junta de Conciliación y Decisión de la Provincia de Veraguas.

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Discurre sobre el grado de aceptación o inaceptabilidad al hecho de realizar nuevas modificaciones del Proceso de Nulidad Laboral: esto se establecerá mediante comparaciones de unidades, el nivel de mayor o menor grado de la variable citada. En este caso el porcentaje descifrado nos permitirá situarla de manera positiva o negativa.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA: Al existir personas que no están debidamente ilustradas en lo concerniente al Proceso de Nulidad Laboral, se estima que lo más apropiado es seleccionar a la población que tenga que ver días tras día el problema que nos queja, para así entrevistarlas y a través de esto, llegar a una conclusión brindando un aporte positivo a la sociedad.

3.3.1 POBLACIÓN: La población está compuesta por las siguientes personas: Magistrados, Jueces de los Tribunales de Trabajo y de otras judicaturas de la Provincia de Veraguas, así como Directores del Ministerio de Trabajo, y de la Junta de Conciliación y Decisión. Se trabajara con estas personas, toda vez que es de ella que podremos obtener la información correspondiente, por ser quienes conviven con la temática en mención.

3.3.2 MUESTRA: El muestreo es de índole estratificado seleccionados al azar de grupos análogos. Este grupo será colocado con otros, o sea independientes de ellos, y a cada grupo se le denominará estrato. Los estratos comprenden a profesionales del Derecho Laboral judicial y administrativo del territorio provincial de Veraguas, para la consolidación de criterios en aras de una solución eficaz.

3.4 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: Para los efectos de la medición de las variables, es necesaria la utilización de un instrumento que permita conocer el nivel de conocimiento de los litigantes, juzgadores y subalternos en cuanto al aspecto procesal y las dificultades que tienen durante el desenvolvimiento del proceso litigioso. Dada las referencias de otros trabajos y la documentación se hace fácil identificar la dimensión de las respuestas, por tanto son la encuesta y la entrevista los instrumentos más adecuados en la modalidad de preguntas varias y concisas en torno al tema, dirigidas a los insignes juzgadores y defensores del ámbito laboral.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE LA INFORMACIÓN

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN

4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INFORMACIÓN

DATOS OBTENIDOS EN LA ENCUESTA: La encuesta es el primer instrumento de medición utilizado, y en aras de resultados contundentes en la investigación realizada, se llevó a cabo el uso de gráficas y cuadros como herramientas visuales que contribuyeron de manera estratégica a un mejor manejo de la información obtenida, en este texto de carácter jurídico procesal. Los datos recopilados en este capítulo están suministrados por figuras como: jueces, magistrados, procuradores judiciales y finalmente estos datos serán analizados minuciosamente por quien suscribe.

En la búsqueda de un enfoque directo de esta temática, se deberá en prima fase conceptualizar a cada uno de los personajes jurídicos considerados en la población, según la función que ejercitan. El juez es la autoridad para tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. Es quien decide, interpretando la ley o ejerciendo su arbitrio, la contienda suscitada o el proceso promovido y está obligado a acatar y cumplir las decisiones que en los procesos dicten sus superiores jerárquicos al revocar o reformar, en virtud de recursos legales, las resoluciones emitidas por aquellos.

Los magistrados son la máxima autoridad en el orden laboral, civil, y penal, con mando y jurisdicción en dos o más provincias. Su función es administrar justicia, en fiel cumplimiento del debido proceso y las garantías constitucionales, además de asegurar que los juzgados de grado como administradores de justicia garanticen la obligación que tienen las partes en todo proceso.

En cambio, los procuradores judiciales ejercen la defensa técnica de los

particulares; son peritos del derecho positivo que defienden en juicio los intereses de los litigantes. Una vez, conocidos los personajes encuestados, se aclara que para la elaboración de las preguntas, éstas se emitieron de manera cerrada, a fin de que con su registro se pueda dar un seguimiento y diligenciamiento total del protocolo de las diligencias de investigación, y así obtener la opinión dominante sobre la materia en análisis. Sin más preámbulo se detallan las siete (7) preguntas que fueron objeto de encuesta, de conformidad a cada variable utilizada en el trabajo.

1. ¿Conoce usted el Proceso de Nulidad?
2. ¿El Proceso de Nulidad es el único proceso en lo laboral para desconocer la inmutabilidad de la cosa juzgada
3. ¿Conoce usted los requisitos esenciales para presentar un Proceso de Nulidad?
4. ¿Conoce usted los procedimientos que se deben seguir en el Proceso de Nulidad Laboral, sufren estos de vacíos legales?
5. ¿Considera usted que existen Lagunas Jurídicas en el Proceso de Nulidad?
6. ¿Considera usted que se deben implementar mecanismos para corregir tales defectos en la norma?
7. ¿Cree usted conveniente incorporar nuevos presupuestos en este Proceso?.

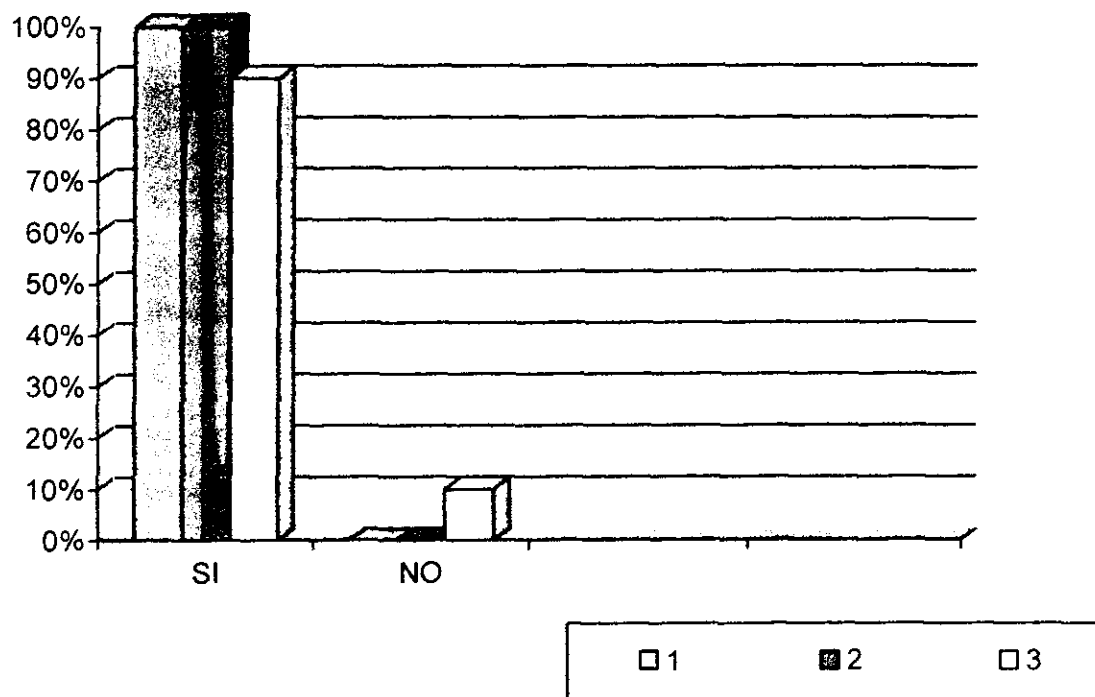
**RESULTADOS DE LA VARIABLE NÚMERO UNO: RELACIONADO AL
PROCESO DE NULIDAD.**

Encuestados: Jueces y Magistrados y abogados litigantes.

GRÁFICA N° 1: Los resultados arrojados por la gráfica N° 1, determinan que los jueces y magistrados encuestados en un noventa y seis punto seis por ciento (96.6 %) tienen conocimiento sobre esta modalidad dentro de la judicatura de trabajo; la preponderancia de este proceso con relación a la inmutabilidad de la cosa juzgada, así como también de los requisitos esenciales para interponer un proceso de nulidad en la esfera laboral. No obstante, existe un porcentaje mínimo de tres punto tres por ciento (3.3%) que refleja el desconocimiento sobre la temática planteada.

GRÁFICA N° 2: En este punto el resultado de la encuesta abarca un setenta y cinco punto ochenta y uno por ciento (75.81%) de esta población que tiene un conocimiento general de esta figura, que conlleva a un veinticuatro punto dos por ciento (24.2%) sobre esta población que desconoce de la materia sujeta a investigación.

GRÁFICA N° 1
ENCUESTA REALIZADA A LOS JUECES Y MAGISTRADOS
SOBRE EL PROCESO DE NULIDAD
VARIABLE N° 1



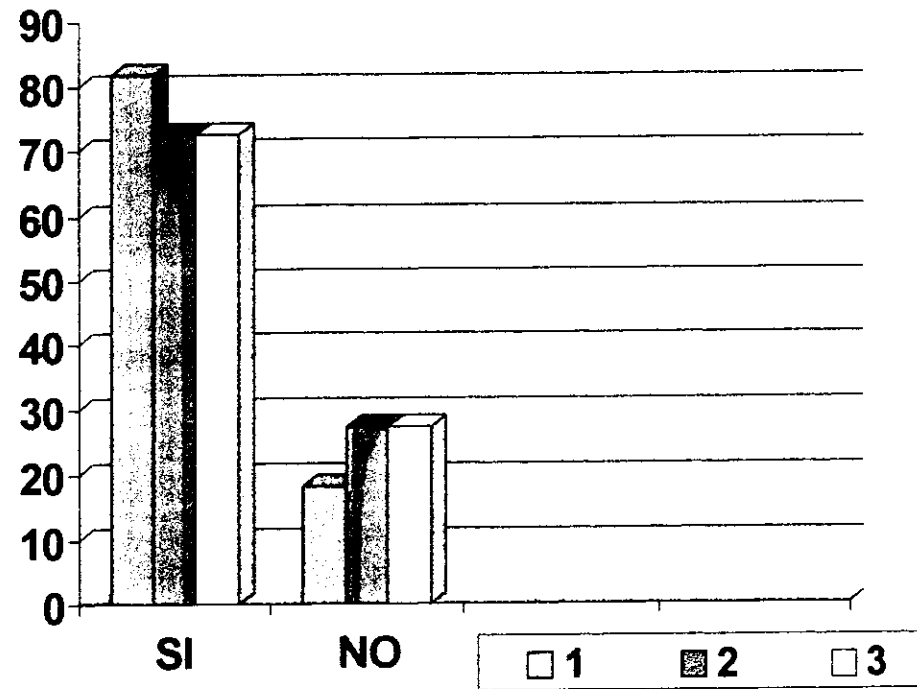
CUADRO N° 2
ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES
VARIABLE N° 1

ÍTEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
1. ¿Conoce usted el Proceso de Nulidad?	9	2	81.8%	18.2%
2. ¿El Proceso de Nulidad es el único proceso en lo laboral para desconocer la inmutabilidad de la cosa juzgada?	8	3	72.7%	27.3%
3. ¿Conoce usted los requisitos esenciales para presentar un Proceso de Nulidad?	8	3	72.7%	27.3%
TOTAL	25	8	75.81%	24.2%

GRÁFICA Nº 2

ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES

VARIABLE Nº 1



RESULTADOS DE LA VARIABLE NÚMERO DOS:

REFERENTE AL PROCEDIMIENTO.

Encuestados: Jueces.

GRÁFICA N° 3: Las encuestas previamente programadas fueron destinadas a jueces del circuito judicial de la Provincia de Veraguas, es decir, de las distintas materias que abordan el derecho positivo panameño.

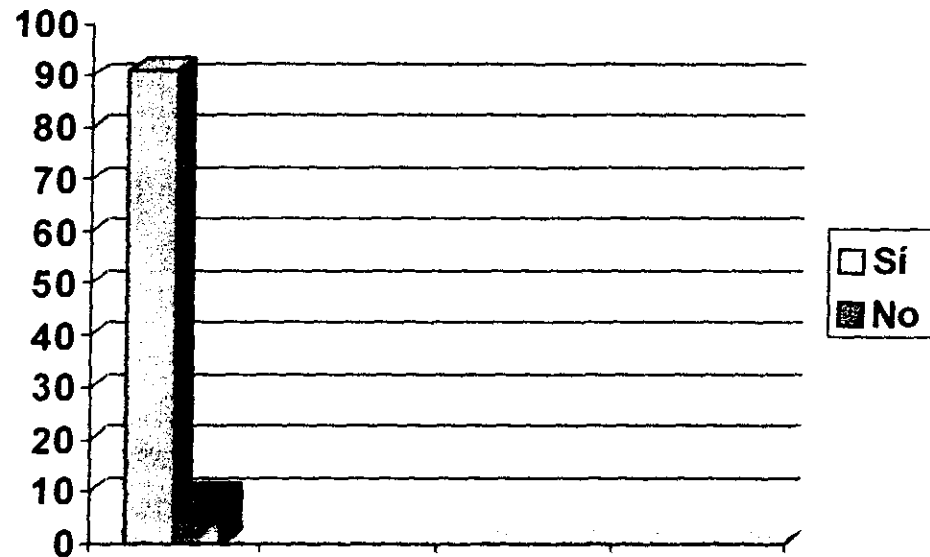
Estas encuestas representan un nueve punto noventa punto nueve por ciento (90.9 %) de los encuestados que expresan tener conocimiento sobre el procedimiento a seguir en los procesos de nulidad laboral, aceptando de igual forma, que en materia de procedimiento se refleja un vacío legal en estos procesos de nulidad. El otro porcentaje de menor escala o magnitud, se enmarca en un porcentaje de nueve punto uno por ciento (9.1%) por los encuestados que expresan desconocer a ciencia cierta el procedimiento para este tipo de procesos.

CUADRO N° 3
ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES SOBRE EL
PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO DE NULIDAD
VARIABLE N° 2

ITEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
4. ¿Conoce usted los procedimientos que se deben seguir en el Proceso de Nulidad Laboral, sufren estos de vacíos legales?	1	10	90.9%	9.1%

GRÁFICA N° 3
ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES SOBRE EL PROCEDIMIENTO
EN EL PROCESO DE NULIDAD

VARIABLE N° 2



¿Conoce usted los procedimientos que se deben seguir en el Proceso de Nulidad Laboral, sufren estos de vacíos legales?

**RESULTADOS DE LA VARIABLE NÚMERO TRES: SOBRE LAS LAGUNAS
JURÍDICAS EN EL PROCESO DE NULIDAD.**

Encuestados: Procuradores Judiciales, Jueces y Magistrados.

GRÁFICA N° 4: La ponderación de los resultados comprende un ochenta por ciento (80%) de respuestas afirmativas y un veinte por ciento de respuestas negativas. El 80% de las respuestas afirmativas consideran que existen lagunas jurídicas en torno a estos procesos, por lo que se deben implementar mecanismos para corregir tales defectos en la norma, siendo necesario que una autoridad competente de mayor jerarquía revise las constancias procesales y determine si es viable o no la admisión del proceso de nulidad laboral, a través de un examen detallado de los errores incurridos por el tribunal de grado, a fin de que los mismos sean subsanados.

GRÁFICA N° 5: En este caso se observa que existe un sesenta y dos punto cinco por ciento (62.5%) que considera que es prioritario las modificaciones en el Código de Trabajo relacionado al Proceso de Nulidad. Sin embargo, un treinta y siete punto cinco por ciento, (37.5%) descansa en la percepción de que implementar mecanismos para corregir las lagunas jurídicas en tales normas laborales, no solucionaría el problema expresado en párrafos anteriores.

CUADRO N° 4
ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES
SOBRE LAS LAGUNAS JURÍDICAS

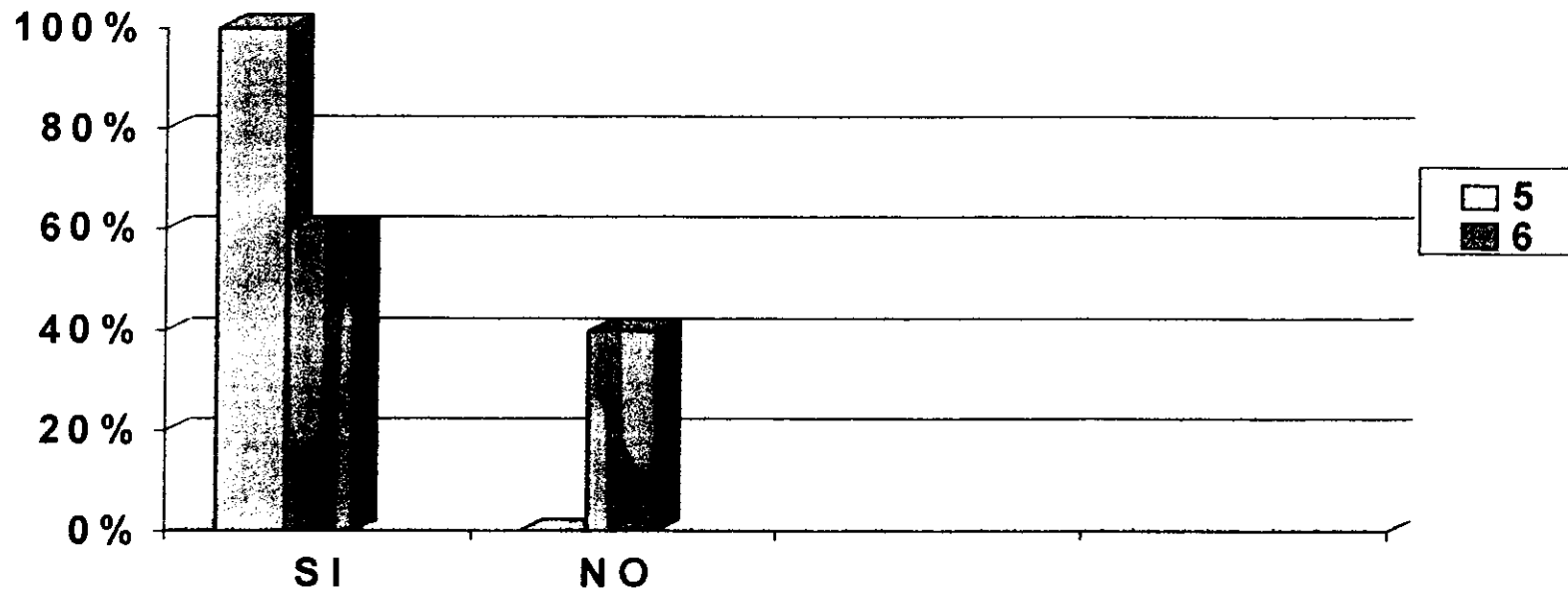
VARIABLE N° 3

100

ITEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
5. ¿Considera usted que existen Lagunas Jurídicas en el proceso de Nulidad?	10	0	100 %	0%
6. ¿Considera usted que se deben implementar mecanismos para corregir tales defectos en la norma?	6	4	60 %	40%
TOTAL	16	4	80%	20%

GRÁFICA Nº 4
ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES
SOBRE LAS LAGUNAS JURÍDICAS
VARIABLE Nº 3

101



CUADRO N° 5

**ENCUESTA REALIZADA A LOS JUECES Y MAGISTRADOS SOBRE
LAS LAGUNAS JURÍDICAS EN EL PROCESO DE NULIDAD**

VARIABLE N° 3

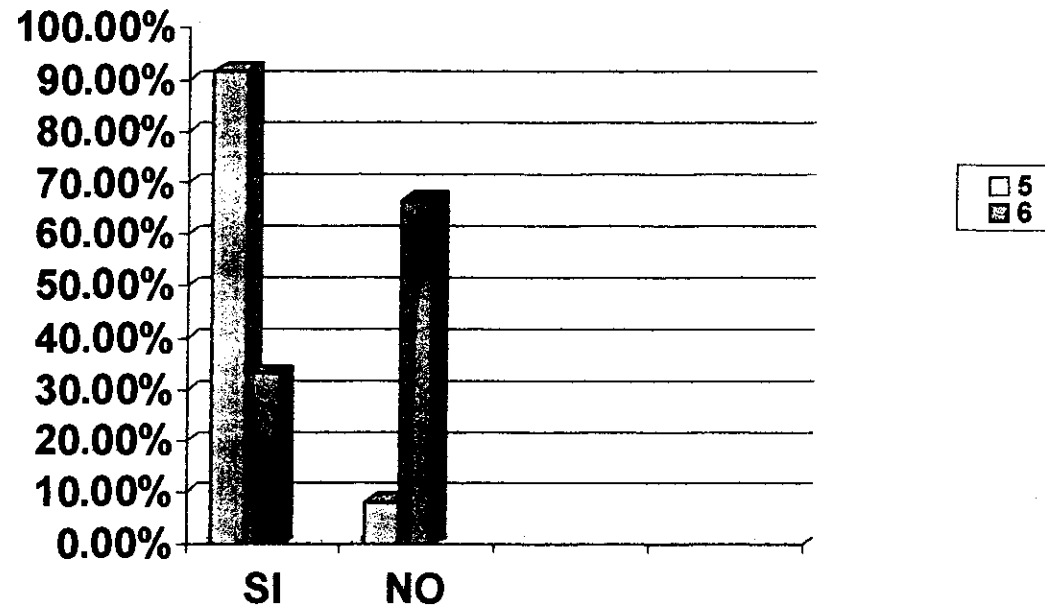
ITEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
5. ¿Considera usted que existen Lagunas Jurídicas en el Proceso de Nulidad?	11	1	91.7%	8.3%
6. ¿Considera usted que se deben implementar mecanismos para corregir tales defectos en la norma?	4	4	33.1%	66.7%
TOTAL	15	9	62.5%	37.5%

GRÁFICA N° 5

ENCUESTA REALIZADA A LOS JUECES Y MAGISTRADOS SOBRE

LAS LAGUNAS JURÍDICAS EN EL PROCESO DE NULIDAD

VARIABLE N° 3



**RESULTADOS DE LA VARIABLE NÚMERO CUATRO: SOBRE LA
CONVENIENCIA DE LA REFORMA.**

Encuestados: Abogados litigantes, Jueces, Magistrados, y Funcionarios del
Ministerio de Trabajo.

GRÁFICA N° 6: En este sentido se hace la observación que los abogados litigantes muestran un noventa por ciento 90% de respuestas afirmativas, frente a un diez por ciento (10%) de respuestas negativas.

Los abogados litigantes, proyectan la necesidad de reformas en el Código Laboral, con mayor arraigo al proceso de nulidad, para garantizar a las partes el debido proceso y el derecho de defensa.

GRÁFICA N° 7: En ese eje sale a flote un setenta y dos punto siete por ciento (72.7%) de respuestas afirmativas y un veintisiete punto tres por ciento de respuestas negativas.

El 72.7 de los jueces y magistrados consideran que se debe incorporar una reforma en el proceso de nulidad como un instrumento legal que ayude mejorar con mayor contundencia la administración de justicia.

GRÁFICA N° 8: Los datos resultantes a las preguntas efectuadas fueron de un cincuenta por ciento de respuestas afirmativas, contra un cincuenta por ciento 50% de respuestas negativas, evidenciándose con claridad la división de este sector de la población.

El 50% establece que al incorporarse esta figura podría darse el caso que los procesos de dilaten más, o bien acarrearía mayor trabajo, ya que no tienen

personal suficiente para agilizar todos los trámites, en el evento de incluirse reformas con relación a la incorporación de nuevos presupuestos procesales dentro del Proceso de Nulidad en materia de Trabajo.

Por el contrario, el otro sector considera la importancia de implementar estos presupuestos; pero que sea un máximo órgano de justicia quien decida vía jurisprudencial, atendiendo a la analogía de otras legislaciones sobre los presupuestos que deben implementarse y los cuales se resolverán mediante un Proceso de Nulidad de manera omnimoda.

CUADRO N° 6
ENCUESTA REALIZADA A LOS ABOGADOS LITIGANTES SOBRE
LA CONVENIENCIA DE LA REFORMA

VARIABLE N° 4

ITEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
7. ¿Cree usted que es conveniente la incorporación de nuevos presupuestos en el Proceso de Nulidad?	9	1	90%	10%

CUADRO N° 7

ENCUESTA REALIZADA A LOS JUECES Y MAGISTRADOS SOBRE

LA CONVENIENCIA DE LA REFORMA

VARIABLE N° 4

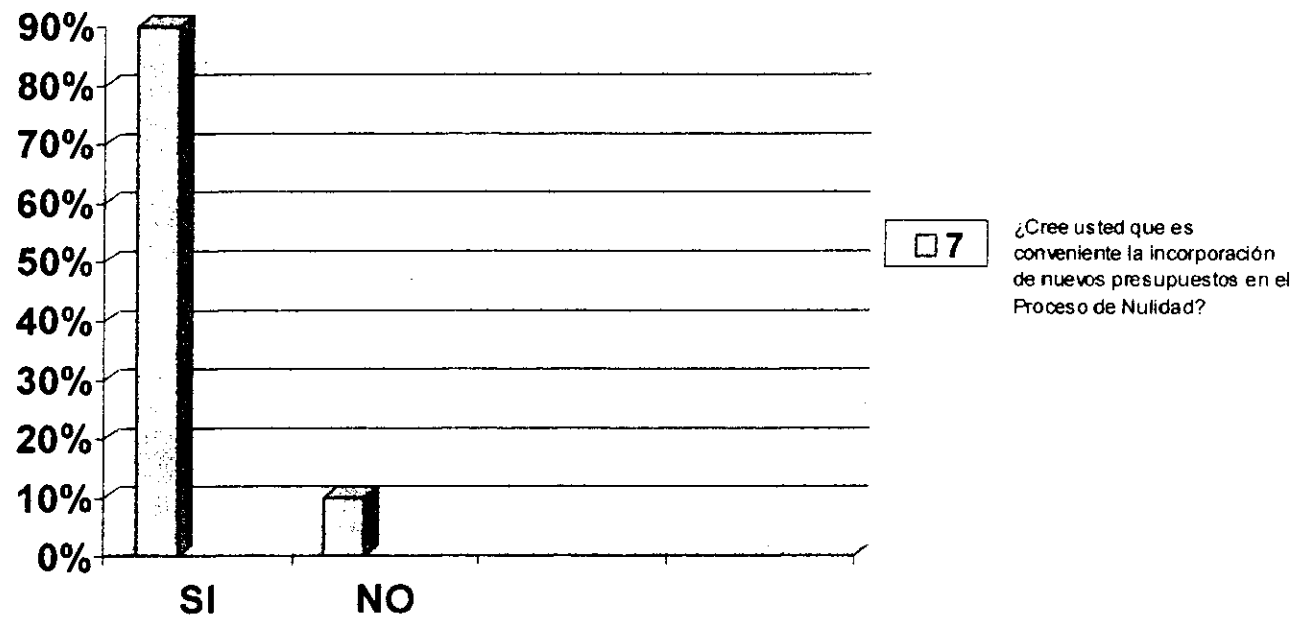
ITEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
7. ¿Cree usted que es conveniente la incorporación de nuevos presupuestos en el Proceso de Nulidad?	8	3	72.7%	27.3%

GRÁFICA N° 7

ENCUESTA REALIZADA A LOS JUECES Y MAGISTRADOS SOBRE

LA CONVENIENCIA DE LA REFORMA

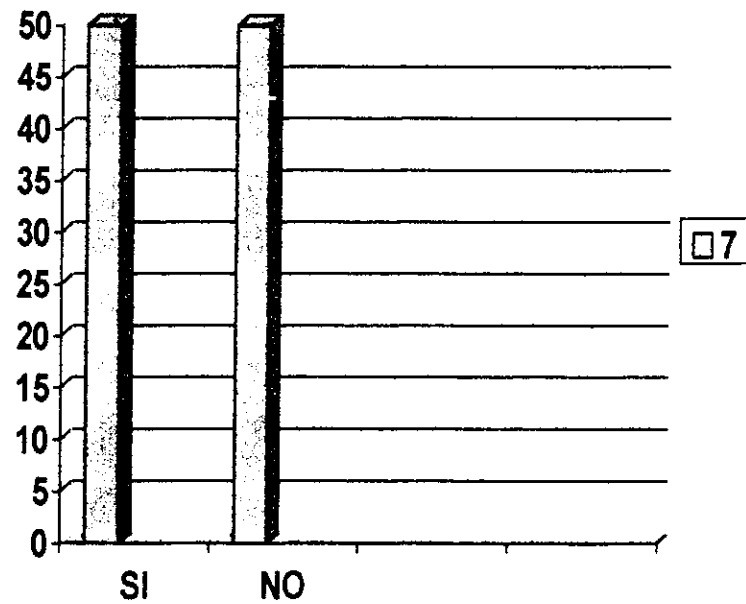
VARIABLE N° 4



CUADRO N° 8
ENCUESTA REALIZADA AL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE
LA CONVENIENCIA DE LA REFORMA
VARIABLE N° 4

ÍTEM	SI	NO	PORCENTAJE	
			SI	NO
7. ¿Cree usted que es conveniente la incorporación de nuevos presupuestos en el Proceso de Nulidad?	6	6	50%	50%

GRÁFICA N° 8
ENCUESTA REALIZADA AL MINISTERIO DE TRABAJO SOBRE
LA CONVENIENCIA DE LA REFORMA
VARIABLE N° 4



¿Cree usted que es conveniente la incorporación de nuevos presupuestos en el Proceso de Nulidad?

DATOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA: Encausada la entrevista como otro parámetro en el desarrollo de esta actividad, debe detallarse que en toda persona que tuviese información útil para la investigación planteada, se busco en la medida de lo posible su entrevista.

La entrevista se efectúa observando las reglas técnicas pertinentes y se emplearon los medios idóneos para registrar los resultados del acto investigativo, sin perjuicio de lo previamente establecido en el capítulo tercero de los instrumentos de medición. Como entrevistador se dejo constancia de las observaciones en el cuaderno de notas, en relación con el resultado de la entrevista.

La entrevista solo puede ser realizada a los entrevistados, previamente descritos en el presente artículo, cuya función y jerarquía laboral es similar a los personajes que fueron utilizados para desarrollar el método de encuesta. En la ejecución de este mecanismo, se empleó los medios que la técnica aconseja. En consecuencia, se intentó realizar grabaciones y, en general, realizar todas las actividades relacionadas que permitiesen recaudar información relevante, a fin de identificar o individualizar los factores resultantes de las opiniones de las personas entrevistadas. Es decir, que durante el procedimiento de la entrevista esta se realizó con los medios técnicos idóneos para permitir establecer la intervención del entrevistado, cuidando de no afectar el raciocinio libre e independiente, así como la expectativa razonable de éste.

En todo caso, una vez concluida la entrevista, los resultados de la misma y, en especial, los elementos recopilados, fueron objeto de revisión para plasmar

los aspectos más relevantes para el desarrollo del tema, empero procurándose la menor restricción posible de sus respuestas positivas o negativas, pero que produjeron certeza con relación a la propuesta esquematizada.

Expresan los entrevistados en su intervención que la indefensión de las partes en un proceso, situación origina el Proceso de Nulidad, tiene su génesis cuando las partes dentro de un pleito judicial no son notificadas de ciertos actos procesales, y se les niega la oportunidad de contradecir los elementos de prueba. En atención a ello, existen determinados medios procesales para corregir tales vicios, como lo son los incidentes de nulidad, los recursos judiciales e inclusive las acciones extraordinarias como el amparo de garantías constitucionales.

Sobre la inclusión de nuevos presupuestos dentro del Proceso de Nulidad, los entrevistados expresaron la importancia que esto representa para garantizar una defensa cónsona a la realidad. Se tiene conocimiento que el primer y único presupuesto para interponer el proceso de nulidad es la falta de notificación debida, empero al despuntar nuevos presupuestos en este tipo de procesos en la legislación laboral, se estaría ante la implementación de causales únicas del Proceso de Nulidad adecuadas a las nuevas corrientes de la época. Entre estos presupuestos podrían mencionarse los siguientes:

Segundo Presupuesto: Cuando la sentencia que se pretende anular se haya fundado en pruebas declaradas judicialmente falsas mediante sentencia ejecutoriada pronunciada con posterioridad a la sentencia en controversia. Las pruebas declaradas falsas pueden ser documentos públicos o privados después declarados falsos en sentencia penal firme, la denuncia falsa, falso testimonio y

soborno de peritos, testigos servidores públicos, declarados judicialmente probados mediante condenas ejecutoriadas posteriores a la sentencia laboral.

Tercer Presupuesto: Debe estar ligado a nuevos hechos que demuestren contundentemente que el demandado en juicio anterior no es responsable de los hechos que se le atribuye. Para este supuesto no se requerirá el prerequisite de la demostración mediante sentencia ejecutoriada, simplemente con la demostración de hechos o la presentación de las pruebas concluyentes, que anularían la sentencia fraudulenta, en la cual se excluyó o se desconocieron medios de pruebas, al permanecer ocultos, dándose a conocer con posterioridad.

A razón de estos presupuestos se debe solicitar que se declare la nulidad de todo lo actuado, por ser violatorio no solo al debido proceso, por la falta de emplazamiento, sino por violentarse el derecho de defensa, como derecho constitucional consagrado en la Carta de rango Superior.

Cuarto Presupuesto: Este presupuesto es correlativo al descubrimiento después de la sentencia proferida en franca violación del debido proceso, sobre pruebas irrefutables que demuestren a una de estas figuras: procurador judicial, autoridad jurisdiccional o administrativa trasgrediendo la Ley a través de la perpetración de delitos propios relacionados a la causa objeto de nulidad y/o valiéndose de la función que ejercitan; es decir que se demuestre su proclividad para perpetrar hechos ilícitos por ejemplo, cuando el defensor por colusión con la parte contraria perjudique la causa que se le haya confiado o que en la misma causa sirva a la misma vez a partes con intereses opuestos; o en caso del servidor público que abusando de su cargo, constriña, o induzca a alguien a dar o

prometer indebidamente, en beneficio propio o de un tercero, dinero u otra utilidad. De igual forma, el servidor público que, personalmente o por otra persona acepte promesa, dinero u otro beneficio a fin de retardar u omitir o un acto propio de sus funciones o la ejecución de un acto contrario a sus deberes, siendo necesario el acreditar estos delitos dentro del proceso nulificante.

El Proceso de Nulidad con matices claros de un proceso ordinario, adolece de un problema recurrente que consiste en la tendencia a prolongar los procesos, debido a los innumerables trámites formalistas. En este contexto, es prioritario implementar instrumentos necesarios para hacer del proceso una herramienta mucho más ágil y accesible a los ciudadanos, quienes deberán variar positivamente la percepción del funcionamiento de la justicia en Panamá.

La estructura básica de la organización de estos instrumentos necesarios, debe incluir desde los objetivos básicos, las reglas de funcionamiento o procedimientos propios, para que de tal forma, el modelo sea elaborado con el objeto de solucionar problemas concretos, los cuales fueron previamente discutidos.

De recopilar el proceso de nulidad dentro de una serie de trámites procesales, la interposición de la demanda debe quedar en el mismo sentido que la ley determina en la actualidad, cuando señala que la demanda no puede suspender la ejecutoriedad de la sentencia objeto de nulidad, salvo que se adopte una posición ecléctica, en donde es susceptible de suspensión la ejecución si se consigna caución suficiente.

Requiere considerarse un depósito judicial previo, el cual podrá ser en

dinero o en bonos del Estado, consignados al Banco Nacional, obteniendo así, un certificado de garantía que se remitirá al juzgado adjunto con la demanda, para que la misma sea admisible. Será devolutivo el referido deposito, si prospera el pleito al dictarse una sentencia favorable al actor, de darse lo contrario se perderá el deposito consignado. En el caso, que sean varios los demandantes y estos actúan bajo una misma representación legal, el requisito legal se hará efectivo con un solo deposito.

Con relación a la prescripción se considera que debe prolongarse a tres años, en atención a la igualdad procesal, ya que si el demandante dentro del proceso viciado tiene un tiempo amplio de tres años para pedir la ejecución de sentencia, y cinco para interponer otras acciones (solicitud de pago de jornadas extraordinarias); es más que lógico que el afectado tenga un término similar, máxime si se incluyeran nuevos presupuestos procesales como los ya establecidos y que requieren una prueba tan fundamental como una sentencia penal en firme. La prescripción empezará a correr desde el tránsito de cosa juzgada de la decisión a anular.

En relación al tribunal competente para los procesos de nulidad, consideramos que debe ser el superior jerárquico en los casos en que el vicio se haya originado en el tribunal de grado, bien sea por causa propia o de las partes en el juicio o por un tercero. Lo anterior por analogía se puede cimentar en la teoría de stopel, la cual refiere que nadie puede ir contra sus propios actos, ya que al ser conocida la nulidad por la parte reclamante o por el tribunal que incurrió en el vicio, y a sabiendas o debiendo saberlo, formo parte en dicho acto, no le es

dable solicitar la declaración de nulidad o conocer de ella como juzgador.

De los entrevistados surgieron planteamientos en los cuales puntualizan que los bienes de la parte se deben restaurar, ya que se entiende que todo queda nulo como si no hubiera existido proceso alguno, quedando el demandante con su deuda, y el demandado con sus bienes.

Le corresponde al juzgador competente el decidir respecto a la nulidad, disponer el trámite que corresponda y condenar a favor de la parte que obtuvo la anulación, a que la otra le indemnice por los perjuicios causados, empero que estos sean debidamente probados dentro del expediente laboral. La indemnización pecuniaria será total en el caso de que los bienes materiales embargados, se hubieran extinguidos. La parte vencida en el proceso de nulidad deberá resarcir los daños económicamente o con un bien mueble o inmueble de igual valor al anterior, además de las costas y gastos probados dentro del proceso laboral.

No obstante, es meritorio brindar un pragmatismo cuando ya está dada la ejecutoria de la sentencia y está por decretarse su debida ejecución. Para estos casos lo más factible sería proponer un estado intermedio, en donde no se suspende la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución suficiente.

Algunos expresan que una solución a considerarse debe ser que al entrar la parte vencedora en el proceso objeto de nulidad en posesión de los bienes del demandado, podrá usufructuarlo cuando el vencido se percate del hecho, mientras eso ocurra podrá el tribunal nombrar a un depositario.

Con relación a los recursos, serán válidos los recursos o remedios legales

especificados en el capítulo precedente, ya que resulta provechoso el análisis sobre la viabilidad de la demanda interpuesta contra la sentencia proferida en el juicio de anulación y la viabilidad de violentar la cosa juzgada.

En relación al procedimiento que se requiere dentro de un proceso de nulidad, se enfatiza entre los entrevistados la aplicación de un proceso especial que tenga matices similares al proceso abreviado o sumario. En tal sentido, la Ley deberá atender el propósito de resaltar la prerrogativa o la acción declarativa que del juzgador requerirá la parte afectada, señalando que toda persona que pretenda se le reconozca la inexistencia de una situación jurídica que le afecte podrá pedirlo de conformidad con las normas tipificadas en el Proceso de Nulidad del Código Laboral. Sin embargo, se debe compeler a la aplicación de normas especiales, para que así la justicia sea más expedita, entre las normas especiales puede mencionarse: El hecho que una vez presentada la demanda, será repartida y acogida el mismo día; que todas las notificaciones se hagan por edicto, a excepción del traslado de la demanda a la parte demandada, que será de manera personal. No se admitirá acumulación de procesos, reconvenciones y la más importante que la prueba documental se presentará con la demanda o en la contestación. Finalmente, una vez concluida la audiencia se fallará y se notificará la decisión en el mismo acto a las partes.

En conclusión, las modificaciones que salen a la luz con relación al proceso de nulidad laboral, es la incorporación de nuevos presupuestos para este tipo de negocio, y la elaboración de un proceso sencillo que esté desligado de una serie de formalismos legales, para que el proceso en sí carezca de dilación, con la

única finalidad de que impere a todas luces el derecho de defensa y una administración de justicia en igualdad de condiciones para todos los conciudadanos, dando lugar a que la seguridad jurídica descansa sobre bases firmes, al constituirse la cosa juzgada en forma debida y no de manera aparente, a través de un juicio desleal, temerario y alejado de toda verdad.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Con la finalidad de lograr una mejor regulación del proceso de nulidad en la legislación, se realizarán las siguientes recomendaciones:

1. Incluir nuevos presupuestos dentro del proceso de nulidad, al compás de un proceso especial, que regule esta figura de manera clara y precisa para que no dé lugar a interpretaciones ambiguas y por ende a futuras divergencias en el marco social y jurídico.
2. Realizar cursos y seminarios sobre la temática, de forma que se contribuya a que la justicia sea expedita y transparente, para la ciudadanía en general.
3. Realizar encuestas encausadas a determinar el grado de conocimiento de los procesos laborales en general para los funcionarios del Mitradel y de las Juntas de Conciliación y Decisión en toda la República, de forma tal que se disipen las dudas existentes por parte de estas autoridades, sobre dichos temas.
4. Que los jueces utilicen la facultad que tienen para evitar que las partes se sirvan del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la Ley.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Después de haberse analizado los aspectos más sobresalientes del proceso de nulidad, así como su único presupuesto, se ha concluido lo siguiente:

1. El proceso de nulidad posee características propias que lo identifican. Es decir que exista la falta de notificación de la demanda, de tal forma que se incurre en un vicio procesal y sólo procede contra sentencias o autos definitivos, siempre que estén ejecutoriados.
2. La interposición de un proceso de nulidad no suspende la ejecución de la resolución que se impugna ni el trámite de la misma.
3. La implementación de nuevos presupuestos dentro del ordenamiento jurídico de ninguna forma trastocaría el radio de acción de otras figuras garantistas, como la del Amparo de Garantía Constitucional.
4. La demanda o juicio de nulidad no es un recurso, se forja en el ejercicio de una acción autónoma que se despliega privativamente en la jurisdicción laboral, y al ser distinta a otros medios de impugnación se regula separadamente.
5. Existe preocupación del colectivo jurídico para evitar los llamados "**procesos amarillos**" (simulados) para evadir responsabilidades lo que ocasiona articular formulas para obtener la nulidad del Auto o Sentencia respectiva.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, Ramos, J. Derecho Romano. 4 edición, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid España.
- Bailey F. Lee (1993) Como se ganan los Juicios, el Abogado Litigante, Limusa Noriega, Editores, México.
- Carnelutti, Francisco: (1994) Sistema de Derecho Procesal Civil, Tomo I Uteha, Argentina.
- Cedalise, Cecilio: El Proceso de Nulidad en el Código de Trabajo.
- Davis Villalba, Enriqueta. (1992). Situación Actual del Sistema de Administración de Justicia en Panamá, Imprenta Universitaria.
- Fábrega, Jorge: (1989), Estudios Procesales, Editora Jurídica Panameña, Panamá.
- Fábrega, Jorge: (2002), Procesos Civiles, Editora Jurídica Panameña, Panamá.
- Hoyos, Arturo. (1995), El debido Proceso. Temis, Santa Fe de Bogotá.
- Murgas Torrazza, Rafael, (2004), Jurisprudencia Laboral. Talleres de Impresos Modernos, S.A. David-Chiriquí, República de Panamá
- Murgas Torrazza, Rafael, La Legitimidad Pasiva en el Amparo. República de Panamá.
- Sánchez, Luzmila de: (2004) Metodología de la Investigación, 2 edición. Imprenta Articcsa.

Diccionarios.

- Osorio, Manuel: (1992), Diccionario de Ciencias Jurídicas, Política y Sociales, editorial Heliasta, 20 edición Buenos Aires, Argentina,
- Cabanellas, Guillermo: (1994), Diccionario Elemental, editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.
- García, Ramón: (1979) Diccionario Larousse, editorial Larousse S.A., París.
- Pallares, Eduardo (1967) Diccionario Teórico y Práctico del Juicio de Amparo, Editorial Porrúa S.A., México.

Legislación Nacional.

- Legislación Nacional: (2000) Código de Trabajo, editorial Mizrachi & Pujol, S.A., José Martín Moreno Pujol. Rina Mizrachi Lalo.
- Legislación Nacional: (2002) Código Judicial, editorial Mizrachi & Pujol, S.A., José Martín Moreno Pujol. Rina Mizrachi Lalo.

ANEXOS

Entrada Nº 218-07

Recurso de Apelación promovido por el Lic. Mariano De Jesús Castillo J., dentro del proceso declarativo de nulidad propuesto por INMOBILIARIA ARENA Y SOL, S.A. VS proceso laboral interpuesto por FRANCISCO A. CABALLERO VS EDGARDO LOO BERROA.

Magistrado Ponente *Rafael Murgas Torrazza*



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo del
Segundo Distrito Judicial

Santiago, diecinueve (19) de octubre de dos mil siete (2007).

VISTOS:

Ha ingresado a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, PROCESO DECLARATIVO DE NULIDAD PROPUESTO POR INMOBILIARIA ARENA Y SOL, S.A. DENTRO DEL PROCESO LABORAL INTERPUESTO POR FRANCISCO ALBERTO CABALLERO QUINTERO VS EDGARDO LOO BERROA, a fin de que conozca apelación interpuesta contra la Sentencia de veintiocho (25) de mayo del 2007 (sic), proferida por el Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección, por haber sido dictada en un proceso simulado.

Concedido el término de lista se observa que se presentó escrito de sustentación al recurso de apelación; no así de oposición.

INMOBILIARIA ARENA Y SOL, S.A. expone en su demanda declarativa de nulidad que el actor FRANCISCO CABALLERO, presentó secuestro y demanda laboral reclamado P/34.800.00 en conceptos de derechos adquiridos a pesar de que jamás fue trabajador de EDGARDO LOO BERROA, sino que es parte de una serie de simulaciones llevadas a cabo por LOO BERROA en la justicia ordinaria. Añade que el

Tribunal Primario de Trabajo decretó embargo sobre las cabañas "**Las Lajas Beach Cabins**" y que mediante Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003 el Tribunal se pronuncia sobre la transacción y decreta embargo sobre los bienes. Continúa afirmando que posteriormente se traspasa a **Boquete Roasting Company, S.A.** las fincas, lo que demuestra la simulación laboral.

FRANCISCO CABALLERO Y EDGARDO LOO BERROA quienes al contestar la demanda negaron los hechos que la componen. (F.110)

El Juez Primario afirma que el proceso declarativo tiene como finalidad obtener la nulidad del Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003 que aprueba la transacción dentro del proceso laboral **FRANCISCO A. CABALLERO VS EDGARDO LOO BERROA**. Destaca que no es hasta ahora (proceso declarativo de nulidad) que el actor presenta pruebas que llevan al A-quo a determinar que el proceso laboral fue simulado. Esas pruebas las señala el Juez así:

1. A fojas 123 del expediente, reposa Proceso Ordinario de Prescripción Adquisitiva de Dominio, donde funge como apoderado legal del demandante, **EDGARDO LOO BERROA**, y solicita que las Fincas N°.33968 y 33969 que aparecen inscritas en el Registro Público a nombre de **INVERSIONES CARA Y CRUZ, S.A.**, sean inscritas a nombre de su representado, **DOMINGO MIGUEL MELILLO VILLAPLANA**, proceso que terminó con la Sentencia a fojas 281, del expediente.
2. Por otro lado y determinante en el presente proceso, se observa el Auto N°.76 de 31 de enero de 2003, (ver fojas 415 a 418) donde el Juez Segunda de Circuito de Chiriquí, determinó la existencia de un proceso simulado,..."

Convencido el Juez laboral de que el demandado **EDGARDO LOO BERROA** se valió de un proceso laboral simulado que terminó en Auto N°.228 de 15 de octubre de 2003 es por lo que declara que el proceso **FRANCISCO A. CABALLERO VS EDGARDO LOO BERROA** es simulado y declara que por tanto el Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003 no surte efectos contra terceros.

MARIANO DE JESÚS CASTILLO, en su calidad de defensor de ausente de los demandados, al sustentar la apelación dice que se le negó la oportunidad de repreguntar a los peritos. Concluye que no se practicaron pruebas de informes.

Para resolver no se coincide con la decisión externada en primera instancia. El Juez de Trabajo parte del supuesto de que el propósito del proceso declarativo de nulidad tiene como objeto la declaratoria de nulidad del Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003 y en efecto, se declara en la sentencia que se examina, que el mismo no surte efectos contra terceros.

*El asunto es que si se pide la declaratoria de nulidad de un proceso laboral por considerar que fue simulado, es necesario aportar como prueba dicho proceso que será examinado. Y resulta que al revisar las constancias procesales si bien se observa que con la demanda de nulidad el apoderado judicial de la **INMOBILIARIA ARENA Y SOL, S.A.**, indica que aporta como prueba el proceso en mención, seguidamente se incorporan una serie de copias incompletas que presumiblemente pertenecen a dicho proceso, pero que no guardan un orden procesal lógico y lo que es peor que no se aportaron las copias del Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003, que deja sin efecto el Juez Primero de Trabajo de la Tercera Sección mediante Sentencia de 25 de mayo del 2005. Y esto resulta una omisión que trastoca la certeza del examen jurídico porque no se explica que en un pretendido proceso declarativo de nulidad se omite, justamente, aportar la pieza angular sobre la que giran ambos procesos. De suerte que no puede esta Colegiatura Superior entrar en suposiciones ni suplir la negligencia procesal de las partes.*

El recurrente solicita la práctica de pruebas, fundamentalmente la pericial y de informes. En materia probatoria existe el principio de preclusión (artículo 742)

que no es otra cosa que las fases procesales en que las partes pueden proponer pruebas y una vez vencidos los períodos correspondientes, las partes no pueden incorporar o hacer que se incorporen pruebas al proceso. Si bien el artículo 973 del Código de Trabajo permite la práctica de pruebas en segunda instancia cuando en la primera instancia se hubiere negado indebidamente practicar, la citada norma parte del supuesto que no se pueden practicar pruebas "no pedidas". De suerte que no habiendo el Lic. Mariano Castillo pedido dichas pruebas en primera instancia, mal puede solicitarlas en segunda instancia. En otro orden de ideas el demandante al no presentar escrito de lista no solicita la practica de pruebas en segunda instancia. Por lo demás esta Colegiatura no considera necesario la practica de pruebas cuando se está desestimando la viabilidad de lo pedido por improcedente.

Se advierte que las pruebas T-1, T-2, T-3 fueron incorporadas al expediente, lo mismo que la copia del proceso laboral **FRANCISCO ALBERTO CABALLERO VS EDGARDO LOO BERROA** (ver f.5), aunque de manera incompleta. Si bien esta prueba se solicita posteriormente indebidamente denominada prueba de informe, el Juez, seguramente, no la practicó porque dicha prueba fue presentada (aunque incompleta) con la demanda.

En otro orden de ideas hay que inventariar lo dicho por el propio Juez de Trabajo en la Sentencia de 25 de mayo del 2007:

"Es importante indicar al inicio en el proceso laboral interpuesto por FRANCISCO ALBERTO CABALLERO VS EDGARDO LOO BERROA, el letrado MANUEL MIRANDA, intervino como Tercero interesado; (ver fojas 10-13 del expediente), sin embargo, no podemos perder de vista que, en ese momento, según se desprende de sus escritos, no se acreditó lo pretendido en atención a que se sostenía que lo pretendido era afectar los inmuebles,..., y el actor no aportó en su momento prueba al expediente de que el proceso fuera simulado." (f.504)

Ha quedado en evidencia que en el proceso laboral, cuya Declaración de

Nulidad se pide. el Juez de Trabajo fue advertido de que el proceso era simulado para valerse del mismo con fines contrarios a la lealtad y buena fe procesal, y lo que es peor, evadir responsabilidades civiles.

El Código de Trabajo le concede facultades al Juzgador para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirvan del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la Ley. El artículo 530 del Código de Trabajo es del tenor siguiente:

"Las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el Juez hará uso de sus facultades para rechazar, con arreglo a la Ley, cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirvan del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la Ley." (El subrayado es nuestro)

El propósito del legislador es el de cerrar el camino a todo intento de simulación y fraude, haciendo énfasis, no sólo en lo que las partes dicen o afirman, sino en lo que las partes hacen. De suerte que el Juez debe hacer uso de sus facultades para rechazar las simulaciones procesales y hacer un énfasis especial cuando es advertido de ello por un tercero.

Esta prescripción se ve reforzada por el artículo 992 de la legislación que establece los deberes del Juez en los procesos de conocimiento. Dice la norma:

"Son deberes del Juez:

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

Esta Colegiatura Superior reitera que el juzgador debe hacer uso de las

facultades que le conceden los artículos 530 y 992 del Código de Trabajo para rechazar cualquier solicitud o acto o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirvan del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin distinto a la Ley. Y ese convencimiento puede surgir como consecuencia de un mínimo de beligerancia del juzgador. Deben prevalecer los principios de primacía de la realidad y de la buena fe *-rectamente et firme devotione-* que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídicos y el principio de la buena fe. ha dicho, **Pla Rodríguez** *"se extiende a la actitud procesal de las partes"* (PLA RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 3 Edición, Depalma, Buenos Aires, 1998, p.136.

No puede obviarse que en esta encuesta subyace el valor superior del Estado de Derecho cuando debe hacerse prevalecer la seguridad jurídica como expresión o fin supremo. Y es que el tercero pone en conocimiento que el proceso es simulado el Juez de Trabajo no considera que el material probatorio así lo sugiere y dicta el Auto N°.228 de 15 de octubre del 2003.

La seguridad jurídica, que supone que las resoluciones ejecutoriadas vinculan al Juez, es un concepto tan antiguo y extenso, que puede considerársele como patrimonio común de la cultura de un pueblo, como principio de derecho universal. Y como corolario de la cuestión entrañable de la seguridad jurídica debe recordarse que en el proceso laboral no existe el recurso de revisión, mediante el cual se puede enervar la cosa juzgada en el proceso civil. En lo laboral esto sólo es posible mediante el proceso de nulidad que no es el caso planteado.

La seguridad jurídica está vinculada a la cosa juzgada, ejecutoria y ley del proceso. Ha dicho **Fábrega** que:

“Ni la providencia ni los autos hacen tránsito a cosa juzgada; solamente las sentencias. Sin embargo, las providencias y autos al igual que las sentencias si admiten ejecutoria, o sea, que una vez transcurrido el lapso previsto en la ley para proponer recurso, dichas providencias o autos no pueden ser desconocidos por el tribunal en el mismo proceso, deviniendo así en ley del proceso. (FÁBREGA, Jorge, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editora Jurídica Panameña, Panamá, 1999, p.831)

Por lo expuesto es que el artículo 530 del Código de Trabajo insiste en que el juez debe hacer uso de sus facultades en el proceso para rechazar dilaciones o fines simulados o prohibidos por la ley; máxime si se lo advierten. Debe recordarse que la legislación laboral, en materia de nulidades, sigue el sistema francés, esto es, el principio de especificidad, según el cual no hay nulidad sin norma: las nulidades son de derecho estricto.

Se observe que el Juzgador Primario ha tramitado un proceso declarativo que denomina de nulidad para enervar la cosa juzgada o ejecutoria de un auto. No se puede en el proceso laboral enervar la cosa juzgada, salvo mediante el proceso de nulidad conforme el artículo 984 del Código de Trabajo, en tanto que, repetimos en el proceso laboral no existe el recurso de revisión. Se ha confundido el proceso de nulidad con el declarativo. Recuérdese que solamente se pueden anular los autos y sentencias que se dan dentro de los procesos que están en trámite, siempre que se presenten los incidentes y recursos oportunamente, pero no se puede anular un proceso (que es la consecuencia de dejar sin efecto el Auto N°.228) con los supuestos planteados

El Tribunal deja constancia que la sentencia de primera instancia tiene una fecha en número (25) que no coincide con la dada en letra (veintiocho). En consecuencia se advierte el error con un sic.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo

Distrito Judicial, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley. REVOCA en todas sus partes la Sentencia de "veintiocho (25) de mayo del 2007 (sic)", proferida por el Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección dentro del proceso INMOBILIARIA ARENA Y SOL, S.A. VS FRANCISCO ALBERTO CABALLERO Y EDUARDO LOO BERROA, y en su lugar se NIEGA LA DECLARATORIA DE NULIDAD del Auto N°.228 de 15 de octubre de 2003 dictado por el citado Juzgado.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 15, 92, 524, 527, 530, 561, 673, 675, 730, 731, 734, 735, 742, 753, 905, 906, 907, 962, 973, 984, 992 y demás concordantes de Código de Trabajo. Ley 59 del 2001. Artículo 32 de la Constitución Nacional

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE,

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

ELVIRA VERNAZA CASTILLO

GISELA LÓPEZ DE LÓPEZ

LARISSA RODRÍGUEZ P.
Secretaría Judicial

Entrada No.048-08

Recurso de apelación promovido por **BOCAS FRUIT COMPANY, LTD.**, en el proceso laboral de nulidad que le sigue a la sentencia proferida dentro del proceso por despido injustificado promovido por **MELITON CARRERA APARICIO** en contra de **BOCAS FRUIT COMPANY, LTD.**

Magistrada Sustanciadora: Margarita Ibets Centella G.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
Tribunal Superior de Trabajo
del Segundo Distrito Judicial

Santiago, trece (13) de marzo de dos mil ocho (2008)

VISTOS:

*En grado de apelación ha ingresado a este Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial, el expediente que contiene el proceso laboral de nulidad instaurado por **BOCAS FRUIT COMPANY, LTD.**, en contra de **MELITON CARRERA APARICIO** que niega la nulidad de la sentencia dictada por el Juzgado de Trabajo de la Quinta Sección.*

Concluido el término de lista, se observa que la recurrente sustentó en forma oportuna la apelación. La parte demandada también ejerció su derecho de oposición.

EL CASO EN EXAMEN

se declare la nulidad de la Sentencia No. 25 de fecha 18 de octubre de 2006 dictada por la Junta de Conciliación y Decisión No. 18 dentro del proceso por despido injustificado que tuvo lugar entre las partes en conflicto.

La nulidad es solicitada porque la parte demandada no fue escuchada en el proceso, ya que la demanda no fue debidamente notificada. Según la parte demandante:

"PRIMERO: A fojas 17, 18 y 19 se observa el diligenciamiento de notificación en base a lo establecido en el artículo 888 del Código de Trabajo, señalando como fecha de audiencia el día ocho (8) de agosto de dos mil seis (2006) a las ocho de la mañana (8:00 a.m.).

SEGUNDO: En el resto del expediente no se observa constancia del envío por correo y debemos agregar, que nunca recibimos esta comunicación en las oficinas del Departamento Legal, por tanto esta notificación para el día ocho (8) de agosto debe ser considerada como no perfeccionada.

TERCERO: Si sumamos a lo anterior, que la fecha señalada no fue en la que realmente realizaron la audiencia los miembros de la Junta de Conciliación y Decisión, si no el cinco (5) de agosto, fecha que no fue la señalada en el proceso de notificación.

CUARTO: A foja 21 del expediente destaca Providencia # 125, de nueve (9) de agosto de dos mil seis (2006) en la que se establece nueva fecha: "05 de OCTUBRE de 2006 a las 2:00 de la tarde.

QUINTO: Señalamos nuestra inconformidad con esta Providencia porque vulnera la seguridad jurídica que las partes esperan de los Tribunales, y que descansa en la fiabilidad que transmita el expediente y todos sus componentes... No es posible admitir, que la Providencia en sí, tenga en su reverso el sello de notificación con la firma de Félix Morales, entonces Apoderado Legal de Bocas Fruit Company, Ltd., y en su parte frontal tenga alteraciones en los datos relevantes para el proceso. La notificación de la fecha de audiencia."

También se refiere la parte demandante a la alteración en corrector líquido donde aparece la fecha de audiencia, preguntándose si en base a lo expresado se tiene la certeza que el Lcdo. Félix Morales se le notificó esa fecha.

La parte demandada al dar contestación a la demanda, señala que el Licenciado Félix Morales fue debidamente notificado de la demanda y de la

fecha de audiencia y que posteriormente a esta actuación procesal realizó otra gestión que fue la notificación de la providencia No. 125 de 9 de agosto de 2006, sin que al respecto se formulara reclamación alguna por falta de notificación.

La Juez de la causa no accedió a decretar la nulidad del proceso en la medida que consideró que de las constancias procesales se aprecia que la empresa demandante fue debidamente notificada de la demanda. Por ello no se cumple con el presupuesto que exige el artículo 984 del Código de Trabajo para que proceda la nulidad.

La disconformidad de la parte demandante con la resolución judicial de primer grado se sustenta en los mismos razonamientos en que basa la demanda de la falta de notificación expresa de la empresa empleadora. Que la falta de notificación se encuentra suficientemente acreditada en el proceso. Solicita, por tanto, la revocación de la sentencia de primer grado.

La parte trabajadora se muestra conforme con la decisión de primer grado y solicita su confirmación.

CONSIDERACIONES

Esta Superioridad antes de resolver la apelación se referirá a algunos aspectos doctrinales y legales del proceso de nulidad, ya que el mismo es poco común en nuestro medio.

Trátase de un proceso que aparece en el Derecho Panameño por primera

vez al consagrarse en el actual Código de Trabajo, pues no fue regulado por la Ley 67 de 1947, ni lo ha sido por ningún otro ordenamiento procesal posterior.

A través del mismo se pretende que una decisión de fondo pueda ser objeto de revisión cuando ha sido emitida en violación a una garantía procesal. Con esta acción se pone en funcionamiento la actividad jurisdiccional para que una resolución judicial, ejecutoriada, no pueda dar certeza jurídica.

Este proceso puede proponerse contra las sentencias o autos definitivos, emitidos sin la notificación correspondiente del traslado de la demanda y cuya inobservancia ha causado que la parte no fue escuchada en el proceso.

Por tanto, si el demandado es oído en el proceso, y logra participar en él, a pesar de la omisión del trámite imperativo señalado, la causa que genera el proceso de nulidad no se cumple, por lo que en estas circunstancias no puede alegarse la causal prevista en la Ley, dado que no se configura el supuesto que el Código de Trabajo contempla.

Las resoluciones judiciales que pueden ser objeto de impugnación mediante esta clase de proceso, son las sentencias o autos definitivos. Entendiéndose por tales, aquellos que dieron término a un proceso laboral anterior.

Lo anterior supone, la imposibilidad de interponer un proceso de nulidad contra las providencias y los autos que no revistan la condición anotada. De igual manera, tampoco sobre los providencias de auto-ordenamiento.

resoluciones judiciales de inmediato cumplimiento, que se ejecutorian en el instante de su emisión y no requieren notificación. Es importante anotar, igualmente, que tampoco puede promoverse este proceso cuando la causa que hace que surja haya sido invocada como incidente del proceso cuya nulidad se pide.

Las consideraciones doctrinales anotadas sintetizan la esencia y fundamento del proceso de nulidad. Por tal razón, es fundamental referirse al hecho de si se advierte en este caso la falta de notificación de la demanda a la parte empleadora y si esta omisión le impidió ser escuchada en el proceso.

Debemos comenzar por indicar, que en el caso que se examina, no se aporta el expediente principal que da origen al proceso que se examina, mal puede, entonces, este Tribunal Superior apreciar las constancias procesales a fin de determinar la falta del presupuesto procesal que se alega.

Tanto el Juzgado Primario como las partes en el proceso se refieren al proceso ante la Junta de Conciliación y Decisión, incluso, citan sus fojas, pero no se aporta como prueba.

El único documento que existe sobre el proceso al que se alude reposa en la página 12 que se refiere a la providencia que da traslado de la demanda y fija la fecha de audiencia y donde al reverso del documento se aprecia la notificación del Licenciado **FÉLIX MORALES** apoderado judicial de la empresa **BOCAS FRUIT COMPANY, LTD.** El Licenciado **MORALES** fungía

Público visible a foja 13 del expediente.

Esta Superioridad al momento de describir los hechos del proceso procedió a transcribir aquellos desarrollados en la demanda, siendo esta práctica inusual en nuestras sentencias, precisamente para poder apreciar la objeción que realiza la empresa empleadora al proceso cuya nulidad se pide, máxime en este caso que no cuenta entre sus pruebas el expediente que lo origina.

*De lo indicado por la empresa empleadora, se observa que la objeción no consiste realmente en que el Licenciado **MORALES** no haya sido debidamente notificado, sino que la providencia que contiene el traslado de la demanda y la fecha de audiencia sufrió alteraciones, por lo que se tiene la duda que, efectivamente, al Licenciado **MORALES** se le haya notificado de una providencia que contiene una fecha distinta a la verdadera fecha de la audiencia debido a la alteración.*

*Esta objeción debió canalizarse a través de otros medios (alteración de documento público), pero de manera alguna puede servir de base para discutir en un proceso de nulidad su existencia. Aquí solamente se aprecia si la parte demandada fue notificada o no del traslado de la demanda y si por razón de esa omisión, no fue escuchada en el proceso. Tal circunstancia no ocurre, pues es evidente que el Licenciado **MORALES** fue notificado.*

Es menester confirmar la decisión judicial de primer grado.

FALLO

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Trabajo del Segundo Distrito Judicial administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA la Sentencia No. 009 de fecha 31 de enero de 2008 dictada por el Juzgado de Trabajo de la Quinta Sección en el proceso laboral BOCAS FRUIT COMPANY, LTD. VS MELITON CARRERA APARICIO.

Las costas se fijan en B/.500.00 para ambas instancias.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 919, 984, 985, 986, 987, 988, 989 y 990 del Código de Trabajo.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE,

MARGARITA IBETS CENTELLA G.

RAÚL NÚÑEZ CÁRDENAS

RAFAEL MURGAS TORRAZZA

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL SEGUNDO DISTRITO JUDICIAL
 SECRETARÍA JUDICIAL

LARISSA RODRÍGUEZ P.
 Secretaria Judicial

Lo anterior de F. N. 101 la Foja 50
 es fiel copia de su original.

Santiago, 13 de mayo de 2008