



República de Panamá  
Procuraduría de la Administración

Panamá, 14 de marzo de 2022  
Nota N°.C-040-22

Señor

**Juan Ruiz Pinillo**

Secretario de Defensa y Trabajo del  
Sindicato de Trabajadores de la Empresa  
PSA Panamá International Terminal, S.A. (SITRAEPSAPIT)  
Ciudad.

**Ref: Interpretación de los artículos 12, 13 y 949 del Código de Trabajo.**

Señor Ruíz:

Por este medio damos respuesta a su nota sin número, de 23 de febrero de 2022 mediante la cual solicita a esta Procuraduría, le establezca con suma claridad lo que preceptúan los artículos 12, numerales 4 y 6; 13 y 949 del Código de Trabajo, que se refieren a los plazos de prescripción y caducidad de la instancia.

Sobre el particular, debemos expresarle que a la Procuraduría de la Administración le corresponde, tal como lo prevé el numeral 1 del artículo 6 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000, orgánica de esta entidad, *“servir de consejera jurídica a los servidores públicos administrativos que consultaren su parecer respecto a determinada interpretación de la ley o el procedimiento que debe seguirse en un caso concreto”*, presupuesto que no se cumple en la presente consulta puesto que quien la hace es un particular.

No obstante, con base a lo que establece el artículo 41 de la Constitución Política, que consagra el derecho que tiene toda persona de presentar peticiones y quejas respetuosas a los servidores públicos por motivos de interés social o particular; y de obtener pronta resolución, y en atención a lo establecido en el numeral 6 del artículo 3 de la citada Ley N° 38 de 31 de julio de 2000, que establece la misión de esta Institución de brindar orientación a los ciudadanos, le brindamos la misma, pero indicándole que esta orientación no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico vinculante.

En ese sentido, podemos indicar que el artículo 12 del Código de Trabajo contiene las reglas y/o los plazos, para que opere la **prescripción** de algunas acciones; por su parte el artículo 13 se refiere al plazo para que opere la **caducidad** para despedir a un trabajador por causa justificada, o para imponerle una sanción disciplinaria y, para que el mismo abandone justificada el empleo por causa imputable al empleador; por último, el artículo 949 hace alusión a uno de los modos excepcionales de ponerle fin a los procesos laborales (**la caducidad de la instancia**).

En efecto, el artículo 12 señala lo siguiente:

**Artículo 12.** Las prescripciones se regirán por las siguientes reglas:

1. Prescriben en un año las acciones que no tengan señalado plazo de prescripción.
2. Las acciones derivadas de un riesgo profesional, prescriben en tres años...
3. La acción del trabajador para solicitar el reintegro prescribe en tres meses...
4. La acción para solicitar la autorización de despido prescribe en el plazo de dos meses.
- ...
8. La acción para solicitar la declaratoria de la imputabilidad de la huelga prescribirá a los tres meses, contados desde el día siguiente a la fecha de su terminación.”

El artículo 13 *ibídem*, hace alusión al plazo para que opere **la caducidad** para despedir a un trabajador o para imponerle una sanción disciplinaria establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, o para que dicho trabajador abandone justificadamente el empleo (renuncia imputable al empleador). Dice así el artículo en referencia:

“Artículo 13. Caduca en el plazo de dos meses el derecho de despedir a un trabajador o para imponerle alguna sanción disciplinaria, o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo. Este plazo comenzará a contarse desde que ocurrieron los hechos, o, cuando éstos constituyan delito, desde que el empleador o el trabajador tengan conocimiento de los mismos, sin que en ningún caso el plazo de caducidad pueda exceder del término de prescripción de la respectiva acción penal. Si se tratare de autorización para despedir, el plazo de caducidad se contará desde la ejecutoria de la sentencia respectiva. La imposición de una sanción disciplinaria al trabajador excluye la posibilidad de despedirlo o solicitar autorización de despido, con base al mismo hecho.” (Subraya el Despacho).

Por su parte, el artículo 949 del Código de Trabajo dispone lo siguiente:

**Artículo 949.** La caducidad no opera de pleno derecho. Si el Tribunal no ha declarado la caducidad, ni la parte interesada la ha solicitado y mediante gestión o actuación posterior, precluirá la oportunidad de declararla.”

Este artículo se refiere a la figura de **la caducidad de la instancia en los procesos laborales**, que, según lo dispone el artículo 945 de la excerta legal citada, se produce “Cuando el proceso se encuentre paralizado por más de dos años, el juez, de oficio o a solicitud de parte, **decretará la caducidad de la instancia**. El término se contará desde la notificación del último acto, diligencia o gestión y no correrá mientras el proceso hubiere estado suspendido por acuerdos de las partes o por disposición legal o judicial...”

Como se podrá observar, los artículos citados tratan de dos (2) figuras distintas: el artículo 12 trata sobre la **prescripción** y los artículos 13 y 949 sobre la **caducidad**.

Sobre la prescripción, el autor panameño Oscar Vargas Velarde, citando a Alfredo Ruprecht, se refiere a ella, así:

“...este principio, el de la seguridad jurídica es el que con buen criterio ha imperado porque ‘El trabajador ha tenido un plazo suficiente para reclamar lo que le corresponde, aumentado en muchas ocasiones por las suspensiones e interrupciones y si no lo ha hecho, bien cabe suponer que se ha desatendido del mismo. No es posible mantener por un tiempo ilimitado un reclamo, cuando además puede que las pruebas hayan desaparecido o sea de difícil de encontrar para liberal al deudor por culpa de la inactividad del acreedor (trabajador). Las leyes han establecido plazos suficientemente amplios, de manera que el derecho del reclamante poder (sic) ser ejercido con comodidad. Aquí se aplica el principio de buena fe.’”

La prescripción **no opera de oficio**, sino que debe ser invocada expresamente antes de la ejecutoria de la providencia que señala la fecha de la audiencia, y se reconoce en la sentencia, ya que no es objeto de previo y especial pronunciamiento, mientras que la caducidad **sí puede ser decretada de oficio**.

Sobre el particular, en Fallo de 17 de agosto de 2000, emitido por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se hace una diferencia entre la prescripción y la caducidad, en los siguientes términos:

“...La **prescripción**, en palabras sencillas, es el término de tiempo establecido en la Ley, en apoyo a la seguridad jurídica, para ejercer y conservar derechos, que deben ser reconocidos a quien alegue tenerlos, mediante la concurrencia a los Tribunales de Justicia competente. Al no ejercitarse la reclamación judicial oportuna, el derecho queda relegado a una simple expectativa, que por inercia del interesado no pudo ser reconocida plenamente. En este caso, es obvio que la pretensión se extingue. No obstante lo anterior, **ser alegada la prescripción debe oportunamente para que el juzgador la reconozca en su decisión**, puesto que la comparecencia antes los tribunales no es lo que prescribe, sino el derecho como lo señalamos, lo que se traduce a que no puede ser invocada de oficio por el juez... En lo que respecta a la **caducidad** en los aspectos generales, es el término de tiempo que prevé la Ley, y con que cuenta una persona para ejercitar derechos potestativos,<sup>2</sup> como bien lo subrayó el Tribunal

<sup>1</sup> Ruprecht Alfredo J. Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación. Zavalia Editor, Buenos Aires, 1994, p.58 citado por Vargas Velarde, Oscar. *Derecho de Trabajo*, T.I, 3ra. Edición, Editado por la Federación Sindical de Trabajadores de la República de Panamá (F.S.T.R.P) a través del Instituto Superior de Estudios Laborales de Panamá (ISES), Panamá, 2018, ps.227 y 228.

<sup>2</sup> El derecho potestativo es aquel que le confiere a una persona la facultad, si así lo quiere, de escoger una u otra situación para que produzca determinado efecto jurídico.

Ad-Quem. Estos derechos potestativos están circunscritos en el terreno de aquellos derechos de hacer o no hacer algo, y que modifican una situación jurídica preexistente y del cual emergen consecuencias para la persona contra la cual se ejercita derechos facultativos...**La caducidad, a diferencia de la prescripción**, puede ser reconocida de oficio por el juzgador o ser invocada en juicio por la parte interesada. Al propósito del tema en el Derecho del Trabajo, el Magistrado Arturo Hoyos, señala que 'la caducidad se refiere a un término que otorga el legislador bien sea al trabajador o al empleador para que pueda ejercitar válidamente un derecho potestativo, con el efecto de que si no se ejerce dicho derecho dentro del término previsto en la ley aquél se extingue' (Las letras en negritas son del Despacho).

Así las cosas debemos señalar que la caducidad de la instancia, es una de las formas excepcionales de ponerle fin al proceso, y entraña un desistimiento tácito del mismo. Como se puede apreciar, la caducidad se produce cuando haciéndose indispensable la gestión del demandante para que el proceso continúe, este no realiza la gestión conducente, y para que la misma se produzca se requiere dos condiciones: que el proceso se encuentre paralizado por más de dos meses, y que dicha paralización sea imputable al demandante.

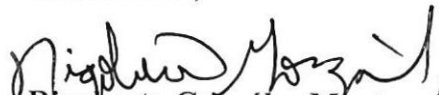
En síntesis, el artículo 12 del Código de Trabajo trata sobre la **prescripción** de ciertas acciones; la figura que emplea el artículo 13 establece el periodo de tiempo que debe transcurrir para que se produzca la **caducidad** y desde cuando se empieza a computar el mismo en materia de despido por causa justificadas, para la imposición de sanciones disciplinaria o para que el trabajador abandone justificadamente el empleo (renuncia imputable al empleador), y la que señala el artículo 949 es la de **caducidad de la instancia**.

Entre la prescripción y la caducidad de la instancia existen las siguientes diferencias:

1. La prescripción debe ser invocada o alegada antes de la ejecución de la primera providencia que señala la fecha de audiencia, la **caducidad sí puede ser declarada de oficio**. (Cfr. artículos 576 y 945 del Código de Trabajo).
2. La prescripción **corre por el mero lapso el tiempo** señalado en la ley, la **caducidad no opera de pleno derecho**, por ello si el Tribunal no ha declarado la caducidad, ni la parte interesada la ha solicitado y mediare gestión o actuación posterior, precluirá la oportunidad de declararla (Cfr. artículo 949 ibídem).
3. La prescripción **entraña la extinción de la pretensión**, mientras que en la **caducidad no es así**. Cuando se declara probada la prescripción, se extingue la pretensión, mientras que cuando se declara la caducidad, el actor no puede promover nuevamente una demanda, por las mismas causas hasta transcurrido seis (6) meses contados a partir de la resolución que la declara y sólo si ocurre por segunda vez, es cuando queda extinguida la pretensión. (Cfr. artículos 950 y 951 del Código de Trabajo).

De esta forma damos respuesta a su consulta, reiterándole que la orientación que aquí externamos no constituye un pronunciamiento de fondo, o un dictamen jurídico concluyente, que determine una posición vinculante para con esta Procuraduría, en cuanto al tema objeto de consulta.

Atentamente,

  
**Rigoberto González Montenegro**  
Procurador de la Administración



RGM/gac