

ASPECTOS CONTROVERTIDOS DE LA CASACIÓN LABORAL EN PANAMÁ.

Cecilio Antonio Cedalise Riquelme

SUMARIO

- I. Antecedentes históricos de la casación.
- II. Concepto y finalidad de la casación laboral.
- III. Errores *in procedendo* en casación laboral.
- IV. Reglas operativas de la casación laboral.
- V. Aplicación práctica del recurso extraordinario en materia laboral.

INTRODUCCIÓN.

El presente estudio tiene como objeto examinar el recurso de casación laboral que fuera implantado por el Código de Trabajo de 1972, después de haberse eliminado el llamado recurso administrativo previsto en el derogado Código de Trabajo de 1947. El actual instrumento jurídico vino a establecer una sencilla regulación de la casación laboral, la cual está desprovista de las sacramentales exigencias formalistas que han enmarañado su efectiva aplicación en otros ámbitos, pese a lo cual dicho medio impugnativo no es empleado con frecuencia en la práctica.

En términos generales, suele decirse que la casación laboral es un recurso simple y no puede ser catalogado como un “*recurso incomprensido o un recurso de brujería*”, tal y como fue implantado en otras esferas cuando se expidió la Ley 86 de 1941. La primera calificación la expuso **ERAZMO DE LA GUARDIA**, a propósito de la casación civil, y la segunda responde al satírico ingenio del procesalista **SECUNDINO TORRES GUDIÑO**, cuando estudiara la figura de la casación en su inigualable tesis doctoral, publicada hace tiempo atrás.

Aun cuando la estructura del recurso de casación, en materia laboral, no ha sido modificada y el tratamiento jurisprudencial no ha variado, resulta necesario precisar ciertas reflexiones sobre la finalidad, clasificación y tramitación de la casación laboral, a efectos de establecer la viabilidad de su interposición por razón de *errores in procedendo*, y determinar si es o no correcta la vieja costumbre de mantener separado del expediente que motiva la proposición de este recurso extraordinario el cuadernillo que se levanta, las cuales son cuestiones que no coinciden con los planteamientos de la doctrina y el tratamiento imperante, por lo que pueden servir para el debate ante una futura reforma legislativa.

También es bueno plantear cuál es la principal finalidad de la casación laboral, la defensa de la Ley, sea procesal o material, volviendo a su primitiva y verdadera aspiración jurídica descubierta en Francia, con lo cual se dota de un sentido uniforme a la jurisprudencia. Ello sugiere que el interés particular de la parte recurrente queda en un plano secundario.

Se enfatiza en la posibilidad de interponer este remedio procesal basado en ciertos errores *in procedendo*, conforme lo viene corroborando la jurisprudencia del Tribunal de Casación Laboral, reconociendo una encubierta casación en la forma que garantiza indudablemente la pureza de la Ley.

No se transcriben los fallos citados por razones metodológicas, pero se mencionan las fechas de los mismos para facilitar su obligada consulta y se extractan los criterios que constituyen la doctrina sentada por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en materia de casación laboral, lo cual importa para los fines del estudio y representa la fuente de las valoraciones presentadas.

Con estas anotaciones se intenta contribuir con el perfeccionamiento de una institución jurídica pocas veces ensayada, según las estadísticas que registran los Tribunales de Casación, provocando con ello la legitimación de injusticias encerradas en toda infracción de la Ley.

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CASACIÓN.

La aparición y evolución de la casación en un asunto que está íntimamente conectado con su finalidad, según las obras consultadas que abordan su reseña histórica, haciendo controvertido su tratamiento en la doctrina y en las diferentes legislaciones. En esta ocasión, se hará una mención de las posiciones que se han expuesto sobre esta cuestión y un breve apunte del instrumento jurídico que vino a instituir la como una auténtica figura procesal entre nosotros.

Para la mayoría de los procesalistas los orígenes de la casación como institución jurídica-procesal, se halla en Francia revolucionaria de 1789; no obstante, existen autores que encuentran sus antecedentes en el derecho romano y otros remontan sus fuentes al derecho germánico. Así, se indica que no existe uniformidad en cuanto a su nacimiento como instituto operativo.

Particularmente, mediante un decreto del 27 de noviembre de 1790, la Asamblea Constituyente Francesa funda el Tribunal de Casación con la misión de “*anular todos los procedimientos en los cuales hubiese violación de forma o*

contravención expresa de la Ley”, vino a instituirlo como un instrumento defensor de la ley.

Ante ese importante hecho, el laboralista y profesor **ISAIAS RODRIGUEZ DIAZ** ha dicho que la casación nació porque “*era necesario reemplazar la concepción del Estado personal, históricamente esbozada en la famosa frase de Luis XVI ‘El Estado soy yo’*. Así, la Revolución trajo una nueva concepción filosófica: *El respeto a la Ley con el fin de frenar los caprichos y las arbitrariedades de los monarcas; pero como ni las concepciones filosóficas, ni las leyes existentes para un momento dado, por sí solas, garantizan una recta administración de justicia, la Revolución facultó a un órgano judicial para revocar o anular los fallos de las instancias inferiores cuando éstos no se ajustaran a derecho*”.¹

Con ello se puso de manifiesto, entonces, que la casación advino como un ente político con la función de asegurar la separación de los poderes públicos como instrumento que garantiza el respeto de la Ley, convirtiéndose luego en un mecanismo de control de la actividad jurisdiccional y, finalmente, evoluciona hacia una institución destinada a elaborar o crear jurisprudencia que resguarda la integridad y eficacia de las leyes.

Esta última finalidad de la casación que tuvo en Francia y que alude a la defensa pura de la Ley, conocida como *función nomofiláctica*, ha sido cuestionada entre nosotros porque carece de contenido realista y constituye un enunciado platónico. En tal sentido, el doctor **JORGE FÁBREGA PONCE**, refiriéndose a la legislación panameña vigente y derogada, apunto que “el objetivo primordial de nuestra casación es desagrar a las partes y que la *función nomofiláctica* de la casación representa una falacia, puesto que ningún análisis científico puede prescindir del ordenamiento positivo para lo cual presenta variados argumentos tras la identificación de las posiciones tradicionales y las nuevas tendencias”².

No obstante, hace tiempo **SECUNDINO TORRES GUDIÑO**, sostuvo que el verdadero propósito de la casación es la defensa de la integridad del orden jurídico puesto que con este instituto se mantiene la unidad del sistema jurídico y constituye un medio de garantía, siguiendo la corriente europea. Así, lo expuso cuando dijo que “*el*

¹ Rodríguez Díaz, Isaías. **El Nuevo Procedimiento Laboral**, 2ª ed., Editorial Jurídica ALVA, S.A., Venezuela, 1995, p. 303.

² Fábrega Ponce, Jorge. “*La falacia de la función nomofiláctica de la Casación*”, Primer Congreso Panameño de Derecho Procesal, Instituto Colombo-Panameño, Panamá, 2004, pp.17-24. Esta misma idea se sostuvo cuando el tema fue estudiado al amparo de la derogada legislación procesal, dentro del artículo “*La finalidad de la Casación*”, publicado en Editora Panamá América, S.A., Panamá, 1962.

recurso de casación es el resultado de la función jurisdiccional y obedece a existencia de los tribunales supremos o especiales encargados de velar que los inferiores apliquen en forma adecuada la voluntad de la ley, a objeto de obtener la adecuada uniformidad de la jurisprudencia lo que viene a representar la más elevada disciplina dentro de las actuaciones judiciales. Tiene como finalidad el examen del derecho dado que el hecho carece de importancia puesto que su estimación llevaría al recurso a convertirse en una tercera instancia, en cuyo caso su esencia se desnaturaliza. Este recurso tiene la misión de recordar que el derecho es un todo orgánico y en cuanto constituye la base fundamental de la administración de justicia tiene influencia decisiva en todas las ramas del derecho y en todas las actuaciones del estado, concebido en su orientación de garantía y es el medio de control de la unidad del sistema jurídico imperante. En fin, es el medio que asegura la interpretación recta, definitiva y uniforme de la Ley y la consagración de la doctrina oficial del estado sobre los textos vigentes”³.

Por su parte, el doctor **JULIO LINARES**, inclinándose por la finalidad publicista de la casación, llega a advertir que el legislador panameño al implantarla en Panamá con la Ley 81 de 1941, se alejó y lesionó la esencia y naturaleza jurídica de este recurso, adoptando una postura desacertada y carente de sustento doctrinal obviamente, cuando le otorgó prioridad y prelación al interés privado. Así, estimaba que el verdadero objetivo de la casación consiste en *“la correcta interpretación del derecho que conduce necesariamente a la unidad jurisprudencial, ya que la diversidad de las interpretaciones judiciales sólo se da cuando se desconoce el exacto significado de la Ley; lo que lleva al siguiente corolario: sin una interpretación exacta difícil sería mantener una jurisprudencia uniforme y sin una jurisprudencia uniforme no se sabría cuál es la exacta interpretación de la Ley”⁴.*

Ambas posiciones coinciden en que la casación civil representa una medida de control jurisdiccional que persigue la defensa del imperio de la Ley, al igual que la uniformidad de la jurisprudencia, quedando en un segundo plano el desagravio de las partes. Cabe señalar que se hace abstracción del interés que reina en las relaciones jurídicas entre particulares dentro del ámbito privado, por lo que entiendo que las

³ Torres Gudiño, Secundino. **La Casación Civil (en la doctrina, en la jurisprudencia y en las legislaciones europeas y latinoamericanas)**, Ministerio de Educación, Departamento de Publicaciones, Panamá, 1957, pp.17-42.

⁴ Linares, Julio. **La Casación Civil en la Legislación Panameña**, Ed. Librería e Imprenta Ltda., San José, Costa Rica, 1968, pp.26-42.

consideraciones doctrinales anotadas se extienden a las relaciones jurídicas regidas por el ordenamiento laboral o que se desarrollan en el ámbito laboral.

II. CONCEPTO Y FINALIDAD DE LA CASACIÓN LABORAL.

Etimológicamente, la palabra casación deriva del vocablo francés *casser* que significa derogar, invalidar, anular, abrogar, depurar, quebrar, dejar sin efecto. Esta expresión como instituto procesal representa un medio de ataque que se interpone contra ciertas resoluciones judiciales que adolecen de ciertos errores o vicios que violentan el ordenamiento jurídico y afectan un interés particular a fin de invalidarlas y, en su lugar, dictar la que corresponda.

Así, el recurso de casación debe establecer el verdadero sentido de la norma violada, garantizando la integridad de la Ley y uniformando a la jurisprudencia.

En Panamá, la casación laboral aparece cuando se dicta el Decreto de Gabinete No.252 del 30 de diciembre de 1971, por medio el cual se aprueba el Código de Trabajo cuya vigencia se inició en abril de 1972, hace ya 30 años. Este instrumento legal incorpora formalmente el recurso de casación laboral, el cual vino a implantarse en reemplazo del llamado *recurso administrativo* que contemplaba el ordenamiento laboral derogado.

La precisión anterior la puso de manifiesto, en forma inmejorable, al maestro **JORGE FÁBREGA PONCE** cuando afirma que: “*El codificador de 1972 sustituyó la inexacta y censurada expresión de `recurso administrativo´ que empleaba el Código Laboral de 1947, por el de casación que es el que corresponde*“.⁵

Específicamente, el recurso se consagra y regula a partir del artículo 924 hasta el artículo 931, los cuales integran el capítulo VI del título VIII dentro del libro VI. Se contemplan aspectos como: sus fines, competencia, objeto, requisitos del escrito donde se formula, procedimiento aplicable y efectos, pero no se establecen las causales que permiten motivar la proposición de este recurso, lo cual conduce a que no pueda hacerse una clasificación del mismo como ocurre el ámbito civil y penal.

El recurso de casación laboral es concebido como un medio impugnativo extraordinario que carece de formalidades especiales y que, provisionalmente, se surte ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia contra determinadas resoluciones de segundo grado, generalmente, contentivas de errores *in iudicando* cuyo propósito es

⁵ Fábrega Ponce, Jorge. **Derecho Procesal del Trabajo, Individual y Colectivo**, Editorial Litho- Impresora Panamá, Panamá, 1982, p. 371.

anularlas y así procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales, uniformar la jurisprudencia nacional y enmendar los agravios inferidos a las partes.

De este concepto elaborado de acuerdo con la normativa existente en nuestro derecho, se desprende que este recurso puede proponerse cuando esas decisiones presenten, ocasionalmente, errores *in procedendo* como lo sostenido categóricamente un sector de la doctrina nacional.⁶ Sobre este punto no existe acuerdo en la doctrina, pese a que nuestra jurisprudencia admite su formulación de manera excepcional.

El recurso de casación laboral presenta, a nuestro juicio, las siguientes características:

- a) Es un recurso supremo cuyo conocimiento está atribuido al máximo órgano de la jurisdicción laboral;
- b) Está ausente de rigurosas formalidades técnicas dado que se limitan los supuestos de inadmisibilidad;
- c) Es un remedio procesal extraordinario que solo puede interponerse contra las resoluciones expresamente determinadas y por motivos concretos;
- d) Tiene por finalidad obtener un fallo que invalide la resolución impugnada;
- e) Y su interposición produce efectos suspensivos puesto que impide que se ejecute la resolución atacada, salvo los casos expresamente contemplados en la Ley.

En cuanto a su naturaleza jurídica aspecto que está vinculado con unos de los rasgos característicos de este recurso, se afirma que la casación no constituye una tercera instancia del proceso dado que el debate no se reabre en forma amplia, plena o extensa, sino que su examen se reduce al enfrentamiento del fallo con la Ley, en virtud de los cargos formulados.

En la doctrina **LUIS LAGOS PANTOJA**, cuando estudia la naturaleza de esta figura, escribe que: *“el fenómeno de las de las instancias es sustancialmente diferente a lo que hace la Corte como tribunal de Casación. Frente al juez las partes están en una confrontación permanente para demostrarle la verdad procesal; el juez es un intermediario entre los hechos y la Ley. El objeto mismo del proceso en la primera y segunda instancia, es de cotejo de los hechos de la vida con la Ley, proceso que concluye con la sentencia. Cuando termina las instancias la finalidad del juicio cambia*

⁶ Véase, la referencia y extensa reseña que hace el catedrático Jorge Fábrega Ponce en su obra **Casación y Revisión**, (Civil, Penal y Laboral), Editorial Sistemas Jurídicos, S. A, Panamá, 2001, pp. 242-244, cuando indica que entre nosotros se sostiene que el contenido del artículo 928 del Código de Trabajo no impide la presentación del recurso de casación laboral por errores *in procedendo*, ya que dicha norma se limita a prohibir solamente los supuestos de inadmisibilidad, esto es, cuando se pida la reposición de trámites procesales.

*radicalmente, la medida en que ya no se discuten los hechos sino que se hace una confrontación entre la sentencia y la Constitución Nacional y la Ley”.*⁷

Esta orientación ha sido acogida, invariablemente, por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en el fallo de 22 de agosto de 1994, cuando dijo que a través del recurso de casación laboral no puede hacerse valer toda clase de argumentos, ya que no se trata de una nueva instancia del proceso laboral. Así, se sostuvo que el recurso de casación no puede utilizarse como una tercera instancia, tal como se observa en la resolución del 8 de febrero de 1996.

En la actualidad, pueden revisarse los fallos de 23 de enero de 2014, 28 de julio de 2014 y 30 de abril de 2015, emitidos por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, mediante los cuales se mantiene esa misma orientación judicial. Es decir, que

Los fines de la casación se encuentran estrechamente ligados con su origen, como se dijo, lo cual indica que han pasado por la misma transformación evolutiva. Durante la época del *ancien regime* en Francia donde se registra la forma originaria de la casación, se observa que ésta tuvo un objetivo estrictamente político y, posteriormente, cuando advino el movimiento revolucionario paso a ser un medio de control jurisdiccional destinado, inicialmente, a velar por la recta observancia de la ley y, después, fue orientado hacia la unificación de la jurisprudencia, dejando al margen el interés de las partes, con lo cual se aprecia su designio netamente jurídico y público.

De la norma que lo instituye en nuestro derecho, se advierte que el recurso de casación laboral tiene varias finalidades a las cuales nos referimos enseguida, pero sin hacer alusión al orden en que aparecen en el Código de Trabajo.

En efecto, el artículo 924 del Código de Trabajo señala que uno de los objetivos del recurso extraordinario de casación laboral consiste en procurar la exacta observancia de las leyes por parte de los tribunales; no obstante, dicho precepto no hace distinción respecto de la naturaleza de las leyes cuya defensa se asegura, por lo que entendemos que deben ser resguardadas en la casación laboral tanto las normas materiales como las procesales.

Otro de los fines de esta institución se enfila a uniformar la jurisprudencia laboral nacional, la cual se forma con tres pronunciamientos uniformes del Tribunal de Casación sobre un mismo punto de derecho, constituyéndose en doctrina probable que puede ser aplicada en casos análogos, aun cuando pueda variarse la misma cuando

⁷ Lagos Pantoja, Luis. **El Recurso Extraordinario de Casación Laboral**, Ediciones Doctrina y Ley, Colombia, 1993, pp. 5-6.

dichas posiciones o interpretaciones judiciales sean erróneas, complementándose así la obra legislativa y ofreciéndose seguridad jurídica a los asociados.

En nuestro medio, el profesor **VASCO TORRES DE LEÓN**, siguiendo el análisis de la doctrina y jurisprudencia española respecto de la casación para la unificación de la doctrina probable, propone la aplicación de esa figura al ensayar algunas razones que la justifican y determinan el reforzamiento de “*la seguridad jurídica en beneficio de los intereses de la justiciabilidad de la comunidad*”.⁸

Y, por último, se enfatiza también que tiene como finalidad primordial del recurso de casación laboral la reparación de los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa juzgada y en las que, aun sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de la naturaleza de las respectivas resoluciones. Empero, estimamos al igual que otros autores que este no es el fin esencial de este recurso extraordinario, sino el restaurar la integridad o el imperio del derecho violado, máxime si tomamos en cuenta la naturaleza del proceso laboral y el derecho que lo disciplina: el derecho procesal del trabajo.

En general, se sostiene que el recurso de casación laboral presenta dos grandes propósitos los cuales responden a distintos intereses: el público y el privado. Uno, que se refiere a la defensa de la Ley con lo cual se dota a la jurisprudencia de un sentido uniforme, consecuentemente, y, el otro, alude al desagravio de las partes, respectivamente.

Ante el problema de la primacía de uno y otro, a nuestro juicio, el público tiene predominio debido a la naturaleza jurídica de esta institución y la configuración social del proceso laboral en el régimen panameño.

III. ERRORES IN PROCEDENDO EN CASACION LABORAL.

Generalmente, se afirma que el recurso de casación laboral no presenta las modalidades que existen en la esfera civil y penal, como hemos anotado, debido a que en el Código de Trabajo no se contemplan normas que establezcan las causales que permitan motivar la proposición de este recurso. Por ello, se sostiene que no tiene cabida en esta materia la clasificación que distingue entre la casación en el fondo y la

⁸ Torres De León, Vasco. **Curso de Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Papeles Laborales, Panamá, 2003, pp.350-358. Una amplia y detallada explicación de esa nueva especie del recurso de casación que rige en España, la cual persigue devolverle su significado original y alcanzar su fin primitivo, puede consultarse en la obra de los profesores españoles Alfredo Montoya Melgar, Jesús Galiana Moreno, Antonio Sempere Navarro y Bartolomé Ríos Salmerón denominada **Curso de Procedimiento Laboral**, 5ª ed., Editorial Tecnos, S.A., España, 1998, pp. 309-339.

casación en la forma, la cual descansa en los errores *in iudicando* y los errores *in procedendo*, respectivamente.

Haciendo referencia a estas dos clases del recurso, el jurista **JORGE FÁBREGA PONCE** estima que sólo cabe en lo laboral la casación en el fondo, indicando con ello que no se admite la casación en la forma, cuando advierte que: “*A pesar que el Código no lo enuncie expresamente, la causal es la de fondo `violación de normas jurídicas substanciales. No se permite casación por `errores in procedendo`. Ello se desprende del artículo 928 que expresa que se rechaza el recurso en que solo se pide la corrección o reposición de trámites, situación que sólo se puede presentar por violación a normas procesales que son las que dan margen a casación en la forma`.*”⁹

Acorde con esa posición, recientemente, el profesor **VASCO TORRES DE LEÓN** vino a reiterarla al escribir que sólo existe casación en el fondo, ya que “*nuestra legislación del trabajo permite la casación exclusivamente por infracción de la ley o doctrina legal y no incluye la casación en la forma`.*”¹⁰

La Corte Suprema de Justicia a través de su Sala Tercera, al respecto, ha precisado que sólo procede en materia laboral la casación para corregir errores *in iudicando* que dan lugar a la casación en el fondo y no para revisar errores *in procedendo* que permiten la casación en la forma, conforme puede observarse en los fallos de 28 de abril de 1995, 12 de mayo de 1995 y 30 de mayo de 1995, entre otros. Este inveterado criterio jurisprudencial ha sido mantenido en las resoluciones 17 de febrero de 1995 y 14 de junio de 2000.

Recientemente, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido dicho criterio en los fallos de 1 de marzo de 2005, 20 de agosto de 2008, y 2 de septiembre de 2008.

Sin embargo, al igual que otros juristas, consideramos que es perfectamente posible formular el recurso de casación laboral por errores *in procedendo*, siempre que los mismos hayan ejercido influencia profunda en cualquiera de las resoluciones susceptibles de este recurso y tengan relación con otros vicios. En la estructuración mecánica del recurso podemos decir, entonces, que tiene cabida en la casación laboral la denuncia de violación de normas procesales en la medida que se entrelacen con las violaciones o el desconocimiento de normas materiales.

⁹ Fábrega Ponce, Jorge. *Op. Cit.*, p. 374.

¹⁰ Torres De León, Vasco. *Op. Cit.*, p. 336.

Entre las limitadas situaciones que constituyen vicios de actividad que dan asidero a fundamentar el recurso de casación laboral se identifican: el no decidir en forma exhaustiva cualesquiera de las cuestiones debatidas y probadas en el proceso, el resolver la controversia en contra de la autoridad de la cosa juzgada, el desconocer los límites de los fallos *ultra o extra petita*, la errónea operación probatoria que comprende las variadas formas que tienen tanto el error de derecho como el error de hecho, el abuso del ejercicio de la jurisdicción laboral que supone ventilar ante esta una causa que no le corresponde por estar atribuida a una jurisdicción distinta, etc.

Los supuestos mencionados han sido reconocidos ya por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, mediante fallos de 10 de mayo de 1990, 6 de julio de 1994 y 2 y 3 de agosto de 1995. Estos escasos pronunciamientos al ser examinados no producen la simple nulidad de las actuaciones sino que originan el conocimiento del fondo del conflicto, revocando el fallo acusado inclusive.

Excepcionalmente, el recurso extraordinario de casación laboral puede basarse en ciertos errores *in procedendo*, generando la casación en la forma que puede interponerse en esta sede. De allí que digamos que también procede el recurso de casación laboral, cuando medie un error judicial fundado en una determinada y trascendental deficiencia procesal que manifieste e incida en cualesquiera de las resoluciones susceptibles de este recurso, siempre que se persiga la obtención de una decisión que resuelva la pretensión y no exclusiva realización de un simple trámite procesal, conforme ya hemos adelantado.

Esta posición descansa en la novedosa clasificación que propuso **ÁLVARO PÉREZ VIVES**, quien prefiere hablar de *proposición jurídica completa* y de *proposición jurídica incompleta*, destacando que: “*Cuando el precepto o el conjunto de reglas de derecho tutelan de modo definitivo y completo un determinado derecho subjetivo, estaremos en presencia de una proposición jurídica completa de derecho sustancial o material; en cambio, cuando el precepto sirva de simple vehículo a los derechos subjetivos para obtener su efectividad o dé reglas de conductas a los juzgadores para tutelar esos derechos, o regule la producción y merito de las pruebas de tales derechos, o se refiera a otras proposiciones, o necesite referirse a esta para tutelar los mencionados derechos, diremos que nos hallamos ante una proposición*

*jurídica incompleta o ante una proposición de derecho formal que por si sola no sirve para tutelar eficazmente los derechos subjetivos”.*¹¹

Sin embargo, el criterio dominante se apoya en la clásica diferenciación que expusiera **PIERO CALAMANDREI**, siguiendo la distinción entre leyes sustantivas y adjetivas, cuando sostuvo en planteamiento célebre que: “...para atender el instituto de la casación, se parte del hecho de considerar la diversa posición en que se encuentra el juez frente al derecho, según se trate de normas de derecho procesal, a las cuales tienen que ajustar, observándolas, su actividad al proceder, o de normas de derecho sustancial, acerca de cuya observancia por parte de los sujetos de la relación controvertida está el llamado a juzgar. Es fácil comprender que mientras en el primer caso el juez, frente al precepto de derecho procesal que le manda adoptar en el proceso una cierta conducta externa (realizar ciertos actos, ejecutarlos en cierta forma o en cierto orden, etc.), se encuentra con que es frente a dicho precepto, el destinatario obligado a obrar de conformidad con él, y en el segundo caso ese mismo juez no está llamado a realizar determinadas actividades en observancia de la norma, que no se dirige a él, sino que solamente a conocer si la norma ha sido observada o no por aquel que en la relación controvertida era su destinatario fuera del proceso. En el primer caso, el juez está obligado a observar el derecho, y en el segundo está llamado a declararlo; en el primer caso el derecho se presenta al juez como mandato práctico al cual debe él ajustarse actualmente, y en el segundo como objeto de indagación histórica y desinteresada, como problema que debe él resolver para juzgar si, con ocasión de una relación ya pasada, la actividad ajena se ajustó a él. Siendo diversa para los dos casos de posición del juez frente al derecho (en el primer caso se trata de obrar para observarlo, y en el segundo caso de conocer si otro lo observó), es también diverso al alcance jurídico de los efectos en que puede incurrir el juez en uno y otro caso: en el primer caso habrá solamente una contravención al precepto procesal que imponía al juez observar en el proceso una determinada actividad, es decir, un comportamiento exterior distinto del debido (vicio de actividad; error in procedendo); en el segundo caso, habrá algo más, a saber un desacuerdo entre el derecho declarado por el juez y el derecho efectivamente existente ínter partes (vicio de juicio: error in

¹¹ Pérez Vives, Álvaro. **Recurso de Casación Civil, Penal y del Trabajo**, Editorial Temis, Colombia, 1989, p. 98.

iudicando), o sea, un vicio que inficiona precisamente la función de declarar el derecho *inter partes*, que es, en el proceso de cognición, la función típica del juez”.¹²

Ambos razonamientos presentan sólidos argumentos que merecen ser resaltados, pues el primero considera la norma jurídica no como una unidad aislada sino como un conjunto de reglas de derecho, que bajo la forma de Ley comprende un supuesto de hecho que se entrelaza, mediante un vehículo de imputación, con un hecho que es la realización de la hipótesis; en tanto el segundo establece que existen normas que consagran derechos y obligaciones y otras que fijan el procedimiento para hacer efectivo esos derechos o le dan las reglas de conducta a los juzgadores.

IV. REGLAS OPERATIVAS DE LA CASACIÓN LABORAL.

Para entender como funciona el recurso extraordinario de casación laboral en nuestro derecho es necesario conocer su estructura y las pautas de su tramitación. Por ello, nos proponemos analizar los distintos aspectos que lo reglan y se refieren al órgano de la jurisdicción que lo conoce, las resoluciones que son objeto del recurso, los casos que lo admiten, los requisitos del escrito, etc.

El artículo 924 del Código de Trabajo en su primer párrafo señala que la competencia del recurso de casación laboral le corresponde, privativamente, a la Corte de Casación Laboral como órgano máximo de la jurisdicción de trabajo. Esta corporación judicial fue creada en virtud del numeral 3 del artículo 1064 del mismo Código, pero nunca entró en funciones, asumiendo el conocimiento de dicho recurso extraordinario provisionalmente la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de Casación Laboral. Con ello se trastocaba la estructura orgánica de la jurisdicción laboral y la desnaturalización de su carácter especializado, lo cual persiste aún en nuestro medio dado que todavía no opera dicha corporación judicial.

También dicho precepto dispuso la forma de integración de esa autoridad judicial, misma que jamás se puso en práctica.

En reemplazo de ese organismo, recientemente, mediante la Ley 59 del 5 de diciembre de 2001, fue creada dentro de la Corte Suprema de Justicia la Sala Laboral, la cual se encargará exclusiva y permanentemente de la competencia del recurso de casación laboral y de cualquier otro asunto que se le atribuya, siendo ello un aserto

¹² Calamandrei, Piero. **Casación**, Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1959, p. 75-76.

porque completa la estructura de la justicia de trabajo a pesar de no ponerla en funcionamiento.¹³

Esta medida legislativa adopta la experiencia colombiana que data de 1956, con ocasión de la expedición del decreto 1762 que incorporó el Tribunal Supremo o Corte Suprema de Trabajo a la Corte Suprema de Justicia como Sala de Casación Laboral.

En cuanto a las resoluciones judiciales que pueden ser objeto del recurso estudiado, la legislación panameña indica que sólo las decisiones de segunda instancia que tienen la categoría de sentencias y autos definitivos son susceptibles de impugnación en casación.

Efectivamente, el artículo 925 del Código de Trabajo dice que este recurso se interpone sólo contra las sentencias y autos que ponen fin al proceso o imposibilitan su continuación proferidas por los Tribunales Superiores de Trabajo, con lo cual se entiende que no es posible atacar con este remedio otro tipo de resolución judicial. Huelga señalar que a partir del 15 de abril de 1996, existen dos Tribunales Superiores de Trabajo en Panamá, lo cual indica que ahora serán más las decisiones que pueden ser susceptibles del recurso extraordinario.

En torno a este aspecto la Corte Suprema de Justicia por conducto de su Sala Tercera ha declarado que no pueden ser objeto del recurso de casación laboral las siguientes resoluciones: los autos dictados en la etapa de ejecución de sentencias, los autos que deciden los incidentes de rescisión de embargos, los autos que resuelven las autorizaciones de despido de trabajadores no amparados con fuero; los autos que deciden la nulidad de las actuaciones; las resoluciones que deciden la ilegalidad de las huelgas, conforme se observa en los fallos de 27 de junio de 1977, 29 de diciembre de 1977, 8 de febrero de 1979, 1 de septiembre de 1981 y 20 de octubre de 1981.

En cuanto al tema de la inadmisibilidad de la casación laboral, adicionalmente, la jurisprudencia ha establecido algunas situaciones que no permiten la interposición del recurso como son: cuando no se explique en que consiste la infracción de la norma; cuando se trate de resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral; cuando exista la entidad de la cosa juzgada. (Véanse, las resoluciones de 19 de mayo de 2000; de 3 de marzo de 1998; y de 17 de septiembre de 1997).

¹³ Sobre el particular el investigador y jurista Oscar Vargas Velarde puntualiza además como aspecto negativo de la reforma introducida por el artículo 460-C de la Ley 59/01 que no hubo dotación de presupuesto en la creación de la Sala Laboral, retrasando otra vez las aspiraciones de los trabajadores y sus organizaciones, en reciente, ponencia voluntaria titulada “*La Jurisdicción Especial de Trabajo*”, **1er Congreso Nacional de Derecho del Trabajo**, Editorial Sibauste, S.A., Panamá, pp. 351.

Tampoco pueden ser impugnadas por medio de recurso de casación laboral en nuestro medio de las sentencias por los Tribunales Superiores de Trabajo que confirmen o revoquen las decisiones de la Junta de Conciliación y Decisión dictadas frente a las reclamaciones que son de su competencia.

Relacionado a lo señalado anteriormente tenemos los supuestos que permiten la interposición de este remedio procesal, los cuales aparecen contemplados en la norma recién comentada. Así, según la ley panameña el recurso de casación laboral procede en los siguientes casos: cuando las resoluciones susceptibles del mismo hubieran sido pronunciadas en conflictos individuales y colectivos y ellos tengan una cuantía de mil balboas; cuando se relaciona con la violación del fuero sindical, de gravidez, riesgos profesionales o declaratorias de imputabilidad de huelgas, con independencia de la cuantía; y cuando se decreta la disolución de una organización sindical.

Agregamos que procede este recurso cuando medie un error judicial fundado en una determinada y trascendental deficiencia procesal que se manifieste e incida en las resoluciones impugnables por este medio, siempre que se persiga la obtención de una nueva decisión que resuelva la pretensión no la realización de un simple trámite procesal como ya hemos advertido. En realidad, este supuesto constituye una elaboración doctrinal y jurisprudencial, pues se observa que el mismo no está recogido en el texto del artículo 925 del Código.

También la Corte ha venido reconociendo la procedencia del recurso de casación laboral en los procesos de autorización de despido, cuando se trate de trabajadores amparados con fuero laboral, siendo ello una tendencia desafortunada por cuanto se infringe el sentido y contenido del artículo 925. En otras palabras, no son casables los casos donde se solicitan autorización de despido por razón de la existencia de fueros sindicales, maternos, electorales, de negociación y huelga. Ha sido rectificado este criterio.

De acuerdo con el artículo 127 del Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, aparecido hace poco en nuestro sistema jurídico, procede también el recurso de casación laboral contra las resoluciones judiciales de los Tribunales Superiores de Trabajo cuando se profieran en asuntos laborales marítimos. Se establece así otro supuesto concreto que permite la interposición de este medio impugnativo.

Con respecto a los requisitos que debe contener el escrito donde se formula el recurso extraordinario de casación laboral, hablando técnicamente, debemos indicar que son tres los que en forma indispensable se exigen en el artículo 926 del Código de

Trabajo, pese a que se establezca en esa misma norma que el mismo no está sujeto a formalidades técnicas especiales.

El escrito debe reunir los requisitos mínimos siguientes: la indicación de la clase de proceso, los nombres y apellidos de las partes, la fecha de la resolución recurrida y la naturaleza de ésta; la declaración del fin perseguido con el recurso, pudiendo ser la revocatoria de la totalidad o parcial de la resolución; y la cita de las disposiciones infringidas, expresando el concepto en que lo han sido.

La norma en comento dispone, que sólo producirán la inadmisibilidad de este recurso los defectos u omisiones que hagan totalmente imposible el conocimiento de la cuestión controvertida, con lo cual entendemos que de esta manera, únicamente, resultará ininteligible dicho impugnativo y, por lo tanto, el mismo será rechazado. Esta es una situación excepcional en la práctica debido al carácter antiformalista de la casación laboral.

Vale la pena referirnos a los criterios formulados por la jurisprudencia laboral que guardan relación con los mencionados requisitos. En ese sentido, se ha resuelto que el recurso de casación laboral no puede fundarse en la violación de una disposición constitucional que se refiere a un asunto laboral, tal como puede apreciarse en el fallo de 30 de mayo 1974.

Asimismo, con respecto al último requisito, queda sentado en el fallo de 5 de agosto de 1975 que basta explicar en qué consiste la infracción, pues resulta innecesario precisar la forma como se produjo la infracción, ya que ésta puede ser por violación directa, aplicación indebida o interpretación errónea. En la década de los ochenta pareció que ha variado dicha posición judicial, según el contenido de la resolución del 4 de abril de 1984.

No obstante, el requerir que se precise como se produce la infracción equivale a imponer una exigencia que no se contempla en la norma estudiada, por lo que es acertado no exigir tal precisión, puesto que lo contrario pugnaría con la Ley y, además, desconocería uno de los aspectos esenciales del recurso de casación laboral.

Las modalidades de violación de las disposiciones legales que representan expresiones específicas a las que no hay que acudir en la casación laboral, según nuestra jurisprudencia, las entendemos de la siguiente manera: la primera se pone de manifiesto cuando no se aplica la norma que se adecua al caso concreto o se pasa desapercibida su existencia y también cuando se aplica la norma que corresponde, pero se desconoce su claro contenido; la segunda surge cuando se aplica una norma que no regula la situación

jurídica controvertida; y la tercera se produce cuando se le atribuye a la norma aplicada un sentido o alcance distinto al que en verdad le corresponde, desnaturalizando su espíritu.

Las diferencias que existen entre las distintas posibilidades de violación de las normas legales las explica **LUIS LAGOS PANTOJA**, diciendo que: *“En la infracción directa u texto normativo claro es violentado por no tenerse en cuenta o aplicarlo en un caso no contemplado por él, bien por que le juzgado lo ignora o bien por que no le reconoce su validez, al paso que en la aplicación indebida puede atribuir la ley a un hecho probado pero no regulado por ella o que no ha tenido ocurrencia. En cambio la interpretación errónea es el equivocado concepto que se tenga de una norma que puede ser susceptible de diversas interpretaciones, debido a la falta de claridad de su texto e independiente de toda cuestión de hechos; es la inteligencia equivocada de la disposición legal que se cita.*

*Entre la infracción directa y la aplicación indebida existe un aspecto que las diferencia tajantemente. En efecto, mientras que en la primera, la violación puede provenir de la ignorancia de la norma o por no reconocerle validez, en la segunda se supone que el asunto fue resuelto por la disposición legal, cuyo texto fue entendido correctamente por el juez, pero que lo aplica en forma inconveniente al caso o equivocadamente, bien porque se le hace producir al hecho consecuencias contrarias a las queridas por la ley o porque el mismo no ha tenido ocurrencia y sobre esa base se adjudica la norma. Asimismo la aplicación indebida también puede tener ocurrencia por errores de hecho o de derecho en la estimación de las pruebas lo que no sucede con la infracción directa “.*¹⁴

Entonces, se observa que la violación directa tiene que ver con la existencia y validez de la norma aplicada; la aplicación indebida se refiere a la inadecuada selección de la norma empleada y que ha sido bien entendida; y la interpretación errónea alude al concepto equivocado que se tiene del contenido de la norma pertinente. Además, las mismas no pueden darse simultáneamente, tal como se advierte del contenido del párrafo citado y así lo dispuso nuestra Corte Suprema de Justicia en fallo de 5 de mayo de 1986, cuando dijo que sobre una misma norma no pueden recaer tres violaciones conjuntamente.¹⁵

¹⁴ Lagos Pantoja, Luis. *Op. Cit.*, p. 38 y 39.

¹⁵ López, Gisela. *“El Recurso de Casación Laboral”*, **Procedimiento Laboral**, Colecciones Judiciales, Escuela Judicial, Panamá, 2000, p.218.

Sobre el procedimiento a seguir debemos advertir que la casación laboral no presenta etapa de admisibilidad del recurso, ya que éste se interpone directamente ante la Corte de Casación Laboral dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la resolución de segunda instancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 927 del Código de Trabajo.

Si se hace una solicitud de aclaración o de corrección de error aritmético a cualquiera de las resoluciones susceptibles de este remedio, dicho término comienza a contarse a partir del día siguiente de la notificación del auto que resuelve la solicitud respectiva.

Después de recibido el recurso inmediatamente se pedirá el expediente a la Secretaría del respectivo Tribunal Superior de Trabajo, indicando cual de las partes interpuso el recurso, lo cual se hará sin necesidad de providencia.

Posteriormente, el Magistrado que actúo como ponente en el negocio y con vista del oficio respectivo citará y emplazará, por medio de providencia, a la parte contraria para que comparezca dentro de cinco días ante el Tribunal de Casación Laboral para que haga valer sus derechos.

Si ambas partes recurren contra la misma resolución la citación y emplazamiento se hará con respecto a cada parte.

Vencido el término de emplazamiento señalado en el artículo 927 del Código el Secretario pondrá el expediente a disposición del Magistrado Sustanciador para que prepare el proyecto correspondiente, tal como lo indica el artículo 929 del Código de Trabajo. Esto es, producir el pronunciamiento de mérito respectivo cuando se hubiere presentado el recurso en forma adecuada.

En caso contrario, recibo el expediente en el Tribunal de Casación Laboral se rechazará de plano el recurso dado que se ha violado lo dispuesto en el artículo 925 del Código. Lo mismo se hará cuando en el recurso se pida solo la corrección, reposición o practica de trámites procesales, conforme lo ordenado en el artículo 928del Código de Trabajo.

Normalmente, la interposición del recurso de casación laboral suspende la ejecución de la resolución impugnada, tal como lo expresa el artículo 930 del Código de Trabajo. Sin embargo, la misma norma dispone que no se produce ese efecto, si el demandante es favorecido con una sentencia de segunda instancia que condena al demandado y se pretende obtener el cumplimiento de un embargo preventivo, de una

orden de reintegro provisional o cualquier otra medida cautelar que reconozca la Ley, sin necesidad de afianzar perjuicios a prudente arbitrio del tribunal.

La respectiva solicitud puede presentarse desde que se dicta la sentencia de segunda instancia hasta el momento en que se decida el recurso de casación. Conocerá de esta petición el Tribunal Superior o el Tribunal de Casación Laboral, según donde se encuentre el expediente, la cual se sustanciará en cuaderno separado y no suspenderá el trámite del recurso. Las resoluciones que allí se dicten no admiten recurso alguno, sin perjuicio de lo que resuelva la sentencia de acuerdo con lo señalado en la norma antes citada.

Las medidas antes mencionadas no han sido de fácil ejecución, en la práctica, como lo ponen de manifiesto los fallos que hemos consultado de 9 de agosto de 1974, 24 de diciembre de 1974 y 4 de enero de 1975.

El fallo que decide aceptar o negar el recurso extraordinario de casación laboral tiene categoría de sentencia, según la calificación que hace el numeral 3 del artículo 868 del Código de Trabajo. Dicha sentencia no admite Amparo de Garantías Constitucionales ni Acción de Inconstitucionalidad, tal como lo establece el artículo 931 del aludido Código.

La sentencia de casación puede enmendar o revocar la resolución impugnada en cualquiera de sus puntos y en ella se expide la condena o absolución correspondiente, aun cuando ella no haya sido pedida en el recurso de casación o en la propia demanda.

Si el órgano competente de decidir este recurso extraordinario no encuentra demostrados los cargos formulados, entonces, no casa la resolución objetada, pero sí condena en costas cuando el recurrente es el empleador.

En caso contrario, esto es, si se han demostrado los cargos se casa la sentencia, parcial o totalmente, y se procede a reformar o a revocar la sentencia impugnada y se condena en costas, las cuales comprenden todo el proceso laboral, si se trata de un fallo de condena. En este evento el Tribunal de Casación Laboral se convierte en un tribunal de instancia dado dicta la sentencia que reemplaza la que fue anulada, acogándose el sistema que unifica el *iudicium residens* y el *iudicium resisorium*.

En cuanto a la fase de ejecución de dicha sentencia, observamos que en nuestro derecho existe una laguna legal puesto que el Código de Trabajo no contempla norma que disponga a que órgano de la jurisdicción laboral le toque realizar los trámites para su cumplimiento forzoso.

A propósito de este punto debe transcribirse lo destacado por el experto **JORGE FÁBREGA PONCE**, cuando sostiene que: *“El Código guarda silencio en cuanto al tribunal al cual le corresponde ejecutar la sentencia que ella dicte. No obstante, la práctica reiterada de los tribunales. Conforme a los principios procesales, ha sido la que corresponde a jueces de primera instancia. Ello es así todas las veces que el fallo de casación pone fin a la fase de conocimiento y que la competencia de la Sala está limitada a conocer del recurso de casación. Al ejecutoriarse el fallo se inicia una nueva etapa del proceso, que es de competencia, en primer grado, de los Juzgados Seccionales de Trabajo”*.¹⁶

En la práctica, se tiene establecido que toda la actuación que se sustancia, por razón del recurso extraordinario de casación laboral no se agrega al expediente que contiene el proceso laboral que lo motiva, lo cual es incorrecto a nuestro juicio, dado que no se trata de un proceso aparte sino de un estadio del proceso laboral respectivo. Por tanto, creemos que ella debe ser incorporada al cuaderno que glosa el proceso que le sirvió de antecedente al recurso y no debe continuarse con la sola inclusión de la sentencia que lo decide, ya que se trata de una indebida costumbre.

V. APLICACIÓN PRÁCTICA DEL RECURSO EXTRAORDINARIO EN MATERIA LABORAL.

Las reglas de casación contenidas en la legislación procesal laboral tienen una formulación clara, comprensible y extremadamente sencilla que no permite mayor complicación en su aplicación. Por ello, se afirma que su técnica no es nada compleja y su ejecución no presenta las dificultades que se han experimentado en materia civil y penal que como sabemos obedecen a su riguroso tecnicismo formalista.

En consecuencia, el recurso de casación laboral resulta conveniente para que no se legitimen injusticias con las decisiones proferidas por las instancias judiciales que contienen errores de derecho y están encaminadas a producir el fenómeno de la cosa juzgada.

Sin embargo, la práctica demuestra que este remedio procesal extraordinario no es empleado con mucha frecuencia, tal como lo revelan los Registros Judiciales, ya que

¹⁶ Fábrega Ponce, Jorge. *Op. Cit.*, p. 383.

son pocas las resoluciones de casación laboral que se producen por el organismo encargado de conocerlo.¹⁷

Las técnicas de casación laboral que se han establecido en nuestro medio son las siguientes:

a. El recurso de casación laboral no presenta las rigurosas y drásticas exigencias formales de la casación civil y penal debido a que es un medio impugnativo sencillo que carece de formalidades especiales;

b. Es un medio impugnativo extraordinario donde se enfrenta el fallo con la ley, lo cual indica que su objeto está determinado por los cargos de injuridicidad formulados contra el fallo censurado que deben ser susceptibles de producir su quiebra;

c. Este remedio se encamina, fundamentalmente, al restablecimiento del derecho violado tal como se daba en sus inicios en Francia, invalidando las resoluciones de mérito que contienen errores de derecho, procesales o materiales, cometidos por el juzgador de segunda instancia y que son erradicados y depurados con este recurso;

d. Es posible que el recurso de casación laboral pueda fundarse en errores *in procedendo*, pero bajos ciertos límites, toda vez que lo perseguido con este medio impugnativo es garantizar el imperio de la Ley, independientemente de su naturaleza jurídica, ampliándose la doctrina dominante que sólo admite el recurso ante los errores *in iudicando*;

e. Con este recurso sólo pueden atacarse las resoluciones que tienen la virtud de ponerle término en forma definitiva al proceso laboral de conformidad con la precisión jurisprudencial anotada;

f. En el escrito de casación laboral no es necesario especificar la forma como se produjo la violación de la norma sino que basta explicar en que consiste la infracción, siendo imposible argumentar igualmente la violación de una disposición constitucional;

g. Las estadísticas consideradas revelan que el recurso de casación laboral es un medio impugnativo poco utilizado, pese a que su estructura permita su fácil aplicación habida cuenta que no es sofisticada.

¹⁷ En 1996, en una Jornada de Actualización Jurídica organizada por AMAJUP, Capítulo de Colón, destacamos la poca utilización del recurso de casación laboral conforme lo demostraron las estadísticas que arrojaron lo siguiente: de 39 recursos interpuestos sólo 22 fueron acogidos por haber sido presentados adecuadamente, prosperando solo 6 de ellos, mientras que los otros 16 no prosperaron y los 17 restantes fueron inadmitidos o rechazados de plano. Véase, Cedalise Riquelme, Cecilio, “*El Recurso de Casación Laboral en Panamá*”, **Revista Panameña de Jurisprudencia y Doctrina Laboral**, No.2, Editorial Papeles Laborales, Panamá, 1997, pp.47-61.

Por último, se advierte que el recurso de casación laboral en Panamá puede ser y de hecho es ejercido sin ninguna complicación debido a que su configuración refleja que el mismo está desprovisto de las sacramentales exigencias formales que en otros ordenamientos procesales han enmarañado el contorno de su aplicación.

CONCLUSIÓN.

Desde su implantación en Panamá, en 1972, el régimen jurídico del recurso de casación laboral no ha sufrido ningún cambio que haya alterado su contenido operativo. No obstante, existen disposiciones especiales que han establecido supuestos concretos que permiten motivar la presentación de un recurso de casación laboral, tal como lo dispuso el Decreto Ley 8 de 1998.

Durante los primeros años de vigencia del Código de Trabajo, la jurisprudencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia sostuvo que no tenía cabida en la esfera laboral la tradicional bipartición entre la casación en el fondo y la casación en la forma, debido a la forma como está redactado el artículo 928 del Código de Trabajo y tomando en cuenta que este instrumento legal no contiene disposiciones que establezcan las causales de este recurso extraordinario. En consecuencia, sólo admitió la casación por vicios *in iudicando*, infracción de la ley o doctrina legal o vicios del juicio como se le denomina en otros sistemas jurídicos.

Con posterioridad, la propia Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha rectificado su arraigada doctrina, cuando sostiene que los errores *in procedendo* pueden denunciarse en casación laboral siempre que éstos tengan una conexión decisiva y puntual con otros vicios de la sentencia susceptible de impugnación. Por tanto, los llamados vicios de actividad o quebrantamientos de forma, limitadamente, admiten su debate en materia de casación como se expone ahora la jurisprudencia con base a lo señalado en la doctrina.

Ambas variantes casacionales son posibles en nuestro derecho por cuanto persiguen la defensa del imperio de la Ley, según la jurisprudencia de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, haciendo funcional todavía la clásica dicotomía entre la casación en el fondo y la casación en la forma que debe ser denominada casación fundada en proposiciones completas y proposiciones incompletas.

Queda demostrada la sencilla estructura operativa de la casación laboral por cuanto está desprovista de las sacramentales exigencias formalistas que han enmarañado y complicado su aplicación en otros ámbitos, pese a lo cual existe un poco empleo del

recurso en la práctica, siendo instituida fundamentalmente para la exacta observancia de la Ley y, a su vez, encaminada al desagravio de las partes como segunda prioridad.

BIBLIOGRAFÍA.

1. CALAMANDREI, Piero. **Casación**, Ediciones Jurídicas Europa-América, Argentina, 1959.
2. CEDALISE RIQUELME, Cecilio. “El Recurso de Casación Laboral en Panamá”, **Revista Panameña de Jurisprudencia y Doctrina Laboral, No. 2**, Editorial Papeles Laborales, Panamá, 1997.
3. FÁBREGA PONCE, Jorge. **Casación y Revisión**, Civil, Penal y Laboral, Editorial Sistemas Jurídicos, S.A., Panamá, 2001.
4. FÁBREGA PONCE, Jorge. **Derecho Procesal del Trabajo, Individual y Colectivo**, Editorial Litho-Impresora Panamá, S. A., Panamá, 1982.
5. GARCIA MARTIN, Carlos. **20 años de Jurisprudencia de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 1972-1991**, Editorial Litografía e Imprenta, LIL, S.A., Panamá, 1992.
6. LAGOS PANTOJA, Luis. **El Recurso Extraordinario de Casación Laboral**, Ediciones Doctrina y Ley, Colombia, 1993.
7. LOPEZ, Gisela. “El Recurso de Casación Laboral”, **Procedimiento Laboral**, Editorial Colecciones Judiciales, Escuela Judicial, Panamá, 2000.
8. MONTOYA MELGAR, Alfredo y Otros. **Curso de Procedimiento Laboral**, 5ª ed. Editorial Tecnos, S.A., España, 1998.
9. PÉREZ VIVES, Álvaro. **Recurso de Casación Civil, Penal y del Trabajo**, Editorial Temis, Colombia, 1989.
10. RODRÍGUEZ DÍAZ, Isaías. **El Nuevo Procedimiento Laboral**, 2ª ed. Editorial Jurídica ALVA, S. R. L., Venezuela, 1995.
11. TORRES DE LEÓN, Vasco. **Curso de Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Papeles Laborales, Panamá, 2003.
12. VARGAS VELARDE, Oscar. “La Jurisdicción Especial de Trabajo”, Ponencia voluntaria en el **1er Congreso Nacional de Derecho del Trabajo**, Editorial Sibauste, S.A., Panamá, 2002.
13. VARGAS VELARDE, Oscar. **Jurisprudencia de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, (1980-2001)**, Editorial Mizrachi & Puyol, S.A., Panamá, 2002.