



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – PLENO**

PANAMÁ, DIECISIETE (17) DE JULIO DE DOS MIL VEINTE (2020).

VISTOS:

La Corte Suprema de Justicia, Pleno, conoce de la acción de inconstitucionalidad presentada por la Licenciada Zulay Rodríguez Lu, en su propio nombre y representación, para que se declare inconstitucional el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019 "Que modifica el Decreto Ejecutivo N°69 de 17 de abril de 2013, que modificó el Decreto Ejecutivo N°17 de 11 de mayo de 1999 que regula los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo".

Cumplido el procedimiento correspondiente, procede este Tribunal Constitucional a pronunciarse sobre la constitucionalidad o no del precepto legal demandado.

NORMA ACUSADA DE INCONSTITUCIONAL

La activadora constitucional demanda la inconstitucionalidad del artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, que expresa lo siguiente:

"El permiso de Trabajo expedido se otorgará por el término dos años la primera vez, y prorrogables cada tres años y tendrá un costo para el solicitante de cien balboas la prórroga (B/. 100.00)".

DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES VULNERADAS Y CONCEPTO DE LA INFRACCIÓN

La accionante adujo como normas supremas vulneradas los artículos 4, 19, 73 y 159 de la Constitución Política, así como el 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, con sustento en las siguientes consideraciones:

Respecto al artículo 19 manifestó, que "el grupo de trabajadores extranjeros que no formen parte del grupo de solicitante de permisos en calidad (sic) RESIDENTES PERMANENTES EN CALIDAD DE EXTRANJERO

PROFESIONAL tendrán una desventaja frente a este grupo categorizado ya que sus permisos de trabajo no podrán ser prorrogados por más de 5 años, contrario a que los de este selecto grupo de extranjeros que (sic) podrán realizar sus prorrogas de manera indefinida".

Asimismo, precisó que se vulnera el artículo 4 del Estatuto Fundamental porque la República de Panamá es signataria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada mediante Ley N°15 de 28 de octubre de 1977, de allí, que igualmente se origina la infracción de su artículo 24 contentivo del derecho de igualdad ante la ley.

En lo concerniente a la violación del artículo 73, expresó que es a través de la ley y no de un decreto ejecutivo como el N°22 de 28 de mayo de 2019 que debe regularse la contratación de diferentes tipos de trabajadores extranjeros (gerentes, directores administrativos, ejecutivos, técnicos y profesionales) para servicios públicos y privados, entendiéndose de forma amplia que dicha regulación incluye a los permisos de trabajo de este tipo de profesionales extranjeros.

Con relación a la violación del artículo 159, acotó que los permisos de trabajo para trabajadores extranjeros se encuentran regulados por el artículo 17 del Código de Trabajo por tanto, su modificación, reforma o derogación no podía efectuarse a través de un decreto ejecutivo, puesto que el numeral 1 de esta norma constitucional le otorga de manera privativa, esta función a la Asamblea Nacional.

De conformidad con las alegaciones referidas, solicitó a este Pleno que declare que el artículo 2, del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019 es inconstitucional.

OPINIÓN DE LA PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN

La Procuradora General de la Nación, Licenciada Kenia Porcell expidió la Vista N°10 de 12 de julio de 2019, en la que solicitó que se declare que no es inconstitucional el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, según las siguientes acotaciones:

69

En primer lugar indicó, que de acuerdo a los criterios fijados por la jurisprudencia de este Pleno en la interpretación de los artículos 19 y 20 de la Constitución, contentivos de los principios de igualdad ante la ley y tratos no discriminatorios, la norma acusada no crea un trato desigual entre iguales, porque es claro que todo extranjero con residencia permanente en calidad de extranjero profesional puede acceder a obtener el mismo beneficio dispuesto en el precepto atacado, siempre que cumpla con los documentos establecidos en el artículo duodécimo E del Decreto Ejecutivo N°69 de 17 de abril de 2013, pudiendo posteriormente acceder al beneficio que produce la expedición de dicho permiso de trabajo, puesto que no pone ningún impedimento relacionado con el no otorgamiento por su raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

Observamos que en igual sentido se refirió a la no vulneración del artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, análisis efectuado con fundamento en el bloque de la constitucionalidad y el principio de convencionalidad, no encontrando tampoco, lesión al artículo 4 de la norma suprema.

De otro modo, en lo que atañe a la alegada infracción del artículo 73 esgrimió, que el numeral 14 del artículo 184 de la Constitución Política le confiere al Presidente de la República y al Ministro respectivo, la facultad de reglamentar las leyes, teniendo presente que el decreto ejecutivo en el cual se encuentra la norma demandada, modifica al Decreto Ejecutivo N°69 de 17 de abril de 2013, el que a su vez adicionó y modificó disposiciones del Decreto Ejecutivo N°17 de 11 de mayo de 1999, por el cual se reglamentan los artículos 17 y 18 del Decreto de Gabinete N°252 de 30 de diciembre de 1971 (Código de Trabajo).

En este contexto, aludió al alcance de los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo y sostuvo que tienen la finalidad de proteger a los trabajadores nacionales frente a los trabajadores extranjeros, indistintamente de sus categorías o condiciones de trabajadores ordinarios, especializados o técnicos; también

señaló, que estos preceptos legales no están definidos completamente por lo que fueron reglamentados por el Órgano Ejecutivo.

Arguyó además, que el Decreto Ejecutivo N°17 de 11 de mayo de 1999, por el cual se reglamentan los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo ha sido objeto de modificaciones en once oportunidades por medio de decretos ejecutivos posteriores que no han sido declarados ilegales ni inconstitucionales por esta Corporación de Justicia; modificaciones referentes a la adición de nuevas categorías de trabajadores extranjeros, nuevos requisitos, costos, períodos de vigencia de los permisos y prórrogas, dependiendo de las políticas migratorias adoptadas en distintos períodos.

Por último, en lo referente a la conculcación del artículo 159, numeral 1 del Estatuto Fundamental, esbozó que en fallo de 24 de diciembre de 2004 esta Corte Suprema concluyó que el Órgano Ejecutivo no modificó las reglas contenidas en el artículo 17 del Código de Trabajo, sino que las desarrolló en ejercicio de la potestad reglamentaria que le confiere la Constitución Política, con el propósito de darle efecto y utilidad a las normas enunciadas del Código de Trabajo.

FASE DE ALEGATOS

De conformidad con el procedimiento dispuesto en el artículo 2564 del Código Judicial para esta acción constitucional, se fijó el negocio en lista y publicó el edicto por el término de tres días en interés que el accionante y toda persona interesada presentaran sus argumentos por escrito, no obstante, no se interpusieron alegatos al respecto.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Procede este Máximo Tribunal a efectuar el análisis correspondiente, es decir, a confrontar el precepto legal demandado no solo con las normas supremas aducidas sino con todo el texto constitucional, atendiendo al principio de interpretación constitucional de universalidad.

Para tales efectos vemos, que la accionante ha endilgado al artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, la violación de los artículos 4, 19, 73 y 159, numeral 1 de la norma fundamental, así como del artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Previo al análisis de fondo, debemos referirnos a lo normado en el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019 que se demanda, el que determina el tiempo de vigencia del permiso de trabajo otorgado por primera vez al extranjero con estatus migratorio de residente permanente en calidad de extranjero profesional; el tiempo de prórroga, así como el costo.

Precisado lo anterior, efectuaremos un examen conjunto de la aducida infracción de los principios de igualdad ante la ley y la prohibición de tratos discriminatorios, contenidos en los artículos 19, 20 de la Constitución, así como con el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, toda vez que existe conexidad en la interpretación de estos principios.

En lo medular se constata que la vulneración aseverada refiere a un trato desigual en el tiempo de vigencia del permiso de trabajo entre los extranjeros, puesto que se considera la existencia de un trato favorable para aquellos que tienen como estatus migratorio el de residente permanente en calidad de extranjero profesional.

Nos corresponde entonces hacer referencia a los conceptos de los derechos a la igualdad y a la no discriminación.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha planteado sobre la noción del derecho a la igualdad que la misma *"se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incurso en tal situación de inferioridad"*. (Opinión Consultiva OC-4/84 del 19 de

enero de 1984, párr. 55, citada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, comentarios de Christian Steiner / Patricia Uribe (editores), Konrad Adenauer Stiftung, 2014)

Por su parte el autor Mario Madrid-Malo Garizábal en su obra Derechos Fundamentales, 3ª Edición, página 147 precisa *"en todo aquello en que los hombres son iguales, deben ser tratados igualmente. Por el contrario, en todo aquello en que, por razón de su diversidad, no son iguales, debe tratarse a cada uno de ellos de modo distinto...La igualdad cabal no consiste, por lo tanto, en que a todos se les otorguen los mismos beneficios y se les impongan los mismos gravámenes, sino que cada uno reciba los provechos y las cargas correspondientes a su diferencia significativa"*.

Así también, este Pleno en sentencia de 10 de agosto de 2015 citó un extracto del fallo de 8 de enero de 2004, lo siguiente:

"...instituye el principio de igualdad ante la ley, y ha dicho, en reiteradas ocasiones, que su recto entendimiento ha de ser el tratar a lo igual como igual y a lo desigual, de manera diversa, siempre que la diferenciación responda a cánones de razonabilidad y racionalidad... Con respecto al último de los artículos citados ha dicho este Pleno que es, como el reverso, del principio de igualdad ante la ley, y lo que el artículo 19 coloca en interdicción son los tratos diferenciados por razones personales y atribuidos a razones de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas de manera exclusiva (en este sentido pueden ser consultadas las sentencias de 2 de enero de 1985, de 17 de abril de 1985, de 11 de enero de 1991, de 29 de mayo de 1996, de 30 de abril de 1998, de 30 de mayo de 2000, de 3 de mayo de 2001, de 9 de enero de 2002, entre muchas otras). De otro lado, ha señalado, también este Pleno, que la igualdad ante la ley, con el significado antes indicado, lleva insito el principio de proporcionalidad de las medidas diferenciadoras y, por ello, el principio de la interdicción a la excesividad (así, en sentencia de inconstitucionalidad de 1º de mayo de 2000, de 16 de julio y de 13 de octubre de 1999".

También en sentencia de 5 de julio de 2012 puntualizó este Tribunal Supremo:

El *"principio de no discriminación"* se encuentra consagrado en el artículo 19 de la Norma Fundamental...Esta norma protege, *prima facie*, el derecho subjetivo de toda persona a *recibir la misma protección y trato de parte de las autoridades* y crea para el Estado el deber de no tratar de manera diferente a unas personas en relación con el trato que se brinda a otras en iguales circunstancias.

23

La lectura de esta disposición refiere también una serie de factores que el constituyente consideró capaces de generar tratos desiguales, a saber: (a) *la raza*, (b) *el sexo*, (c) *la discapacidad*, (d) *la clase social*, (e) *la religión* y (f) *las ideas políticas*. Se entiende entonces que, frente a cada uno de esos factores, surgen categorías de personas que, en una determinada situación, quedan en posiciones de ventaja o desventaja frente a otras. Esto es lo que se conoce como categorías sospechosas, sobre las que existe un mayor riesgo de que se produzcan tratos discriminatorios o desiguales motivados por circunstancias sociales, históricas y/o culturales.

Desde esa perspectiva, encuentra el Pleno que el artículo 19 de la Constitución, crea para el Estado más que la obligación de no discriminar, el *deber de eliminar los tratos discriminatorios*, que existen entre los grupos que se encuentran en ventaja y aquellos que, por una determinada circunstancia, están en una posición desventajosa.

En cuanto al artículo 20 de la Constitución, puede indicarse que consagra la denominada "igualdad ante la Ley" que se traduce en el *derecho de toda persona a recibir del ordenamiento jurídico y de las autoridades el mismo trato y disfrutar de las mismas oportunidades*.

Tradicionalmente, se ha interpretado este precepto en concordancia con el artículo 19, en el sentido de que las autoridades tienen el deber de dirigir sus actuaciones dispensando el mismo trato a todas las personas a las que sea aplicable una ley, sin excepción, sin hacer diferencia alguna entre las personas por causa de su raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas. Esto es lo que se conoce como *igualdad en sentido formal*.

Sin embargo, el concepto de igualdad ha evolucionado considerablemente alejándose cada vez más de la *igualdad formal* para dirigirse a un concepto de *igualdad material, real y efectiva* que se construye partiendo de la base de que *lo que la Constitución prohíbe son los tratos arbitrariamente desiguales*, esto es, aquellos para los cuales no existe una *explicación razonable* que sustente el trato distinto o diferenciado".

Para la activadora constitucional el trato discriminatorio deviene de la distinción entre los extranjeros con residencia permanente en calidad de extranjero profesional y entre todos aquellos extranjeros que no se encuentran dentro de este estatus migratorio, toda vez que los permisos de trabajo a los que estos últimos pueden acceder, no disponen de iguales tiempo de vigencia.

Al confrontar el precepto demandado con los criterios fijados en la doctrina y la jurisprudencia de esta Superioridad en lo que atañe al derecho de igualdad ante la ley y la prohibición de un trato discriminatorio, consideramos que estos

24

derechos fundamentales no han sido conculcados, por lo que seguidamente explicamos:

En primer lugar podemos decir, que si bien es cierto encontramos en el ordenamiento jurídico diferencias en los tiempos de vigencia de los permisos de trabajo a los que pueden acceder los extranjeros y en sus prórrogas, esa distinción no ha sido dispuesta con fundamento o por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas; sino en atención al estatus migratorio, el que igualmente está condicionado al cumplimiento previo de requisitos establecidos según la política migratoria del Estado panameño.

Nótese que la diferenciación precisada no hace distinción alguna respecto a las nacionalidades de los extranjeros para poder requerir permisos de trabajo, de allí, que no se advierte exclusión de alguna nacionalidad ni tampoco contiene un supuesto de hecho que favorezca a determinadas nacionalidades.

Tampoco se constata que la disposición legal impida, restrinja u obstaculice a aquellos extranjeros que ostenten un estatus migratorio distinto al de "residente permanente en calidad de extranjero profesional" acceder a un permiso de trabajo, sino que la solicitud de éste se encuentra sujeta a los requerimientos fijados en la normativa migratoria nacional, los que deben cumplirse igualmente de manera previa; de lo cual se puede corroborar que tienen igualdad de oportunidad para tales efectos.

Asimismo anotamos, que del precepto legal objeto de estudio no se origina afectación al derecho fundamental al trabajo de las personas extranjeras que se encuentren en el territorio nacional y que cumplan con los requisitos establecidos en la ley para poder solicitar un permiso de trabajo a la autoridad competente, como es el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En este contexto tal como ha sido dispuesto en la doctrina, así como en la jurisprudencia nacional e internacional sobre derechos humanos, no todo tratamiento jurídico diferenciado implica un trato discriminatorio, ello es así,

7/5

siempre que no se evidencie un trato injusto, irrazonable ni desproporcionado que sea lesivo a la dignidad de la persona.

En el caso Vélez Loo vs. Panamá, párr. 248 la Corte Interamericana de Derechos Humanos manifestó *"el Estado puede otorgar un trato distinto a los migrantes documentados con respecto de los migrantes indocumentados, o entre migrantes y nacionales, siempre y cuando este trato diferencial sea razonable, objetivo, proporcional, y no lesione los derechos humanos"*.

De otro modo, cabe señalar que la evolución que ha experimentado el concepto de igualdad nos permite manifestar que corresponden recibir igual trato aquellos que se encuentran en condiciones de igualdad, de allí, que el trato diferenciado a lo desigual no debe darse al margen de la razonabilidad y la racionalidad, tal como lo hemos acotado en pronunciamientos previos.

Luego entonces, concluimos que no se demostró que la excerta legal en análisis disponga alguna ventaja o desventaja, así como tampoco un tratamiento privilegiado o restrictivo entre aquellas personas que son residentes permanentes en calidad de extranjero profesional para acceder a un permiso de trabajo y su tiempo de vigencia, ni respecto de estos con los extranjeros que tienen un estatus migratorio distinto.

Por otra parte se observa, que para la accionante las infracciones de los artículos 73 y 159, numeral 1, se originan en que no podía regularse a través de un decreto ejecutivo sino mediante ley, la contratación de diferentes tipos de trabajadores extranjeros (lo que comprende los permisos de trabajo); en igual sentido expresó, que considerando que el artículo 17 del Código de Trabajo norma los permisos de trabajo para trabajadores extranjeros, su modificación, reforma o derogación es una facultad privativa de la Asamblea Nacional.

Sobre este aspecto vemos que el Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, contentivo de la norma que se demanda, modifica el Decreto Ejecutivo N°69 de 17 de abril de 2013, que igualmente modificó el Decreto Ejecutivo N°17 de 11 de mayo de 1999 que regula los artículos 17 y 18 del Código de Trabajo.

70

Así las cosas, cabe puntualizar que el artículo 17 del Código de Trabajo es uno de los preceptos legales que brinda protección a los trabajadores panameños; fija el porcentaje permitido para la contratación de trabajadores extranjeros; subordina además, la contratación de trabajadores extranjeros a la autorizaciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con la expedición de los permisos de trabajo, lo que tiene como finalidad que la autoridad de trabajo fiscalice y en consecuencia, sea la garante del cumplimiento del porcentaje de contratación de trabajadores panameños.

La Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo en sentencia de 4 de enero de 2011 acotó respecto al artículo 17 del Código de Trabajo, lo que citamos en lo medular:

"Del contenido de la norma transcrita se establece, de manera expresa que, en nuestro país, todo empleador mantendrá o procurará la contratación de trabajadores panameños. Sin embargo, esta misma excerta legal permite también la contratación de trabajadores extranjeros dentro de los parámetros y porcentajes establecidos en dicha disposición, requiriéndose, como elemento indispensable para ello, la autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

No obstante, dicha norma establece que corresponde *al empleador*, quien necesite los servicios de un trabajador extranjero, la obligación legal de solicitar el permiso de trabajo ante la autoridad administrativa correspondiente...

El propósito de estas disposiciones es que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral pueda tener cierto control sobre el número de extranjeros sujetos a la legislación laboral en Panamá.

Además, esta Sala ha expuesto que *"dicha excerta tiene el propósito fundamental de proteger la mano de obra panameña, cuya infracción por parte de la empresa, es motivo para que las autoridades de trabajo le impongan la sanción correspondiente."* (27 de julio de 2001, CHARLES BROOKS -vs- ASTILLEROS BRASWELL INTERNATIONAL, S. A., Mag. Ponente Adán A. Arjona)

En ese sentido, es preciso aclarar que nuestra Constitución Nacional establece en su artículo 20 que los panameños y los extranjeros son iguales ante la Ley. Sin embargo, asimismo dispone, en primer lugar, que por razones de *"trabajo"* ésta podrá subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinadas actividades a los extranjeros en general.

Así tenemos, que la exigencia de un permiso de trabajo como requisito esencial para que un extranjero pueda ser contratado en nuestro país, es precisamente una de las condiciones en que la ley subordina a éstos, con relación al trabajador nacional. Siendo ello así, los

extranjeros tienen derechos iguales que los nacionales, siempre y cuando se cumplan con las exigencias y/o requisitos establecidos en nuestra legislación".

En este contexto queda claro, que los requisitos, vigencia, prórrogas y costos de los permisos de trabajo deben ser reglamentados, toda vez que este artículo 17 no regula estos aspectos.

Para tales efectos, el Órgano Ejecutivo, entiéndase, Presidente de la República conjuntamente con el Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, competente de la materia, ostentan la facultad que le confiere el artículo 184, numeral 14 de la Constitución Política de *reglamentar las leyes que lo requieran para su mejor cumplimiento, sin apartarse en ningún caso de su texto ni de su espíritu*, facultad conocida como potestad reglamentaria.

Para Manuel Quince Ramírez en su obra Derecho Constitucional Colombiano, reimpresión de la sexta edición, 2018, la potestad reglamentaria es *una facultad permanente que ostenta el Presidente de la República con el Ministro del ramo, para expedir decretos reglamentarios, los que se encuentran sometidos a la ley y con menor fuerza vinculante que ésta; siendo entonces los que desarrollan y permiten la ejecución de las leyes, o su regulación, en tanto, no pueden usurpar materias que tienen reserva de ley.* (Cfr. págs. 432-433)

En igual sentido, la Sala Tercera de esta Corporación de Justicia en sentencia de 6 de mayo de 2014 se pronunció sobre la potestad reglamentaria:

"...La potestad reglamentaria constituye, pues, una función del Ejecutivo para facilitar el cumplimiento o aplicación de las leyes, respetando el espíritu y sentido de la ley que regula, es decir, que no debe el Órgano Ejecutivo pretextando cumplir con la función reglamentaria que la constitución le encomienda, desbordar o contradecir sus preceptos. De allí, la frase acuñada por el administrativista Jaime Vidal Perdomo, que refiere que a mayor extensión de la Ley, menor extensión del reglamento, que la extensión del reglamento es inversamente proporcional a la extensión de la ley.

Los decretos ejecutivos o decretos reglamentarios han sido una potestad tradicional del Órgano Ejecutivo para la *cumplida ejecución de las leyes*, los que realiza mediante actos singulares o mediante normas reglamentarias de carácter general (leyes en sentido material, si se quiere), potestad ésta que se encuentra vinculada a la ley que se propone reglamentar, no pudiendo rebasar sus límites, sino que,

28

como manifiesta el jurista Libardo Rodríguez, en su monografía "Los Actos del Ejecutivo en el Derecho Colombiano" (Ed. Temis, 1977), el reglamento debe coincidir en su sentido general con la ley que pretende regular.."

Esbozado lo anterior, no advierte este Máximo Tribunal que la norma demandada al reglamentar el tiempo de vigencia de los permisos de trabajo, su prórroga y costo, de los trabajadores extranjeros con estatus migratorio de residente permanente en calidad de extranjero profesional, atente contra la protección que brinda el artículo 73 de la norma suprema a los trabajadores panameños.

Somos del criterio, que el precepto legal acusado fue dictado en ejercicio de la potestad reglamentaria que atañe al Órgano Ejecutivo, para reglamentar los permisos de trabajo para los extranjeros que se encuentran en la subcategoría migratoria en mención, según los parámetros fijados en la Constitución Política.

Además, hemos corroborado que se trata de una norma complementaria, que reglamenta el artículo 17 del Código de Trabajo, es decir, la que permite su ejecución, quedando claro, que no es una modificación, reforma o derogación de una norma laboral del Código de Trabajo.

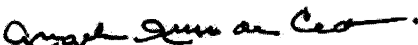
Para este Pleno el artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, no ha usurpado la reserva de ley dispuesta en el artículo 73 del Estatuto Fundamental, en concordancia con el artículo 159, numeral 1.

Atendiendo a los motivos debidamente explicados arribamos a la conclusión que no se demostraron en esta causa constitucional los cargos de inconstitucionalidad endilgados al artículo 2 del Decreto Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019, en consecuencia, este Tribunal Constitucional concluye que no se ha conculcado el orden constitucional, siendo lo procedente declarar que no es inconstitucional.

PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo que antecede, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, PLENO, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la

ley, **DECLARA QUE NO ES INCONSTITUCIONAL**, artículo 2 del Decreto
Ejecutivo N°22 de 28 de mayo de 2019.
Notifíquese y publíquese.


ANGELA RUSSO DE CEDEÑO


CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES


OLMEDO ARROCHA OSORIO


JOSÉ E. AYÚ PRADO CANALS

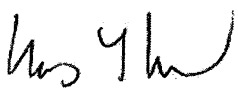

CECILIO CEDALISE RIQUELME


MARIBEL CORNEJO BATISTA


HERNÁN A. DE LEÓN BATISTA


LUIS R. FÁBREGA S.


MARÍA EUGENIA LÓPEZ ARIAS


YANIXSA Y. YUEN
SECRETARIA GENERAL

Entrada: 611 -19

SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

En Panamá a los 21 días del mes de septiembre del año
2020 a las 3:21 de la tarde Notifico a la
Procuradora General de la Nación de la resolución anterior.


Firma de la Notificada