

Entrada N°532162021

**RECURSO DE CASACIÓN LABORAL, INTERPUESTO POR EL LICENCIADO SANTIAGO RAMOS GONZÁLEZ, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE ANDRES AIZPURUA FUENTES, CONTRA LA SENTENCIA DE 25 DE MAYO DE 2021, EMITIDA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DEL PRIMER DISTRITO JUDICIAL DE PANAMÁ, DENTRO DEL PROCESO LABORAL: ANDRES AIZPURUA FUENTES VS MAYER'S TUGS S.A.**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ  
ÓRGANO JUDICIAL**

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

Panamá, doce (12) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

**VISTOS:**

El Licenciado Santiago Ramos González, actuando en nombre y representación de **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, ha interpuesto Recurso de Casación Laboral contra la Sentencia de 25 de mayo de 2021, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, a través de la cual se confirma la Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, que revoca en todas sus partes el Auto N°516 de 3 de octubre de 2019, dictado por el Tribunal de la causa y, que ordenaba a la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**, el reintegro a sus labores habituales del señor **ANDRES AIZPURUA FUENTES**.

**I. ATECEDENTES DEL CASO.**

El Proceso bajo examen tuvo su origen en la Demanda de Reintegro incoada por **ANDRES AIZPURUA FUENTES** a través de su apoderado judicial, en la cual se alegó que fue objeto de despido por su empleador, la sociedad

**MAYER'S TUGS S.A.**, el día 15 de agosto de 2019, con fundamento en el artículo 213 del Código de Trabajo, y ello a pesar de contar con “Fuero Especial”, por padecer una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa, según la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005.

Cumplidas las etapas procedimentales, el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, acogió la solicitud y ordenó el reintegro, por cuanto señaló que al revisar las constancias procesales, observó que para la fecha en que el trabajador fue despedido se encontraba amparado por la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, que consagra normas de protección laboral para los trabajadores con enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas, como lo es la *Diabetes Mellitus tipo 2*.

Consta en Autos que la empresa demandada, notificada a través de su apoderado judicial (Foja 18 y vuelta del Expediente Laboral), presentó escrito de Impugnación al Mandamiento de Reintegro librado por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección (Fojas 34-41 del Expediente Laboral), en el cual se reconoció la existencia de la relación laboral con **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, además, que la misma inició el 20 de marzo de 2017, por tiempo definido, conforme al contrato suscrito por las partes y, luego se convirtió en indefinida según nota de 7 de agosto de 2017.

Agrega que previo a ésta contratación, se le realizaron otros contratos de enrolamiento por tiempo definido, sobre la base de las normas que regulan el trabajo marítimo, por lo que, no es cierta la fecha aducida por el demandante en su Solicitud de Reintegro.

Explica, que al momento en que se realizó el despido del trabajador, el mismo, no estaba amparado por ninguna protección especial o fuero, y además, dicho Proceso se adelantó cumpliendo con las formalidades dispuestas en la Ley.

Señala que la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, estableció en los artículos 3 y 5, una protección o fuero, para evitar despidos que pudieran considerarse discriminatorios por la condición de discapacidad laboral, que pudiera desarrollar una persona que padece alguna de las enfermedades listadas en dicha norma y, además, deberá estar certificada por dos (2) médicos idóneos o por una Comisión Interdisciplinaria, como requisito imprescindible para acreditar la condición alegada.

Finalmente, el apoderado judicial de **MAYER'S TUGS S.A.**, expresó su desacuerdo contra la Orden de Reintegro, por cuanto, aduce que, sólo se aportó una (1) certificación médica, y la norma estipula que deben ser dos (2); aunado a que dicho documento, no establece en su redacción, que el diagnóstico *Diabetes Mellitus tipo 2*, genere una discapacidad para laborar al trabajador y; además, fue emitida por un Médico General y no especialista conforme lo preceptuado en la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, reformada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018.

Por su parte el apoderado judicial de **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, se opuso a la Impugnación presentada, señalando que el trabajador mantenía una relación laboral de carácter indefinido con la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**, además, que el mismo estaba amparado por "Fuero" en atención al padecimiento de una enfermedad crónica degenerativa la cual, fue certificada por un médico idóneo.

Culminada la etapa de presentación, aducción y práctica de pruebas, le correspondió al Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, analizar la causa judicial y valorar las pruebas aportadas al Proceso y, resolvió, mediante Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, revocar el Auto N°516 de 3 de octubre de 2019, y negar el reintegro a sus labores habituales del trabajador **ANDRES AIZPURUA FUENTES** en la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**

Por su parte, el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, conoció de la Apelación interpuesta por **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, y mediante Sentencia de 25 de mayo de 2021, confirma la Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección.

## II. PRETENSIÓN DEL CASACIONISTA.

El apoderado judicial de **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, promueve formal Recurso de Casación Laboral en el que solicita a esta Corporación de Justicia, Casar la Sentencia de 25 de mayo de 2021, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, a través de la cual se confirma la Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, que revoca en todas sus partes el Auto N°516 de 3 de octubre de 2019, dictado por el Tribunal de la causa, y que ordenaba a la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**, el reintegro a sus labores habituales del señor **ANDRES AIZPURUA FUENTES**.

En sustento de su pretensión, estima que las normas vulneradas, corresponden a los artículos 220, 140 y 150 del Código del Trabajo y, los artículos 3 y 4 de la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005.

Señala que el señor **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, fue contratado por la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**, el día 12 de abril de 2016, como Tripulante, mediante un contrato inicialmente definido, que posteriormente, tras las renovaciones, se convirtió en indefinido, devengando un salario de tres mil balboas (B/.3,000.00).

Manifiesta que el día 15 de agosto de 2019, fue notificado del despido, sobre la base del artículo 213 del Código de Trabajo, sin que mediara autorización de los Juzgados de Trabajo, y ello como quiera, que el trabajador se encontraba

amparado por un “Fuero Especial”, por padecer una enfermedad crónica, al tenor de la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005, reformada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018.

Añade que actualmente, el trabajador padece una enfermedad denominada *Diabetes Mellitus tipo 2*, según certificado médico, lo que constituye una enfermedad crónica, involutiva y/o degenerativa conforme a los artículos 1, 2, 3, y 4 de la mencionada Ley.

Sostiene que conforme lo ordenado mediante el Auto N°516 de 3 de octubre de 2019, el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, procedió a realizar el reintegro, lo cual fue aceptado por la empresa **MAYER’S TUGS S.A.**, tal como consta en Actas, no obstante, el trabajador no fue reincorporado a su puesto de trabajo, por lo que, dicha empresa ha incurrido en morosidad respecto del pago que debía devengar el trabajador y, conforme lo señalado en los artículos 140 y 150 del Código de Trabajo.

Finalmente, sostiene que la Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, que revoca el Auto N°516 de 3 de octubre de 2019, no dispuso sobre el pago de los salarios que el trabajador debía recibir en atención a la aceptación del reintegro, ni se impuso el desacato al tenor de lo preceptuado en el artículo 220 del Código de Trabajo.

En atención a los cargos de infracción, arguye el recurrente que el artículo 220 del Código de Trabajo fue violado de manera directa por omisión, por cuanto el trabajador no fue reintegrado a sus labores habituales, y ello a pesar que fue llevada a cabo la Diligencia de Reintegro por el Tribunal de la causa, con la aceptación de la empleadora, tal y como consta en Actas.

Argumenta el Casacionista que el artículo 140 del Código de Trabajo, fue violado de manera directa por omisión toda vez que, aceptado el reintegro por la

empresa demanda, el trabajador tenía derecho a devengar el salario en las mismas condiciones que habían sido pactadas al inicio de la relación laboral.

Por otra parte en relación a los cargos de infracción de los artículos 3 y 4 de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, se señala, que la Sentencia de 25 de mayo de 2021, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, viola de manera directa por omisión dichas normas, por cuanto, se obvió el sentido de lo allí preceptuado, toda vez que, los trabajadores diagnosticados con enfermedades crónicas sólo pueden ser despedidos con autorización de los Juzgados Seccionales de Trabajo.

### **III. OPOSICIÓN AL RECURSO DE CASACIÓN**

El apoderado judicial de la empresa **MAYER'S TUGS S.A.**, sustenta la oposición al presente Recurso Extraordinario, señalando que la Sentencia recurrida no es susceptible de Casación Laboral al tenor de lo dispuesto en el artículo 925 del Código de Trabajo.

Explica que el Código de Trabajo, señala de manera taxativa las causas que pueden ser objeto de Casación, siendo que sólo puede interponerse contra decisiones concretas y determinadas del Tribunal Superior.

Expresa que se opone a lo dicho con relación al artículo 220 del Código de Trabajo, toda vez que el Casacionista, aduce la “violación directa por omisión”, sin entrar a explicar la manera como se configura dicha infracción, por cuanto se incurre en señalamientos relacionados a incumplimientos de la empresa demandada, que no guardan relación con la violación invocada de la norma.

Con relación al artículo 140 del Código de Trabajo, señala, que el Casacionista centra su argumento en el pago de salario y salarios caídos, temas que no son debatibles en el Proceso de Impugnación, en el cual se discute únicamente lo relacionado a la existencia de la relación laboral, el despido y el fuero.

Finalmente en lo relativo a la infracción de los artículos 3 y 4 de la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, reformada por la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, explica, que dicente de lo expuesto por el recurrente, por cuanto en el Proceso Monitorio, es sabido que la prueba respecto del “Fuero” aducido, debe ser idónea y no indiciaria y, es la propia Ley en su artículo 5, que no da lugar a dudas por cuanto señala, que las certificaciones deben ser dos (2), serán expedidas por médico idóneo en el ramo de que se trate y, además, en ellas se establecerá la existencia de una discapacidad laboral.

#### **IV. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

La Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, es competente para conocer el Recurso Extraordinario de Casación Laboral, con fundamento en el artículo 1064 del Código de Trabajo, en concordancia con el numeral 13, del artículo 97 del Código Judicial.

El Licenciado Santiago Ramos González, actuando en representación de **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, ha presentado Recurso de Casación Laboral contra la Sentencia de 25 de mayo de 2021, que fuera emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial.

La Sala de lo Contencioso Administrativo y Laboral procede a determinar si el presente Recurso bajo estudio cumple con las exigencias de Ley.

El artículo 925 del Código de Trabajo señala que este Recurso Extraordinario cabe contra las sentencias y autos que ponen fin al proceso o imposibilitan su continuación, en los siguientes casos:

**“Artículo 925.**

(...)

1. Cuando hubieren sido pronunciados en conflictos individuales o colectivos con cuantía mayor de mil balboas;
2. Cuando se relacionen con la violación del fuero sindical, gravidez, riesgo profesional o declaratoria de imputabilidad de huelga, con independencia de la cuantía;
3. Cuando se decrete la disolución de una organización social.”

Por otro lado, el artículo 926 estipula que, dicho Recurso no estará sujeto a formalidades técnicas especiales pero deberá contener los siguientes requisitos, a saber:

**“Artículo 926.**

(...)

1. Indicación de la clase de proceso, de los nombres y apellidos de las partes, fecha de la resolución recurrida y la naturaleza de ésta.
2. Declaración del fin perseguido con el recurso, que puede ser la revocación de la totalidad de la resolución, o sólo de determinados puntos de ella.
3. Cita de las disposiciones infringidas, con expresión del concepto en que lo han sido.

Sólo producirán la inadmisibilidad los defectos u omisiones que hagan totalmente imposible el conocimiento de la cuestión controvertida.”  
(El subrayado es nuestro)

Por su parte el artículo 928 estipula las circunstancias en las cuales no es viable el presente Recurso bajo estudio:

**“Artículo 928.** Recibido el expediente, el Tribunal de Casación Laboral rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que dispone el artículo 925. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales.”

Revisado el presente Recurso Extraordinario bajo estudio, se tiene que el Casacionista alega como infringidos los artículos 220, 140 y 150 del Código de Trabajo; además los artículos 3 y 4 de la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N° 59 de 28 de diciembre de 2005.

Es importante señalar que el Proceso Laboral que dio origen a la Sentencia impugnada por esta vía, tuvo su génesis en la supuesta violación de un “Fuero” consagrado en la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, que “Adopta Normas de Protección Laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral” y, que fuera modificada mediante Ley N°25 de 19 de abril de 2018.

En ese sentido, es dable señalar que aun cuando dicho Fuero por enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que ocasionen discapacidad, no se encuentra recogido en los presupuestos del artículo 925 del

Código de Trabajo, ha sido reitera la posición de Sala Tercera en el sentido que en cumplimiento de los artículos 5 y 6 del mismo texto, respectivamente, los casos no previstos en el Código de Trabajo serán resueltos por esta Superioridad siguiendo las disposiciones que rigen Procesos similares y que prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, por lo que es posible conocer del Recurso, tomando como base el fuero de maternidad y sindical. (Cfr. Resolución de 13 de septiembre de 2019 y Resolución del 13 de diciembre de 2019.)

Una vez señalado lo anterior, la Sala constata, que el Casacionista dentro del presente Recurso Extraordinario, cita como infringida dos (2) normas del Código de Trabajo, el artículo 220 que da cuenta que, ordenado el reintegro el trabajador debe ser reincorporado dentro del segundo día hábil siguiente a la ejecutoria de la resolución; y el artículo 140 que señala que el salario es la retribución que el empleador deberá pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo. Cabe mencionar que el recurrente también menciona entre las normas infringidas, el artículo 150 del Código de Trabajo, no obstante, el mismo no fue transcrito ni tampoco se desarrolla el concepto de la infracción, por lo que no podrá ser objeto de estudio por esta Sala.

De igual forma cita como infringidas dos (2) disposiciones de la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005 y, que guardan relación con el artículo 3, que señala la prohibición de incurrir en actos discriminatorios contra los trabajadores con enfermedades crónicas, involutiva y/o degenerativas, que produzcan incapacidad laboral; y el artículo 4, que dispone que dichos trabajadores, sólo pueden ser despedidos por causas justificada y con previa autorización.

Además, con relación a las disposiciones de la Ley N°25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005, dedica su argumentación a una serie de reflexiones generales acerca del alcance y contenido de las normas citadas y, realiza su exposición para ambas de manera

conjunta, señalando además, que la empresa no cumplió con el procedimiento para el despido del trabajador, por cuanto no se solicitó autorización de los Juzgados Seccionales de Trabajo.

Por tanto, no es posible para la Sala entrar a valorar el Recurso presentado, aun cuando se trate de un tema especial, como lo es la protección de un trabajador con enfermedad crónica, involutiva o degenerativa, que reclama un despido injustificado, pues la vía utilizada, es decir, el Recurso de Casación Laboral, requiere del cumplimiento de exigencias mínimas que no pueden ser pasadas por alto, por el Tribunal.

En este contexto, no podemos perder de vista que si bien el Recurso de Casación Laboral no reviste un carácter excesivamente formalista; lo cierto es que al tratarse de un Recurso Extraordinario, el mismo debe cumplir con los requisitos mínimos que la Ley determina, y en lo que respecta al numeral 3 del artículo 926 del Código de Trabajo, ya citado, resulta importante no solo indicar la norma infringida y el concepto en que se ha violado, sino hilvanar de forma objetiva y concreta tal vulneración, para que la Sala Tercera, pueda efectuar el escrutinio jurídico que permita determinar, cómo dichas disposiciones legales han sido trasgredidas por la Sentencia recurrida.

Sobre este punto, debemos precisar que el requisito de admisibilidad referente al concepto de la infracción y su debida explicación, ha sido contemplado vastamente en la jurisprudencia como necesario para que esta Superioridad pueda darle curso al recurso correspondiente, tal como se expuso en la siguiente Resolución<sup>1</sup>:

“Cabe anotar que, es obligante que el recurrente indique en qué consiste el error para que se entre a conocer del mismo. No pueden de oficio los suscritos Magistrados que integran esta Sala considerar tales cargos, ni enmendar o suponer las infracciones sustantivas para enfocar y pronunciarse sobre el fondo de los aspectos que se debaten en el proceso, actividad que le atañe únicamente al casacionista, de hilvanar objetivamente el concepto de la infracción.

---

<sup>1</sup> Resolución de 9 de marzo de 2016 de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo y Laboral.

Este requisito del concepto de la infracción y su debida explicación, ha sido contemplado vastamente en la jurisprudencia como necesario para que esta Superioridad pueda darle curso al recurso correspondiente, de la siguiente manera:

‘Esta Corporación de Justicia Laboral ha venido sosteniendo que el proponente del recurso de casación, no sólo debe citar las normas como infringidas, sino que es imprescindible exponer y estructurar el concepto de infracción, en que lo ha sido frente a la sentencia que se atacada (sic), de modo claro y objetivo, que le sirva de guía al Tribunal de Casación Laboral, y así poder decidir si el cargo sometido a estudio es fundado o no. No puede de oficio, la Sala considerar tales cargos, ni enmendar o suponer las infracciones sustantivas para enfocar y pronunciarse sobre el fondo de los aspectos que se debaten en el proceso laboral correspondiente’.”

Aunado a lo anterior, esta Corporación de Justicia estima necesario recalcar que este Tribunal no es una Tercera Instancia en el Proceso, para revisar lo decidido en Sentencia por un Tribunal Superior de Trabajo, en el sentido de pretender verificar su análisis o consideraciones jurídicas; por el contrario, este Medio Extraordinario persigue la adecuada observancia de la Ley, con el propósito de tutelar Derechos reconocidos en el Ordenamiento Laboral, en atención a los cargos formulados en contra de la Sentencia del Tribunal Ad-Quem.

Al respecto, esta Sala cita el criterio jurisprudencial ya reiterado en esta materia, vertido en la Resolución de 26 de enero de 2018. Veamos:

“Conviene reiterar como se ha hecho en otras ocasiones, que el recurso de casación laboral es un medio de control jurisdiccional que busca la exacta observancia de las leyes por parte de los juzgadores de los tribunales; además el de unificar la jurisprudencia laboral y como fin principal la reparación de los agravios inferidos a las partes en las resoluciones dictadas en segunda instancia, que hacen tránsito de cosa juzgada, **razón por la cual es necesario que el recurrente sustente los cargos de infracción aducidos en forma clara y precisa, manifestando cómo la sentencia atacada incurre en el error denunciado al momento de aplicar o interpretar la norma.**” (Lo resaltado es de la Sala).

En ese sentido y sin entrar en mayores consideraciones de fondo, se desprende del examen del Expediente Laboral, que tanto el Juzgado de Primera Instancia como el Tribunal Superior arribaron a la misma conclusión, al resolver el fondo de la controversia, en el sentido que, el empleador presentó en tiempo oportuno la impugnación al mandamiento de reintegro, sobre la base del artículo

981 del Código de Trabajo, por lo que se siguen los trámites del Proceso Abreviado y sólo se resolverá sobre la relación de trabajo, el despido o el fuero.

La relación de trabajo y la fecha del despido quedaron debidamente acreditadas, por lo que la decisión en ambas instancias, se centró en la existencia del fuero, y en ese sentido coincidieron en que la certificación aportada da cuenta del padecimiento, pero no fue expedida por dos (2) médicos especialistas y además, no especifica que el trabajador estaba sujeto a limitaciones o discapacidad laboral para la prestación del servicio.

En ese sentido citamos un extracto de lo expuesto por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en Resolución de 13 de septiembre de 2019, en la cual señala lo siguiente:

“Por otra parte, con la finalidad de que el accionante no se sienta ignorado en su pretensión respecto a la violación del fuero por enfermedad crónica, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia debe indicar que su jurisprudencia ha sido respetuosa y garante del derecho de estabilidad laboral de los trabajadores con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas y ha procedido a reintegrar al trabajador, si el mismo cumple con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, que modifica la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, en el sentido que la certificación de salud aportada, *sea expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo*. Empero, se evidencia a fojas 5, 6 y 7 del expediente de antecedentes, que las certificaciones aportada por el casacionista al momento de iniciar el proceso laboral y que dio paso a la conformación de la resolución impugnada, fueron documentos firmados por doctores en medicina general, y no así por médicos expertos en la enfermedad crónica que padece el demandante, por lo que el accionista no logró acreditar el padecimiento crónico de hipertensión que sufría de conformidad con lo establecido en la normativa legal, específicamente tal cual lo exige el artículo 5 de la Ley 59 de 2005, el cual fue reformado a través de la Ley 25 de 19 de abril de 2018, y que señala lo siguiente:

*‘Artículo 5. La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas, así como insuficiencia renal crónica, que produzca discapacidad laboral, será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin o por el dictamen de dos médicos especialistas idóneos del ramo. La persona mantendrá su puesto de trabajo hasta que dicha comisión dictamine su condición.’*

Ante lo expresado, esta Superioridad procede a negar el curso legal al recurso de casación presentado, conforme lo dispuesto en el artículo 928 del Código de Trabajo.

En consecuencia, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, RECHAZA DE PLANO el recurso de casación laboral, interpuesto por el licenciado RICARDO JAÉN APARICIO, actuando en nombre y representación de ALEXI GONZÁLEZ CASTILLO, contra la sentencia de veintisiete (27) de mayo de dos mil diecinueve (2019), que emitiera el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del proceso laboral ALEXI GONZÁLEZ CASTILLO –VS- TRANSPORTE MASIVO DE PANAMÁ, S.A.”

En consecuencia, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RECHAZA DE PLANO** el Recurso de Casación Laboral, interpuesto por el Licenciado Santiago Ramos González, actuando en nombre y representación de **ANDRES AIZPURUA FUENTES**, contra la Sentencia de 25 de mayo de 2021, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial de Panamá, a través de la cual, se confirma la Sentencia N°15 de 9 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo de la Primera Sección, en los términos antes indicados.

**NOTIFIQUESE,**

**CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES  
MAGISTRADO**

**CECILIO CEDALISE RIQUELME  
MAGISTRADO**

**LUIS RAMÓN FÁBREGA S.  
MAGISTRADO**

**KATIA ROSAS  
SECRETARIA**