

Entrada N° 49678-2021

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL, INTERPUESTO POR EL LICENCIADO MARTÍN GONZÁLEZ BARRÍA, ACTUANDO EN REPRESENTACIÓN DE **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, CONTRA LA SENTENCIA DE DIECISIETE (17) DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021), EMITIDA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL PRIMER DISTRITO JUDICIAL, DENTRO DEL PROCESO LABORAL INTERPUESTO POR CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA CONTRA MANPOWERGROUP PANAMÁ PACÍFICO, S.A.

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, veintinueve (29) de diciembre de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

El Licenciado Martín González Barría, actuando en nombre y representación del señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, ha interpuesto Recurso Extraordinario de Casación Laboral en contra de la Sentencia de diecisiete (17) de mayo de dos mil veintiuno (2021), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral Común promovido en contra de Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., cuya decisión **CONFIRMA** la Sentencia No. 03 de veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021), dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección.

I. ANTECEDENTES DEL RECURSO

El Recurso Extraordinario en estudio tiene como antecedente la Demanda de Impugnación de Reintegro promovida por la empleadora Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., dentro del Reintegro por Fuero Sindical del trabajador **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, a las funciones habituales que

desempeñaba en dicha empresa, en iguales condiciones a las que se encontraba al momento del despido, en el cual se ordenó el pago de los gastos e intereses y los recargos establecidos por Ley a favor del trabajador, decisión proferida mediante el Auto No. 012.DRE-APP-53-19 de doce (12) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), por la Dirección Regional de Trabajo Área Panamá Pacífico. (Cfr. fojas 1 a 5 del Cuadernillo de Reintegro y 5 a 8 del Expediente Laboral)

En ese sentido, la Juez Cuarta de Trabajo de la Primera Sección Suplente Especial, a través de la Sentencia No. 03 de veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021), resolvió **MANTENER** la orden de Reintegro emitida por la Dirección Regional de Trabajo Área Panamá Pacífico mediante Auto No. 012.DRE-APP-53-19 de doce (12) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), a favor del señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, portador de la cédula de identidad personal No. 3-709-627 y, en contra de Manpowergroup Panamá Pacífico S.A., toda vez que el trabajador se encontraba protegido por el Fuero Sindical al momento de su despido. (Cfr. fojas. 96 a 104 del Expediente Laboral)

No obstante, al ser notificadas de la decisión mencionada en el párrafo precedente, ambas partes en el Proceso laboral bajo estudio, actuando por medio de sus apoderados judiciales, presentaron formal Recurso de Apelación contra la decisión adoptada, los cuales fueron decididos mediante la Resolución de diecisiete (17) de mayo de dos mil veintiuno (2021), en la cual el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dispuso **CONFIRMAR** la Sentencia No. 03 de veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021), dictada por el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección. (Cfr. fojas 110 a 115, 116 a 125 y 131 a 148 del Expediente Laboral)

Sin embargo, pese a haberse confirmado el reintegro del señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, a las funciones habituales que desempeñaba

en la empresa Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., en iguales condiciones a las que se encontraba al momento del despido, a través de la referida Sentencia No. 03 de veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección, este mostró su desacuerdo con la misma, razón por la cual en su escrito de sustentación, argumentó entre otros aspectos, que Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., no cuenta con una Concesión por parte del Estado Panameño para ejecutar operaciones portuarias en el país, además, que la misma es una Agencia de Colocación de Empleos y Suministro de Recursos Humanos, por lo tanto, su verdadero y real empleador es la empresa PSA Panamá International Terminal, S.A. (Cfr. fojas 16 a 18 del Expediente Judicial)

Además, como otra disconformidad con la Resolución impugnada señaló, que dentro del Escrito de Contestación de la Demanda de Impugnación al Mandamiento de Reintegro, peticionó al Juez A-quo, el llamamiento de tercero respecto a los representantes de la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A., a fin que hicieran valer sus Derechos en el Proceso Laboral objeto de reparo; sin embargo, el juzgador omitió pronunciarse sobre la misma. (Cfr. foja 117 del Expediente Laboral)

Finalmente, advirtió que el día veintinueve (29) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), se registró ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Poder conferido por Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., a su apoderado judicial, a propósito de notificarse del Auto de Reintegro, actuación que surte los mismos efectos de una notificación personal, razón por la cual el Derecho de impugnar el Mandamiento de Reintegro, se encontraba prescrito desde el cuatro (4) de noviembre de dos mil diecinueve (2019). (Cfr. fojas 129 a 123 del Expediente Laboral)

Ante tales supuestos, el Tribunal Ad-quen resolvió, mantener el Fallo de Primera Instancia por considerar que es conforme a Derecho y, a las pruebas

que integran el Proceso Laboral que ocupa nuestra atención. (Cfr. fojas 131 a 148 del Expediente Laboral)

La decisión previamente descrita, se sustentó, primeramente, en que los medios de convicción que integran el negocio jurídico en estudio, particularmente, el Contrato Individual de Trabajo, la Carta de Despido y la Certificación de la Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, han acreditado únicamente la existencia y término, por despido, de la relación de trabajo entre el señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**; y, la empresa Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A. (Cfr. foja 141 a 142 del Expediente Laboral)

Aunado, a que la Certificación No. 1669.DOS.2019, de 15 de octubre de 2019, emitida por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, precisa la comunicación respecto a la formación de una nueva Organización Social de trabajadores en dicha empresa, por lo que estimó que el Mandamiento de Reintegro no puede surtir efectos sobre PSA Panamá International Terminal, S.A.; además, que el mismo fue impugnado en dentro del término de Ley previsto para ello. (Cfr. foja 143 a 144)

Razón por la cual **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, por conducto de su apoderado judicial interpuso el Recurso Extraordinario bajo estudio. (Cfr. Fojas 1 a 16 del Expediente Judicial)

El fin perseguido con dicho Recurso Extraordinario consiste en que el Tribunal Case la Resolución impugnada, toda vez, que está debe ser enmendada y modificada en su parte resolutive, además, que devuelvan el Expediente al Ministerio de Trabajo, a propósito que el Despacho Superior resuelva el Recurso de Apelación interpuesto, que se llame al Proceso a la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A.; y, se declare la responsabilidad solidaria entre ambas empresas con respeto a las obligaciones laborales con el trabajador. (Cfr. foja 1 a 2 y 15 a 16 del Expediente Judicial)

De la Acción presentada se corrió traslado a la parte contraria, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 927 del Código de Trabajo, quien, a través de su apoderado judicial, se opuso al mismo; no obstante, solicita al Tribunal se Case la Sentencia recurrida, no por las razones expuestas por el apoderado judicial de **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, sino en el sentido de revocar el Mandamiento de Reintegro ordenado a favor del trabajador al no haberse acreditado el Fuero, además, dejar sin efecto las multas y costas impuestas. (Cfr. fojas 19 a 23 del Expediente Judicial)

II. ANALISIS DE LA SALA

Vencidos los términos correspondientes, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entra a decidir el Recurso de Casación Laboral objeto de este examen, como Tribunal competente con fundamento en el artículo 1064 del Código de Trabajo, en concordancia con el artículo 97, numeral 13 del Código Judicial.

El Tribunal Superior, luego del análisis jurídico del caso, resolvió confirmar la Sentencia de Primera Instancia que Mantiene el Reintegro del Trabajador **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, ordenado por la Dirección Regional de Trabajo Área Panamá Pacífico mediante el Auto No. 012.DRE-APP-53-19 de doce (12) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), teniendo como motivación que los elementos allegados al negocio jurídico en estudio acreditan que el mismo se encontraba amparado por el Fuero Sindical para miembros de Sindicatos en Formación; es decir, para la constitución de una nueva Organización Sindical de Trabajadores de Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A. (Cfr. fojas 131 a 148 del Expediente Laboral)

Sobre la base a los antecedentes expuestos, corresponde a la Sala determinar si la decisión adoptada por el Tribunal Ad-quo, es conforme a Derecho, con vista en los cargos de violación alegados en relación a los artículos 1, 8, 62, 63, 64, 66, 88, 89, 90, 381, 383 del Código de Trabajo, del

artículo 978 del referido cuerpo normativo, subrogado por el artículo 64 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995 y los artículos 16 y 18 de la Ley No. 53 de 28 de agosto de 2015, en este sentido, se advierte que estos guardan relación y se refiere entre sí a los mismos motivos que los sustentan, razón por la cual consideramos menester hacer las siguientes consideraciones:

Para abordar el examen de las disposiciones que se estiman transgredidas, debemos señalar que el señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, centra la exposición de su Recurso Extraordinario bajo el entendimiento que el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, desconoció que la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A., es su verdadera empleadora, para la cual prestó servicios personales de forma única y exclusiva como operador portuario, en condiciones de subordinación jurídica, además, que Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., es un mero intermediario de dicha sociedad, razón por la cual ambas compañías son solidariamente responsables.

Otros de los planteamientos que componen la controversia jurídica en estudio, giran en torno a que Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., solo está facultada para ejercer la actividad económica de agencia de colocación de trabajadores y suministro de personal, más no así para desarrollar funciones concernientes a la operatividad portuaria, toda vez, que no ha celebrado ningún tipo de Contrato de Concesión Portuaria con el Estado, lo que evidencia que no puede contratar trabajadores de dicha naturaleza.

Como consecuencia de lo plasmado en párrafos anteriores, el casacionista advierte la violación del Fuero Sindical, a razón de no haberse integrado la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A., al Proceso objeto de análisis, desatención que trae consigo una violación al ordenamiento laboral vigente. (Cfr. foja 11 del Expediente Judicial)

Como punto de partida, consideramos oportuno destacar que al examinar el conjunto de pruebas aportadas dentro del Proceso Laboral en estudio, se

puede colegir que se ha demostrado la existencia exclusiva de la relación laboral entre el señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, y Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., misma que fue disuelta por medio del documento de despido de diez (10) de octubre de dos mil diecinueve (2019), a través del cual el Departamento de Recursos Humanos de dicha empresa informó al trabajador que da por terminada la relación de trabajo, a partir de la fecha.

Consecuente con lo antes indicado, debemos anotar el contenido del referido documento de despido, en el que se dispuso:

“(...)

Panamá, 10 de octubre de 2019
Señor

CARLOS GONDOLA
Ciudad.-

Respetado señor CARLOS GONDOLA:

La presente, tiene como objeto notificarle formalmente nuestra decisión de dar por terminada la relación de trabajo que esta Empresa mantiene con usted desde **19 de marzo de 2019**, decisión que haremos efectiva a partir del día de hoy.

Fundamentamos nuestra decisión de dar por terminada la relación de trabajo que lo vincula con esta Empresa, en el numeral 1, del Artículo 212 del Código de Trabajo, aplicable a aquellos trabajadores que, como usted, poseen menos de dos (2) años continuos al servicio de empleador.

En consecuencia, esta Empresa procederá a cancelarle todos los derechos y prestaciones económicas que a usted le confiere la Ley, a saber, salario por los días laborados desde la última fecha de pago, vacaciones y décimo tercer mes proporcionales, prima de antigüedad, así como la indemnización y la suma correspondiente al preaviso. (Lo subrayado es nuestro)

Atentamente,

Emma Cajar
Ejecutiva de RRHH
Manpower Panamá Pacífico S.A.

(...)” (Cfr. foja 4 del Cuadernillo de Reintegro)

Sin lugar a dudas, lo anterior pone de manifiesto, que en lo concerniente a la responsabilidad de las partes, Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., es la empresa contratante; es decir, es quien en su condición de empleadora asume las obligaciones que se generan entre esta y el trabajador, circunstancia que difiere de la figura de intermediario que regulan los artículos 88, 89 del Código de Trabajo, los cuales son del tenor siguiente:

“**Artículo 88.** Son representantes del empleador, y le obligan en sus relaciones con los trabajadores, además de quienes tuvieren ese carácter conforme a las convenciones de trabajo y los reglamentos internos, las siguientes personas:

1. Los administradores y gerentes.

2. Los intermediarios.

3. Cualquier otra persona que realice actos de dirección o administración con la aquiescencia expresa o tácita del empleador, por orden administrativa o resolución judicial.”

“**Artículo 89.** Intermediario es toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

No serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de los trabajadores para la ejecución de los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista, el subcontratista demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendiente a favor de los trabajadores, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aun cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas.

En todo caso el contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores.”

Lo anterior tiene sustento en la cláusula cuarta del Contrato Individual de Trabajo por tiempo indefinido de fecha dieciocho (18) de marzo de dos mil diecinueve (2019), suscrito entre Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A, y el señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, de la cual se puede destacar que dicho trabajador fue contratado para desempeñar las funciones asignadas según su posición en las oficinas del cliente; es decir, en la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A. (Cfr. foja 31 a 34 del Cuadernillo de Reintegro)

En el marco de lo antes indicado, debemos anotar lo acordado entre las partes en el contrato de trabajo, en donde textualmente se establece:

“(…)

CUARTA: EL TRABAJADOR conviene en prestar sus servicios, funciones y tareas asignadas según su posición, descritas en la cláusula tercera, en las oficinas de nuestro cliente, ubicadas en la terminal de contenedores en el Puerto de Rodman, Panamá, y/u oficinas que **EL EMPLEADOR** le asigne. De igual manera, las partes acuerdan y así lo pactan, en que **EL TRABAJADOR** podrá prestar sus servicios, cumplir comisiones o ser trasladado del lugar donde presta sus servicios, para que estos sean prestados a favor de otras empresa u

oficina, o cualquier otro centro de trabajo que así lo disponga **EL EMPLEADOR**, previo aviso de veinticuatro (24) horas de anticipación antes del cambio.

Artículo 197-A, del Código de Trabajo, respecto a la movilidad funcional y Reglamento interno de la Empresa.

(...)

SEXTA: La jornada ordinaria se regirá de acuerdo a los artículos 30 y siguientes del Código de Trabajo de la República de Panamá. Las partes han convenido que la jornada de trabajo será máximo de seis (6) días a la semana, en jornadas diurnas de ocho (8) horas, nocturnas de siete (7) horas y mixtas de siete y media (7½) horas, de lunes a domingo con un día de descanso semanal obligatorio. Dentro de este contexto, ambas partes acuerdan expresamente que EL TRABAJADOR prestará sus servicios en cualquiera de los siguientes turnos rotativos, los cuales son:

TURNOS DIURNOS

No. 1: de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. (30 minutos de descanso) ó
No. 2: de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. (1 hora de descanso) ó

(...)

TURNOS MIXTOS

No. 1: de 10:00 a.m. a 6:30 p.m. (1 hora de descanso) ó
No. 2: de 10:30 a.m. a 6:30 p.m. (30 minutos de descanso) ó

(...)

TURNOS NOCTURNOS

No. 1: de 1:30 p.m. a 9:30 p.m. (1 hora de descanso) ó
No. 2: de 2:00 p.m. a 9:30 p.m. (30 minutos de descanso) ó

(...)." (Cfr. fojas 31 a 34 del Cuadernillo de Reintegro)

En estas circunstancias, destacamos que sólo Manpowergroup Panamá Pacífico, se obligó como empleadora y, por razón de una relación contractual comercial con la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A., en calidad de cliente, resulta claro que está última actúa como beneficiaria de dicha contratación, no resultando aplicable a la controversia en estudio el contenido del artículo 90 del Código de Trabajo, que es del tenor siguiente:

“Artículo 90. Tratándose de empresas que ejecuten trabajos de manera exclusiva o principal para el beneficio de otra empresa, ésta y no aquélla será reputada como empleador de todos los trabajadores que presten sus servicios a la primera, pero ambas serán solidariamente responsables por todas las prestaciones e indemnizaciones que tengan derecho los trabajadores.”

Ante este escenario, es claro que no se ha comprobado la existencia de órdenes o instrucciones, jornadas de trabajo, horario de asistencia, como tampoco de subordinación jurídica y dependencia económica elementos fundamentales e indispensables para determinar la relación laboral entre el

casacionista y la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A., de conformidad con los requisitos establecidos en los artículos 62, 63, 64 y 66 del Código de Trabajo.

Habiendo preceptuado lo anterior, se hace preciso indicar que, tal y como consta en la Certificación No.1669.DOS.2019 de quince (15) de octubre de dos mil diecinueve (2019), el señor **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA**, desde el **día dieciocho (18) de septiembre de dos mil diecinueve (2019)**, **figura como firmante dentro del grupo de trabajadores de Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A.**, quienes voluntariamente presentaron ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, una comunicación escrita para gestionar la formación de un nuevo Sindicato, conforme lo establecido en el artículo 352 del Código de Trabajo. (Cfr. foja 5 del Cuadernillo de Reintegro)

A tal efecto, la Dirección Regional de Trabajo Área Panamá Pacífico, por medio del Auto No. 012.DRE-APP-53-19 de doce (12) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), ordenó únicamente a **Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., el reintegro inmediato del trabajador**, además, del correspondiente pago de las prestaciones demandadas, en atención a los artículos 381, 383, 978 del Código de Trabajo (Cfr. fojas 9 a 11 del Cuadernillo de Reintegro)

Al respecto, conviene señalar que el Sindicato en formación que ampara al trabajador se constituyó para agremiar trabajadores afines a la actividad económica de Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., de manera que no se trata de un Sindicato Industrial o de Empresa, conforme lo dispone el artículo 342 (numerales 2 y 3), del Código de Trabajo, **razón por la cual el Mandamiento de Reintegro no es atribuible a la sociedad PSA Panamá International Terminal, S.A.**, Por lo tanto, en el negocio jurídico bajo examen, no hay lugar a responsabilidad solidaria entre ambas compañías respecto al

Fuero Sindical, puesto que no se ha demostrado que estas componen una misma unidad económica.

En referencia, citamos un extracto de la Sentencia de veintisiete (27) de febrero de dos mil quince (2015), en el que este Tribunal de Casación Laboral, en relación a un negocio similar al que ocupa nuestra atención, dispuso lo siguiente:

“(…)

Dentro de este contexto, esta Sala estima que no puede haber unidad económica si no hay relación entre las empresas en los términos que se establece en el artículo 96 del Código de Trabajo, que para mejor ilustración se transcribe:

‘Artículo 96. Cuando varias personas o empresas laboren o funcionen en un mismo local, o como unidad económica y utilicen indistinta o simultáneamente los servicios de un trabajador, se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo, independientemente de quien figure como empleador en el contrato.

Cuando varias personas o empresas contraten conjuntamente a un mismo trabajador, fuera del caso previsto en el párrafo precedente, para utilizar simultánea o indistintamente sus servicios, todas se considerarán como un solo empleador y responderán solidariamente por todas las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo. Esta disposición se aplicará aun cuando la contratación se hubiere celebrado a través de una o algunas de las personas o empresas beneficiarias del servicio.’

(…)

Además, en el proceso no se demostró, por la actora, es decir, la casacionista, la existencia del concepto de una unidad de empresa, como también es llamada holding o joint venture, que es como se conoce en otras legislaciones el concepto consagrado en el Derecho del Trabajo Panameño en el artículo transcrito. Este concepto es desarrollado por la doctrina, así tenemos que el distinguido laboralista brasileño Octavio Bueno Magano, nos define la unidad económica como el grupo de empresas como el conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes sometidas a una unidad de dirección; y señala que la composición de esa unidad económica está integrada por los siguientes elementos: la existencia de dos o más empresas participantes del grupo; que cada una tenga personalidad jurídica propia; y que dichas empresas estén relacionadas entre sí, ya sea por relaciones de dominación o de coordinación; entendiendo que la dominación se exterioriza a través de dirección, control o la administración de la empresa subordinada. Quedan conceptuados estos elementos, así:

‘a) En primer término, debe tratarse de dos o más empresas que serían las participantes del grupo. Esta es la hipótesis normal, la cual en ningún momento se vería desvirtuada por el hecho de que una persona natural controle las diversas empresas, por ser dicha persona natural propietaria de la mayoría de las acciones. b) Personalidad jurídica propia de cada una de las empresas. Esto quiere decir que las empresas que forman la unidad económica tienen, usualmente, personería jurídica propia, autónoma, cada una de ellas. Los integrantes del grupo de empresas, pues, son entes jurídicos con personalidad jurídica distinta. En este sentido, lo interesante de esta figura es que, a pesar de no tener una personalidad jurídica propia para el Derecho Mercantil e incluso Tributario, el grupo de empresas sí

constituye una figura propia, con realidad diferente a la de las partes que lo integran, en el Derecho del Trabajo. Como veremos posteriormente, el grupo de empresas que integran una unidad económica, como tal, puede ser considerado como el empleador de diversos trabajadores, y, es además, un sujeto de derecho del trabajo distinto de las empresas individuales que integran el grupo. c) Las diversas empresas que integran la unidad económica están relacionadas entre sí. Estas relaciones de las diversas empresas entre sí pueden ser relaciones de dominación o de coordinación. Como bien señala Octavio Buen Magano, 'la dominación se exterioriza a través de la dirección, el control, o la administración de las empresas subordinadas'. (BUENO MAGANO, Octavio citado por HOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo. Vol.I. Panamá. 1982. págs. 263- 266)

(...)

Ahora bien, ante la concurrencia de empresas que operen como unidad económica, se producirán como efectos jurídicos: **la responsabilidad solidaria entre las empresas que operen en la unidad, efecto que se encuentra contenido en el artículo 96 del Código de Trabajo; la posibilidad de que los trabajadores que laboran para estas empresas puedan organizarse en un sindicato de empresa que a su vez pueda constituirse en una unidad negociadora de una convención colectiva**, para una mayor uniformidad de las condiciones de trabajo; el reconocimiento de la antigüedad en el servicio para los trabajadores que han trabajado primero en una empresa y luego en otra; entre otros efectos.

(...)

No obstante, **al no acreditarse los elementos que la norma y la doctrina señalan como necesarios para que se constituya la unidad económica, no es dable exigir la responsabilidad solidaria entre dichas empresas, ya que este es un efecto jurídico de dicho concepto**; por consiguiente, la sentencia impugnada fue dictada acorde a lo dispuesto en el artículo 96 del Código de Trabajo y acertada al no condenarse a la empresa MESÓN DE SANTA CRUZ, S.A., por no existir relación de trabajo entre Yanethe Sánchez de Fifer y esa empresa.

(...)." (Lo resaltado es nuestro)

Examinadas las actuaciones procesales vertidas en las instancias inferiores, esta Superioridad es del criterio que la valoración realizada por el Tribunal Superior de Trabajo, está sustentada en los elementos probatorios aportados al Proceso; la misma no debe ser cuestionada por este Tribunal de Casación, en la medida que coincide con las reglas mínimas que establece el artículo 732 del Código de Trabajo, y por ende, desestima los cargos de violación endilgados a los artículos 1, 8, 62, 63, 64, 66, 88, 89, 90, 381, 383 del Código de Trabajo, del artículo 978 del referido cuerpo normativo, subrogado por el artículo 64 de la Ley N° 44 de 12 de agosto de 1995 y los artículos 16 y 18 de la Ley No. 53 de 28 de agosto de 2015, razón por la cual se procede a negar la pretensión del recurrente.

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 diecisiete (17) de mayo de dos mil veintiuno (2021), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral Abreviado de Impugnación de Reintegro promovido por Manpowergroup Panamá Pacífico, S.A., contra **CARLOS ALBERTO GONDOLA ESQUINA.**

NOTIFIQUESE,

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO**

**CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO**

**LUIS RAMÓN FÁBREGA S.
MAGISTRADO**

VOTO CONCURRENTES

**KATIA ROSAS
SECRETARIA**