

137

ENTRADAS N°546-2020 Y N°597-2020 (ACUMULADAS) PONENTE: **MGDA. MARÍA EUGENIA LÓPEZ ARIAS**

DEMANDAS DE INCONSTITUCIONALIDAD PROMOVIDAS POR EL LICENCIADO VÍCTOR MANUEL COLLADO SÁNCHEZ, EN REPRESENTACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO), Y POR LA LICENCIADA ALEJANDRA CHONG T., EN REPRESENTACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL INDEPENDIENTE (CONUSI), PARA QUE SE DECLARE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 1, 2, 3, 5, 8 Y 9 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020, "QUE ESTABLECE MEDIDAS TEMPORALES DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO EN LAS EMPRESAS AFECTADAS POR EL COVID-19 Y DICTA OTRA DISPOSICIÓN", PROMULGADA EN LA GACETA OFICIAL N°29082-A DE TRES (3) DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE (2020).



REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- PLENO

Panamá, quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

Conoce el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, las **Demandas de Inconstitucionalidad** promovidas por el Licenciado Víctor Manuel Collado Sánchez, apoderado judicial del **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)**, y por la Licenciada Alejandra Chong T., en representación de la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL INDEPENDIENTE (CONUSI)**, para que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2, 3, 5, 8 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el Covid-19 y dicta otra disposición", promulgada en la Gaceta Oficial N°29082-A de tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020).

El texto de las normas demandadas es del tenor siguiente:

"...

Artículo 1. Esta Ley se aplicará exclusivamente a las empresas que cerraron, total o parcialmente sus operaciones, desde el inicio del estado de

emergencia nacional y hasta el 31 de diciembre de 2020, y a los trabajadores cuyos contratos han sido suspendidos mediante autorización tácita o expresa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en este período.



Artículo 2. El empleador podrá reiniciar su actividad económica progresivamente reintegrando de forma gradual a sus trabajadores con contratos suspendidos, tomando en consideración las recomendaciones del Comité Especial de Salud e Higiene y atendiendo a las disposiciones sanitarias emitidas por las autoridades competentes.

Se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores, en igual o similar posición a la de un trabajador suspendido, en aquellas empresas que reactiven sus actividades económicas, para no vulnerar el derecho de los trabajadores cuyos contratos fueron suspendidos a retornar a sus puestos de trabajo. Solo se permitirá la contratación de nuevos trabajadores si las empresas requieren nuevos puestos de trabajo. Esta decisión deberá ser informada por escrito a la organización sindical o a los trabajadores donde no exista esta, previo a la contratación de nuevos trabajadores.

Los trabajadores que no sean reintegrados con la reapertura de las empresas de acuerdo con lo descrito en este artículo mantendrán sus contratos suspendidos hasta que sean reintegrados. Las suspensiones de los contratos de estos trabajadores podrán ser prorrogadas, mes a mes, hasta el 31 de diciembre de 2020, conforme a los procedimientos establecidos para tal fin por el Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. En estos casos no se aplicará la figura del silencio administrativo.

Artículo 3. El reintegro gradual de trabajadores con contratos de trabajo suspendidos no podrá ser utilizado como medida de represalia o discriminación por razones sindicales, de raza, sexo, religión, salud, discapacidad o de cualquier otro tipo, en perjuicio de los trabajadores. Los trabajadores podrán denunciar ante la Dirección General de Trabajo o directores regionales las medidas de represalias o discriminación en que incurra el empleador al momento de determinar el reintegro gradual. El empleador al que se le compruebe ante las autoridades administrativas de trabajo que ha incurrido en esta prohibición será sancionado con multas que oscilan entre quinientos (B/.500.00) a mil balboas

(B/.1000.00) por cada trabajador discriminado, según el procedimiento descrito en la Ley 53 de 1975.



...

Artículo 5. Los trabajadores que no reciban la segunda partida del Décimo Tercer Mes, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo, al no haber laborado entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020, tendrán derecho a percibir un bono, cuya cuantía será determinada por el Órgano Ejecutivo y pagada a través del Ministerio de Economía y Finanzas.

El empleador pagará proporcionalmente la suma que corresponda a la segunda partida del Décimo Tercer Mes a los trabajadores que hayan laborado parcialmente en este periodo, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo.

Los trabajadores que hayan laborado ininterrumpidamente entre el 15 de abril y el 15 de agosto de 2020 recibirán el pago de la segunda partida del Décimo Tercer Mes correspondiente al año 2020, de acuerdo con el Decreto de Gabinete 221 de 18 de noviembre de 1971, a cargo de su empleador, es decir, en un solo pago el día 15 de agosto de 2020.

...

Artículo 8. El cálculo de la prima de antigüedad e indemnización descritas en los artículos 224 y 225 del Código de Trabajo, respectivamente, para los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato o para los trabajadores con jornada de trabajo reducida, se calculará con los salarios percibidos durante los seis meses anteriores o el último salario mensual, antes de la declaratoria del estado de emergencia nacional, según sea más favorable al trabajador.

Artículo 9. Se adiciona el artículo 116-A al Código de Trabajo, así:

Artículo 116-A. Se suspende el cómputo del tiempo correspondiente al fuero de maternidad durante el periodo de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, cuando corresponda a los numerales 8 y 9 del artículo 199 del Código de Trabajo.

El tiempo restante del fuero se reactivará tan pronto se reintegre la trabajadora.

..."



Las Demandas de Inconstitucionalidad antes mencionadas fueron acumuladas, a fin de sustanciarlas y fallarlas en una sola Sentencia, mediante la Resolución de veintisiete (27) de enero de dos mil veintiuno (2021) (Fojas 131-132).

DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD PROMOVIDA POR EL LICENCIADO VÍCTOR MANUEL COLLADO SÁNCHEZ, EN REPRESENTACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO).

El Licenciado Víctor Manuel Collado Sánchez, en representación del **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)**, promueve la Acción de Inconstitucionalidad contra los artículos 1, 2, 3, 5, 8 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19 y dicta otra disposición", publicada en la Gaceta Oficial N°29082-A de tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020).

❖ **ARTÍCULO 1.**

El artículo 1 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, de acuerdo al demandante, infringe el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concepto de violación directa por comisión.

Ello, ya que el artículo 1 impugnado establece una "situación diferenciadora" entre trabajadores, que es contraria al Principio Universal de No Discriminación.

En ese sentido, se contempla la aplicación de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, con exclusividad, para los trabajadores cuyos contratos fueron suspendidos, lo cual es discriminatorio ya que se deja por fuera del ámbito de aplicación de la Ley, a los trabajadores cuyas jornadas de trabajo se vieron modificadas, lo que implica también que han sido afectados en sus contratos de trabajo producto del Estado de Emergencia Sanitaria promulgado a causa del virus Covid-19.

❖ **ARTÍCULO 2.**

Estima el demandante que el artículo 2 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 vulnera los artículos 17, 19 y 64 de la Carta Magna.

La infracción al artículo 17 de la Constitución Política de la República de Panamá se aduce, ya que la norma impugnada, al prorrogar los efectos de los contratos de trabajo, mes a mes, sin la provisión de ayuda económica a los trabajadores, no asegura la salvaguarda de los derechos y deberes individuales y sociales, habida cuenta que los trabajadores y trabajadoras, con sus contratos de trabajo suspendidos, no reciben sueldo alguno. Igualmente, se alude a la desconsideración manifiesta a los derechos fundamentales que inciden en la dignidad de la persona, contenidos en el artículo 11, numeral 1, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocidos por la República de Panamá a través de la Ley N°13 de 27 de octubre de 1976.

En cuanto a la vulneración del artículo 19, se arguye que la norma atacada en sede constitucional únicamente regula la situación de los trabajadores y trabajadoras con contratos de trabajo suspendidos, sin que



141

142

se incluyan a los trabajadores y trabajadoras con modificaciones en sus jornadas de trabajo.

Por último, en cuanto a la conculcación de artículo 64 constitucional, se alega que la prórroga en los efectos de los contratos de trabajo refleja un incumplimiento a la obligación que tiene el Estado de elaborar políticas económicas que procuren el pleno empleo, asegurando las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

Estima que la suerte de miles de trabajadores que no vienen recibiendo ingresos desde las suspensiones autorizadas expresa o tácitamente por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, desde marzo de 2020, y las prórrogas continuadas, sin la correspondiente garantía mínima y elemental de brindar condiciones que les permitan a estos trabajadores una existencia decorosa, genera "una enorme preocupación", con repercusiones de toda naturaleza.

❖ **ARTÍCULO 3.**

El artículo 3 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 infringe para el demandante el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá, en forma directa por comisión, ya que establece una situación diferenciadora entre los trabajadores, que es contraria al Principio Universal de No Discriminación. Así, se plantea en el libelo de demanda, que no deja de ser discriminatorio el dejar por fuera de la aplicabilidad de la Ley, a los trabajadores y trabajadoras que, producto de la pandemia declarada, sufrieron modificaciones en sus jornadas de trabajo y desde antes de la suspensión de los contratos de trabajo, por lo que debieron ser incluidos en este artículo.

143

Tal como se expuso en el desarrollo de la infracción constitucional atribuido al artículo 1 de la Ley impugnada, manifiesta que, si bien es cierto la misma incluye en otros artículos a los trabajadores con jornadas de trabajo reducidas, ello se hace por vía de determinada materia, cuando no es ni lógico ni constitucional haberlo dispuesto en esta forma desde la primera norma que fija el ámbito de aplicación de sus disposiciones.

❖ **ARTÍCULO 5.**

Respecto al artículo 5 de la Ley N°157 de 2020, se aduce la inconstitucionalidad de la frase "... tendrán derecho a percibir un bono...", contemplado en el primer párrafo del artículo 5 de la precitada Ley, por vulnerar el artículo 79 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Considera que, al disponerse que en lugar de un salario se provea de un "bono", se configura la vulneración aludida, ya que la retribución especial del Décimo Tercer Mes es un derecho adquirido que toma, para su cálculo, el promedio de todos los salarios percibidos durante el periodo correspondiente a cada partida, al tenor de lo dispuesto en el Decreto N°19 de 7 de septiembre de 1979.

Explica, que el artículo demandado, al establecer como "bono" la segunda partida del décimo tercer mes, pero dejando como "salario" lo percibido por aquellos trabajadores que hayan laborado parcialmente durante el periodo comprendido entre el quince (15) de abril al quince (15) de agosto de dos mil veinte (2020), así como aquellos que laboraron en forma ininterrumpida, induce la violación advertida, pues, recalca, se hace una "diferenciación" entre trabajadores con contratos de trabajo

144

suspendidos, y trabajadores que tuvieron modificaciones en sus jornadas de trabajo, a pesar que ambos fueron afectados por la Pandemia causada por el virus Covid-19. En síntesis, se elimina el derecho para los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos, durante el periodo establecido, el derecho a percibir la partida correspondiente del Décimo Tercer Mes.

❖ **ARTÍCULO 8.**

Se alega que el artículo 8 de la Ley N°157 de 2020 vulnera el artículo 78 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concepto de violación directa por omisión, al dejar en indefensión a los trabajadores a partir del primero (1º) de enero de dos mil veintiuno (2021), tomando en cuenta que la Ley N°157 de 2020 culmina su vigencia el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020).

Advierte el demandante que, sin desconocer el avance contenido en este artículo 8, que fue parte de los consensos alcanzados en el Diálogo Nacional por la Economía y Desarrollo Laboral, el problema radica en no haberse fijado una disposición temporal para el último día del año 2020, pues la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 tiene vigencia hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), tal como lo indica su artículo undécimo.

Al vencerse la vigencia de lo contenido en el artículo 8, algunas prestaciones, como la Prima de Antigüedad e Indemnización, deberán ser reconocidas con base en el principio general consagrado en el artículo 149 del Código de Trabajo, que entiende por salario "el promedio percibido durante las jornadas ordinarias y extraordinarias efectivamente

trabajadas durante los seis meses o treinta días anteriores a la fecha de la exigibilidad del derecho, según sea más favorable al trabajador.

Por ende, luego del treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), los empleadores no tendrían que pagar "nada", ya que el trabajador no habría percibido, efectivamente, ningún salario; lo cual supone una gran injusticia social para los trabajadores.

❖ **ARTÍCULO 9.**

Se alude la vulneración directa, por omisión, del artículo 110, numeral 3, de la Constitución Nacional, por dejar en indefensión a la mujer trabajadora en lo que concierne al subsidio de maternidad.

La norma agregada al Código de Trabajo a través de la disposición demandada, atañe al tiempo de duración de su fuero. No obstante, desprotege a la trabajadora embarazada frente al derecho de recibir su subsidio de maternidad, tratándose de trabajadoras con contratos de trabajo suspendidos, periodo durante el cual no hubo pago de salario y no se generó pago alguno en materia de cuota obrero-patronal, lo cual sucede en igual forma en el caso de las trabajadoras con modificaciones en su jornada de trabajo.

Esta desprotección, según su planteamiento, significa que no pueda ser despedida, salvo autorización judicial, hasta que se complete el cómputo correspondiente al fuero de maternidad, pero no garantiza ni dispone sobre el subsidio de maternidad con respecto a que la Seguridad Social no le reconocería este derecho, por haber un faltante en el pago de las cuotas mínimas requeridas para ello.



146

**DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD PROMOVIDA POR LA
LICENCIADA ALEJANDRA CHONG T., APODERADA JUDICIAL DE
LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL
INDEPENDIENTE (CONUSI).**



En su Demanda, la Licenciada Alejandra Chong T. alega la inconstitucionalidad de los artículos 1, 2 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el COVID-19 y dicta otra disposición".

❖ **ARTÍCULO 1.**

Respecto al artículo 1, indica que vulnera en concepto de violación directa, por comisión, el artículo 71 de la Constitución Política de la República de Panamá, pues la norma constitucional reconoce la nulidad absoluta de cualquiera acción normativa e incluso suscrita voluntariamente por el trabajador que implique, de manera directa, renuncia, disminución, adulteración o dejación de derechos reconocidos en favor de los trabajadores.

Explica, que el artículo 1 en comento establece una disminución y alteración de un derecho que el empleador estaba sujeto a respetar, en cuanto al periodo máximo de cuatro (4) meses que el Código de Trabajo, en su artículo 203, establece para la suspensión de los contratos de trabajo, aumentando este límite a nueve (9) meses, al establecer su vigencia hasta diciembre del año 2020.

Por otro lado, el hecho de que el artículo 1 de esta Ley establezca una diferenciación entre los trabajadores a los que le es aplicable, hace que la misma sea discriminatoria, ya que solo se aplicará a los

147

trabajadores que hayan sido objeto de suspensión de los contratos de trabajo, a consecuencia de la declaratoria de emergencia de salud por la pandemia del virus Covid-19.



Esta diferenciación, crea un desequilibrio injusto, a juicio de la demandante, e infundado, al desproteger sin razón a aquellos trabajadores que no han sido objeto de suspensión de sus contratos de trabajo durante este periodo, a los cuales se les aplicaría lo dispuesto en el artículo 203 del Código de Trabajo, que únicamente permite la suspensión del contrato de trabajo hasta por un máximo de cuatro (4) meses.

También se aduce la vulneración del artículo 79 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concepto de violación directa por comisión, ya que el derecho y la garantía del trabajador a no ser discriminado en la aplicación de las normas laborales que protegen derechos mínimos en su favor es cuestionado, al no solo ampliarse el término de suspensión de los contratos de trabajo, sino que también hace una diferenciación, ya que esta norma no es aplicable a los trabajadores que durante este periodo no han sido afectados por la suspensión de sus contratos de trabajo, o que laboren en empresas que no hayan sido objeto de interrupción en su actividad comercial por orden de la autoridad de salud.

❖ **ARTÍCULO 2.**

Se aduce que el artículo 2 de la Ley N°157 de 2020 vulnera el artículo 32 de la Constitución Nacional, en concepto de violación directa por comisión.

148


En ese sentido alega la demandante, que se viola el procedimiento que el Código de Trabajo establece para el reintegro de los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos, ya que no puede recaer en la decisión unilateral del empleador quién y cuándo se reintegrará el empleado a sus labores habituales, cuando desaparezcan las razones que justificaron la medida laboral de suspensión de los contratos de trabajo.

En ese sentido es claro que, si el empleador reactiva las actividades de la empresa, ya han desaparecido las causas que pudieron justificar la suspensión temporal de los efectos de contratos de trabajo, por lo tanto, el no reintegro de sus trabajadores a los puestos de trabajo, por una decisión unilateral del empleador, transgrede el trámite especial de reintegro que el Código de Trabajo determina en caso de que se levanten las causas que justificaron la suspensión de los contratos de trabajo.

Indica que la norma demandada y su aplicación directa se da en perjuicio del procedimiento que establece el Código de Trabajo, cuando privilegia las Resoluciones y Decretos que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha expedido durante el periodo de Pandemia para mantener las suspensiones de los contratos de trabajo, al incluirse medidas especiales e incluso inconstitucionales, como la no obligación de hacer audiencia; no dar traslado a los sindicatos de la solicitud de suspensión presentada por las empresas, lo que excluye la posibilidad de que los trabajadores, en ejercicio de sus derechos de contradicción, puedan presentar y oponerse a la pretensión del empleador.

Igualmente se aduce la infracción al artículo 71 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concepto de violación directa por comisión, ya que es un beneficio del trabajador el ser reintegrado a su

149



puesto de trabajo, luego de que desaparezcan las causas que justificaron su suspensión. La Ley Laboral vigente no establece que este reintegro sea gradual, ni mucho menos una potestad unilateral del empleador, como lo prevé el artículo 2 demandado de inconstitucional. Por ende, constituye una disminución y una alteración de los derechos reconocidos a los trabajadores, el hecho de que la Ley permita que no sean reintegrados a sus labores, y que la suspensión supere el máximo establecido en el Código de Trabajo. Alude a la transgresión del Principio de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, consagrados en el artículo 71 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Por último, se refiere a la infracción del artículo 79 de la Carta Magna, en concepto de violación directa por comisión, y que dicha vulneración se produce ya que se desconoce el derecho mínimo reconocido por la Ley al trabajador de ser reintegrado a sus labores habituales, una vez no existan justificaciones legales para mantener la suspensión de los contratos de trabajo. Por ende, al permitirse que los reintegros sean graduales, y que los trabajadores no reintegrados mantengan esta suspensión hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), más allá del máximo establecido por el Código de Trabajo, se transgrede un derecho mínimo básico y esencial en favor del trabajador, que es el de recibir salarios, y que el empleador los haga efectivos, lo cual se agrava con el hecho de que las empresas estarían reiniciando sus actividades empresariales y el trabajador no tendría derecho a regresar, en las mismas condiciones a su puesto de trabajo, tal cual lo mandata la Ley Laboral.

150

❖ ARTÍCULO 9.

Por último, se manifiesta que el artículo 9 de la Ley en estudio conculca los artículos 72 y 110 de la Constitución Política de la República de Panamá, en concepto de violación directa por comisión.



Establece la demandante que, respecto al artículo 72, la norma demandada vulnera un derecho fundamental de la trabajadora en estado de gravidez. Este es, el fuero de maternidad, ya que, una vez suspendido durante el periodo establecido, se deja a la trabajadora a merced del empleador, quien no tendría ninguna limitante en adoptar alguna medida laboral disciplinaria en su contra.

Por otro lado, esta suspensión trae como resultado que se prive a la trabajadora en estado de gravidez del beneficio a la seguridad social y al descanso forzoso retribuido a que tiene derecho por Ley. Igualmente se afecta su derecho a la indemnización otorgada por la Caja del Seguro Social, que está condicionada a que la trabajadora haya cotizado un mínimo de nueve (9) cuotas obrero patronales antes de la fecha del parto.

En cuanto a la vulneración del artículo 110 de la Carta Magna, se reitera que esta suspensión niega el acceso a la mujer embarazada a la seguridad social, lo que transgrede la obligación constitucional que tiene el Estado de garantizar la atención integral durante el proceso de gestación.

OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por admitidas las demandas, se le corrió traslado a la Procuraduría General de la Nación, quien emitió concepto a través de las Vistas N°11 de ocho (8) de septiembre de dos mil veinte (2020), y N°12 de dieciocho

(18) de septiembre de dos mil veinte (2020), en observancia de lo dispuesto en el artículo 2563 del Código Judicial; solicitando al Pleno de la Corte Suprema de Justicia que se declare, que las normas impugnadas **NO SON INCONSTITUCIONALES** (Fojas 27-48, 103-119).



151

ALEGATOS FINALES

De conformidad con el artículo 2564 del Código Judicial, se fijó en lista el presente negocio constitucional, a fin de que cualquier interesado hiciera uso de su derecho de argumentación, oportunidad que, en cuanto a la Demanda de Inconstitucionalidad promovida por la representación legal del **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)**, únicamente fue utilizada por el demandante, reiterando las alegaciones plasmadas en su Acción de Inconstitucionalidad.

CONSIDERACIONES Y DECISIÓN DEL PLENO

A esta parte, cuando ya se ha surtido el trámite de Ley para el conocimiento de las Demandas de Inconstitucionalidad, concierne al Pleno de la Corte Suprema de Justicia proceder con el escrutinio que exige la ponderación de las pretensiones sometidas a su consideración. Este ejercicio supone la confrontación de los artículos 1, 2, 3, 5, 8 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 con el resto de las normas constitucionales, a propósito de establecer los razonamientos que darán sustento a la decisión de Fondo.

Antes de proseguir con el análisis de las normas acusadas de inconstitucionales, debe el Pleno, a modo de aclaración previa, destacar que si bien es cierto la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 establece

152

medidas temporales, y vigentes hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), no menos cierto es que al tiempo de interposición de las Demandas de Inconstitucionalidad, dichas normas mantenían su vigencia, sin dejar de lado que, al momento de la emisión de la presente resolución, una cantidad importante de contratos de trabajo permanecen suspendidos. Por otro lado, el artículo 9, demandado de inconstitucional, adiciona con carácter permanente un artículo al Código de Trabajo.

Por ende, es menester que el Pleno de la Corte Suprema de Justicia se pronuncie sobre los artículos atacados de inconstitucionales, al perpetuarse en el tiempo las condiciones que promovieron la creación de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el Covid-19 y dicta otra disposición", promulgada en la Gaceta Oficial N°29082-A de tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020).

❖ **ARTÍCULO 1 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020.**

El Licenciado Víctor Manuel Collado Sánchez, en representación del **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)**, ha alegado la vulneración del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá reclamando, en síntesis, que la norma impugnada hace diferencias entre los trabajadores cuyos contratos han sido suspendidos, y los trabajadores que únicamente han sufrido modificaciones en sus jornadas de trabajo lo cual es, a su juicio, discriminatorio, y atenta contra el Principio de Igualdad y el Principio de la No Discriminación. Similar apreciación hace la **CONFEDERACIÓN**

153

NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL INDEPENDIENTE (CONUSI), al sustentar la infracción del artículo 71 constitucional.



Esencialmente, del texto del artículo 1 en examen, que trata del ámbito de aplicación de la norma, se establece que es aplicable "única y exclusivamente":

1. A las empresas que cerraron total o parcialmente sus operaciones, desde el inicio del Estado de Emergencia Nacional y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020); y
2. A los trabajadores cuyos contratos han sido suspendidos mediante autorización tácita o expresa del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, durante este mismo periodo.

Se aprecia de lo anterior que, efectivamente, la norma busca la protección de una calidad de trabajador en específico: aquel trabajador que, producto de la Pandemia declarada por el virus Covid-19, ha sido cesado temporalmente de sus funciones, producto del cierre total o parcial de la empresa para la cual laboraba. Este trabajador, como es lógico, al tener su contrato de trabajo suspendido, no devenga salario; con lo que se encuentra inmediatamente en una situación de desventaja, si es comparado con el trabajador que continúa acudiendo a sus labores, a jornada completa o con jornada reducida.

Respecto al Derecho a la Igualdad, consagrado en el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia ha hecho un desarrollo completo respecto a sus alcances y significado. El mismo debe ser analizado en conjunto con el artículo 20 de la Carta Magna, que consagra el atributo de igualdad para todas las personas, nacionales y extranjeras, dentro de nuestra

154

circunscripción territorial. No obstante, el mismo precepto constitucional plantea que este Derecho a la Igualdad tiene excepciones, verificables por razones de trabajo, salubridad, moralidad, seguridad pública y economía nacional.



Así las cosas, para distinguir si una norma crea un fuero o privilegio, siempre ha de tenerse en cuenta si una determinada legislación especial establece una situación ventajosa o discriminatoria para un grupo o número plural de personas, que se encuentren en igualdad de condiciones.

Respecto al Principio de Igualdad, la doctrina colombiana ha determinado en qué circunstancias se permite conferir un trato desigual a un grupo determinado de personas; es decir, en qué circunstancias particulares se permite el trato diferenciado de un grupo poblacional respecto a otro. Así, el autor colombiano Hernán Alejandro Olano García ha desarrollado, en cuanto al Derecho a la Igualdad, que es permitido conferir un trato desigual a diferentes personas, en los siguientes supuestos:

- *El primer lugar, que las personas se encuentren efectivamente en distinta situación de hecho;*
- *En segundo lugar, que el trato desigual que se les otorga tenga una finalidad;*
- *En tercer lugar, que dicha finalidad sea razonable, vale decir, admisible desde la perspectiva de los valores y principios constitucionales;*
- *En cuarto lugar, que el supuesto de hecho – esto es, la diferencia de situación, la finalidad que se persigue y el trato desigual que se otorga- sean coherentes entre sí o, lo que es lo mismo, guarden una racionalidad interna;*
- *Y en quinto lugar, que esa racionalidad sea proporcionada, de suerte que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual no guarde desproporción en las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifican.*

Si concurren pues estas cinco circunstancias, el trato desigual será admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima; en caso

contrario, el otorgar un trato desigual será una discriminación contraria a la Constitución... (p. 245)¹



155

Como precisamos en líneas anteriores, el tipo de trabajador protegido por la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, es aquel cuyo contrato de trabajo se encuentra **suspendido**; es decir, se encuentra en una situación desventajosa no solo por no recibir salario, sino que, producto de la situación que enfrenta la Economía Nacional, no puede ser restituido a sus labores, hasta que la empresa para la cual trabajaba equilibre sus finanzas a fin de asegurarle el salario que devengaba hasta antes de la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional.

Así las cosas, y toda vez que nos encontramos ante un trato diferenciado, cuyo fin precisamente es proteger al trabajador vulnerable que, producto de la Pandemia declarada, se encuentra con contrato suspendido y, por ende, sin recibir salario, no se aprecia la transgresión advertida.

Por otro lado, la representación de la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL INDEPENDIENTE (CONUSI)** también ha planteado que la norma examinada conculca el artículo 71 de la Constitución Política de la República de Panamá, toda vez que el artículo 203 del Código de Trabajo establece un periodo máximo de tiempo para la suspensión de contratos de trabajo; y que esta Ley, en forma unilateral, extiende dicho periodo.

Igualmente, respecto a la transgresión del artículo 79 de la Carta Magna plantea, en términos similares, que el artículo 1 en comentario no solo amplía el periodo de suspensión de los efectos de los contratos de

¹ OLANO GARCÍA, Hernán Alejandro (2005). Interpretación y Dogmática Constitucional. Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

156

trabajo, sino que también hace una "diferenciación", al no ser aplicable a los trabajadores que, durante este mismo periodo, no han sido afectados por esta suspensión, o que laboren en empresas que no hayan sido objeto de suspensión de su actividad comercial.



Tenemos, pues, que se alude la infracción constitucional, al ser un derecho adquirido de los trabajadores el ser suspendidos por un periodo determinado de tiempo, que el artículo 203 del Código de Trabajo establece en un máximo de cuatro (4) meses.

Entiende el Pleno, que la demandante se refiere al ámbito de aplicación de la norma, cuyo inicio parte de la declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020); considerando, pues, que las medidas adoptadas mantienen tentativamente una vigencia de, por lo menos, nueve (9) meses aproximadamente.

Tomando en cuenta esto, estima el Pleno que es indubitable que, en circunstancias normales, ningún contrato de trabajo puede estar suspendido por un término superior al máximo establecido por Ley; no obstante, la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, es creada a raíz de la situación excepcional que vive nuestro país producto de la Pandemia declarada por el virus Covid-19.

En ese sentido, debe atenderse que nuestra Carta Magna prevé que, por razones de necesidad social, el Estado podrá reglamentar respecto al libre ejercicio de las actividades económicas, cuando por razones de interés público así se requiera². Por ende, y por encontrarnos

² Artículo 282 de la Constitución Política de la República de Panamá: "El ejercicio de las actividades económicas corresponde primordialmente a los particulares; pero el Estado las orientará, dirigirá, reglamentará, reemplazará o creará, según las necesidades sociales y dentro de las normas del presente Título, con el fin de acrecentar la riqueza

157

precisamente ante un Estado de Emergencia Nacional, se hace necesario emitir leyes como la demandada en esta ocasión, a fin de asegurar, entre otras cosas, la integridad de la Economía Nacional, a fin de que los sectores económicos no sean vulnerados.

Es por esta razón, que procedimientos como los plasmados en el artículo 1 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020 son necesarios, ya que su fin es sentar las bases para que reinicie, en forma escalonada, la actividad económica de las empresas, pues no se hace posible, de acuerdo a la realidad por la cual atraviesan la mayoría de los negocios en la República de Panamá, en el momento actual, que sean reintegrados de inmediato los trabajadores suspendidos. Ello opera en favor no solo del empleador, sino también del trabajador, ya que se asegura, de esta forma, que quien sea reintegrado pueda acceder en forma automática a su derecho al salario íntegro; derecho que no puede tutelarse si se procede a la reactivación total de los contratos de trabajo suspendidos en una empresa determinada.

Es evidente, además, que para los trabajadores con contratos de trabajo modificados o no suspendidos, aplicarán las normas contenidas en el Código de Trabajo, ya que no son el tipo de trabajador protegido por la Ley en estudio.

Por todo lo anterior, la Corte no considera que la norma impugnada ocasione la transgresión fundamental advertida por los demandantes.

❖ **ARTÍCULO 2 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020.**

nacional y de asegurar sus beneficios para el mayor número posible de los habitantes del país.

El Estado planificará el desarrollo económico y social, mediante organismos o departamentos especializados cuya organización y funcionamiento determinará la Ley.”.

158

Plantea el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)** a través de apoderado judicial, que el artículo 2 vulnera los artículos 17, 19 y 64 de la Constitución Política de la República de Panamá, en forma directa por omisión, alegando, respecto al artículo 17, que la norma en comento prorroga los efectos de los contratos de trabajo suspendidos, mes a mes, sin proveer algún tipo de ayuda económica, por lo que no se asegura la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales previstos en la Constitución, habida cuenta que los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos no reciben sueldo alguno.

Reitera, en el concepto de infracción atribuido al artículo 19 constitucional, que la norma distingue entre trabajadores con contratos de trabajo suspendidos y trabajadores con modificaciones en sus jornadas de trabajo.

Por último, en cuanto al artículo 64, se determina que la prórroga de los efectos de la suspensión de los contratos de trabajo refleja un incumplimiento en la obligación de elaborar políticas públicas económicas que procuren el pleno empleo, asegurando las condiciones necesarias para una existencia decorosa.

Por otro lado, la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL INDEPENDIENTE (CONUSI)**, estima que la norma infringe los artículos 32, 71 y 79 de la Constitución Política de la República de Panamá, planteando en lo medular, que al no aplicarse el procedimiento establecido en el Código de Trabajo para el reintegro de los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos se vulneran Derechos y Garantías Fundamentales; y que no puede el empleador, de manera unilateral,

159

decidir cuándo reintegrar al trabajador, ya que dicho reintegro debe darse en forma automática, una vez desaparezcan las razones que justificaron la medida de suspensión del contrato de trabajo.



Respecto a la aplicación de la norma en comento, aludiéndose la infracción al Principio de Igualdad, ya el Pleno se pronunció, en párrafos anteriores, respecto a esta alegación.

Por otro lado, debe partir esta Máxima Corporación de Justicia, del hecho de que la norma impugnada lo que busca es proteger el puesto de trabajo de quien ha sido suspendido en sus funciones, contemplando el artículo demandado la imposibilidad para el empleador de contratar, en lugar del trabajador suspendido, a un nuevo empleado, buscando salvaguardar el derecho al trabajo de aquel que, producto de la suspensión de su contrato, no puede acudir a sus labores habituales, decidiéndose respecto a la prórroga "mes a mes" de las suspensiones, precisamente, a fin de velar por la integridad económica de las empresas, que han visto menguadas sus operaciones.

Por lo que antecede, no es posible dar la razón a los demandantes, respecto a las presuntas infracciones constitucionales atribuidas al artículo 2 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020.

❖ **ARTÍCULOS 3 Y 8 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020.**

Como fue anotado en párrafos anteriores, el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)** ha estimado que el artículo 3 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, conculca el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá, ya que es discriminatorio no incluir en la protección de este artículo a los

trabajadores cuyos contratos de trabajo sufrieron modificaciones, o a quienes no dejaron de acudir a sus puestos de trabajo.

Respecto al artículo 8 demandado, estima que transgrede el artículo 78 de la Carta Magna, al no establecer qué sucedería luego del treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veinte (2020), respecto al cálculo de la prima de antigüedad e indemnización por terminación del contrato de trabajo por despido injustificado.

Estas alegaciones, tal cual fueron expresadas por el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)**, serán examinadas bajo una misma cuerda procesal.

Con respecto a estos argumentos, el Pleno se encuentra imposibilitado para emitir un pronunciamiento, toda vez que la infracción Constitucional de una norma no puede estar sustentada en una supuesta omisión legislativa, vicio que no es demandable en nuestro sistema de control constitucional, pues el artículo 206 de la Constitución Política es claro al señalar que las Acciones de Inconstitucionalidad deben dirigirse en contra de Leyes, Decretos, Acuerdos, Resoluciones y demás actos vigentes. Dicha norma es del tenor siguiente:

"Artículo 206. La Corte Suprema de Justicia tendrá entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

1. La guarda de la integridad de la Constitución para lo cual la Corte en pleno conocerá y decidirá, con audiencia del Procurador General de la Nación o del Procurador de la Administración, sobre la inconstitucionalidad de las Leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y demás actos que por razones de fondo o de forma impugne ante ella cualquier persona.

..."



160

Con respecto a este tema, el Pleno de esta Corporación de Justicia indicó, mediante fallo de veintiuno (21) de junio de dos mil doce (2012), lo siguiente:



161

Como resumen de lo arriba expuesto, resulta fácil colegir que la insatisfacción del accionante radica en que las frases del artículo 2005 del Código Judicial, le impide a los cónyuges o parientes querellarse entre sí, por delitos distintos a los expresamente recogidos en tales frases. Es decir, la parte actora identifica que, fuera de los casos señalados en las citadas frases del artículo 2005, los cónyuges o parientes no pueden promover querellas cuando el imputado resulte ser el otro cónyuge o pariente dentro de los grados indicados. En este contexto, se puede advertir que la pretendida inconstitucionalidad de las frases demandadas, tendría origen en una omisión legislativa, vicio que no es dable demandar en nuestro sistema de control constitucional.

En este sentido se ha pronunciado esta Corporación de justicia al señalar que:

"... la Corte Suprema de Justicia de Panamá no es competente para pronunciarse respecto de una acción de inconstitucionalidad por omisión legislativa.

A este respecto, el Pleno de esta Corporación de Justicia señaló en el fallo de 18 de abril de 1997 lo siguiente:

"A juicio del Pleno de la Corte, las omisiones comentadas harían inconstitucionales por omisión las normas legales que el actor cita en su demanda, salvo el artículo 2612, si nuestro ordenamiento jurídico regulara la acción de inconstitucionalidad por omisión. Se trata de normas cuyo contenido, formalmente, se ajusta al ordenamiento constitucional, pero, en el fondo, entrañan omisiones que desconocen el derecho a ser oídos que tienen los terceros a quienes beneficia la resolución judicial objeto del amparo, así como el derecho que ellos tienen a recibir un tratamiento jurídico que les permita defender sus derechos. No obstante, esta Corporación de Justicia no puede declarar la inconstitucionalidad de tales normas tomando como fundamento la omisión en que han incurrido, porque, como ya se ha expresado, en nuestro ordenamiento jurídico constitucional no está regulada la inconstitucionalidad de las normas por omisión, a diferencia de lo que ocurre en otras legislaciones. Así, por ejemplo, el literal a) del artículo 73 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional de Costa Rica establece que la acción de inconstitucionalidad procede "Contra las leyes y otras disposiciones generales, incluso las originadas en actos de sujetos

privados, que infrinjan, por acción u omisión, alguna norma o principio constitucional".

Para concluir este aspecto digamos que la pretendida declaratoria de inconstitucionalidad por omisión, aunque deseable, no es procedente en nuestro sistema de control constitucional." (Cfr. fallo del Pleno de 27 de abril de 2009 y 18 de abril de 1997).



Al no ser posible pronunciarnos respecto a estas alegaciones, deben rechazarse las exposiciones vertidas respecto a la conculcación de la Carta Magna, con relación a los artículos 3 y 8 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020.

❖ **ARTÍCULO 5 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020.**

El **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)** reclama la inconstitucionalidad de la frase "... tendrán derecho a percibir un bono...", y se alega la transgresión del artículo 79 de la Carta Política, ya que el Décimo Tercer Mes es una retribución especial a favor del trabajador, puesta en vigencia a través del Decreto de Gabinete N°221 de 18 de noviembre de 1971; y que disponer que, en lugar del Décimo Tercer Mes, se otorgará un "bono", es inconstitucional, ya que esta retribución especial "siempre ha sido considerada como un salario", motivo por el cual se toma, para su cálculo, el promedio de todos los salarios recibidos durante el periodo correspondiente a cada partida.

Respecto a la referida frase, la misma se encuentra en el inciso primero del artículo 5 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, que se transcribe a continuación:

"Artículo 5. Los trabajadores que no reciban la segunda partida del Décimo Tercer Mes, por razón de la suspensión de los efectos de sus contratos de trabajo, al no haber laborado entre el 15 de abril y

143

el 15 de agosto de 2020, tendrán derecho a percibir un bono, cuya cuantía será determinada por el Órgano Ejecutivo y pagada a través del Ministerio de Economía y Finanzas.

..."



Tenemos, pues, que la norma se refiere a la que sería la segunda partida del Décimo Tercer Mes. Y que, para aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo se encontraren suspendidos (en consecuencia, que no hayan percibido salario) y no hubiesen laborado entre el quince (15) de abril y el quince (15) de agosto del año dos mil veinte (2020), recibirán un "bono", cuya cuantía será determinada por el Estado.

Precisamente, el Decreto de Gabinete N°221 de 18 de noviembre de 1971, mencionado por el demandante, establece en su artículo primero, que el Décimo Tercer mes es una bonificación especial, estimada como derecho adicional a los dispuestos en las normas laborales; y cuyo cálculo toma en cuenta un (1) día de salario por cada once (11) días laborados.

Por ende, al no percibir salario por mantenerse la suspensión de los contratos de trabajo, no puede realizarse el cálculo correspondiente.

Es por ello que, en salvaguarda de estos trabajadores, y entendiendo que nos encontramos ante una situación de Emergencia Nacional, no aprecia el Pleno infracción constitucional alguna respecto a la entrega de un bono, en reemplazo de la segunda partida del Décimo Tercer Mes, a aquellos trabajadores que durante el periodo establecido no hubieran percibido salario alguno ya que, de no establecerse esta prerrogativa, no recibirían absolutamente ningún monto, y ello quebrantaría aún más la moral de este sector económico evidentemente afectado por la suspensión de los contratos laborales.

164

En otras palabras, distinto sería que no fuese reconocida en ninguna manera esta "bonificación especial" que, aun cuando no es denominada como "Décimo Tercer Mes", lo cierto es que es una entrada económica a aquellos trabajadores con contratos de trabajo suspendidos. Y, para los efectos prácticos, pierde importancia si se denomina "Décimo Tercer Mes" o "bono", pues lo cierto es que se reconoce un derecho y garantía al trabajador suspendido y afectado por la Pandemia declarada por el virus Covid-19.

❖ **ARTÍCULO 9 DE LA LEY N°157 DE 3 DE AGOSTO DE 2020.**

Tanto el **CONSEJO NACIONAL DE TRABAJADORES ORGANIZADOS (CONATO)** como la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL (CONUSI)** coinciden en estimar que el artículo 9 de la Ley N°157 de 2020 transgrede el artículo 110 de la Constitución Política de la República de Panamá, alegando que se desprotege a la mujer trabajadora, en el sentido de que, al no poder acumular las cuotas obrero patronales correspondientes, no podrá acceder a la indemnización por fuero de maternidad y, por ende el acceso a la seguridad social.

En otra faz, la **CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL (CONUSI)** estima vulnerado el artículo 72 de la Carta Magna, ya que, el hecho de que el fuero de maternidad sea diferido en el tiempo, para posteriormente ser reactivado, propicia que la trabajadora quede "a merced del empleador", quien "no tendría ninguna limitante de adoptar alguna medida laboral disciplinaria en su contra".

En ese sentido tenemos, que el artículo 116-A añadido al Código de Trabajo por conducto del artículo 9 de la Ley N°157 de 2020 establece, que se suspende el cómputo del tiempo correspondiente al fuero de

maternidad, durante el periodo de suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, y únicamente cuando corresponda a los numerales 8 y 9 del artículo 199 del Código de Trabajo, que dispone como causas de suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo la fuerza mayor o caso fortuito, cuando tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la paralización de las actividades empresariales, y la incapacidad económica de la empresa para la prosecución de sus actividades; agregando, que el tiempo que resta del fuero, suspendido a causa de esta norma, se reactivará tan pronto se reintegre la trabajadora.

Dicho en otras palabras, la norma en comento "amplía" el tiempo en el cual la trabajadora se encuentra amparada por el fuero de maternidad, pues no contará, para los efectos del artículo, el tiempo transcurrido mientras mantuvo suspendido su contrato de trabajo.

El fuero de maternidad, contemplado en el artículo 106 del Código de Trabajo, establece, como derecho irrenunciable de la madre trabajadora, el no ser despedida de su empleo, salvo que sea por causa justificada y previa autorización judicial.

En ese sentido, y siendo que el artículo demandado de inconstitucional lo que busca es la protección del empleo de la mujer embarazada, luego de reintegrarse a sus funciones por terminar la suspensión de su contrato, no comprende el Pleno las alegaciones de los demandantes, pues en ningún momento se soslaya el derecho de la trabajadora al pleno empleo. Todo lo contrario, lo que se busca es su protección, y se aplicará en situaciones muy específicas, que son, como ya hemos anotado, el caso fortuito, la fuerza mayor, y la incapacidad económica de la empresa para cubrir sus obligaciones; causales de



105

suspensión ya existentes en el Código de Trabajo, haciéndose extensivas las mismas, en esta ocasión, a la trabajadora amparada por el fuero de maternidad.



Respecto a los requerimientos de los letrados demandantes, en cuanto a que la norma en comento conculca el derecho que tiene la trabajadora a recibir la indemnización correspondiente a la licencia por maternidad, no puede el Pleno compartir estas alegaciones, puesto que la norma examinada no versa sobre el derecho de la trabajadora a su indemnización, sino, únicamente, al derecho que tiene a no ser despedida, salvo que medie causa justificada y únicamente con la venia de la autoridad laboral competente para ello, en total cumplimiento del artículo 72 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Adentrarnos a revisar las implicaciones posibles de una norma en su aplicación desnaturalizaría el instituto de la Demanda de Inconstitucionalidad, ya que el fin de esta acción fundamental es el de verificar, en forma objetiva, posibles contradicciones entre la Carta Magna y cualquier otra norma o actuación – reglamentaria - infra constitucional, que pudiese vulnerar algún contenido superior.

Así las cosas, el Pleno de la Corte Suprema concluye que los artículos 1, 2, 3, 5, 8 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el Covid-19 y dicta otra disposición", promulgada en la Gaceta Oficial N°29082-A de tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020), no infringen los artículos 17, 19, 32, 64, 71, 72, 78, 79, 110, ni ningún otro de la Constitución Política de la República de Panamá.

Mex

PARTE RESOLUTIVA



Por todo lo antes expuesto, **EL PLENO DE LA CORTE SUPREMA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO SON INCONSTITUCIONALES** los artículos 1, 2, 3, 5, 8 y 9 de la Ley N°157 de 3 de agosto de 2020, "Que establece medidas temporales de protección del empleo en las empresas afectadas por el Covid-19 y dicta otra disposición", promulgada en la Gaceta Oficial N°29082-A de tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020).

Notifíquese, Comuníquese y Publíquese en la Gaceta Oficial,

MGDA. MARÍA EUGENIA LÓPEZ ARIAS

MGDA. OTILDA V. DE VALDERRAMA

MGDO. CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES

MGDO. OLMEDO ARROCHA OSORIO

MGDO. JOSÉ E. AYÚ PRADO CANALS

MGDO. CECILIO CEDALISE RIQUELME

MGDA. MARIBEL CORNEJO BATISTA



MGDO. HERNANDA DE LEÓN BATISTA

MGDO. LUIS R. FÁBREGA S.

Ms Y. Yu

LCDA. YANIXSA Y. YUEN
SECRETARIA GENERAL

SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

En Panamá a los 28 días del mes de abril
de 20 21 a las 2:15 de la tarde

Notifico al Procurador de la Resolución anterior.

[Signature]
Firma del Notificado

**LO ANTERIOR ES FIEL COPIA
DE SU ORIGINAL**

Panamá 17 de mayo de 20 2021

Secretaria General de la
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Licda. YANIXSA Y. YUEN C.
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia