

ENTRADA No. 53140-2020

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL, INTERPUESTO POR LA FIRMA DE ABOGADOS BENAVIDES & ARCE, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE CARGO THREE, INC. (CARGO TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA), CONTRA LA SENTENCIA DE 18 DE AGOSTO DE 2020, DICTADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL PRIMER DISTRITO JUDICIAL, DENTRO DEL PROCESO LABORAL: CÉSAR MIGUEL JIMÉNEZ MONTESINOS CONTRA CARGO THREE, INC. (CARGO TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA).

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES  
MAGISTRADO



REPÚBLICA DE PANAMÁ  
ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, quince (15) de enero de dos mil veintiuno (2021)

**VISTOS:**

El Licenciado Oscar Arce Fong, miembro de la firma de abogados BENAVIDES & ARCE, actuando en nombre y representación de la empresa **CARGO THREE, INC. (CARGO TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA)**, interpuso Recurso Extraordinario de Casación Laboral, contra la Sentencia fechada dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020), dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Común de Trabajo que promoviera en su contra el trabajador César Miguel Jiménez Montesinos.

**I. ANTECEDENTES.**

El presente Recurso Extraordinario tiene como génesis el Proceso Común de Trabajo que promovió el señor César Miguel Jiménez Montesinos, a fin de obtener el pago de sesenta y seis mil trescientos dieciséis balboas con 85/100 (B/. 66,316.85), en concepto de derechos adquiridos y prestaciones laborales, por parte de la empresa empleadora.

Para fundamentar su pretensión, la parte trabajadora sostuvo que devengaba un salario mensual de cinco mil balboas con 00/100 (B/. 5,000.00), y

que posteriormente a partir del mes de abril de dos mil dieciséis (2016), fue disminuido a dos mil quinientos balboas con 00/100 (B/. 2,500.00), agrega que en ocasión a la celebración de un Mutuo Acuerdo, la empresa empleadora le canceló la suma de dieciocho mil balboas con 00/100 (B/. 18,000.00), sin especificar la causa de dicho pago y sin que se le hayan liquidado las diferencias de salarios, décimo tercer mes, décimo proporcional, vacaciones vencidas, prima de antigüedad, y demás derechos adquiridos. (fs. 2-5 del Expediente Laboral)

La empresa **CARGO THREE, INC. (CARGO TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA)**, a través de su apoderado judicial contestó la Demanda presentada, arguyendo que le fueron canceladas todas las prestaciones laborales que corresponden por Ley al trabajador extranjero por tiempo definido, luego que este renunciará por Mutuo Acuerdo el treinta (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), presentando así Excepción de Prescripción con fundamento en los numerales 1 y 5 del artículo 12 del Código de Trabajo, sobre la base que la relación de trabajo prescribe en el término de un (1) año aquellas acciones que no tengan estipulado plazo de prescripción, por lo cual las reclamaciones de Jiménez Montesinos se encuentran prescritas desde el cuatro (4) de octubre de dos mil diecisiete (2017).

El Juez Cuarto de Trabajo de la Primera Sección, luego de celebrada la Audiencia Oral No. 172 de cuatro (4) de diciembre de dos mil dieciocho (2018), y de valorar el material probatorio aportado al Proceso, emitió la Sentencia N° 05 de veinte (20) de enero de dos mil veinte (2020), en la que se resolvió ABSOLVER a la sociedad demandada, del pago de las prestaciones laborales reclamadas por el señor César Miguel Jiménez Montesinos. (fs. 90- 98 del expediente laboral)

En virtud de ello, el Licenciado Vicente M. Murillo, Defensor de Oficio laboral, actuando en representación del señor César Miguel Jiménez Montesinos, promovió Recurso de Apelación contra la Resolución de Primera Instancia y a su vez, la empresa empleadora presentó escrito de oposición al Recurso anunciado, solicitando se confirme en todas sus partes dicha decisión.

Al respecto, al resolverse el medio de impugnación, el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial emitió la Sentencia fechada dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020), en la cual se MODIFICA la decisión primaria y se condena a la empresa al pago de cuarenta y dos mil seiscientos cincuenta y tres balboas con 42/100 (B/. 42,653.42), lo que ahora es motivo de la acción en análisis (fs. 130-151 del Expediente Laboral)

El fin perseguido con el Recurso Extraordinario de Casación, bajo estudio consiste en que esta Judicatura Laboral, Case la Resolución de dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial.

Del Recurso presentado se corrió traslado a la parte contraria, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 927 del Código de Trabajo, sin que la misma hiciera uso de sus Derechos y se opusiera al mismo.

## **II. CARGOS DEL CASACIONISTA.**

El recurrente manifiesta que la Sentencia fechada dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020), dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial infringe los artículos 12, numerales 1 y 5, y 17 del Código de Trabajo en concepto de violación directa por omisión, debido a que la misma implica como requisito para que un extranjero labore válidamente en el territorio de la República de Panamá, debe contar previamente con el permiso de trabajo.

Señala además, que el colaborador carecía del mismo, hecho que ha sido reconocido por el propio Tribunal Superior de Trabajo; sin embargo, dicho Tribunal pretende desconocer el verdadero sentido de la norma, al declarar NO PROBADA la Excepción de Prescripción, la cual es de Orden Público, ya que supone el cumplimiento de un presupuesto esencial para que un colaborador no nacional preste servicios en el país.

Asimismo, señala el recurrente que el Tribunal pretende darle un beneficio adicional al trabajador extranjero más allá de lo que la propia Ley permite, al señalar que la relación laboral entre las partes ha sido continua.

Sostiene el casacionista que la relación laboral con trabajadores extranjeros, sólo puede ser por tiempo definido y que dicha naturaleza supone que no le asiste el derecho al pago de la prima de antigüedad, ya que por ministerio de la Ley el reconocimiento de dicho pago solo le asiste al trabajador por tiempo indefinido.

Por último, expone que la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que la responsabilidad de tramitar el permiso de trabajo es del empleador, pero la consecuencia de no tenerlo no es convertir la relación de trabajo en indefinida

#### **V. ANÁLISIS DE LA SALA.**

Vencido los términos correspondientes, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia debe entrar a revisar el presente Recurso Extraordinario de Casación Laboral, por ser el Tribunal competente con fundamento en el artículo 1064 del Código de Trabajo, en concordancia con el artículo 97, numeral 13, del Código Judicial.

Como cuestión previa, es preciso resaltar que el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, tiene como objeto principal enmendar los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones Judiciales de Segunda Instancia que hacen tránsito a Cosa Juzgada y en las que, sin esta última circunstancia, pueden acarrear graves e irreparables perjuicios.

Es decir, el Recurso de Casación no es un tercer grado de competencia, sino una pretensión impugnativa que tiene por objeto desagaviar las partes en los supuestos de violación al ordenamiento positivo, así como procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales y uniformar la Jurisprudencia, de suerte que ha de decidir cuestiones que puedan servir de precedente para otros casos.

El problema jurídico planteado, en este caso en particular consiste en determinar si efectivamente al colaborador extranjero César Miguel Jiménez Montesinos, le asiste el derecho a cobrar las prestaciones laborales derivadas de una relación de trabajo entre ésta y la empresa **CARGO THREE, INC. (CARGO**

**TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA**), para lo cual esta Superioridad procede a examinar el Expediente Judicial correspondiente y las decisiones de las instancias inferiores, de acuerdo a las infracciones argüidas al Código de Trabajo, por el casacionista.

El primer cargo de infracción planteado por el recurrente se refiere a los numerales 1 y 5 del artículo 12 del Código de Trabajo, al considerar que las reclamaciones que se derivan de la relación laboral entre las partes se encuentran prescritas, en virtud de que ha transcurrido el plazo previsto en la Ley para accionar, a partir de su terminación, misma que consistió en periodos de tiempos definidos inferiores a un (1) año, los cuales se describieron así: a) del dos (2) de octubre de dos mil trece (2013) al dos (2) de octubre de dos mil catorce (2014); b) del tres (3) de octubre de dos mil catorce (2014) al tres (3) de octubre de dos mil quince (2015); c) del cuatro (4) de octubre de dos mil quince (2015) al cuatro (4) de octubre de dos mil dieciséis (2016); d) del cinco (5) de octubre de dos mil dieciséis (2016) al cinco (5) de octubre de dos mil diecisiete (2017) y e) del seis (6) de octubre de dos mil diecisiete (2017) al treinta (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017).(fs. 8- 10 del Expediente Judicial)

La citada disposición legal, refiere lo siguiente:

**“Artículo 12.** La prescripción se regirá por las siguientes reglas:

**1. Prescriben en un año las acciones que no tengan señalado plazo especial de prescripción.**

2. ...

3. ...

4. ...

**5. La prescripción corre a partir de la fecha del despido o de la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de riesgo profesional, caso en el cual correrá desde que ocurrió el riesgo o se agravaron sus consecuencias.**

...

7. La prescripción se interrumpa por la presentación de la obligación, el reclamo extrajudicial o en la vía administrativa, y por la sola presentación de la demanda. No obstante, tratándose de acciones que competan al empleador, la prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda.

...”. (Lo resaltado es nuestro)

A criterio del casacionista esta norma fue infringida de forma directa por omisión, por parte del Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, al MODIFICAR la decisión primaria en la Sentencia recurrida, y declarar NO PROBADA la existencia de la Excepción de Prescripción, sin considerar que los derechos adquiridos y prestaciones laborales peticionados en el Proceso de marras, se encontraban prescritos a la fecha de la presentación de la Demanda, siendo que dichas reclamaciones se originan de la relación laboral con un colaborador no nacional, por tiempo definido y que finalizó el cuatro (4) de octubre de dos mil dieciséis (2017).

Sobre el particular, este Tribunal de Casación debe señalar, que según consta en el Finiquito de Terminación Laboral, consultable de fojas 85 a 84 del Expediente Laboral, la alegada relación de trabajo culminó el treinta (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), fecha que se tomó en cuenta en la Sentencia, considerando que la prescripción de la acción, en base a los numerales 1, 5 y 7 del artículo 12 del Código de Trabajo, corre a partir de la fecha de su terminación, es este caso por el Mutuo Acuerdo firmado entre las partes.

De lo anterior se colige, que una vez interpuesta la Demanda, se configuró la interrupción de la prescripción, cuando el Tribunal efectuó el conteo del tiempo que medió entre la fecha de terminación de la relación individual de trabajo y la fecha en que se interpuso la misma, el día veintinueve (29) de agosto de dos mil dieciocho (2018), por lo que se tiene como presentada en tiempo oportuno.

Por otra parte, se tiene que el recurrente sostiene que la Sentencia impugnada ha infringido el artículo 17 del Código de Trabajo, en concepto de violación directa por omisión, porque el Tribunal de Apelación, reconoció la existencia de derechos adquiridos y prestaciones laborales que son propios de una relación de trabajo definida, pese a que la norma que se aduce violada, establece una prohibición a los trabajadores extranjeros para laborar sin la

autorización del Ministerio de Trabajo, cuyo supuesto ha ocurrido en este caso ya que, a juicio de la actora, en el Proceso se encuentra plenamente acreditado que la relación laboral definida del colaborador César Miguel Jiménez Montesinos, se dio bajo contrataciones por períodos definidos de un (1) año, de manera que, la celebración de sucesivos contratos por tiempo definido no pueden considerarse como de tiempo indefinido.

Continúa señalando el apoderado legal de la empresa empleadora, que la terminación de la relación laboral se dio por Mutuo Acuerdo, a través del cual se satisficieron todos los derechos adquiridos que le asisten al colaborador no nacional.

El artículo 17 del Código de Trabajo, es del siguiente tenor literal:

**“Artículo 17.** Todo empleador mantendrá trabajadores panameños, o extranjeros de cónyuge panameño o con diez años de residencia en el país, en proporción no inferior al 90 por ciento del personal de trabajadores ordinarios, y podrá mantener personal extranjero especializado o técnico que no exceda del 15 por ciento del total de los trabajadores.

...”.

La referida norma, es clara en explicar el carácter obligatorio e imprescindible que prevé la Ley para que el empleador solicite el permiso de trabajo ante la Autoridad Administrativa correspondiente, y que la falta del mismo no es óbice de que se le reconozca al colaborador los derechos laborales generados por los servicios prestados hasta el momento de la terminación laboral.

Sobre el particular, la casacionista advierte la existencia de varias relaciones laborales sujetas a contrataciones temporales durante el período en que el señor Jiménez Montesinos, se mantuvo prestando servicios personales, además, que su condición de trabajador extranjero solo permitió contrataciones por tiempo definido en dicha empresa.

No obstante, se tiene por fecha de inicio en que el colaborador presto sus servicios el día dos (2) de octubre de dos mil trece (2013), y de terminación el treinta (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), tal como se desprende del

Mutuo Acuerdo suscrito entre las partes, visible a fojas 85 y 86 del Expediente Laboral.

En relación a la ausencia de un permiso de trabajo, la Jurisprudencia nacional en materia laboral ha expuesto, que aún ante la ausencia del mismo, el operario no pierde los derechos derivados de la prestación del servicio realizado, aunado, a que no se le puede atribuir al trabajador la obligación de tramitar dicha autorización, responsabilidad que únicamente corresponde a la empresa empleadora, quien de conformidad con la Ley, tiene el deber de solicitar al Ministerio de Trabajo el correspondiente permiso, por lo que mal puede el empleador alegar esta omisión en menoscabo del trabajador, para no reconocerle el pago de los derechos adquiridos dentro de la referida relación laboral.

En referencia, citamos un extracto de la Sentencia de seis (6) de diciembre de dos mil cuatro (2004), en la cual la Sala Tercera de Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación a un negocio similar al que ocupa nuestra atención, dispuso lo siguiente:

“ ...

El casacionista afirma que ha sido violado el artículo 17 en virtud de que el demandante es ciudadano extranjero y no ha acreditado estar autorizado para laborar en el territorio panameño durante todo el periodo que alega haber laborado. Agrega que ‘si bien la jurisprudencia ha sido variante respecto a la interpretación y aplicación del artículo 17 del Código de Trabajo, lo cierto es que la dominante al respecto, es que el contrato de trabajo es nulo, de no contar el trabajador con un permiso de trabajo válido. Al reputarse nulo no pueden emanar efectos jurídicos válidos de esa relación cuestionada por estar al margen de la ley. De una situación de hecho no se pueden generar derechos’ (Cfr. fojas 11 y 12 del exped.).

El Tribunal Superior de Trabajo manifestó al respecto lo siguiente:

‘... Considera esta Superioridad que en el caso en comento, existe el acta de la Sección de Conciliación, en donde la empresa negó haber despedido al trabajador y señaló en su favor la existencia del abandono a su puesto de trabajo, aceptando de esa formal la empresa la existencia de la relación de trabajo. También obra a fojas 7 y 8 del expediente, original y copia de la comprobación de salarios de la Caja de Seguro Social donde se acredita la existencia del pago salarial del trabajador a partir de marzo de 1999 hasta febrero de 2000 y de enero a diciembre de 2000. Estos elementos probatorios acreditan la existencia de la relación laboral el trabajador DODANIN BLANDON TORRES y AUTO BAÑO BOULEVARD.



Al existir la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago de las prestaciones reclamadas en concepto de vacaciones, décimo tercer mes y prima de antigüedad correspondiente, en consecuencia, esta Colegiatura debe confirmar la decisión del juzgador a quo sobre la base de lo manifestado en cuanto a la existencia de la relación de trabajo.

El argumento de que el trabajador es extranjero no es válido ya que sobre este punto ha señalado la Sala Tercera Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el proceso en el que son partes ROMAN PEREZ -VS- GRUAS Y EQUIPOS, S. A. Y PANAGRUAS INVESTOR CORP., que el empleador debe pagar al trabajador las prestaciones a que tiene derecho, hasta la terminación de la relación laboral...' (Cfr. fojas 81 y 82 del antecedente).

**La Sala disiente de lo expresado por el casacionista y comparte plenamente lo afirmado por el Tribunal Superior de Trabajo, toda vez que ese ha sido el criterio expuesto por la Corte Suprema frente al trabajo de extranjeros que no cuentan con el respectivo permiso de trabajo.**

**La Sala ha manifestado que aunque el contrato de trabajo sea nulo, el trabajador tiene derecho a percibir del empleador el pago del salario y demás prestaciones, siempre y cuando esté acreditada la relación de trabajo.**

**Por otro lado, es preciso resaltar que el artículo 17 establece muy claramente que es obligación del empleador que contrata a trabajadores extranjeros obtener el permiso de trabajo que ampare a los mismos. Es decir, si la empleadora no cumplió con la obligación de obtener permiso de trabajo para el trabajador demandante no es posible que ahora pretenda invocar su propia omisión o negligencia como excusa para no pagarle al trabajador sus prestaciones laborales.**

...". (Lo resaltado es nuestro)

Por las consideraciones expuestas, la Sala concluye que el Tribunal Superior de Trabajo no ha conculcado las normas invocadas, por lo que la Sentencia recurrida se ajusta a Derecho, razón por la cual no prosperan los cargos endilgados.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de lo Laboral de la Corte Suprema de Justicia, administrando Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley, **NO CASA** la Sentencia de dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Común de Trabajo promovido por el trabajador César Miguel Jiménez Montesinos contra la empresa **CARGO THREE, INC. (CARGO TRES, SOCIEDAD ANÓNIMA).**

**NOTIFIQUESE,**

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES**  
MAGISTRADO

**CECILIO CEDALISE RIQUELME**  
MAGISTRADO

**EFRÉN C. TELLO C.**  
MAGISTRADO

**KATIA ROSAS**  
SECRETARIA