



MINISTERIO PÚBLICO
PROCURADURÍA DE LA
ADMINISTRACIÓN

Vista Número 736

Panamá, 9 de julio de 2019

**Proceso de
Inconstitucionalidad.**

La Licenciada **Zulay Rodríguez Lu**, actuando en su propio nombre y representación demanda la inconstitucionalidad del párrafo 5 del artículo 1, que adiciona el párrafo 5 al artículo 4, el último párrafo del artículo 2 que modifica el artículo 6, y el párrafo 3 del artículo 3, que modifica el artículo séptimo, todas del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, "Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo", publicado en la Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019.

**Concepto de la Procuraduría
de la Administración.**

Honorable Magistrado Presidente de la Corte Suprema de Justicia. Pleno.

Acudo ante usted de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 206 de la Constitución Política de la República, en concordancia con el artículo 2563 del Código Judicial, con el propósito de emitir el concepto de la Procuraduría de la Administración respecto a la acción de inconstitucionalidad descrita en el margen superior.

I. Normas acusadas de inconstitucionales.

A través de la acción que ocupa nuestra atención, la Licenciada **Zulay Rodríguez Lu**, actuando en su propio nombre y representación, demanda la inconstitucionalidad del párrafo 5 del artículo 1, que adiciona el párrafo 5 al artículo 4, el último párrafo del artículo 2 que modifica el artículo 6, y el párrafo 3 del artículo 3, que modifica el artículo séptimo, todas del **Decreto Ejecutivo 20 de 28**

de mayo de 2019, “Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo”, publicado en la Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019 (Cfr. fojas 1 a 5 del expediente judicial).

II. Disposiciones constitucionales que se aducen infringidas.

La activadora constitucional manifiesta que la normas y párrafo del decreto ejecutivo, acusado de inconstitucional, ha infringido las siguientes disposiciones constitucionales y convencionales:

a. El artículo 19 de la Constitución Política, mismo que establece lo siguiente: *“No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas”* (Cfr. foja 8 de expediente judicial).

b. El artículo 4 de la Constitución Política, que señala: *“La República de Panamá acata las normas del Derecho Internacional”* (Cfr. fojas 9 del expediente judicial); y

c. El artículo 73 de la Constitución Política, según el cual: *“Se prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros que puedan rebajar las condiciones de trabajo o las normas de vida del trabajador nacional. La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional”* (Cfr. foja 10 de expediente judicial);

d. El numeral 1 del artículo 159 de la Constitución Política, que establece que: *“La función legislativa, es ejercida por medio de la Asamblea Nacional y consiste en expedir las leyes necesarias para el cumplimiento de los fines y el ejercicio de las funciones del Estado declaradas en esta Constitución y en especial por lo siguiente:*

1. *Expedir, modificar, reformar o derogar Códigos Nacionales. ...*" (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

III. Concepto de la violación.

Antes de emitir el concepto respectivo, creo conveniente efectuar una descripción individualizada de las normas acusadas de inconstitucionales, a fin de lograr una mejor aproximación al tema que ocupa nuestra atención.

En ese sentido, la activadora constitucional, señala como normas acusadas de inconstitucionales, las contenidas en el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, "*Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo*", publicado en la *Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019*", y que son del tenor siguiente:

a. **Parágrafo 5, del artículo 1 del Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, que adiciona el parágrafo 5 al artículo 4 de Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999, mismo que indica lo siguiente:

"Artículo Cuarto: La Solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero con cónyuge de nacionalidad panameña deberá acompañarse con los siguientes documentos:

...

Parágrafo 5: El permiso de trabajo de trabajador extranjero con cónyuge panameño, se otorgará por un término de dos años la primera vez, y la prórroga cada tres años" (Cfr. foja 2 del expediente judicial).

b. **El último párrafo del artículo 2 del Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, que modificó el artículo sexto del Decreto Ejecutivo de 17 de 11 de mayo de 1999, que señala que:

"Artículo Sexto: La Solicitud de permiso de trabajo para trabajador extranjero dentro del diez por ciento del personal ordinario deberá acompañarse con los siguientes documentos:

...

El Permiso de trabajador extranjero dentro del diez por ciento del personal ordinario, se otorgará por dos años, prorrogable por el mismo tiempo”(Cfr. foja 3 de expediente judicial).

c. El párrafo 3 del artículo 3 **del Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, que modificó el artículo séptimo del Decreto Ejecutivo de 17 de 11 de mayo de 1999, de la siguiente manera:

“Artículo Séptimo: La solicitud de permiso de trabajo para el trabajador extranjero experto o técnico dentro del quince por ciento del personal especializado deberá acompañarse con los siguientes documentos:

...

Parágrafo 3. El permiso para trabajador extranjero experto o técnico dentro del quince por ciento podrá otorgarse por 2 años prorrogables por el mismo tiempo”. (Cfr. foja 4 de expediente judicial).

Al respecto, la activadora constitucional manifestó, que las normas descritas en los párrafos anteriores; es decir, el párrafo 5 del artículo 1, que adiciona el párrafo 5 al artículo 4, el último párrafo del artículo 2 que modifica el artículo 6, el párrafo 3 del artículo 3, que modifica el artículo séptimo, todas del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, han transgredido; en primer lugar, de forma directa por comisión, el **artículo 19 de la Constitución Política**, ya que, a su criterio, existe un distingo o discriminación al establecer dos tipos de categorías, a saber:

“ ...

1. El grupo de trabajadores extranjeros que no forman parte del grupo de solicitantes de permisos en calidad de la categoría que tiene cónyuge panameño, o aquellos dentro del 10% del personal ordinario de una empresa o aquellos del 15% en calidad de experto o técnico en diferentes periodos de vigencia, tendrán una desventaja **frente a este grupo categorizado ya que su permiso de trabajo no podrán ser prorrogados por más de 5 años, contrario a que lo de este selecto grupo de extranjeros que podrán realizar sus prórrogas de manera indefinida.**

2. La segunda discriminación o distingo, radica en que a los solicitantes de permisos de trabajo que tiene (Sic) cónyuge panameño, su permiso inicial tendrá vigencia de dos

años la primera vez y la prórroga cada tres años de forma indefinida; sin embargo, **a los trabajadores extranjeros dentro del diez por ciento del personal ordinario se le otorgará su permiso de trabajo por primera vez por dos años prorrogables por el mismo tiempo de forma indefinida con un año menos que el casado con cónyuge panameño**" (Cfr. foja 8 del expediente administrativo).

Por otra parte, de igual manera expresó, que el contenido de los citados artículos del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, han transgredido por comisión, y de forma directa **el artículo 4 de la Constitución Política**, a razón que, la República de Panamá, es signataria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y precisamente el artículo 24 de la citada Convención establece que todas las personas son iguales ante la Ley, y que como consecuencia de eso, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley (Cfr. foja 9 del expediente).

Asimismo indicó, que el contenido de los artículos demandados del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, acusados de inconstitucionales, han transgredido de forma directa por comisión, **el último párrafo del artículo 73 de la Constitución Política** (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

Al respecto, el cargo de antijuricidad constitucional advertida, radica en que la Constitución establece, que es a través de la Ley y no de un decreto ejecutivo, que se regulará la contratación de diferente tipo de trabajadores extranjeros; entiéndase: gerentes, directores administrativos y ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos o privados, y no como dicha regulación incluye, como permiso de trabajo para ese tipo de trabajadores extranjeros (Cfr. foja 10 del expediente judicial).

La letrada sostiene, además, que el **numeral 1 del artículo 159 de la Constitución Política**, fue transgredido por violación directa, toda vez que, los permisos de trabajo para trabajadores extranjeros, se encuentran debidamente regulados por el artículo 17 del Código de Trabajo, por lo cual, para su modificación, reforma o derogación, no podía efectuarse a través de un Decreto Ejecutivo, ya que el

numeral 1 del artículo constitucional citado le otorga de manera privativa esa función a la Asamblea Nacional de Diputados (Cfr. foja 11 del expediente judicial).

IV. Concepto de la Procuraduría de la Administración.

Tal como lo observa este Despacho, mediante la Providencia de 24 de junio de 2018, el Magistrado Sustanciador dispuso admitir la Acción de Inconstitucionalidad que ocupa nuestra atención (Cfr. foja 22-24 del expediente judicial).

En este escenario, este Despacho estima pertinente esbozar algunas consideraciones, sobre ciertos aspectos **referentes a la migración y al derecho al trabajo**; ambos, desde una perspectiva constitucional y convencional, y a la luz de los derechos fundamentales.

Lo anterior tiene como objetivo, lograr una mejor aproximación al tema objeto de este análisis, ya que guarda estrecha relación con el contenido de los artículos demandados como inconstitucionales incluidos en el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, y así poder determinar; si, a nuestro juicio, las mismas tienen la posibilidad que el Órgano Jurisdiccional pueda ejercer los controles de constitucionalidad y de convencionalidad al examinar la norma acusada, confrontándolas con la Carta Fundamental del Estado, así como los instrumentos internacionales de derechos humanos relativos a la materia, suscritos y ratificados por la República de Panamá.

4.1 Derecho Migratorio.

En este orden de ideas, es fundamental señalar el contenido del artículo 14 de la Constitución Política de Panamá, mismo que establece lo siguiente:

“Artículo 14: La inmigración será regulada por la Ley en atención a los intereses sociales, económicos y demográficos del país”.

Hacemos mención al citado artículo, puesto que, si bien nos encontramos analizado el contenido del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, vinculado al tema laboral, no es menos cierto, que este instrumento normativo, atañe, **a los**

permisos de trabajo para extranjeros en sus distintas categorías, aspecto éste, que a juicio de la activadora constitucional, genera un tratamiento especial o diferente a una persona o grupo de personas frente al mismo acto jurídico; el cual está relacionado a la solicitud de los permisos de trabajo que expide el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Ahora bien, tal como lo advertimos, la Constitución Política establece en su artículo 14, que la inmigración está regulada por Ley; razón por la cual, se expidió el Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, que regula todo lo concerniente a la política migratoria de Panamá.

En este contexto, el **Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008, con rango de Ley**, en su **artículo 1** establece: "*Este Decreto Ley tiene por objeto regular el movimiento migratorio de entradas y salidas de los nacionales y de los extranjeros, la estadía de estos últimos en el territorio nacional...*"; y en sus **artículos 4 y 6 (numeral 1)** se refieren a la **competencia del Servicio Nacional de Migración** como la institución que presta una función pública de seguridad, administración, supervisión, control y aplicación de las políticas migratorias que dicte el Órgano Ejecutivo; y la función de ejecutar la política migratoria y velar por el estricto cumplimiento de la legislación migratoria vigente (Cfr. Gaceta Oficial número 25,986 de 26 de febrero de 2008).

Dentro de ese entorno, se destaca lo dispuesto en los **artículos 14 y 15 del Decreto Ley 3 de 22 de febrero de 2008**, los cuales se refieren a que los extranjeros que ingresen al territorio nacional podrán hacerlo bajo las siguientes **categorías migratorias**: *no residente, residente temporal, residente permanente y extranjeros bajo protección de la República de Panamá*; que **el Órgano Ejecutivo reglamentará las categorías y las sub-categorías migratorias**, el procedimiento, la forma y las condiciones bajo las cuales se expedirán los permisos y las visas, de acuerdo con los principios de seguridad nacional, salubridad, orden público y protección de los

derechos y libertades; que los extranjeros podrán optar por un cambio de categoría migratoria; y que el Órgano Ejecutivo podrá reglamentar las condiciones y los requisitos que deben cumplirse para aplicar a cada una de esas categorías migratorias y podrá crear otras sub-categorías (Cfr. Gaceta Oficial número 25,986 de 26 de febrero de 2008).

4.2 Derecho Laboral.

Por su parte, el Órgano Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, tiene la misión de proyectar, regular, promover, administrar y ejecutar las políticas, normas legales y reglamentarias; entre otras cosas, frente a los objetivos y metas de los planes nacionales de desarrollo económico y social.

Al respecto, Panamá cuenta con una legislación que reglamenta una gama de categorías de permisos de trabajo para los extranjeros, disposiciones que regulan la expedición de estos permisos. Precisamente, el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019, entra a regular dicha materia.**

Tal como se observa, el tema planteado y en estudio, tiene como génesis la inmigración como un fenómeno global, frente a la posibilidad que tienen los inmigrantes, de su inserción al mercado laboral panameño; es decir, las oportunidades con las que cuentan, ante un atractivo mercado, cuya inserción dependerá de los controles y restricciones contenidos en las leyes, a fin que; desde un punto de vista laboral, no afecta negativamente las oportunidades de trabajo de la población nativa, y; desde la perspectiva migratoria, que éstos cumplan con la exigencias legales contenidas en las leyes migratorias panameñas.

4.3 Perspectiva Convencional.

Desde un enfoque integral de los Derechos Humanos, en el ámbito laboral, los trabajadores y trabajadoras gozan de todos los derechos humanos previstos en los instrumentos internacionales. Algunos de estos instrumentos son ampliamente reconocidos como fundamentales: la Declaración Universal de Derechos Humanos

adoptada el 10 de diciembre de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también de 1966, entre otros.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que su propósito primordial, **es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana**¹.

Del contexto señalado, y como protección jurídica de los individuos, las legislaciones laborales de todos los países, deben contener principios esenciales de orden público que concedan a los trabajadores; sin distinción alguna, la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

La protección jurídica, a la que hacemos referencia está contenida en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptados en junio 1998, mismos que cubren cuatro áreas principales y que establece un piso mínimo necesario en el mundo laboral. Estos derechos fundamentales son: *“la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la supresión efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación”*.

Por otro lado, y desde un punto de vista migratorio pero vinculado al tema laboral, según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL, la participación laboral de los inmigrantes es elevada, sobre todo en los países con una proporción alta de inmigración, cuando advierte que:

¹ **Martínez, Jesús Fernando.** El Impacto de los derechos humanos en las relaciones de trabajo. Revista Jurídica UNAM. 16 de mayo de 2017.

“La tasa de participación laboral de los inmigrantes es comparativamente elevada, sobre todo en los países con una proporción relativamente alta de inmigración, lo que muestra la importancia de la migración laboral reciente para la presencia de inmigrantes en estos países. En efecto, la tasa de participación del conjunto de los inmigrantes supera a la de los nativos en Chile, Costa Rica, Ecuador, Panamá, el Paraguay, la República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de), mientras que ambas tasas son similares en la Argentina. Por otra parte, la tasa de los nativos es más alta que la de los inmigrantes en Bolivia (Estado Plurinacional de), el Brasil, México y el Uruguay, los cuales, como ya se mencionó, son países con menores niveles relativos de población inmigrante”.²

Por otro lado, explica el referido estudio, que en los países con fuertes flujos migratorios, los inmigrantes tienen ingresos medios más bajos que los de los nativos, sufren elevados **niveles de informalidad laboral** y tienen niveles de cobertura de seguridad social significativamente más bajos que los ocupados nativos, por lo que se requiere que los Estados convengan en Políticas de mercado laboral que favorezcan la integración laboral de los inmigrantes; como por ejemplo, **políticas de formalización que implique una simplificación administrativa de regularización de la situación migratoria, combinada con políticas de control de la situación migratoria-laboral de los inmigrantes e incluso de los refugiados y desplazados.**

Tal como se indicó, Panamá no escapa de tener que enfrentar la compleja situación de la migración desde diversas áreas de la política pública, por lo que ha tenido que coordinar, no solo **políticas migratorias y laborales**, sino las de carácter social, de educación, de salud, de seguridad; entre otras, orientándolas a la inclusión social y la protección de derechos humanos.

4.4 Concepto.

Una vez hechas estas consideraciones, le corresponde a esta Procuraduría emitir su concepto, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 206 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concordancia con el artículo 2563

² CEPAL-OIT. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Mayo 2017.

del Código Judicial, dentro del proceso constitucional relativo a la guarda e integridad de la Constitución y que a continuación exponemos.

Tal como se observa en las constancias contenida en autos, la activadora constitucional demandó de inconstitucional, algunas normas contenidas en el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2018**, *“Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo”, publicado en la Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019*” (Cfr. foja 2 a 5 del expediente judicial).

Al respecto, los conceptos de infracción de las disposiciones constitucionales supuestamente infringidas, a juicio de la demandante, radican en varios distingos o sub-categorías en lo relativo a los permisos de trabajo, a saber: a) *Otorgados a trabajadores extranjeros con cónyuge panameño*; b) *Otorgados a los trabajadores extranjeros dentro del diez por ciento del personal ordinario de una empresa* y, c) *Otorgados a trabajadores extranjeros experto o técnico dentro del quince por ciento del personal ordinario de una empresa*, frente a los otros trabajadores extranjeros, que no formen parte de las categorías antes citadas (Cfr. foja 6 del expediente judicial).

La demandante indica, que lo contenido en el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2018**, *“Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo”, publicado en la Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019*”, infringe de manera directa por comisión, el artículo 19 del Estatuto Fundamental.

En relación con la citada norma constitucional, a criterio de la accionante existen dos tipos de distingos discriminatorios; el primero, consiste en una **diferencia o ventaja** que tendrían los trabajadores extranjeros que solicitan *“permisos de trabajo”* como **trabajadores extranjeros con cónyuge panameños**; los trabajadores

extranjeros que solicitan los “*permisos de trabajo*” **dentro del 10% y 15%**, ya sea personal ordinario o en calidad de experto o técnico; respectivamente, pues, estos, podrían solicitar prórrogas de manera indefinida, frente al resto de los trabajadores extranjeros que solicitan dichos permisos, y que, no están dentro de las categorías antes indicadas, en donde sus permisos laborales como trabajador extranjero, no podrán ser prorrogados por más de cinco (5) años.

En segundo lugar; sostiene, que **los trabajadores extranjeros con la condición de casados con nacional**, su permiso inicial de trabajo tiene una vigencia de dos (2) años, y la prórroga cada tres (3) años y de forma indefinida; frente al grupo de trabajadores extranjeros que están dentro del 10% del personal ordinario, que se les otorga un permiso de trabajo inicial de dos (2) años prorrogables por el mismo tiempo, pero con un (1) año menos que el casado con cónyuge panameño/a.

Con lo expresado anteriormente, advierte la activadora constitucional, que no puede haber un tratamiento especial o diferente a personas o grupo de personas por el mismo acto jurídico administrativo, en este caso en particular, el otorgamiento de permiso de trabajo a trabajadores extranjeros, creándose un distingo o discriminación con la creación de esas categorías.

En ese orden de ideas, creo conveniente y necesario, a fin de poder establecer y emitir un criterio razonado y en apego a los principios constitucionales y convencionales, determinar que ha dicho el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, respecto a la denominada condición de “*Casado con Panameño/a*”.

Al respecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, mediante la **Sentencia de 23 de julio de 2012**, al referirse a la citada condición, se expresó en los siguientes términos:

“... sin embargo, el hecho que un extranjero esté casado con nacional panameño y/o tenga hijos **panameños no lo exime de la obligación de cumplir con la legislación migratoria nacional.**”

Reiterada ha sido la jurisprudencia respecto de ese tema:

‘Vale destacar que el hecho de que un extranjero esté casado con nacional panameña y tenga hijos panameños no lo exime de la obligación de cumplir con la legislación migratoria nacional. A este respecto, el artículo 38 de la Ley 16 de 30 de junio de 1960 establece expresamente que ‘el matrimonio de extranjero o extranjera con nacional no otorga de por sí derecho a la residencia en la República de Panamá’, puesto que el extranjero debe cumplir con todos los requisitos legales que las leyes migratorias exigen para efectos de obtener la permanencia legal en el país’. (Resolución Judicial de Pleno de 12 de mayo de 2008).

...”

Ahora bien, tal como hemos señalado, en la situación jurídica que se plantea, la activadora constitucional aduce como infringido de manera directa el artículo 19 del Estatuto Fundamental; sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia constitucional ha reiterado que la prohibición de fueros o privilegios se encuentra estrechamente relacionado con el principio de igualdad ante la ley que estatuye el artículo 20 de la Constitución Política.

En ese sentido, y en atención al **principio de universalidad constitucional** consagrado en el artículo 2566 del Código Judicial, nuestro análisis no se puede limitar al estudio de las disposiciones tachadas de inconstitucionales; es decir, **“únicamente a la luz de los textos citados en la demanda”**, sino que deben examinarse con todos los preceptos de la Constitución Política.

Del contenido de la norma constitucional antes citadas, este Despacho desea advertir que la garantía establecida en el artículo 19 del texto constitucional supuestamente infringido, proclama el principio de igualdad de trato hacia todas las personas, y que está íntimamente relacionada con el principio de igualdad ante la Ley previsto en el artículo 20 de la Carta Magna, por lo que ambos suponen una protección

o garantía frente a todo acto o trato discriminatorio o privilegio. El artículo 20 del texto constitucional señala que:

“Artículo 20. Los panameños y los extranjeros son iguales ante la Ley; pero esta podrá, por razones de trabajo, de salubridad, moralidad, seguridad pública y economía nacional, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general. Podrán, asimismo, la Ley o las autoridades, según las circunstancias, tomar medidas que afecten exclusivamente a los nacionales de determinados países en caso de guerra o de conformidad con lo que se establezca en tratados internacionales”.

Así las cosas, tal como se observa en el libelo de la demanda de inconstitucionalidad presentada, la actora indica que existe por parte del contenido del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2018**, *“Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo”*, publicado en la *Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019*”, una violación directa por comisión del artículo 19 constitucional citado, ya que a su criterio, ha quedado establecido un distingo o discriminación con la creación de categorías, por lo que existe una diferenciación de personas o grupo de estas, que solicitan permiso de trabajo, como trabajadores extranjeros.

En ese orden de ideas, y ante la situación planteada por la activadora constitucional, esta Procuraduría cree necesario advertir, lo que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia de 23 de mayo de 2016, ha expresado en cuanto al sentido y alcance del derecho de igualdad consagrados en los artículo 19 y 20 de la Carta Magna, al señalar que:

“...el alcance que la jurisprudencia patria le ha atribuido a los artículo 19 y 20 de nuestra Carta Magna.

...

Los preceptos constitucionales en comento están dirigidos a la prohibición de fueros y privilegios personales y distingos por razón de condiciones en ellos señaladas, es decir, la creación de situaciones injustas de favor o exención en beneficio de determinadas personas, o de limitaciones o

restricciones injustas o injuriosas que entrañen un trato desfavorable o favorable para quienes en principio se encuentren en la misma situación que otras por razón de nacimiento, condición social, raza, etc.

En síntesis, el principio de igualdad que se desprende de la estructura y carácter mismo de la Constitución Nacional consiste en que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a uno de lo que se concede a otros en iguales circunstancias...(Gaceta Oficial, Nº22,999, viernes 22 de marzo de 1996, pág 30).

Igualmente el Doctor César Quintero, en relación al artículo 21 de la Constitución, hoy artículo 19 indicó:

‘Todo lo expuesto indica que la Constitución no prohíbe que haya o se establezcan distinciones entre los habitantes del Estado. Lo que prohíbe, pues, es que haya distingos. Y esto nos lleva, por fin, a precisar este término. El distingo entraña una limitación o restricción injusta; un trato desfavorable para determinadas personas que, en principio, se hallan en la misma situación que otras que, sin embargo, reciben un trato favorable. El concepto de distingo SE IDENTIFICA, así, como el de discriminación, el cual, no obstante ser un neologismo quizá exprese mejor la idea que hemos tratado de explicar.

Pues, el término discriminación, muy usado en otros idiomas, significa distinción injusta e injuriosa.

Esto es, pues, lo que el artículo que examinamos prohíbe, o sea que las normas legales establezcan, o las autoridades públicas practiquen, **un tratamiento desfavorable contra cualquier persona por la sola razón de su raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas.**

Toda esta larga exposición nos lleva a concluir que el principio de la igualdad ante la Ley consiste, como ha dicho más de una vez la Corte Suprema de la Argentina, en que no se establezca excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias’. (C.S.J. Pleno, fallo de 27 de junio de 1996).

Agrega la Licenciada Virginia Arango de Muñoz, en su exposición que trataba sobre ‘El principio de igualdad y la no discriminación’, y haciendo referencia al artículo 19 de la Constitución:

‘De la norma transcrita se desprende que la Constitución panameña prohíbe (sic) todo acto discriminatorio

por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas de donde se deduce que todas las personas en situaciones semejantes deben ser tratadas en condiciones idénticas teniendo por tanto el derecho de ejercer y disfrutar de todos los derechos fundamentales consagrados en este texto legal. (lo subrayado es de la Corte).

La prohibición de la discriminación, prevista en el artículo 19 del texto constitucional, proclama entonces, la igualdad de trato de todas las personas; de ahí que esta prerrogativa opera ante todos (la Ley y los particulares) y aparezca bajo la fórmula de 'Todos', 'Nadie', etc.

La garantía contenida en el artículo 19 está íntimamente relacionada con el principio de igualdad ante la Ley, previsto en el artículo 20 de nuestra Constitución, ya que ambos suponen una garantía frente a cualquier trato discriminatorio o privilegio.

... Desde este punto de vista se 'prohíbe (sic) también que las normas legales establezcan o las autoridades públicas practiquen, un tratamiento desfavorable contra cualquier persona por la sola razón de su raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas (Cfr. QUINTERO, César. Derecho Constitucional Panameño. Impresora Lehmann, San José, 1967, p. 130).

'En efecto, la ley singular no puede regular en forma diversa, sin justificación adecuada, situaciones semejantes o iguales. Por ello, cuando la ley sea tal que excluye de su regulación o reglamenta en forma diversa situaciones semejantes respecto de aquélla o aquéllas singularmente reglamentadas, incurre en una evidente violación del principio de igualdad, toda vez que estaría estableciendo injustificadas condiciones de ventaja o desventaja para los sujetos ubicados en situaciones reguladas por su normativa, en relación con las situaciones jurídicas correspondientes a aquellos administrados que han sido excluidos de su regulación. Dentro de estos límites, es la discrecionalidad del legislador la que debe determinar el ámbito de la disciplina normativa que debe adoptarse correspondiendo, por su parte a los tribunales establecer si la ley crea o no una normativa concreta justificada'" (HERNÁNDEZ, Rubén y TREJOS, Gerardo. Las Libertades Públicas, pp. 172-173.) (Citado en el Fallo de 18 de febrero de 2004. Inconstitucionalidad promovida por el licenciado Martín Molinar). (lo subrayado es de la Corte).

'Los artículos 19 y 20 de la Constitución Nacional consagran, conjuntamente, el principio de igualdad ante la ley,

Sobre este particular, el doctor César Quintero ha manifestado que las citadas normas tienen muy poca sustancia normativa, ya que sólo proclaman -y acaso innecesariamente- un principio evidente que se desprende de la estructura y carácter mismos de la Constitución, por lo cual resulta un poco irónico que sea invocado con tanta insistencia. (Cfr. QUINTERO,

César. Derecho Constitucional. Tomo I. Editorial Lehman, San José, Costa Rica, 1967, págs. 142-143).

Por su parte, el Artículo 19 fundamental prohíbe, de manera específica, cualquier tipo de discriminación o privilegio de naturaleza personal, entendiendo por discriminación, una limitación o restricción injustas, o que las normas legales establezcan un tratamiento desfavorable contra cualquier persona, por la sola razón de la raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas. (lo subrayado es de la Corte).

La Corte Suprema, en sentencia de 18 de febrero de 1983, señaló que la discriminación, tal como lo consagra el Artículo 19 constitucional, sólo se produce cuando, como consecuencias de alguna de las circunstancias previstas en la disposición, se crea algún poder o prerrogativa a favor de determinada persona, con lo cual se rompe la igualdad ante la ley, de los integrantes de la comunidad nacional.

En el contexto constitucional que nos ocupa, debemos entender los términos 'fuero' y 'privilegio' como sinónimos. El privilegio entraña una ventaja exclusiva, derivada de la ley, para un grupo particular o privado y, cuando es personal, es una ley de excepción para una persona o para un grupo social, por razones puramente personales. Dice el Dr. Quintero, en la obra citada, que este último es el privilegio que nuestra Constitución prohíbe, el de tipo personal. Ob. cit., Pág. 140).

Con relación al Artículo 20 fundamental podemos decir entonces, que una norma es violatoria del principio de igualdad, cuando establece diferencias subjetivas, que no están relacionadas con el fin debido de la ley. Ello implica, por ejemplo, que no debe haber diferencias al juzgar a los ciudadanos o a los extranjeros.

.....

En relación al artículo 19 de la Carta Fundamental, la jurisprudencia ha reiterado ciertas consideraciones, como son que:

1. La prohibición que enuncia el citado artículo 19 de establecer fueros y privilegios, de por sí no le asegura al individuo una igualdad plena y absoluta de derechos.
2. Además de prohibir los fueros y privilegios personales, prohíbe la discriminación por raza, nacimiento, sexo, religión o ideas políticas.
3. Los fueros y privilegios personales prohibidos por dicha disposición 'son aquellas situaciones odiosas e injustificadas de ventajas exclusivas para un grupo de personas o personas determinadas', que no necesariamente tienen que fundarse en la raza, nacimiento, sexo, ideas políticas o religión. (Ver Fallo de 5 de septiembre de 1994, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 139 del Código Civil).

En otras palabras, esta Corporación ha sostenido que el artículo 19 de la Carta Fundamental no debe ser interpretado de manera restrictiva, pues la disposición es clara al establecer que ‘no habrá fueros y privilegios personales’; lo que implica que ‘la Constitución permite los fueros y privilegios, siempre y cuando favorezcan a un sector de la población, sin establecer favoritismo en beneficio de una persona, es decir fueros y privilegios personales’ (Ver fallo 19 de enero de 1996, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 218 del Código de la Familia).

...”

Conforme a lo señalado por la Corte Suprema en Pleno, en las citas expuestas, si bien la Constitución Política protege el principio de igualdad; ésta no prohíbe que se establezcan distinciones entre los habitantes del Estado. Lo que sí prohíbe es que se establezcan distingos; es decir, que las normas legales en su contenido o contexto, establezcan condiciones de discriminación, o que las autoridades públicas practiquen, **un tratamiento desfavorable contra cualquier persona por la sola razón de su raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas.**

Lo anterior, está recogido en la Sentencia de 28 de diciembre de 1993, misma que hace una interpretación al citado artículo 19 de la Constitución Política, y en donde se señaló lo siguiente:

“...

Toda esta larga exposición nos lleva a concluir que el principio de la igualdad ante la Ley consiste, como ha dicho más de una vez la Corte Suprema de la Argentina, en **que no se establezca excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias.**”

De la Sentencia citada, se destaca el hecho **que la Constitución Política no impide que se establezcan distinciones entre los habitantes del Estado**, puesto que, **lo que prohíbe es que haya distingos**, entendiendo por éstos “...una limitación o restricción injusta; un trato desfavorable para determinadas personas que, en principio, se hallan en la misma situación que otras que, sin embargo, reciben un trato favorable...”, motivo por el cual el Doctor César Quintero, citado por nuestro Máximo

Tribunal de Justicia, sostiene que **el concepto de distingo se identifica con el de discriminación.**

...” (La negrita es de este Despacho).

Respecto a lo anterior, este Despacho es del criterio que; si bien, existe una distinción en la solicitud de “*permiso de trabajo*” de los trabajadores extranjeros casados con nacionales; los que están dentro del diez por ciento (10%) del personal ordinario de una empresa o el quince por ciento (15%) en calidad de experto o técnico, frente al resto de los solicitantes extranjeros o, entre los trabajadores extranjeros casados con nacionales, frente a aquellos dentro del 10% del personal ordinario de una empresa; ello no significa que, las normas legales, acusadas de inconstitucionales y contenidas en el **Decreto 20 de 28 de mayo de 2019**, establezcan condiciones de discriminación, o un tratamiento desfavorable contra cualquier persona por la sola razón de su raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

Cabe señalar, que aunque en la presente acción de inconstitucionalidad se acusa la existencia de un supuesto privilegio o distingo, a juicio de este Despacho, la activadora constitucional, no advierte de forma categórica, con base a cuál de las mencionadas causas de discriminación; es, en la que supuestamente se infringe las citadas normas constitucionales, así como tampoco determina, bajo que otras razones, se pudiese producir un supuesto fuero o privilegio.

En adición, no podemos perder de vista, que la **prohibición** de fueros o privilegios, así como toda medida de discriminación contenidas en los artículos 19 y 20 de la Carta Política, **tal como ha sido reconocido e interpretado por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, se refiere a supuestos de trato desigual y/o discriminatorio; entre iguales.**

En tal sentido, en la situación en estudio las normas impugnadas no lesionan tales principios; pues, los supuestos en ellas contemplados, entiéndanse: a) *Otorgados a trabajadores extranjeros con cónyuge panameño*; b) *Otorgados a los trabajadores*

extranjeros dentro de diez (10%) por ciento del personal ordinario de una empresa y,
c) *Otorgados a trabajadores extranjeros experto o técnico dentro del quince (15%) por ciento del personal ordinario de una empresa, **dadas las circunstancias que dan pie al establecimiento de dichas categorías, de ninguna manera deben entenderse como un trato desigual y/o discriminatorio para con el resto de los trabajadores extranjeros que no se encuentran incluidos en dichas categorías.***

Por otra parte, la letrada advierte que el contenido del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, *“Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo”, publicado en la Gaceta Oficial 28783-B de 28 de mayo de 2019”,* ha transgredido por violación directa, el artículo 4 de la Carta Magna, toda vez que, a su juicio, se estaría violando lo contemplado en la Carta Universal de los Derechos Humanos, específicamente el artículo 24, mismo que señala que: ***“Toda las personas son iguales ante la Ley. En Consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.***

Ahora bien, el artículo 24 del citado instrumento de Derecho Internacional, postula la igualdad que tienen las personas ante la Ley, y la prohibición de la discriminación de cualquier tipo, principios que se encuentran claramente reconocidos en los artículos 19 y 20 del texto único de la Constitución Nacional, tal como lo desarrollamos en párrafos anteriores, y que, desde la base del principio de proporcionalidad, *“ordena que las diferenciaciones, para que sean lícitas constitucionalmente, tengan una base objetiva que conduzcan a la racionalidad del trato diferenciado, y que, además, sean razonables... el tratamiento no discriminatorio implica un tratamiento igualitario de las personas, naturales o jurídicas, que se encuentren en una misma situación, objetivamente considerado, y, por ello, cae fuera de su marco desigualdades naturales o que responden a situaciones diferenciadas; pero, en adición,*

*que el trato discriminatorio ha de estar referido a situaciones individuales o individualizadas*³.

En ese orden de ideas, y distinto a lo señalado por la actora, el Decreto acusado de inconstitucional no estaría vulnerando el artículo 4 de la Constitución Política, porque no es contrario a lo establecido en la Carta Universal de los Derechos Humanos; toda vez que, como hemos indicado, no existe ningún tipo de tratamiento diferenciado, bajo un concepto de discriminación, que se haya adoptado en el contenido del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**.

En ese sentido, a juicio de esta Procuraduría no se configuraría una violación constitucional ni convencional invocada, al no existir ***discriminación alguna, bajo el tipo de tratamiento diferenciado, entre los trabajadores extranjeros casados con nacionales, los otros trabajadores extranjeros, según las categorías contempladas en el citado Decreto Ejecutivo, y los que no se encuentran incluidos en dichas categorías, hecho este que no se puede traducir en un acto de discriminación, ni de desigualdad, ni violatorio de la Constitución, ni de la convencionalidad.***

Aunado a lo anterior, y como ya lo hemos indicado, la actora señala que el último párrafo del artículo 73 y el numeral 1 del artículo 159 de la Constitución Política, han sido transgredidos de forma directa por comisión, al advertir, por una parte, que es a través de una Ley y no por medio de un decreto ejecutivo, como lo es el Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019, con el que se va a regular la contratación de diferentes tipos de trabajadores extranjeros, entiéndanse, gerentes, directores administrativos y ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros, y por la otra, que toda modificación, reforma o derogación de un Código Nacional, es una función privativa de la Asamblea Nacional, y no puede efectuarse por medio de un Decreto Ejecutivo (Cfr. foja 10 y 11 del expediente judicial).

³ Sentencia de 16 de julio de 1999, Magistrado Ponente Rogelio A. Fábrega Zarak.

Después de analizar los argumentos en los que la recurrente fundamenta los supuestos infringidos anteriormente mencionados, y luego de examinar las constancias procesales, este Despacho advierte que es importante realizar un análisis detallado de las Fuentes del Derecho, siendo la Constitución Política de Panamá, el texto escrito en el cual se contienen los principios y elementos básicos y necesarios para la ordenación y organización de la convivencia social dentro de los límites de un Estado, y se señalan los derechos y las garantías que se reconocen a sus habitantes, de suerte que en ella se determina quiénes y cómo deben regir el Estado-Nación.

Al respecto, y para lograr una ilación adecuada de las ideas expuestas por la accionante, este Despacho desea recordar el contenido del último párrafo del citado artículo 73 de la Carta Fundamental, mismo que señala lo: *“La Ley regulará la contratación de Gerentes, Directores Administrativos y Ejecutivos, técnicos y profesionales extranjeros para servicios públicos y privados, asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional”*.

Tal como se observa, al citado párrafo del artículo 73 de la Carta Magna, establece una **cláusula de reserva legal** en materia de temas “laborales-migratorios”, al indicar: *“La Ley regulará la contratación..., asegurando siempre los derechos de los panameños y de acuerdo con el interés nacional”*.

El concepto de **cláusula de reserva legal** ha sido desarrollado por la doctrina constitucional panameña que ha sido recogida por el **Pleno de esa máxima corporación de Justicia en la Sentencia de 13 de octubre de 1997**, en los siguientes términos:

“...En otras palabras, **se trata de normas sujetas a la llamada ‘cláusula de reserva legal’ lo cual, a decir del doctor QUINTERO, significa ‘que la materia de que tales artículos tratan sólo puede ser regulada por medio de ley’** (QUINTERO, César. Derecho Constitucional. Tomo I. Imprenta Antonio Lehmann. San José. 1967. pág. 618).” (Lo destacado es nuestro).

En mandato de lo anterior, es que el Órgano Ejecutivo expidió el Código de Trabajo, el cual en sus artículos 17 y 18, regula lo concerniente a los trabajadores extranjeros, y de igual manera, a través del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, es que modificó el **Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999**, en donde se reglamentan los citados artículo del Código de Trabajo.

Lo anterior es así, toda vez que, es el Órgano Ejecutivo, por Conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien tendrá la misión de proyectar, **regular**, promover, administrar y ejecutar las políticas públicas, normas legales y reglamentarias, planes y programas laborales de seguridad y bienestar social del Estado, encuadrado en las respectivas normas constitucionales, legales y reglamentarias.

Dentro de ese entorno, se destaca lo dispuesto en los **artículos adicionados y modificados por el Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, los cuales se refieren a que los extranjeros que soliciten permiso de trabajo, podrán hacerlo bajo las siguientes **categorías migratorias**: a) *Otorgados a trabajadores extranjeros con cónyuge panameño*; b) *Otorgados a los trabajadores extranjeros dentro de diez por ciento del personal ordinario de una empresa y*, c) *Otorgados a trabajadores extranjeros experto o técnico dentro del quince por ciento del personal ordinario de una empresa*, y que, incluso, el artículo 19 del Código de Trabajo establece que: *“El órgano ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de panameños señalado en el artículo 17, de acuerdo con las condiciones económicas del país”*

Es pues, **el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social**, quien tiene la facultad para reglamentar las **categorías o disposiciones que regulan la expedición de los permisos de trabajo a los extranjeros; esto en el marco legal que establece el Código de Trabajo**, así como, el procedimiento, la forma y las condiciones bajo las cuales se expedirán dichos

permisos, y de acuerdo con los principios de seguridad nacional, salubridad, orden público y protección de los derechos y libertades fundamentales.

En ese orden de ideas, si bien, la Constitución Política de la República de Panamá, señala que toda modificación, reforma o derogación de un Código Nacional, es una función privativa de la Asamblea Nacional, no es menos cierto que, el **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, cuyo contenido es acusado de inconstitucional, fue dictado en ejercicio de la potestad reglamentaria; **al regular los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo**, circunstancia que permite advertir que lo actuado por el Órgano Ejecutivo; es decir, el Presidente de la República con asocio de la Ministra de Trabajo y Desarrollo Social, cumplió con su deber de reglamentar los citados artículos, por medio del referido Decreto, mismo que tiene rango de Ley, sin apartarse en ningún caso de su texto ni de su espíritu.

En este apartado resulta pertinente citar lo que el Doctor José Dolores Moscote ha descrito como potestad reglamentaria:

“ ...

El presidente, dentro de la potestad reglamentaria, goza, indudablemente, de cierta facultad discrecional enderezada, desde luego, a extraer de la voluntad legislativa todas las virtualidades de bien que generalmente ella contiene, pero debe guardarse mucho, a este respecto, de no extralimitarse en sus funciones, asumiendo conscientemente el papel del legislador.

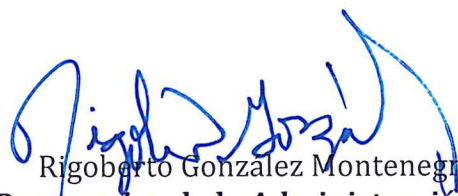
‘La reglamentación debe ceñirse al pensamiento, sin desvirtuarlo; debe dirigirse a respaldar su autoridad, no a menguarla, debe concretarse a lo indispensable, y nada más, como que su fin ha de ser buscar la verdadera efectividad en orden a la ejecución de las leyes. Casos ya reglamentados por el mismo legislador en toda su amplitud y con claridad, que no ofrezcan dudas ni dificultades para su amplificación en la práctica, no pueden ser objeto de la facultad reglamentaria ejecutiva. Llenar los vacíos, facultar el cumplimiento de la voluntad legislativa, dictando las reglas convenientes para que sea realizada en toda su extensión, esa y no otra, es la esfera que al ejecutivo se indica en esta materia de suyo delicada, pues lleva fácilmente a una peligrosa extralimitación de funciones, que anula o varía la obra del cuerpo legislativo


nacional.' (5) Francisco de Paula Pérez. Derecho Constitucional Colombiano, pág. 313.

Lo anteriormente transcrito resume con nítida claridad la mejor doctrina del derecho público en cuanto a la potestad reglamentaria del ejecutivo. El jefe de éste puede tener una política administrativa tan personal como quiera; puntos de vista acerca de la conducción de los negocios públicos del estado, radicalmente opuestos o contrarios a los principios. Lo más que puede hacer es usar de sus atribuciones de colaborar en la formación de las leyes para que el cuerpo legislativo vote las que se conformen con su política y sus particulares principios. Es el camino que siguen los presidentes respetuosos de la ley, sabedores de que la ciudadanía tiene derechos administrativos que hacer valer ante los tribunales de la jurisdicción contenciosa." (MOSCOTE, José Dolores. El Derecho Constitucional Panameño. Panamá, 1960, págs. 416 - 417)

En el marco de las consideraciones antes expuestas, este Despacho solicita a los Honorables Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, en Pleno, se sirvan declarar que **NO ES INCONSTITUCIONAL**, el parágrafo 5 del artículo 1, que adiciona el parágrafo 5 al artículo 4, el último párrafo del artículo 2 que modifica el artículo 6, y el parágrafo 3 del artículo 3, que modifica el artículo séptimo, todas del **Decreto Ejecutivo 20 de 28 de mayo de 2019**, "Que modifica y adiciona al Decreto Ejecutivo 17 de 11 de mayo de 1999 y se deroga el artículo 4 del Decreto Ejecutivo 107-A, de 27 de mayo de 2011, por el cual se reglamentan los artículo 17 y 18 del Código de Trabajo", emitido por el Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, porque no infringen los artículos 4, 19, el último párrafo del artículo 73, ni el numeral 1 del artículo 173, ni algún otro de la Constitución Política de la República; ni ninguno de la Carta Universal de los Derechos Humanos.

Del Honorable Magistrado Presidente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración


Mónica I. Castillo Arjona
Secretaria General

Expediente 613-19-I