



CONSECUENCIA DE LA NO CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL POR EL EMPLEADOR: REPLANTEAMIENTO

Mgtr. Carlos Alberto Membreño

Juez del Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección, Sede Ciudad de David, Chiriquí
Órgano Judicial, República de Panamá.

Correo electrónico: Carlosm52@hotmail.com

CONSECUENCIA DE LA NO CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL POR EL EMPLEADOR: REPLANTEAMIENTO

Recibido: Agosto 2020

Aprobado: Diciembre 2020

Resumen

Pretendemos con este ensayo visibilizar como el Código de Trabajo (CT) "premia" al empleador que no contesta la demanda, previa notificación personal de la misma, deja a la contraparte con la carga de demostrar el contrato de trabajo y los elementos que lo integran, encontrándose el demandado (empleador) en mejor posición probatoria, toda vez que, por ley, tiene que llevar y conservar registros de sus trabajadores. Por lo tanto, proponemos se modifique el artículo 561 CT y volver a la fórmula del CT de 1947 (tal cual se da hoy en Chile y Colombia); es decir, cambiar el "quien calla no otorga", por el "quien calla otorga".

THE CONSEQUENCE OF THE FICTA CONFESSIO ON THE PART OF THE SUED EMPLOYER IN A LABOR LAWSUIT: RECONSIDER

Abstract

With this essay we pretend to draw attention to how the Labor Code (LC) "rewards" the Employer applying the ficta confessio, leaving the opposing party with the burden of demonstrating the employment contract, and it's elements, having the defendant (employer) a better probatory position, since, by law, he must maintain a registry of his employees. Therefore, we propose that Article 561 of the LC be modified, and return to the 1947 LC formula (currently utilized in Chile and Colombia); thus, changing from "who does not speak, does not grant", to "who does not speak, does grant".

Palabras Claves

Código, demanda, confesión.

Keywords

Code, lawsuit, confession.

INTRODUCCIÓN

En las causas laborales que se tramitan ante los Jueces Seccionales de Trabajo, que generalmente son partes empleador y trabajador, en ocasiones, este se encuentra en una situación desventajosa cuando el empleador o supuesto empleador no contesta la demanda, previa notificación personal de la misma, o lo hace fuera del término de ley; dicha omisión trae como consecuencia que se entienda como negada la relación de trabajo y la contraparte no cuente con el caudal para acreditarla, como es el caso frecuente de los trabajadores del campo, entre otros.

En materia probatoria laboral hacen falta cambios de paradigmas que impliquen modificaciones a normas a efecto que armonicen con otros preceptos del CT, que le imponen consecuencias al empleador que incumple con un mandato legal; cual es, por ejemplo, la situación prevista en el artículo 69 CT.

ANTECEDENTES

En el CT (derogado) de 1947, en virtud de su artículo 413, se aplicaban supletoriamente las disposiciones del libro segundo del Código Judicial de 1917 (artículos 347, 348, 1091 y concordantes), por lo que la falta de contestación de la demanda por el demandado debía interpretarse como una aceptación tácita o confesión ficta, de los hechos expuesto en el libelo de demanda por el demandante.

Este es el tratamiento que se le brinda en Chile hoy día. El Código del Trabajo de ese país en el art. 453 N° 1, párrafo 7 regula la admisión tácita de los hechos contenidos en la demanda en los siguientes términos: “... En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas: 1° [...] Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los

hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos...” Código de Trabajo de Chile, (2018).

Por su parte, Colombia tenía en el Código de Procedimiento Civil igual fórmula que el primer párrafo del artículo 561 del Código de Trabajo panameño, en cuanto a que la falta de contestación de la demanda constituye un grave indicio en contra del demandado, sin embargo, a partir del año 2012, con la aprobación del Código General del Proceso, el vecino país cambió el panorama haciéndolo parecido a lo que proponemos en esta líneas, es decir, el artículo 97, inciso primero, vino a disponer que “... La falta de contestación de la demanda o de pronunciamiento expreso sobre los hechos y pretensiones de ella, o las afirmaciones o negaciones contrarias a la realidad, harán presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la demanda, salvo que la ley le atribuya otro efecto...” Código General del Proceso de Colombia, (2012).

EL CODIGO DE TRABAJO ACTUAL (1972)

El Código Judicial, (1987) vigente no es fuente supletoria del Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que este último tiene autonomía normativa al contar con sus propias fuentes de integración contenidas en el artículo 534 del Código de Trabajo, (1972).

El artículo 561 del código antes citado dispone: “Cuando la demanda esté en forma legal, el Juez dará traslado de ella al demandado con tres días de término, acompañando 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...”

Sobre esta norma, indicaba Fábrega, (1982, pág.133) que, “...Como puede verse, el Código de Trabajo no contempla la figura de la rebeldía o contumacia ni confesión ficta que se reconoce en el proceso civil. En el laboral simplemente el demandado que no contesta la demanda establece un indicio grave en su contra...”

El artículo 561 establece la regla general; cuando es el trabajador el demandado y no contesta el libelo de demanda (verbigracia, Procesos Abreviados de Autorización de Despido de Trabajador Aforado), se aplica la regla especial del artículo 991.4 de la misma excerta legal, cuyo tenor es el que sigue: “La falta de contestación de la demanda por parte del trabajador, no constituye indicio en su contra”. Código de Trabajo, (1972).

Otro de los más distinguidos procesalistas del medio, al poco tiempo de entrada en vigencia el CT, comentaba sobre el artículo 991.4:

..En esta clase de procesos abreviados la falta de contestación de la demanda por parte del trabajador, no constituye indicio en su contra, derogándose aquí el régimen establecido en el mismo Código de Trabajo en que artículo 561 que establece que la falta de contestación constituye un grave indicio en contra del demandado, norma que a su vez derogó la regla del proceso civil de que la falta de contestación de la demanda por el demandado debe interpretarse como una aceptación tácita de los hechos expuestos por el demandante o sea lo que se denomina la confesión ficta... (Barsallo, 1973, pág.174).

Sin embargo, si el demandado es el trabajador en un proceso laboral común, producto de una demanda de reconvención (lo cual en la praxis casi nunca ocurre), regirá la regla general del artículo 561.

Con arreglo al artículo 561 del código citado la no contestación del libelo de demanda, o la contestación fuera del término legal, si bien constituye un grave indicio en contra del demandado, al constituir una negativa del nexo laboral, pone en manos del trabajador demandante la carga de demostrar la existencia de la prestación personal de un servicio o la ejecución personal de una obra en beneficio de la demandada, para que se presuma la relación de trabajo a la luz de los artículos 66 y 737.1 de este código (acreditada la prestación personal de un servicio, o la ejecución de una obra, se presume la relación de trabajo, salvo prueba en contrario).

Una vez no enervada (por la demandada) la relación de trabajo (que en principio estaba amparada por la presunción de laboralidad), ésta queda demostrada de forma indudable. Sin embargo, existen una serie de trabajadores regulados por normas especiales laborales (trabajadores de campo y otros) a quienes no existe obligación de hacerles el contrato por escrito, por lo que si bien les asisten la presunción antes mencionada, no los ampara la presunción del artículo 69, en consecuencia, les corresponde demostrar de forma fehaciente los extremos enlistados en el artículo 68.

NUESTRA PROPUESTA: CAMBIO DE PARADIGMA PROCESAL

Los redactores del libro IV (Parte Adjetiva o Procedimental), ante la no contestación de la demanda por el empleador demandado, introdujeron un último párrafo al artículo 561, que a la letra dice: “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”. Código de Trabajo, (1972).

Somos de opinión que dicho párrafo viola el Debido Proceso Legal recogido en el artículo 32 Constitucional y en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, toda vez que aunque la demanda no haya sido contestada, ello no le inhibe al demandado el poder integrarse al proceso y, en la etapa procesal correspondiente (vista oral), enervar las pruebas de la contraparte, y aportar y aducir las suyas en su beneficio a efecto de desvirtuar los hechos reconocidos por la confesión ficta. En la práctica, como abogado litigante en un principio, y hoy día como operador jurídico laboral, nunca hemos visto que un Juez haya ejercido dicha facultad o discrecionalidad.

Al respecto acota (Murgas, 2000, pág. 53), que:

...Esta regulación ha sido cuestionada por algunos juristas en el sentido de ver una lesión al debido proceso cuando se permite dictar sentencia sin audiencia, siendo suficiente el caudal probatorio. Ahora bien, de lo que se trata es de poner en marcha la economía procesal como garantía del carácter tuitivo del derecho del trabajo. Y en todo caso el legislador exige que las pruebas acompañadas den base para dictar la sentencia sin audiencia...

En el ámbito procesal civil, bajo la vigencia del Código Judicial, (1987) actual, nos decía (Fábrega, 1998, pág. 245). que “... si se le ha notificado personalmente, continúa el proceso, teniendo dicha abstención como un

indicio en su contra, caso en el cual el Juez puede, lo que raramente hace, a su prudente arbitrio, proferir sentencia sin abrir el proceso a pruebas, si las que se acompañan con la demanda dan base para ello...”

Refiriéndose al mismo tópico, pero bajo la vigencia del Código Judicial de 1917 (Código de Procedimiento Civil en vigor hasta 1987), señalaba el autor antes citado:

...La situación es totalmente distinta si al demandado se le notifica la demanda personalmente, y no comparece. Al dejar de transcurrir el término de contestación, sin contestar el libelo, en algunos sistemas, como el nuestro, se produce la denominada rebeldía (contumacia, en Europa) del demandado y la aceptación tácita de los hechos de la demanda (poena confessi), pudiendo el Juez proferir sentencia condenatoria, siempre y cuando concurren los presupuestos procesales, si se trata de procesos en que es admisible la confesión y siempre que la causa de pedir apoye la pretensión... (pág. 59).

No se pueden hacer normas laborales que vulneren el debido proceso legal bajo el pretexto de economía procesal o el principio tuitivo o protectorio del derecho del trabajo, tal como también hizo el legislador en el artículo 1028 del CT, facultando al Juez laboral sin citar, oír, ni hacer comparecer antes del remate judicial de un inmueble al acreedor hipotecario a efecto de hacer valer sus derechos. Afortunadamente, dicha omisión legal quedó suplida, jurisprudencialmente, mediante la Resolución de 15 de julio de 1999 de la Sala Primera (De lo Civil) de la Corte Suprema de Justicia.

(Barsallo, 1992, pág. 24). nos relata la situación fáctica laboral que al final fue solventada por la Sala Civil de la Corte, en los términos que siguen:

...el antecedente fue que el Juzgado Segundo Laboral, Primera Sección, mediante Auto No. 169 de 5 de julio de 1991, adjudicó definitivamente en remate judicial un apartamento de propiedad horizontal que estaba gravado con primera hipoteca y anticresis a favor de un banco local y éste acreedor preferente, no fue citado, ni oído, ni pudo hacer valer sus derechos preferenciales siendo canceladas las garantías en el Registro Público desconociéndose abiertamente el valor de la hipoteca y anticresis como derechos reales de garantía...

Quizás los artículos 561, último párrafo, y 1028 del CT se redactaron bajo el entendimiento que en ese momento (1972) la Convención Americana de Derechos Humanos (si bien existía desde 1969) aún no había sido ratificada por Panamá (lo fue en 1977 y el art. 8, sobre garantías judiciales, no vino a tener Jerarquía Constitucional sino hasta 1990), y a que otrora la Jurisprudencia de la Corte era del criterio que el Debido Proceso Legal solo aplicaba para causas penales, siendo que todas las jurisdicciones vinieron a quedar cobijadas expresamente bajo dicha Garantía Constitucional, a partir del fallo del Pleno del 12 de noviembre de 1979 dentro del Amparo propuesto por Air Panamá Internacional, S.A., contra el Juez Segundo de Trabajo de la Primera Sección.

Retomando el tema central de este ensayo proponemos una solución como la que existía en el Código de Trabajo (derogado) de 1947,

y la que hoy día rige en Chile y Colombia, en que la no contestación del libelo de demanda, previa la notificación personal de la misma al demandado, o la contestación fuera del término de ley, por el empleador (demandado) debía interpretarse como una aceptación tácita o confesión ficta, de los hechos expuesto por el actor; **es decir, debemos cambiar el “quien calla no otorga”, por el “quien calla otorga”.**

Esto no significa que el juez debe automáticamente proferir la sentencia de mérito correspondiente declarando con lugar la demanda que reconoce las pretensiones del actor; sino que el demandado podría perfectamente integrarse al proceso en la etapa previa a la audiencia oral, sin que el proceso se retrotraiga, y, en la vista oral, tener la oportunidad de enervar las pruebas de la contraparte y aportar y aducir las suyas en su beneficio.

Así, en Sentencia de 31 de agosto de 1992, el Tribunal Superior de Trabajo, con Sede en la Ciudad de Panamá (a la sazón con competencia en todo el territorio nacional), previa revocatoria de la Sentencia No. 26 de 20 de julio de 1992 del Juzgado Cuarto de Trabajo de la Primera Sección, dispuso, entre otras consideraciones, lo siguiente:

Resulta por demás extraño que la Juez a-quo, luego de celebrar la audiencia oral con la válida recepción de pruebas por las partes, llegara a la conclusión de que “no le es dado a la parte demandada, en la etapa de audiencia, demostrar la inexistencia de la relación de trabajo, jamás alegada oportunamente en la etapa procesal correspondiente (contestación de la demanda)”, y como consecuencia

decide no entrar a valorar las pruebas que fueron aportadas en el proceso () Considera el Tribunal Superior, que el hecho de la falta de contestación de la demanda, si bien es un indicio en contra del demandado, no constituye razón válida para desconocer las pruebas que válidamente fueron presentadas en la audiencia, habida cuenta de que en el proceso laboral, las partes pueden proponer las pruebas en tres fases a saber, junto con la demanda, con la contestación de la demanda y durante la audiencia, fases procesales que tienen sus propios términos de preclusión, En consecuencia, el Juez a-quo, estaba en el deber, luego de admitir las pruebas válidamente presentadas, entrar a la valoración de las mismas, según las reglas de la sana crítica, que no son otras que las de la lógica y la experiencia... Tribunal Superior de Trabajo, 31 de agosto de 1992, Magistrado Ponente, Carlos E. De Icaza M.

Si el empleador demandado no contesta el libelo de demanda ni asiste a la vista oral para enervar los hechos confesos, estos deben ser declarados por probados, sin embargo, no deben tratarse de cualquier hecho; deben ser lógica, racional y físicamente posibles y creíbles y no contrarios a la realidad, toda vez que en la praxis se ven casos en que los trabajadores demandantes, al reclamar jornadas extraordinarias, trabajo en días de fiesta o duelo nacional y/o trabajos en días domingos, sostengan que laboraban para con la contraparte 24/7, 365 días al año, o que trabajaron en un período prolongado de tiempo sin devengar salario alguno, entre otras situaciones fácticas.

PRUEBAS UTILIZADAS CON MAYOR

FRECUENCIA POR EL TRABAJADOR Y LAS DIFICULTADES PARA SU OBTENCIÓN: JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO.

El trabajador demandante en general se puede valer, en calidad de testigos, de compañeros de trabajo que laboran con la empleadora, sin embargo, por temor a represalias patronales no declararan a su favor ante los estrados del Juzgado.

Otras veces pretenden utilizar fichas del seguro social, pero no siempre los empleadores inscriben a sus trabajadores en los programas obligatorios de la Caja del Seguro Social, o si lo hacen, los inscriben en fechas (posteriores) que no coinciden con la fecha verdadera de inicio de la relación de trabajo, o bien les descuentan las cuotas y no las reporta, pudiendo incurrir en el presunto delito de Retención Indevida.

Por regla general los trabajadores deben contar con una copia del Contrato Individual Escrito de Trabajo registrado en el Ministerio de Trabajo, no obstante, algunos empleadores no cumplen con ese mandato, exponiéndose a consecuencias ante las Autoridades Administrativas de Trabajo (multas), y en el ámbito jurisdiccional, ante la eventualidad de que sean demandados, le acarrearía que la parte trabajadora estaría cobijada por la presunción del artículo 69, que establece que la falta de contrato escrito hace presumir ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que deben constar en dicho instrumento contractual, salvo prueba que no admita duda razonable.

El artículo 68 es la norma que contiene los elementos que se presumirán ante la carencia de contrato individual escrito de trabajo. El precepto en mención dice a la letra lo siguiente:

Artículo 68.- El contrato escrito

de trabajo contendrá: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, domicilio y número de cédula de las partes. Cuando el empleador sea persona jurídica, deberá constar su nombre o razón social, su domicilio, el nombre de su representante legal, y los datos de inscripción en el registro público. 2. Nombre de las personas que viven con el trabajador de las que dependan de él. 3. Determinación específica de la obra o servicios convenidos y de las modalidades referentes a los mismos, acordados para su ejecución. 4. Lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio. 5. Duración del contrato si es por tiempo fijo o la declaración correspondiente si es por tiempo indefinido, o para obra determinada. 6. Duración y división regular de la jornada de trabajo. 7. El salario, forma, día y lugar de pago. 8. Lugar y fecha de celebración. 9. Firma de las partes si pudieren hacerlo, o la impresión de su huella digital en presencia de testigos que firmen a ruego, y constancia de aprobación oficial del contrato en los casos exigidos por este Código...

Entre tanto, al tenor de los artículos 128.11 y 158 del código citado en el párrafo anterior, el empleador debe llevar y conservar (por un tiempo determinado) una serie de registros documentales del trabajador, siendo que el demandante puede hacerse de los mismos, antes la presentación de la demanda través de los medios de aseguramiento de pruebas o pruebas anticipadas, para lo cual, en alguna de ellas, deberá consignar una caución lo que constituye un obstáculo para el actor.

El texto de las normas en mención es el siguiente:

Artículo 128.- Son obligaciones de los empleadores, además de las que surjan especialmente del contrato, las siguientes: ...

...11. Llevar un registro en que consten: el nombre, la edad, el sexo, la nacionalidad, el salario, las horas de trabajo, especificándose las horas extraordinarias trabajadas y las fechas de los períodos de vacaciones y la remuneración percibida, de cada trabajador. Este registro estará sujeto a la inspección, en cualquier tiempo, de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social...

Artículo 152.- El empleador deberá consignar en sus registros de salarios o planillas, por separado, lo que a cada uno de sus trabajadores corresponda en concepto de trabajo ordinario, trabajo extraordinario y en concepto de primas o comisiones. A falta de consignaciones expresas en las planillas de pago, lo consignado corresponderá al salario ordinario. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social reglamentará la forma de la apertura de los libros de planillas y su contenido.

Actualmente la legislación panameña permite que las empresas lleven sus registros y documentos laborales a través de soportes informáticos o digitales, verbigracia: la Ley 11, (1998) (por la cual se regula el almacenamiento tecnológico de documentos, modificado por el Decreto Ejecutivo 57,

(1999), y la Ley N° 51, (2008) (que define y regula los documentos electrónicos y las firmas electrónicas y la prestación de servicios de almacenamiento tecnológico de documentos y de certificación de firmas electrónicas y adopta otras disposiciones para el desarrollo del comercio electrónico), modificada por la Ley N.º 82, (2012).

El ordinal 14 del artículo 128 del Código de Trabajo, (1972) establece como una obligación del empleador, expedir en papel común y gratuitamente al trabajador, cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la clase

de trabajo o servicios prestados y el salario percibido; lo cual no siempre se cumple.

La experiencia tribunalicia nos dice que en un número importante de casos los empleadores no llevan, mantienen ni conservan los registros en mención (o los ocultan al momento de practicarse algún medio probatorio, que gravita sobre los mismos, solicitado con la demanda, en la vista oral o como prueba anticipada); omisión que trae por consecuencia una sanción pecuniaria de parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y/o que el Juez deduzca indicios de la conducta procesal del empleador demandado.

CONCLUSIONES

Con la propuesta que estamos planteando, los trabajadores a quienes no le ampara la presunción del artículo 69 Código de Trabajo podrían verse beneficiados, en cuanto a la carga probatoria se refiere, en el sentido de no solamente lograr que se acredite la prestación personal de un servicio en favor del demandado, sino que se podrían demostrar de manera indudable, por la confesión ficta del empleador y no enervada finalmente por el mismo, extremos que en retiradas veces a

ciertos trabajadores (de campo y otros) se les dificulta su prueba.

Si el empleador demandado no contesta el libelo de demanda ni asiste a la vista oral para enervar los hechos confesos, éstos deben ser declarados por probados, sin embargo, no deben tratarse de cualquier hecho; deben ser lógica, racional y físicamente posibles y creíbles y no contrarios a la realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código de Trabajo de Chile de 2002 recuperado de www.dt.gob.cl/1601/articles-113671_recurso_3.pdf.

Código de Trabajo de la República de Panamá. Ley 67 de 11 de noviembre de 1947. Gaceta Oficial No. 10,459 de 26 de noviembre de 1947.

Código de Trabajo de la República de Panamá. Decreto de Gabinete 252 de 30 de diciembre de 1971. Gaceta Oficial No. 17,040 de 18 de febrero de 1972.

Barsallo, P. (1973). *Consideraciones Generales sobre algunas Normas Procesales del Nuevo Código de Trabajo*. Panamá: Editada por el Centro de Investigación Jurídica de la Universidad de Panamá.

Barsallo, P. (1992). *El Crédito Hipotecario y el Remate Judicial*. Panamá.

Fábrega, J. (1976). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Panamá: Editora Servimprensa, S. A.

Fábrega, J. (1982). *Derecho Procesal de Trabajo (Individual y Colectivo)*. Panamá.

Fábrega, J. (1998). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Panamá: Editora Jurídica Panameña.

López, T. (1984). *Jurisprudencia de Casación Laboral (1972-1973)*. Panamá: Editores Investigación y Producción, S. A.

Murgas, R. (2000). *Normas Constitucionales y Proceso Laboral*. Panamá.

Mgtr. Carlos Alberto Membreño

Magister en Derecho Procesal de la Universidad Nacional de Rosario (Argentina).
Magister y Postgrado en Derecho del Trabajo, USMA.

Magister en Administración de Empresas con Énfasis en Recursos Humanos de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT).

Licenciado en Derecho Y Ciencias Políticas, USMA.

Docente Universitario en Programas de Pregrado, Postgrado y Maestría en distintas Universidades de la República de Panamá.

Ha escrito artículos especializados en Derecho del Trabajo en Revistas, Publicaciones y en los Libros Memoria de Congresos de Derecho Procesal y Laboral.

Juez del Juzgado Primero de Trabajo de la Tercera Sección, Sede Ciudad de David, Provincia de Chiriquí, República de Panamá.