

Entrada N° 1138-19

RECURSO DE CASACIÓN LABORAL INTERPUESTO POR LA FIRMA DE ABOGADOS BUFETE HERRERA, ACTUANDO EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, CONTRA LA SENTENCIA DE TRES (3) DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE (2019), EMITIDA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL PRIMER DISTRITO JUDICIAL, DENTRO DEL PROCESO LABORAL INTERPUESTO POR NAKI TOKIO WING QUIROZ CONTRA **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO**

Panamá, siete (7) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

La firma Bufete Herrera, actuando en representación de la empresa **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, ha promovido Recurso Extraordinario de Casación Laboral en contra de la Sentencia de tres (3) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral Abreviado de Impugnación de Reintegro presentado por la sociedad **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, contra el trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, cuya decisión **CONFIRMA** la Sentencia No. 48 de veinte (20) de agosto de dos mil diecinueve (2019), dictada por el Juzgado Tercero de Trabajo de la Primera Sección.

I. ANTECEDENTES DEL RECURSO

El Recurso Extraordinario en estudio tiene como antecedente la Demanda de Impugnación promovida por la empleadora **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, dentro del Reintegro por Fuero Sindical del trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, a sus funciones habituales que desempeñaba en dicha

empresa, en iguales condiciones a las que se encontraba al momento del despido, dentro del cual se ordenó el pago de los salarios caídos desde la fecha de la terminación de la relación laboral hasta el cumplimiento del Mandamiento de Reintegro, decisión proferida el doce (12) de junio de dos mil dieciocho (2018), por la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá Oeste. (Cfr. fojas. 24-27 del Expediente Laboral)

En ese sentido, el Juez Tercero de Trabajo de la Primera Sección, a través de la Sentencia No. 48 de veinte (20) de agosto de dos mil diecinueve (2019), resolvió **MANTENER** el Reintegro del Trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, ordenado por la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá Oeste, así como también fijó costas en doscientos cincuenta balboas con 00/100 (B/. 250.00), a cargo de la empresa. (Cfr. fojas. 101-107 del Expediente Laboral)

A través del referido Fallo de primera instancia se determinó en su parte motiva que el trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, previamente a su despido había solicitado ante la Dirección Regional de Trabajo, el día diecisiete (17) de abril de dos mil dieciocho (2018), que se le reconociera el derecho a Fuero Sindical bajo la modalidad de la inscripción de un Sindicato en Formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 381 numeral 1 del Código de Trabajo, por lo tanto, gozaba de Fuero Sindical.

No obstante, al ser notificada de la decisión mencionada en el párrafo precedente, la sociedad accionante actuando a través de su apoderado judicial, presentó formal Recurso de Apelación, mismo que fue decidido mediante la Resolución de tres (3) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), en la cual el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dispuso **CONFIRMAR** Sentencia No. 48 de veinte (20) de agosto de dos mil diecinueve (2019), y adicionó costas en trescientos balboas con 00/100 (B/.300.00). Razón por la que la sociedad **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, interpuso el

Recurso Extraordinario de Casación Laboral bajo estudio. (Cfr. fojas. 121-130 del Expediente Laboral)

El fin perseguido con dicho Recurso Extraordinario consiste en que el Tribunal Case la Resolución impugnada, y así se revoque la la Sentencia No. 48 de veinte (20) de agosto de dos mil diecinueve (2019), dictada por el Juzgado Tercero de Trabajo de la Primera Sección.

Del Recurso presentado 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, indicando, primeramente, que la parte demandante señala como infringidos ciertos artículos del Código de Trabajo, que ya fueron analizadas y discernidos por los Tribunal de Primera y Segunda Instancia y, no describe ni aporta elementos nuevos que sustenten dichos cargos, pretendiendo así convertir esta Sala de Casación Laboral en una tercera instancia, lo que a su criterio impide la admisibilidad del mismo de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 926 del mismo texto legal.

II. CARGOS DEL CASACIONISTA

Manifiesta la actora que la Sentencia de tres (3) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, infringe los artículos 212, numeral 1, y 386 del Código de Trabajo.

Al respecto, señala que el artículo 386 del Código de Trabajo ha sido vulnerado en concepto de violación directa, por omisión, porque el Tribunal A-quo sustentó el Fallo impugnado en que no cabía la nulidad del Proceso por no discutirse la figura del preaviso, defensa que no fue invocada por el trabajador y, que este estaba amparado por Fuero de Formación de Sindicato.

Estima que la norma en mención ha sido quebrantada ya que dicho pronunciamiento no tomó en cuenta que al señor Naki Tokio Wing Quiroz, se le comunicó el preaviso el día dos (2) de abril de dos mil dieciocho (2018), hasta el uno (1) de mayo de dos mil dieciocho (2018); es decir, con treinta (30) días de

anticipación y, que para tal fecha éste no se había adherido a la solicitud de inscripción de Sindicato en Formación, por lo tanto, no gozaba de fuero sindical como miembro de un Sindicato en Formación al momento del despido, pues él se incorpora al grupo que tiene la intención de formar una nueva organización el día diecisiete (17) de abril de dos mil dieciocho (2018); esto es, quince (15) días después de habersele informado la terminación de la relación laboral.

Por su parte, considera el casacionista que, el artículo 212, numeral 1, del Código de Trabajo, se entiende vulnerado en concepto de violación directa, por omisión, en virtud de que toda empresa tiene derecho a dar por terminada la relación de trabajo conforme a la Ley.

III. ANÁLISIS 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 Naki Tokio Wing Quiroz, ordenado por la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá Oeste, teniendo como motivación que los elementos allegados al caso acreditan que el mismo se encuentra amparado por el Fuero Sindical.

Sobre la base a los antecedentes expuestos, corresponde a la Sala determinar si la decisión adoptada por ese Tribunal Ad-quo, es conforme a Derecho, con vista en los cargos de violación alegados en relación a los artículos 212, numeral 1, y 386 del Código de Trabajo, en este sentido, se extrae que la empresa casacionista fundamenta su Recurso Extraordinario en que la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito

Judicial, desconoció que al momento de comunicarse el preaviso de la terminación laboral, no existía Fuero de Sindicato en Formación.

Como punto de partida, a objeto de establecer un breve análisis e interpretación de las normas relativas al Fuero Sindical correspondientes a la causa que ocupa nuestra atención, para tales efectos debemos referirnos a los artículos 381, 383, 384 y 385 del Código de Trabajo.

Así las cosas, el numeral 1, del artículo 381 del Código de Trabajo, establece lo siguiente:

"Artículo 381. Gozarán de fuero sindical:

1. Los miembros de los sindicatos en formación

2. Los miembros de las directivas de los sindicatos, federaciones y confederaciones o centrales de trabajadores, con sujeción a lo dispuesto en los artículos 369 y 382

3. Los suplentes de los directivos, aun cuando no actúen; y

4. Los representantes sindicales." (La negrita y subrayado es de la Sala)

El artículo 383 del Código de Trabajo, señala:

"Artículo 383. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización de los tribunales de trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

También constituye violación al fuero sindical la alteración unilateral de las condiciones de trabajo o el traslado del trabajador a otro establecimiento de trabajo, cuando éste último no estuviere comprendido dentro de sus obligaciones, o si estándolo, el traslado impide o dificulta el ejercicio del cargo sindical, caso en el cual también será necesaria la previa autorización judicial." (La negrita y subrayado es de la Sala)

El artículo 384 del Código de Trabajo, lo siguiente:

"Artículo 384. La duración del fuero Sindical está sujeta a las siguientes reglas:

1. Para los miembros de sindicato en formación se extenderá hasta por tres meses después de admitida su inscripción.

2. A los miembros principales y suplentes de las directivas, éstos últimos cuando hubiere lugar al fuero, y a los representantes sindicales, hasta por un año luego de haber cesado en sus funciones

3. El fuero sindical se reconocerá desde que el trabajador aparezca en una lista de elección, siempre que la misma se comunique al empleador o a la inspección de trabajo; en todo caso, la protección sólo podrá reconocerse hasta por el mes anterior a las elecciones.

(...)." (El subrayado y la negrita es del Tribunal)

A continuación, se transcribe el artículo 385 del Código de Trabajo, que expone:

“Artículo 385. Los trabajadores, o sus representantes, que estén organizando un sindicato, podrá para obtener la protección del fuero sindical, notificar a la Dirección Regional o General de Trabajo, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de gestionar la formación del sindicato, con una declaración de los nombres y generales de cada uno de ellos, y la empresa, establecimiento o negocio donde trabajan. Para formular esta comunicación bastará con que el grupo sea mayor de veinte trabajadores.

Sólo desde el momento en que se haga la notificación de que se trata este artículo, el sindicato se considerará en formación, y sus miembros gozarán de fuero sindical, hasta por los treinta días hábiles siguientes, si durante ellos no han formalizado la solicitud de inscripción del sindicato, conforme al artículo 352. Una vez formalizada la solicitud de inscripción, los trabajadores continuarán gozando de fuero sindical en la forma que prescriben los artículos 381 ordinal 1° y 384 ordinal 1°.

En caso de que se hagan objeciones a la solicitud de inscripción del sindicato, el fuero se extenderá por todo el tiempo que se concede para subsanar las objeciones. Una vez subsanadas, el fuero sindical de los miembros del sindicato en formación se regirá por las reglas señaladas en los artículos 381 y 384." (La negrita es de la Sala)

Al respecto, el denominado Fuero Sindical es la *“Garantía que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justificada, previamente calificada por el juez de trabajo. Es la protección otorgada a los trabajadores agremiados, con el fin de protegerlos en el ejercicio de su actividad sindical, en relación con el empleador, al Estado o a sus propios compañeros.”*¹

Sobre el particular, debe destacarse que los artículos 385 y 386 del Código de Trabajo, definen cuando opera la protección del Fuero Sindical para quienes se agrupan a propósito de formar un sindicato, señalándose que para gozar del mismo deben notificar a la Dirección General de Trabajo, mediante

¹ Cfr. Vargas Velarde, Oscar. *Casuística Laboral*. Editorial Mizrachi & Pujol, S. A. mayo 2001, Panamá, p.206

comunicación escrita, la voluntad de gestionar una agrupación sindical, por un grupo mayor de veinte (20) trabajadores, quienes deben declarar sus nombres y generales, así como la empresa, establecimiento o negocio donde trabajan.

Siendo ello así, tenemos que **desde el momento que se surte la comunicación del sindicato se considera en formación e inicia la protección del fuero**, primero por treinta (30) días hábiles, si durante ellos no se ha formalizado la solicitud de inscripción, que deberá ajustarse a los requisitos establecidos en el artículo 352 del Código de Trabajo; una vez formalizada dicha solicitud el fuero continuará por el término de tres (3) meses de conformidad con lo dispuesto por el artículo 384, ordinal 1 del mismo cuerpo normativo.

Cabe mencionar, que en caso de formularse objeciones el fuero provisional, se extiende por todo el tiempo que se concede para que sean enmendadas, y una vez subsanadas, se registrará por lo establecido en los artículos 381 y 384 del Código de Trabajo; no obstante, de no efectuarse la comunicación a que nos referimos, se considerará en formación al sindicato desde el momento en que presenta la solicitud de inscripción de la forma dispuesto en el artículo 386 del Código de Trabajo, que refiere:

“Artículo 386. Luego de presentada la comunicación de que trata el artículo anterior, o la solicitud de inscripción del sindicato, cualquier trabajador interesado puede hacer llegar a la Dirección Regional o General de Trabajo su adhesión al sindicato en formación, y desde ese momento será protegido por el fuero sindical. Cuando los organizadores del sindicato no hicieren la comunicación prevista en el artículo anterior, el sindicato se considerará en formación desde que se presente la solicitud de inscripción.

Cuando los organizadores del sindicato no hicieren la comunicación prevista en el artículo anterior, el sindicato se considerará en formación desde que se presente la solicitud de inscripción.”

Habiendo preceptuado lo anterior, se hace preciso indicar que, tal y como consta en la Certificación No. 899.DOS.218 de veintinueve (29) de mayo de dos mil dieciocho (2018), visible a foja 78 del Expediente Laboral, el trabajador Naki

Tokio Wing Quiroz, desde el **día diecisiete (17) de abril de dos mil dieciocho (2018)**, figura como firmante dentro del grupo de trabajadores de la empresa **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, 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 Sindicato.

En ese mismo sentido, cabe advertir que el día treinta (30) de abril de dos mil dieciocho (2018), se formalizó la referida solicitud de inscripción de la organización social.

Ahora bien, se aprecia a fojas 6 y 77 del Expediente Laboral, el documento de preaviso de fecha dos (2) de abril de dos mil dieciocho (2018), emitido por la empresa empleadora a través del cual comunica al trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, que da por terminada la relación de trabajo, a partir del día uno (1) de mayo de dos mil dieciocho (2018); es decir, **con treinta (30) días de antelación, los cuales inician a regir desde el día dos (2) de abril de dos mil dieciocho (2018), hasta el día uno (1) de mayo de dos mil dieciocho (2018).**

Hemos hecho la anterior anotación, a efectos que se tenga constancia del momento en que inicia el amparo de la protección para el trabajador que avaló el Sindicato en Formación, y la duración del mismo, para lo cual debemos referirnos a un negocio similar en donde esta Sala en Sentencia de dos (2) de junio de dos mil tres (2003), manifestó lo siguiente:

“(…)

En este sentido, concluye esta Corte de Casación que los miembros fundadores de un sindicato están amparados por el fuero sindical **desde el momento en que un grupo superior a 20 trabajadores le comunique por escrito al Ministerio su interés en gestionar la formación del sindicato (hasta por 30 días si no formalizan su solicitud) o desde que se formaliza la solicitud de inscripción en el Ministerio de Trabajo, durante todo el trámite la misma y hasta tres meses después de admitida su inscripción por la respectiva autoridad**, pues de lo contrario, los empleadores estarían en disposición de despedir sin autorización previa y sin la invocación de causa justa, a los trabajadores que hayan presentado ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

una solicitud de inscripción con la intención de formar un sindicato en su empresa, tal como ocurrió en el presente caso.

(...).”

De lo conceptuado se colige, que el amparo de Fuero de Sindicato en Formación que favorece al trabajador Naki Tokio Wing Quiroz, surge el día diecisiete (17) de abril de dos mil dieciocho (2018), una vez efectuada la comunicación escrita llevada a cabo por el grupo de trabajadores de la empresa **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, ante la Autoridad Laboral, donde el mismo figura como signatario expresando su voluntad de conformar la organización denominada Sindicato Industrial de Trabajadores de Instalaciones, Servicios y Mantenimiento de Líneas Eléctricas de Baja y Alta Tensión, (SITAISMLEBAT).

No obstante, como ha quedado expuesto y de las constancias procesales que integran el negocio jurídico bajo estudio, la terminación del vínculo de trabajado entre las partes se formalizó el día uno (1) de mayo de dos mil dieciocho (2018); es decir, dicho despido se realizó después que el señor Naki Tokio Wing Quiroz, se adhirió al grupo de trabajadores, ocasión en que inicia su protección, por consiguiente, en atención a lo dispuesto en los artículos 385 y 386 del Código de Trabajo, al momento del despido el trabajador se encontraba amparado por Fuero Sindical.

En este punto, se hace importante anotar lo indicado por el apoderado judicial de la sociedad impugnante en los hechos primero, segundo, tercero y cuarto contenidos en el libelo de la Demanda de Impugnación al Mandamiento de Reintegro, visible de fojas 2 a 4 del Expediente Laboral:

“(...)

“**PRIMERO:** que el señor inicio relaciones laborales con la empleadora el día 1 de abril del año dos mil dieciséis (2016).

“**SEGUNDO:** Que el día dos (2) de abril del año dos mil dieciocho (2018), nuestra representada le comunico el despido al señor NAKI TOKIO WING.

TERCERO: Que el día diecisiete (17) de abril del año dos mil dieciocho (2018) un grupo de trabajadores, entre ellos el señor Naki Tokio Quiroz, presentan ante el departamento de Organizaciones Sociales formal solicitud para la formación de un Sindicato.

CUARTO: Que para la fecha del diecisiete (17) de abril del año dos mil dieciocho (2018) no podía existir fuero sindical a favor del señor NAKI WING por cuanto ya a él se le había comunicado la terminación de la relación de trabajo con **dieciséis (16) días de anticipación**, es decir, desde el primero (1) de abril del año dos mil dieciocho (2018).

(...).”

Sin lugar a dudas, de los hechos primero y cuarto del libelo se desprende que la relación de trabajo entre las partes se mantuvo por un periodo de **dos (2) años, un (1) mes y, un (1) día** y, para tales efectos, a la fecha de darse el preaviso habían transcurrido **dos (2) años y un (1) día** de originarse dicho vínculo laboral.

Por su parte, lo señalado por la empleadora en los hechos tercero y cuarto, evidencia, no solo que el despido se generó en una fecha dentro de la cual se mantenía el Fuero Sindical, estando revestido el trabajador de inamovilidad, para lo cual se requiere de previa autorización judicial.

En ese contexto, debemos anotar, que los Juzgados Seccionales de Trabajo correspondientes certificaron que en sus Despachos no se había solicitado ni concedido autorización de despido en contra del señor Naki Tokio Wing Quiroz. (Cfr. fojas 80 a 83 del Expediente Laboral)

Con relación a la infracción del numeral 1, del artículo 212 del Código de Trabajo, las circunstancias antes anotadas, nos permiten comprobar que si bien el contenido de la referida norma legal, establece como excepción para dar por terminada una relación de trabajo por tiempo indefinido sin que medie causa justificada, el que el trabajador tenga menos de dos (2) años de servicio continuos; lo cierto es, que el mismo no resulta aplicable al negocio jurídico bajo estudio por tratarse de un trabajador que supera dicho término, además, de

encontrase amparado bajo el Fuero de Sindical contemplado en nuestra legislación laboral.

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 tres (3) de diciembre de dos mil diecinueve (2019), emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral Abreviado de Impugnación de Reintegro presentado por la sociedad **INSTALACIONES Y SERVICIOS CODEPA, S.A.**, contra el trabajador Naki Tokio Wing Quiroz.

NOTIFIQUESE,

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO**

**CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO**

**EFRÉN C. TELLO C.
MAGISTRADO**

**KATIA ROSAS
SECRETARIA**