

**CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**GUAYAQUIL – OCTUBRE 2013**

**INFORME NACIONAL DE PANAMÁ**

**TEMA 1: EL PAPEL DE LA JURISPRUDENCIA EN LA LUCHA  
CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.**

**Relatores nacionales:** Lic. Deika Nieto;  
Mgtr. Carlos Ayala Montero.

**Relator general:** Prof. Fernando Bolaños C.

**1. ¿Contiene la enunciación de fuentes del ordenamiento jurídico de su país la jurisprudencia como una fuente formal del Derecho? De ser así, ¿cuál es el rango jurídico de las disposiciones que así lo contemplan?**

En Panamá, La jurisprudencia no constituye fuente formal de derecho, no obstante es innegable la eficacia persuasiva de la jurisprudencia, ya que tal como lo expresa el Tratadista Jorge Fabrega está aclaran normas oscuras, contradictorias y lagunas, que contribuye a la formulación de los principios generales y a llenar vacíos.

Existen normas legales que nos hacen referencia a las fuentes como es el caso del Código de Trabajo en donde encontramos normas que nos señalan las Fuentes Formales:

El Artículo 5 indica que en los casos no previstos en este Código ni en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del Derecho del Trabajo, las normas de este Código que regulen casos o materias semejantes, la equidad y la costumbre.

Por otra parte el Artículo 534 señala que las dudas se aclararán mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal de trabajo, de manera adecuada al logro de su finalidad. Cualquier vacío se llenará con las normas que regulan casos análogos y a falta de éstos con principios generales del Derecho Procesal de Trabajo.

Adicional existen normas que se relacionan con la materia las encontramos en el Código Judicial de Panamá:

El artículo 469 del Código Judicial establece que el Juez, al proferir sus decisiones debe tener en cuenta que el objeto del proceso es el reconocimiento de los derechos consignados en la ley substancial y con este criterio se deben interpretar las disposiciones del presente Código. Las dudas que surjan en la interpretación en las normas de este Código, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios constitucionales y generales del derecho procesal, de manera que se observe el debido proceso, la igualdad procesal de las partes, la economía y la lealtad procesal.

Artículo 470: Los vacíos o lagunas que se encuentren en este Libro se llenarán con las normas que regulan casos análogos y, a falta de éstas, con los principios constitucionales y los generales del Derecho procesal.

## **2. ¿Cuál es la fuerza vinculante de la jurisprudencia en su país respecto de otras resoluciones?**

En Panamá el Código Judicial nos señala que tres decisiones uniformes de la Corte Suprema de Justicia, como Tribunal de Casación, sobre un mismo punto de derecho, constituyen doctrina probable y los jueces podrán aplicarla a los casos análogos, lo cual no obsta para que la Corte varíe de doctrina cuando juzgue erróneas las decisiones anteriores, esta figura está contemplada en el artículo 1162 del Código Judicial.

## **3. ¿Existen medios para dar publicidad a la jurisprudencia? De existir ¿Cuáles son estos y cuál es el nivel de acceso de esta jurisprudencia a la población?**

Existen dos mecanismos de difusión permanente de la jurisprudencia de ciertas resoluciones emitidas por los Tribunales Superiores y la Corte Suprema de Justicia los cuales son: Los Registros Judiciales que se publican por parte del Órgano Judicial. El otro mecanismo es la difusión a través de la publicación en la página web del órgano judicial <http://www.organojudicial.gob.pa/>. A través del Registro Judicial CENDOJ.

También el medio de difusión estatal de leyes y resoluciones denominado La Gaceta Oficial publica los fallos sobre inconstitucionalidad emitidos por el pleno de la Corte Suprema de Justicia.

No obstante encontramos muchas limitaciones para ubicar las jurisprudencias emitidas por los Juzgados Seccionales de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Decisión y la Dirección General de Trabajo.

## **4. ¿Existe en su país algún mecanismo de unificación de la jurisprudencia?**

El Artículo 1162 del Código Judicial establece El Recurso de Casación que tiene por objeto procurar la exacta observación de las leyes por parte de los tribunales y uniformar la jurisprudencia nacional. Por lo cual se debe utilizar este Recurso que en Panamá en área Laboral le correspondería a la Sala Tercera Contenciosa Administrativa que es la que tiene competencia en Casación Laboral

## **5. ¿Se ha dado en su país algún factor jurídico o de otra índole que haya potenciado el papel de la jurisprudencia en el campo laboral?**

Existen elementos en los cuales se han llenado vacíos a través de la jurisprudencia de los juzgados de primera instancia este es el caso de las decisiones en las cuales se refieren a la interrupción de la relación de trabajo que debe ser un período proporcional a las vacaciones que le correspondan al trabajador y el otro tema que ha regulado la jurisprudencia es el tema de la presentación de las incapacidades médicas para que el despido se considere justificado.

No hay ninguna potenciación de la jurisprudencia, salvo la capacitación regular de los jueces y magistrados por parte de la Escuela Judicial del Órgano Judicial.

## **6. ¿Cuáles instrumentos de derecho humanitario internacional, en relación con el principio de no discriminación en el empleo, se utilizan con más frecuencia en los tribunales de su país y cuál es la fuerza vinculante de tales instrumentos?**

De manera general los tribunales se supeditan a lo establecido en las normas legales y hacen nula referencia a los instrumentos de derecho humanitario a pesar que consideran aspectos relacionados a la no discriminación en el empleo.

## **7. ¿Ha ratificado su país los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo? La jurisprudencia de los tribunales de su país ¿aplica estos convenios? Aparte de los dos convenios anteriores, ¿Qué otros convenios de OIT o convenciones de la ONU ha ratificado su país en temas tales como protección de**

## **trabajadores migrantes, protección de la población indígena, protección de los derechos de la mujer, o protección de cualquier otra minoría?**

En Panamá se han ratificado el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, el 03 junio 1958 y el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 16 mayo 1966

La jurisprudencia no hace señalamiento directo a la aplicación de los convenios pero ha emitido sentencias en torno a dichos temas que guardan relación a la protección de los/as trabajadores /as

Otros convenios que la República de Panamá ha ratificado son:

Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) 03 junio 1958

Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19) 19 junio 1970 En vigor

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) 28 enero 1994 En vigor

## **8. ¿Existe regulación específica a nivel constitucional, en su país, para regular el principio de no discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo y en relación con la terminación del empleo?**

La constitución Política de Panamá consagra las siguientes disposiciones:

- **ARTICULO 19.** No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.
- **ARTICULO 64.** El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa.
- **ARTICULO 65.** A todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas o de individuos particulares se le garantiza su salario o sueldo mínimo. Los trabajadores de las empresas que la Ley determine participarán en las utilidades de las mismas, de acuerdo con las condiciones económicas del país.
- **ARTICULO 66.** La Ley establecerá la manera de ajustar periódicamente el salario o sueldo mínimo del trabajador, con el fin de cubrir las necesidades normales de su familia, mejorar su nivel de vida, según las condiciones particulares de cada región y de cada actividad económica; podrá determinar asimismo el método para fijar salarios o sueldos mínimos por profesión u oficio.

En los trabajos por tarea o pieza, es obligatorio que quede asegurado el salario mínimo por pieza o jornada.

El mínimo de todo salario o sueldo es inembargable, salvo las obligaciones alimenticias en la forma que establezca la Ley. Son también inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores.

- **ARTICULO 67.** A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas.
- **ARTICULO 68.** Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social.

El Ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción.

El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

- **ARTICULO 69.** Se reconoce el derecho de huelga. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.
- **ARTICULO 70.** La jornada máxima de trabajo diurno es de ocho horas y la semana laborable de hasta cuarenta y ocho; la jornada máxima nocturna no será mayor de siete horas y las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo.

La jornada máxima podrá ser reducida hasta a seis horas diarias para los mayores de catorce años y menores de dieciocho. Se prohíbe el trabajo a los menores de catorce años y el nocturno a los menores de dieciséis, salvo las excepciones que establezca la Ley. Se prohíbe igualmente el empleo de menores hasta de catorce años en calidad de sirvientes domésticos y el trabajo de los menores y de las mujeres en ocupaciones insalubres.

Además del descanso semanal, todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

La Ley podrá establecer el descanso semanal remunerado de acuerdo con las condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores.

- **ARTICULO 71.** Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.
- **ARTICULO 72.** Se protege la maternidad de la mujer trabajadora. La que esté en estado de gravidez no podrá ser separada de su empleo público o particular por esta causa. Durante un mínimo de seis semanas precedentes al parto y las ocho que le siguen, gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato. Al reincorporarse la madre trabajadora a su empleo no podrá ser despedida por el término de un año, salvo en casos especiales previstos en la Ley, la cual reglamentará además, las condiciones especiales de trabajo de la mujer en estado de preñez.
- **ARTICULO 74.** Ningún trabajador podrá ser despedido sin justa causa y sin las formalidades que establezca la Ley. Esta señalará las causas justas para el despido, sus excepciones especiales y la indemnización correspondiente.

**9. ¿Existe la práctica de contemplar en los convenios colectivos de su país la regulación y solución de medidas discriminatorias en el empleo? Si la respuesta fuera positiva, ¿cuáles son las regulaciones más frecuentes?**

De manera expresa no se refiere exclusivamente a los asuntos relacionados a la discriminación en el empleo pero los Convenios establecen mecanismos de solución de Conflictos través de los Comité de Empresa constituidos por representantes de la Empresa y del Sindicato en donde se tiene la atribución de “conciliar en las controversias que surjan con motivo del incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador.

**10. Dejando por fuera la discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social ¿Existe algún otro tipo de**

**discriminación debidamente tipificada o contemplada por la jurisprudencia de su país, que no se haya mencionado en los apartados anteriores?**

Existe legislación que guardan relación a la discriminación tales como:

Ley 59 de 2005 que adopta normas de Protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral.

**Artículo 1:** Todo trabajador nacional o extranjero a quien se le detecte enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, tienen derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico.

La Ley Ley 3 de 2001 General sobre las Infecciones de Transmisión Sexual, el Virus de la Inmunodeficiencia Humana y el SIDA en sus artículos 37 y 38 del Código de trabajo, así:

- **Artículo 37.** Queda prohibida toda discriminación laboral contra cualquier trabajador o trabajadora con el virus de la inmunodeficiencia humana o el sida. En caso de desarrollar alguna enfermedad que le impida continuar con sus actividades habituales, se aplicará la legislación la legislación laboral.

Ningún patrono público o privado, nacional o extranjero, está autorizado para solicitar dictámenes y certificados médicos o trabajadora, sobre la portación del virus de la inmunodeficiencia humana, para efectos de obtener un puesto laboral o para conservarlo. El estado de infección no es causal de despido.

- **Artículo 38.** El trabajador o trabajadora no está obligado a informar a su patrón ni a sus compañeros o compañeras de trabajo, acerca de su estado de infección con el virus de la inmunodeficiencia humana, cuando sea necesario comunicarlo, el trabajador o la trabajadora podrá informarlo a su patrono, quien deberá guardar confidencialidad del caso; y procurar, si fuera necesario, cambiar las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de sus funciones según el criterio médico.

Ley 42 de 27 de agosto de 1999 Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

- **Artículo 41:** las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos.

En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.

- **Artículo 43:** el trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional. De igual forma, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario.
- **Artículo 44:** todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual a de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa.

El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones económicas del país.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia (en la actualidad Ministerio de Desarrollo Social), velará para que se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderán las quejas y los reclamos que, ante ellos, se formulen por la contravención del presente artículo.

- Artículo 45: las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, estarán obligados a aportar, al ministerio de trabajo y desarrollo laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejadas de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia.

Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.

Con relación a la jurisprudencia no contamos con referencias sistematizadas de la aplicación de las normas previamente indicadas

**11. ¿Cuáles son los grupos o sectores más afectados por la discriminación en el campo laboral en su país? ¿Qué medidas discriminatorias son las que atienden los Tribunales con más frecuencia, en relación con el empleo?**

Los grupos o sectores más afectados por la discriminación laboral son: los inmigrantes particularmente colombianos, centroamericanos y dominicanos; además las mujeres y los menores de edad, así como los indígenas y en algunas medidas, los sindicalistas.

Los reclamos por discriminación que más se atienden en los Tribunales son diferencias salariales y despidos sin causa. En el caso de inmigrantes, regularmente se les despide verbalmente y se les niega el pago de prestaciones laborales y de seguridad social. En los casos de indígenas, las mujeres y menores, la reclamación consiste normalmente, en que se les pago un salario por debajo del mínimo o un salario menor al que se les paga a otras personas que hacen el mismo trabajo.

También están los ex-convictos que, al buscar empleo y tener que presentar historial policivo donde aparece el cumplimiento de condena, no son contratados por los empleadores.

**12. ¿Cuáles considera usted son los retos a los que se enfrenta su país en la tutela de la no discriminación en materia laboral? ¿Qué situaciones quedan por fuera de la actual regulación?**

La vigencia y aplicación de conceptos neoliberales de flexibilización laboral, aunado a los contratos atípicos y la reducción del tamaño de las empresas y/o la tercerización, son los principales retos en materia de tutela de la no discriminación. El caso de los servidores públicos en su caso especial, toda vez que ellos están excluidos por definición legal (artículo 2 del Código de Trabajo) de la aplicación de la regulación y protecciones laborales.

En concreto la falta de garantías sobre salarios mínimos, jornadas de trabajo, derechos colectivos, etc.; están por fuera de la legislación laboral actual. De igual forma, los trabajadores tercerizados y los contratos atípicos, sumado a la gran cantidad de contratos por tiempo definido y/o obra determinada.

**13. ¿Qué tratamiento ha dado la legislación interna de su país a la carga de la prueba en temas de discriminación en las relaciones de trabajos?**

No existen normas procesales especiales en materia laboral, referente a la carga de la prueba en materia de discriminación laboral. El artículo 735 del Código de Trabajo indica que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de hechos como fundamento de su acción o excepción pero se establecen algunas presunciones legales

en el artículo 737, que admiten prueba en contrario. Estas reglas, de del o más probando y la atenuación escrita en el artículo 737, son aplicables a todos los temas dilucidados en la jurisdicción laboral, inclusive en materia de discriminación.

Claro que el principio inquisitivo y de sana crítica de la apreciación de la prueba, vigente en el proceso laboral, también son aplicables a los casos de discriminación laboral.

**14. ¿Existe en el ordenamiento jurídico de su país alguna vía procesal especial, distinta de la ordinaria, para el conocimiento por parte de tribunales administrativos o judiciales de los reclamos y denuncias por violación al principio de no discriminación? ¿Qué mecanismos se han implantado para la denuncia por parte de los afectados?**

El artículo 388 del Código de trabajo establece una lista de siete hechos que se consideran prácticas desleales contra el sindicalismo, que en esencia versan sobre discriminación contra los sindicalistas. El artículo 389 indica que la increencia en esas prácticas desleales se sancionará con multas que serán impuestas por las autoridades administrativas o los tribunales de trabajo.

En el caso de la denuncia ante las autoridades administrativas de trabajo, el mecanismo idóneo es la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, cuyo funcionamiento está descrito en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Decreto de Gabinete 240 de 1970).

En el caso de la denunciante los Tribunales de Trabajo, existe en el título XII del Libro Cuarto del Código de Trabajo, la descripción del proceso de juzgamiento de falta, en el que se indica que el proceso es sustancialmente verbal y sumario.

**15. ¿Contempla el ordenamiento jurídico de su país formas de discriminación positiva que se manifiesten en el acceso al empleo, durante el empleo y con ocasión de su terminación? ¿Ha creado la jurisprudencia en país alguna forma de discriminación positiva que no esté en la legislación?**

La Ley 42 de 1999, conocida como la Ley de equiparación de oportunidades para las personas discapacitadas, contiene un capítulo dedicado a los aspecto laborales, en el que se destaca que “En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificación” éstos deberán ser considerados prioritariamente para ocupar la prioridad ocupar la posición (artículo 41). Que los discapacitados poseen estabilidad absoluta en el empleo (artículo 42); que las empresas con 50 o más trabajadores deberán obligatoriamente contratos 2% de su personal entre discapacitados, con igual salario que los que hagan sus funciones (artículo 44) entre otras.

También existe la Ley 12 de 2002 “Que incentiva la oferta de un primer empleo para jóvenes en el sector privado”. En esta Ley, aplicable a jóvenes entre 18 y 25 años, se establece el beneficio de un primer empleo a jóvenes, contra incentivos o exención de tributos fiscales por valor igual al 100% de los salarios pagados a estos jóvenes.

La jurisprudencia no se ha ocupado de este tema.

**16. ¿Si la respuesta a alguna de las preguntas anteriores fuera afirmativas, ¿cuál ha sido la suerte en la vida práctica de esa discriminación positiva? ¿Se aplica tal como es enunciada normativamente?**

No hay estadísticas que pudieran decir, con precisión científica si estas normas han sido aplicadas rigurosamente o no. El ministerio de trabajo guarda estadísticas sobre el tema.

En la práctica, es común ver a algunas personas discapacitadas laborando, sobre todo en empresas trasnacionales pero difícilmente alcanza 2% del total de la planilla.

En cuanto a los jóvenes, también las trasnacionales, sobre todo los llamados “Call Center” contratan gran cantidad de jóvenes, pero el desempleo juvenil alcanza cifras superiores al 10%.

**17. ¿Qué tipo de sanciones se establece en su país contra la discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo y con ocasión de la terminación del empleo?**

Las sanciones son aplicadas por las autoridades administrativas y/o judiciales, quienes además de imponer las multas correspondientes, ordenan la aplicación de las normas legales que han sido omitidas por quienes incurren en acto de discriminación. Por ejemplo, ante las publicaciones de ofertas de empleos que incluían en los requisitos “verse bien” o de “buen vestir”; las autoridades de trabajo prohibieron dichas exigencias, so pena de multa, es decir se aplican medidas de advertencias antes de la multa.

**18. ¿Existe algún proyecto de reforma legal para el establecimiento de procedimientos especiales que brinden mayor protección frente a la discriminación en el empleo o para tipificar nuevas formas de discriminación en ese campo?**

No existe en la actualidad ningún proyecto de ley que ofrezca mayor protección contra la discriminación en el empleo.

**19. ¿Ha sido el Estado de su país condenado alguna vez por la Corte Internacional de Derecho Humano por violaciones al principio de no discriminación? Si fuera si ¿podría usted hacer un breve resumen del caso e indicar si hubo un debido cumplimiento de lo ordenado por la sentencia de la Corte?**

El Estado panameño fue condenado a pagar indemnización a 270 víctimas (ex-servidores públicos) dentro del proceso Ricardo Baena y otros -VS- Panamá, en sentencia de 2 de febrero de 2001, por violación del derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 2-1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, en relación a el derecho al beneficio del principio de legalidad y de inactividad consagrado en el artículo 9 de dicha Convención, así como las garantías judiciales y protección judicial (artículo 8.1, 8.2 y 25) y el derecho de reunión (artículo 15).

En octubre de 1990, los servidores públicos organizados del país, decretaron una huelga nacional de dos días y una marcha a la presidencia pero al final del primer día, un coronel de las antiguas fuerzas de defensas, recluso desde la invasión militar de Estados Unidos de diciembre de 1989, se escapó históricamente, de la isla donde estaba prisionero y aunque el día siguiente fue recapturado por el ejército de Estados Unidos, convocado por el gobierno nacional para tal fin, se acusó a los huelguistas de sedición, vinculándolos al “intento de golpe de Estado” que según las autoridades significaba la escapatoria del militar.

A partir de esas convicciones, se dictó la Ley 25 de 14 de diciembre de 1990, la que autoriza la destitución de todos los participantes de la convocatoria a huelga, con carácter retroactivo. Ello produjo el despido de más de mil trabajadores del sector público, quienes recurrieron en la jurisdicción nacional de la Comisión Internacional de Derechos Humanos, con el resultado descrito.

El Estado panameño terminó de cumplir con el contenido de la sentencia en el año 2010, a los que hubo que pagarle más de 54 millones de dólares.