



Gigantesca concentración obrera

APOYO AL CODIGO DEL TRABAJO YA LA LUCHA POR LA SOBERANIA EL 1º DE MAYO

Puesto del IFE

El Consejo Nacional de Trabajadores Panameños (CONATO), entidad formada por la Confederación de Trabajadores de Panamá, la Central de Trabajadores y la Asociación de Trabajadores Panameños, convocan a un gran número de trabajadores sindicales y obreros, para asistir a una concentración en el Puesto del IFE.

ACTIVIDADES PARA INICIAR EL NUEVO TEMPLO DE BARRIO

Reseña del Recurso de Casación Laboral en la República de Panamá

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

Coordinador de Asistentes

Despacho del Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes

Órgano Judicial de la República de Panamá

Correo electrónico: lg.solis@organojudicial.gob.pa

Reseña del Recurso de Casación Laboral en la República de Panamá

Recibido: Mayo 2022

Aprobado: Agosto 2022

Resumen

El Recurso de Casación Laboral se introdujo en la Legislación Panameña, mediante el Código de Trabajo (1972) como una herramienta eficaz para anular las resoluciones emitidas por el Tribunal Superior de Trabajo, que pudiesen causar perjuicios irreparables y, a la vez, velar por la estricta observancia de las normas inherentes al Derecho de Trabajo.

Las características de este recurso son diferentes a la Jurisdicción Civil y Penal, pues carece de formalismos y los errores en su forma no impiden su tramitación. Por ello exploramos en este artículo, aquellos aspectos más relevantes del Recurso de Casación Laboral.

Abstract

The Labor Cassation Appeal was introduced in the Panamanian Legislation, through the Labor Code of 1972, as an effective tool to annul the Resolutions issued by the Superior Labor Court, which may cause irreparable damage and, at the same time, ensure the strict observance of the norms inherent to Labor Law.

The characteristics of this Resources are different from the Civil and Criminal Jurisdiction; since it lacks formalism and, errors in its form do not prevent its processing. For this reason, we explore in this article the most relevant aspects of the Labor Cassation Appeal.

Palabras Claves

Recurso de Casación Laboral, Derecho de Trabajo, Panamá, Jurisdicción Laboral.

Keywords

Labor Cassation Appeal, Labor Law, Panama, Labor Jurisdiction

Introducción

El proceso laboral en Panamá, descansa en una de las bases más garantistas de América Latina y, puede ser considerado sin duda, como el producto de una lucha inagotable dirigida por un millar de trabajadores que, atraídos por las grandes obras de nuestro país, erigieron un frente de batalla determinado

a garantizar una participación activa en el desarrollo de las normas laborales locales, así como la obtención de beneficios y prestaciones en favor de la clase trabajadora.

Para el año 1972, esta presión ejercida por los obreros, teñida por la Justicia Social, se vio reflejada en la implementación de un Código

de Trabajo en donde se le impuso al empleador la obligación de favorecer a sus trabajadores y, garantizar un gran número de prestaciones, tales como el seguro social, condiciones de seguridad laboral, indemnización por accidentes, pensiones y riesgo laboral, que, durante la época no eran contempladas.

Estas garantías en favor del trabajador se extienden hasta el área legal, pues, en la Jurisdicción Laboral se desarrolla un proceso destinado a velar que los derechos y garantías de las personas sean respetados, reconocidos en debida forma y, con estricto cumplimiento de la aplicación de las normas, brindando así seguridad en favor del trabajador.

1. Consideraciones previas

Antes de abordar directamente los conceptos básicos del Recurso de Casación Laboral, es necesario exponer un breve esquema en donde se refleje la estructura del proceso en la Jurisdicción de Trabajo, pues, ello constituye la antesala del Recurso bajo análisis.

En este sentido, Fábrega (1982) nos ilustra sobre aquellos procesos que son de competencia exclusiva de la Jurisdicción Laboral, tales como los conflictos individuales y colectivos de trabajo y, los asuntos sindicales. Para estos procedimientos, se contemplan, además, una serie de acciones recursivas, siendo el Recurso de Casación un instrumento extraordinario y sencillo que permite a los usuarios acceder a una última etapa del proceso laboral sin que se interpongan restricciones de forma, que impidan su tramitación.

Esta jurisdicción, es ejercida de permanentemente por los Juzgados Seccionales de Trabajo como primera instancia; sin embargo, también se ejerce por los Tribunales Superiores de Trabajo, a quienes les compete

resolver entre otras cosas los recursos de apelación y finalmente, por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de Casación, hasta que sea instituida la Corte de Casación Laboral.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que mediante la Ley 7, (1975) se crearon las Juntas de Conciliación y Decisión como entes Jurídicos de única instancia, con competencia privativa para conocer y decidir sobre asuntos relacionados a demandas por razón de despidos injustificados; reclamos de prestaciones laborales cuya cuantía no supere los mil quinientos balboas (B/.1,500.00) y, aquellas demandas inherentes a los trabajadores domésticos.

Nuestro estudio, se dirige precisamente al análisis de las características, formas y requisitos del recurso de Casación Laboral, para comprender su impacto en el proceso laboral.

2. Generalidades del Recurso de Casación Laboral

En referencia a la tramitación de procesos ante la Jurisdicción Laboral, cabe señalar que el (Código de Trabajo, 1972) artículo 924 estableció la creación de la Corte de Casación Laboral, como un Tribunal especializado al cual le compete conocer privativamente del Recurso de Casación, sin embargo, al no haberse integrado la misma, de forma provisional, según lo dispuesto en el (Código Judicial, 2016), artículo 97, numeral 13, se le atribuyó a la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, el conocimiento del referido recurso.

Fábrega (1982) expone que, “la expresión casación, proviene del término cassare que significa derogar, invalidar, anular.” (p. 37). Es decir, es un concepto que implica anular

una resolución, siendo imperante resaltar que esta acción recursiva, a diferencia del recurso de apelación, únicamente permite al Tribunal de Alzada pronunciarse de forma concreta sobre el punto controvertido y no puede el Tribunal Colegiado atribuirse el conocimiento pleno sobre el negocio jurídico. Por este motivo, se dice que el Recurso de Casación en materia laboral, no constituye una instancia adicional del proceso, ya que únicamente se permite el debate sobre los cargos de ilegalidad promovidos en contra del fallo impugnado.

Haciendo referencia a su historia, tenemos que este recurso fue introducido por primera vez en la legislación panameña, mediante el Código de Trabajo (1972), lo cual supuso un avance importante, ya que la casación era únicamente abordada en las Jurisdicciones Civil y Penal.

El cuerpo legal citado previamente, señala en su artículo 924 que, el Recurso de Casación Laboral “tiene por objeto enmendar los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones Judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables”. De igual forma, esta acción persigue la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales y la unificación de la jurisprudencia nacional, en consecuencia, tres (3) decisiones sobre un mismo punto de Derecho, constituyen doctrina probable.

Citaremos nuevamente Fábrega (1995); quien nos detalla las características especiales de este recurso, el cual según lo expone, carece de formalidades y los defectos en la forma, no deben inhibir a la Corte Suprema de conocer el fondo de la pretensión, salvo en casos verdaderamente excepcionales, a diferencia de otras jurisdicciones, en donde la formalidad es un requisito indispensable para la procedencia

de las acciones de esta índole.

3. Requisitos para la procedencia del Recurso de Casación Laboral

El Recurso de Casación Laboral, al ser un recurso extraordinario, dirigido a provocar un nuevo examen de la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Trabajo, únicamente puede ser promovido en contra de ciertos fallos, tales como aquellos casos de conflictos individuales o colectivos con una cuantía superior a mil balboas (B/.1,000.00); cuando se esté ante violaciones al fuero sindical, gravedad, riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de huelga, con independencia de la cuantía y, cuando se decreta la disolución de una organización sindical.

Cabe señalar que una característica de la interposición del Recurso de Casación, es que puede ser acompañada con cierto tipo de medidas cautelares, tales como el embargo preventivo, el reintegro provisional del trabajador, entre otras, sin necesidad de consignar caución alguna lo que favorece económicamente a las partes, al momento de acudir a las instancias judiciales.

Otra característica importante, es que el Tribunal de Casación al momento de casar el fallo, puede además expedir la condena o absolución correspondiente y, reconocer cualquier pretensión, aunque no hayan sido pedidas por el recurrente.

En cuanto a las formalidades para la procedencia de este recurso, es necesario que el actor describa de forma detallada las generales de las partes e individualice la resolución que se pretende impugnar, sin perjuicio que la omisión de alguno de estos datos, no dará lugar al rechazo inmediato de la acción, lo que refleja la flexibilidad del recurso y la carencia de requisitos excesivamente formales para su trámite.

En cuanto a la pretensión, quien recurre, debe especificar el fin que se persigue, ya sea la revocatoria total o parcial de la decisión y, a pesar que dichas pretensiones sean contradictorias, ello no es óbice para que la acción sea desestimada.

Respecto al procedimiento para interponer el Recurso de Casación, los legisladores dispusieron una serie de pasos que, si bien es cierto, no son en exceso formalistas, permiten que la parte que se cree afectada por una decisión, pueda acudir ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia a ejercer sus derechos, sin temor a ser rechazado únicamente por faltas de formalismos.

Es así, que el recurso se interpone directamente ante la Sala Tercera de la Corte, mediante un apoderado judicial idóneo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la resolución emitida por el Tribunal Superior de Trabajo que se pretende impugnar.

Una vez se culmina la fase de admisión, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, tramitará la acción fundamentándose en el Principio de Economía Procesal y, la decisión que se adopte por mayoría, es decir, dos (2) de tres (3) Magistrados, dará lugar al fallo.

4. Criterios de la Corte Suprema de Justicia

Una vez expuestas las características del Recurso de Casación Laboral, nos corresponde realizar un análisis sobre el comportamiento jurídico de esta herramienta en el aspecto procesal. Específicamente, en aquellos asuntos o frente a los argumentos que la Sala Tercera ha considerado no son materia de Casación Laboral. Para ello, hemos escogido una serie de fallos, en donde se refleja el criterio de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, al momento de resolver este tipo de acciones.

Considerando lo anterior, citaremos un breve extracto de la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia (1 de junio de 2021) la cual señala:

En virtud de lo anterior, **el Tribunal de Casación se limita a estudiar el fallo recurrido, única y exclusivamente, a la luz de los cargos formulados, toda vez que el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, no atribuye cognición plena sobre el negocio, como si ocurre con la Apelación.**

...

El control jurisdiccional en el **Recurso de Casación Laboral no tiene la finalidad de reexaminar la situación fáctica ni de repetir el juicio, ya que no constituye una tercera instancia, por lo que debe reiterarse que lo procedente en casación es verificar que se haya aplicado correctamente la norma, lo cual presupone que no haya errores en el juicio del hecho.** De existir advertirse[Sic]algún error de hecho en la apreciación de la prueba, es decir, cuando el juzgador tenga por probado un hecho con base a pruebas inexistentes, o bien que haya dejado de valorar un elemento probatorio que consta en el proceso, y esta situación incida directamente en la violación de la norma sustantiva, sería la única excepción a ésta [Sic]regla. Sin embargo, reiteramos que esta situación no ha acontecido en el presente asunto. (Corte Suprema de Justicia. 2021)

De la jurisprudencia transcrita se desprende que, efectivamente en materia laboral, el Recurso de Casación, no constituye una instancia adicional, toda vez que es un recurso cuya finalidad únicamente se dirige a revisar la legalidad de un acto en particular, siendo estricta la observancia del

cumplimiento de las normas inherentes a la acción bajo estudio, es decir dicha acción no habilita una tercera instancia.

En concordancia con lo dispuesto, citaremos, además, la sentencia emitida por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo (3 de diciembre de 2021) la cual señala:

Adentrándonos al fin perseguido con la interposición del Recurso de Casación Laboral en estudio, la Sala se percata que, **la parte recurrente adujo[Sic] la infracción de normas contenidas en el Código de Trabajo, que se refieren al trámite de la Solicitud de Reintegro del trabajador, así como de otras normas de carácter procedimental, que no son atendibles por esta vía impugnativa, que en principio solo puede examinar la violación de normas sustantivas.**

...

Dentro de este contexto, debemos señalar que de conformidad con el artículo 925 del Código de Trabajo, el Recurso Extraordinario de Casación **es un medio de control jurisdiccional que procura la exacta observancia de las leyes por parte de los Tribunales; este instituto jurídico persigue, además, unificar la Jurisprudencia laboral, y como fin principal lo constituye la reparación de los agravios inferidos a las partes en las Resoluciones emitidas en la segunda instancia**, que hacen tránsito de Cosa Juzgada, o en los casos en que, aún sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de las respectivas Resoluciones.

...

De manera que, bajo estas consideraciones, no puede prosperar ninguno de los cargos de infracción establecidos en el Recurso de Casación, primeramente, porque no

existe violación al ordenamiento legal vigente frente al reconocimiento de la Prescripción de la Acción para actuar, además, **porque las explicaciones sobre las normas invocadas están orientadas más que todo a lograr un pronunciamiento de esta instancia sobre ciertos trámites procesales que, según el recurrente incumplió el Juzgador.** (Corte Suprema de Justicia, 2021)

En este sentido, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en señalar que el Recurso de Casación en materia laboral, si bien es cierto posee aspectos que permiten disminuir su formalismo respecto a su tramitación, no lo es menos que esta acción también se acompaña de ciertos requisitos encaminados a que el recurso sea dirigido específicamente al estudio de la resolución impugnada y, no a la revisión de elementos procesales, para los cuales las partes dispusieron de otras instancias.

Al respecto, cabe señalar que esta acción no puede ser dirigida a impugnar el procedimiento, pues, ello se aleja de su finalidad, siendo importante señalar que, las normas procesales son aquellas que han sido calificadas por la doctrina y la jurisprudencia como normas adjetivas, por lo que las mismas por sí solas no pueden fundamentar un recurso de Casación Laboral.

Por otra parte, la Sala Tercera ha sido constante en que no es susceptible de Casación Laboral el análisis sobre el caudal probatorio, salvo excepciones, para sustentar esta postura, cabe destacar adicionalmente un extracto de una decisión emitida (7 de mayo de 2021) el cual señala:

Debemos aclarar que **la sola mención de normas de carácter sustantivo no**

es suficiente ni hace viable de forma automática el análisis individual de normas de procedimiento; máxime cuando el argumento desarrollado lleva intrínseco una connotación netamente probatoria.

Bajo este marco de ideas, se advierte que la activadora judicial en lo medular de su escrito realiza una serie de críticas a la decisión del Tribunal de Segunda Instancia y la manera cómo éste ponderó en su decisión las pruebas ya mencionadas; no obstante, **reiteramos que esta materia no puede ser discutida en la forma cómo viene expuesto por esta Sala, pues la valoración de los elementos probatorios que adelanta el Juzgador, basados en el sistema de la sana crítica, no es susceptible del Recurso de Casación.**

Lo anterior, responde a que en materia laboral no procede la casación sobre la evaluación probatoria, y esto en relación con la violación de

alguna norma sustantiva, lo cual no ocurre en el caso que nos ocupa, pues en el Expediente constan todas las pruebas que fueron ponderadas por el Tribunal Superior en la Sentencia de 2 de diciembre de 2020, para llegar a su decisión. (Corte Suprema de Justicia, 2021)

Como vemos, el sustento del Recurso de Casación Laboral no debe ser el ejercicio del valor probatorio que haga el juzgador de conformidad con la sana crítica, salvo excepciones específicas como las indicadas en el extracto de fallo citando en el párrafo anterior.

En tal sentido, como se podrá inferir, si bien el recurso de Casación Laboral no es formalista, lo cierto es que sí existe una línea jurisprudencial que ha delimitado su accionar, tal como se ha indicado en los precedentes judiciales, a los que previamente hemos hecho referencia.

Conclusiones

Del análisis expuesto, podemos concluir que el recurso de Casación Laboral, constituye una herramienta al servicio de las partes en materia laboral, con el fin de enmendar los agravios inferidos a estas en las decisiones judiciales de segunda instancia que puedan causar perjuicios o graves en razón de las mismas.

Al respecto, debemos precisar que no todas las decisiones en materia laboral son susceptibles del Recurso de Casación, sino aquellas expresamente establecidas en el Código Laboral y las leyes especiales.

En tal sentido, podemos afirmar que no se trata de una etapa adicional al proceso laboral, sino un medio que dispuso el legislador patrio

para que, en ciertas causas, puedan repasarse aspectos específicos que resulten procedentes. Cabe señalar que el Recurso de Casación fue establecido con requisitos mínimos, ausente de formalismos, solo cumpliendo con algunos requisitos expresamente establecidos en el Código Laboral.

No obstante, pese a la informalidad del Recurso de Casación, es importante que los proponentes de este tipo de acciones estén al corriente de las líneas jurisprudenciales que ha trazado la Sala Tercera y que claramente han delimitado aspectos y asuntos que no pueden ser argumentados en estas, pues acarrearían la no decisión en el fondo de las mismas.

Referencias bibliográficas

Cabanellas, G. (2008). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta.

Código de Trabajo. Decreto de Gabinete No.252. 30 de diciembre de 1971. (Panamá).

Código de Trabajo (1972). Decreto de Gabinete, 252, diciembre 30 de 1971. J. Gaceta No. 17,040. (Panamá).

Código Judicial. Ley 29 octubre, 25, 1984. 6 de diciembre 1984, (Panamá)

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida 7 de mayo de 2021

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida el 1 de junio de 2021.

Corte Suprema de Justicia. Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo. Sentencia emitida el 3 de diciembre de 2021.

Fábrega, J. (1982). Derecho Procesal de Trabajo. (Panamá)

Fábrega, J. (1995). Casación. (Panamá) Ley 7, (1975) Por medio de la cual se crean dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo la Juntas de Conciliación y Decisión. Gaceta N° 17.801 (Panamá)

Mgter. Luis Gabriel Solís Higuera

Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá con Maestría en Derecho Comercial de la Universidad Interamericana de Panamá; Diplomado en Administración Pública y Derecho Administrativo y Diplomado en Derecho Administrativo; ambos impartidos por la Universidad de Panamá y la Procuraduría de la Administración; Curso en Sistema Penal Acusatorio de la Universidad de las Américas y de la Procuraduría General de la Nación.

Fue miembro de la Comisión Codificadora para la elaboración del Código Procesal Contencioso Administrativo. En la actualidad es Doctorando en Derecho con énfasis en Derecho Civil por la Universidad de Panamá.

Fue jefe de la Secretaría de Procesos Judiciales de la Procuraduría de la Administración y en la actualidad es Coordinador en el Despacho del Magistrado Carlos Alberto Vásquez Reyes.