



...de la mano contigo

*Defensoría del Pueblo
de la República de Panamá*

RESOLUCIÓN No. 1403e-2022
(De 05 de diciembre de 2022)

EL DEFENSOR DEL PUEBLO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
En uso de sus facultades constitucionales y legales

CONSIDERANDO:

Conforme establece el artículo 129 de la Constitución Política de la República de Panamá, la Defensoría del Pueblo velará por la protección de los derechos y las garantías fundamentales consagradas en la Constitución, así como los previstos en los Convenios Internacionales de Derechos Humanos y la Ley, mediante el control no jurisdiccional de los hechos, actos u omisiones de los servidores públicos y de quienes presten servicios públicos, y actuará para que ellos se respeten.

El Numeral 1, del Artículo 4 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, establece que la Defensoría del Pueblo tendrá entre sus atribuciones investigar los actos u omisiones de las autoridades y de los servidores públicos que impliquen violaciones a los derechos establecidos en el Título III de la Constitución Política de la República, los demás derechos constitucionales, así como aquellos previstos en Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales, suscritos y ratificados por el Estado panameño.

El Artículo 26 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, por la cual se crea la Defensoría del Pueblo, modificada por las Leyes No. 41 de 1º de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009, establece que esta podrá recibir todas las quejas orales o escritas, transmitidas por cualquier medio, que provengan de fuentes anónimas o identificadas.

Tal como establece el Artículo 31 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, por la cual se crea la Defensoría del Pueblo, modificada mediante Ley No. 41 de 1 de diciembre de 2005 y Ley No. 55 de 2 de octubre de 2009, esta podrá concluir sus investigaciones mediante la expedición de resoluciones

La Defensoría del Pueblo de la República de Panamá, recibió el día 11 de marzo de 2022 queja presentada por R.J.R.R, en contra del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

Mediante correspondencia recibida el día 24 de febrero de 2002, el señor R.R.J solicita la intervención de la Defensoría del Pueblo en vista de la presunta vulneración del Derecho al Trabajo, Derecho al Debido Proceso y Derecho de Petición, ejercido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Denuncio en MITRADEL la violación de su confidencialidad y el acoso laboral que ha estado viviendo, así como también a su empleador, que en ese momento estaba incumpliendo la regulación de agencia de colocación, lo que género que su empleador tome represalia en su contra.

A través de la Resolución No. 599g-17 de 11 de noviembre de 2020, se concluyeron las investigaciones por parte de la Defensoría del Pueblo, donde se declaró vulneración al Derecho de Petición y Derecho al Debido Proceso, que a la fecha, no se le ha tomado en cuenta las recomendaciones dadas en la Resolución antes mencionada.



En la Resolución No. 342d-2021 de 24 de mayo de 2021 de la Defensoría del Pueblo, se le hicieron recomendaciones a MITRADEL, indicando que se tomara en cuenta la Constitución de la República de Panamá y la Normativa Administrativa, y no se han tomado en cuenta.

La última denuncia que interpuso en MITRADEL fue aquella a través de la cual se llevó el procedimiento, donde se emitió la Resolución No. 342d-2021 de 24 de mayo de 2021. En dicha denuncia detallo que su empleador (MANPOWER PANAMA), lo envió a su casa, en modalidad de vacaciones unilateralmente, desde marzo de 2020 hasta la fecha en su casa, sin un fundamento legal y ocupación efectiva.

MITRADEL no se pronunció sobre el párrafo anterior, puesto que MANPOWER PANAMA, alego que el hizo un acuerdo con ellos de irse a casa por tema de pandemia, cuando eso es falso, ya que nunca acordó con la empresa tal situación, y no presentaron el supuesto acuerdo como método probatorio.

Se cuestiona porque MITRADEL tomo como cierto el alegado del mutuo acuerdo si no existe, dejándolo indefenso, por la decisión unilateral y arbitraria frente a MANPOWER PANAMA.

Realizó una consulta a inspección de trabajo, con relación a que si MANPOWER PANAMA, puede tenerlo fuera de su puesto de manera ilegal, a través de la Nota S/N de 7 de octubre de 2021, donde respondieron a otra consulta referente a la fecha de activación de los contratos suspendidos, indicándole que el resto de las consultas debe hacérsela a la Dirección de Empleo y Dirección de Trabajo.

A la respuesta emitida por MITRADEL, él presentó la contestación a través de la Nota S/N de 27 de octubre de 2021, planteado los puntos evadidos y no respondidos, recalcando que no entra en estado de suspensión de contrato y no ha recibido respuesta.

Frente a la indicación de Inspección de Trabajo, que debía solicitarle a los demás departamentos mencionados, procedió a entregar Nota S/N de 27 de octubre de 2021 a la Dirección de Trabajo, recibida el mismo día de emisión y no ha obtenido respuesta.

Ante la falta de respuesta de MITRADEL por las notas antes mencionadas, se presentaba cada 7 días a darle seguimiento, aún así de haberse agotado el término legalmente establecido.

El licenciado Vargas, Director General de Trabajo, convocó una reunión para el día 29 de diciembre de 2021, entre su empleador y su persona. En dicha reunión, MANPOWER PANAMA, presentó un borrador de un mutuo acuerdo para que firmara su renuncia, a la cual se negó insistentemente le pedían que lo firmara, pero no lo hizo.

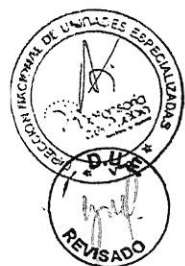
La Dirección de Trabajo, no respondió su consulta, así como tampoco de manera oficiosa le ordenaron a MANPOWER PANAMA el reintegro a su puesto laboral.

En virtud de lo antes expuesto, solicita la intervención de la Defensoría del Pueblo para que haga uso de sus buenos oficios e investigue la posible vulneración del Derecho al Trabajo, Derecho al Debido Proceso y Derecho de Petición, sobre la situación antes descrita.

GESTIONES REALIZADAS POR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo de la República de Panamá, dictó la Resolución No. 1403a-2022 de 31 de marzo de 2022, admitiendo la queja de oficio.

La Defensoría del Pueblo, remitió el Oficio No. 1403b-2022 de 31 de marzo de 2022 a su excelencia Doris Zapata, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, para conocer su versión de los hechos expuestos; mismo que nos fue respondido por el



encargado del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Roger Alberto Tejada Bryden, a través de la Nota No. 0248-DM-2022 de 03 de mayo de 2022, donde detallan lo siguiente:

“Al respecto de lo interrogado, tenemos a bien manifestar que de acuerdo a lo indicado por la empresa el señor RJRR se encuentra en la modalidad de trabajo a disponibilidad en atención al artículo 9 del Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de mayo de 2020.

Cabe destacar, que, de acuerdo a la norma en comento, el trabajo a disponibilidad es la modalidad laboral legal por medio de la cual el trabajador, sin permanecer en su lugar de trabajo, estará a disposición del empleador. Esta modalidad se realizará durante la jornada regular de trabajo, por lo tanto, estará sujeta a salario y a todos los derechos derivados de la relación de trabajo. “

Se admite oficio no. 1403c-2022 de 22 de junio de 2022 en donde se remite lo siguiente:

¿El quejoso manifiesta estar trabajando en teletrabajo sin funciones, es legal mantener al trabajador en ese estatus, aún con la extinción de la vigencia del Decreto Ejecutivo No. 78 de 16 de mayo de 2020?

¿De ser afirmativa su respuesta, en base a que Ley o Decreto se fundamenta este criterio?

Mediante la nota no. 0459-DM-2022 de 11 de julio de 2022, donde manifiestan lo siguiente:

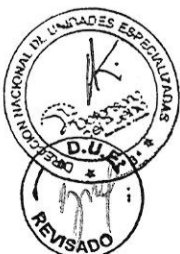
“En esta ocasión, nos señalan que el quejoso se opuso a la respuesta emitida por esta entidad a través de la Nota No. 0248-DM-2022 y; sobre el particular, nos indican que manifestó estar trabajando en teletrabajo sin funciones y nos preguntan si ¿es legal mantener al trabajador en ese estatus, aún con la extensión de la vigencia del Decreto Ejecutivo No. 78d de 16 de mayo de 2020? Y; en cuyo caso de ser afirmativa la respuesta, nos solicitan señalar ¿con base a qué Ley o Decreto se fundamenta este criterio?

Al respecto de lo interrogado, tenemos a bien manifestar que el teletrabajo efectivamente es una modalidad de la relación de trabajo legalmente constituida, la cual se encuentra regulada mediante la Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020, publicada en la Gaceta Oficial No. 28965-A de 19 de febrero de 2020 y reglamentada mediante el Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020.

A manera de docencia nos corresponde señalar, que dicha figura consiste, al tenor de las normas antes descritas, en la presentación de un servicio de forma subordinaría, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales; a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. Que son desempeñadas por el teletrabajador.

La norma que regula el teletrabajo establece de forma diáfana que el teletrabajador conserva todos sus derechos y obligaciones, derivados de la relación de trabajo, señalados en el Código de Trabajo, garantizando que no exista un desmejoramiento en sus derechos laborales.

Claro está, que durante la jornada de trabajo; es decir, el tiempo durante el cual el teletrabajador se encuentre prestando servicio o ejecutando las labores, no puede utilizarlo libremente por estar a disponibilidad del empleador, de conformidad con lo previsto en el artículo 33 del Código de Trabajo.



Por su parte, cabe acotar que esta Institución en el marco de las atribuciones y competencias que nos permiten las normas legales, ha tomado todas las acciones, así como ha atendido y dado seguimiento a todas las denuncias, quejas y consultas y disconformidades presentadas por el señor RJRR, llevando a cabo las investigaciones correspondientes e, igualmente, con la finalidad de encaminar las actuaciones descritas, se sostuvieron conversaciones con el señor RJRR por conducto de la Dirección General de Trabajo, brindándole como entidad regente y orientadora de los temas de trabajo, todas las respuestas solicitadas a través de nuestras diferentes instancias administrativas.

Señor Defensor del Pueblo, apelamos a su buen juicio y consideración, consientes que es nuestra función la de velar por el efectivo cumplimiento de las normas laborales, siendo que, al momento de surgir algún conflicto laboral, denuncia o disconformidad en la aplicación, entre otras, de la modalidad de teletrabajo, será nuestro norte y el deber de esta Autoridad Administrativa de Trabajo, atenderlo con apego a lo dispuesto en la Ley No. 126 de 18 de febrero de 2020, el Decreto Ejecutivo No. 133 de 16 de septiembre de 2020, los principios y normas contenidas en el Código de Trabajo y demás normas concordantes, a fin de que el teletrabajo sea implementado de forma adecuada y respetuosa de los derechos laborales.

A través de lo expuesto y sustentado en la presente misiva, se puede constatar la importancia y prioridad que le ha dado este Ministerio a las solicitudes incoadas por el señor RJRR; así como, los grandes esfuerzos y acciones de nuestra parte para salvaguardar sus derechos laborales.

De acuerdo a la Nota No. 0459-DM-2022 de 11 de julio de 2022 del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, se remite oficio no. 1403d-2022 que consiste en lo siguiente:

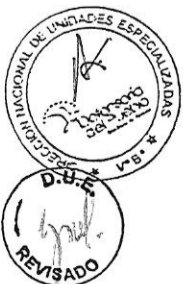
¿Cuáles son las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cuanto a lo establecido en el informe de inspección del 17 de agosto de 2022, suscrito por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, mediante el cual se evidenció que la Empresa MANPOWER PANAMA S, A. vulnera la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, en relación al trabajo a disponibilidad y Teletrabajo del trabajador R.J.R.R.?

Mismo que nos fue respondido por la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, mediante nota no. 083-DGT/SJ-22 de 29 de septiembre de 2022 detallando:

- 1) Que la inspección realizada el 17 de agosto de 2022, proveniente de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, ingreso a este despacho, el día 29 de septiembre de 2022, a las 2:13 de la tarde.
- 2) Que la misma fue enviada al Departamento de Secretaría Judicial, siendo recibida en dicho departamento a las 3:12 de la tarde del mismo día.
- 3) Una vez revisada la documentación pertinente, se le dará el trámite correspondiente en u orden de entrada de conformidad a la Ley 53 del día 28 de agosto de 1975.

El Departamento de Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en su informe de inspección del día 17 de agosto de 2022, manifiesta lo siguiente:

La Licenciada Claudia Escobar Gerente General, en conjunto con su abogado me manifestó que _____, está laborando en teletrabajo en casa, también manifestó claramente, que él esta bajo la figura de trabajo a disponibilidad y teletrabajo y que le había enviado una nota especificando esta orden.



Consecutivamente se le pregunto a la señora Claudia Escobar si la empresa además de la nota, le había dado al [redacted] los implementos de trabajo para realizar sus funciones en la modalidad de teletrabajo y no me contesto la pregunta, solo repetía como respuesta: **trabajo a disponibilidad y teletrabajo**, sin certificar si en efecto la empresa le había otorgado sus implementos de trabajo, para poder laborar desde su casa. También se le pregunto cuáles eran las ordenes que se impartían diariamente para realizarlas como: plan de trabajo diario y tampoco me contesto, nuevamente como respuesta manifestó: **trabajo a disponibilidad y teletrabajo**.

Del mismo modo se le manifestó a la licenciada Claudia Escobar, que la nota del día 11 de marzo del 2022 que se le dio al [redacted] fue de manera unilateral y no de una manera voluntaria, ya que el trabajador manifestó, que esa nota se la dieron de una manera directa, para que la firmara sin mediar o llegar a un mutuo consentimiento entre ambas partes. El trabajador [redacted] esta sin funciones en su casa, así mismo, la empresa no le lleva al trabajador un registro de asistencia que justifique su labor cotidiana en teletrabajo, dando como resultado que la empresa vulnera todo lo que especifica la Ley 126 de 18 de febrero de 2020.

OPINIÓN DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

De las investigaciones realizadas por esta entidad, quedo evidenciada la vulneración del Derecho al Trabajo, por parte de la Empresa Manpower Panamá, al señor R.J.R.R., Toda vez que la respuesta emitida por el Departamento de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, destaca la Vulneración de la Ley 126 de 18 de febrero de 2020.

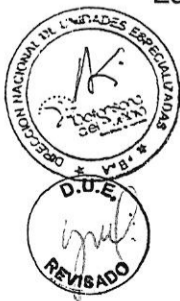
En ese sentido, los principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos señala que, en cualquier contexto, las empresas deben:

- a) Cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen;
- b) Buscar fórmulas que les permitan respetar los principios de derecho humanos internacionalmente reconocidos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas;
- c) Considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen.

En virtud de lo anterior le recomendamos a la Empresa Manpower Panamá, cumplir con lo establecido en la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, a efecto de que el Teletrabajo sea implementado de forma adecuada y respetuosa de los derechos laborales, otorgando los útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos necesarios para la ejecución de las funciones derivadas de la relacion de trabajo al [redacted], a fin de garantizar el Derecho al Trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala lo siguiente:

“Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”



La Constitución Política de la República de Panamá, en su Artículo 19 dispone lo siguiente:

“ARTICULO 19. No habrá fueros o privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas”.

La Ley No. 126 de 8 de febrero de 2020, del artículo 16, numeral 4:

“ARTÍCULO 16. Corresponde al empleador adoptar las medidas necesarias para la protección los datos que facilitará al teletrabajador para lo cual deberá:

4. Proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo, así como brindar el servicio de soporte técnico que estos equipos requieran.”

Ley 7 del 14 de febrero de 2018, artículo 1 que determina:

ARTICULO 1. Esta Ley tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre Derechos Humanos ratificadas por la República de Panamá.

Finalmente, nos permitimos recordarle lo establecido en el artículo 35 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, que crea la Defensoría del Pueblo:

Artículo 35. El titular de la Defensoría del Pueblo podrá poner en conocimiento de la opinión pública nacional el contenido de sus investigaciones y resoluciones, cuando lo considere útil y oportuno para reparar una violación de los derechos humanos o para denunciar una práctica administrativa irregular.

De la normativa antes descrita se evidencia la vulneración del Derecho al Trabajo de R.J.R.R por parte de la Empresa Manpower Panamá, ya que se logro acreditar que el Trabajador se encuentra en casa sin funciones, sin registro de asistencia que justifique sus labores cotidianas en Teletrabajo, situación que vulnera lo establecido en la Ley 126 de 18 de febrero de 2020.

Mediante Resolución No. 362-DGT-53-22 del 14 de diciembre del 2022 por parte de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, manifestando que el día 13 de octubre de 2022, se surtió el traslado de la Providencia de Multa, a la señora SUSETH ATENCIO, encargada de la empresa MANPOWER PANAMA S.A., mediante el artículo 556 del Código de Trabajo. La empresa, dejó precluir el termino para presentar sus descargos y pruebas, por lo que se procede con el trámite correspondiente.

De acuerdo a la inspección realizada el 2 de agosto de 2022 por la Dirección de Inspección del Trabajo se estableció que la empresa MANPOWER PANAMA, S.A., incumple con el artículo 128 numeral 1 del Código de Trabajo, Ley 7 de 14 de febrero de 2018 y Decreto Ejecutivo 133 de 16 de septiembre de 2020.

Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971, en su artículo 128 numeral 1 del Código de Trabajo:

1. Darle ocupación efectiva al trabajador conforme a las condiciones convenidas

En cuanto al incumplimiento de la Ley 7 de 14 de febrero de 2018, la cual tiene como objetivo prohibir y establecer la responsabilidad por todo acto de violencia que atente contra la honra, la dignidad, la integridad física y psicológica de las personas, proteger el derecho al trabajo en condiciones de equidad y establecer políticas



públicas para prevenir estos actos, conforme a las convenciones sobre Derechos Humanos ratificados por la República de Panamá, consideramos que si bien el trabajador no se encuentra físicamente en las oficinas de la empresa hay afectación de su integridad y dignidad toda vez que no se le otorga una ocupación efectiva dentro de la empresa.

Atendiendo lo que establece el Decreto Ejecutivo 133 de 16 de septiembre de 2020, que reglamenta la Ley 126 del 18 de febrero de 2020 del Teletrabajo en Panamá, cuya implementación exige que de común acuerdo el trabajador y el empleador deben acordar esta modalidad y la misma debe constar por escrito en una adenda a su contrato de trabajo, lo cual no se cumplió por parte de la empresa MANPOWER PANAMA, S.A., de allí que se incumple con el Decreto Ejecutivo 133 del 16 de septiembre de 2020, además que no se aportó al expediente descargos, alegaciones y pruebas tendientes a desvirtuar lo señalado en el informe de inspección con respecto a lo que establece el Decreto Ejecutivo 133 del 16 de septiembre de 2020.

Consta en el expediente que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, mediante Resolución No. 362-DGT-53-22 del 14 de diciembre del 2022 sanciona a la empresa MANPOWER PANAMA, S.A., inscrita al RUC 289470-1-408582 DV 44 del Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá, con la suma de MIL BALBOAS CON 00/100 (B/. 1,000.00), en concepto de multa, por haber incurrido en la infracción del Decreto Ejecutivo 133 del 16 de septiembre de 2020, Ley 7 de 14 de febrero de 2018, artículo 128 numeral 1 del Código de Trabajo.

Que conforme establece los artículos 31 y 33 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, modificada por la Leyes No. 41 de 1 de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009, la Defensoría del Pueblo, podrá concluir sus investigaciones mediante la expedición de resoluciones, donde podrá, entre otras cosas, formular recomendaciones a los órganos, instituciones o funcionarios, cuando de sus actuaciones administrativas investigadas se desprenden efectos perjudiciales o no acordes con la finalidad de la norma que los habilita.

En virtud de lo anterior, el artículo 31 de la Ley 7 del 5 de febrero de 1997, modificada por la Ley 41 de 2005 y la Ley 55 de 2009, por la cual se crea la Defensoría del Pueblo, esta podrá concluir las investigaciones mediante la expedición de resoluciones.

En mérito de las consideraciones expuestas, el Defensor del Pueblo de la República de Panamá, en ejercicio de las facultades que la Constitución y la Ley le confiere.

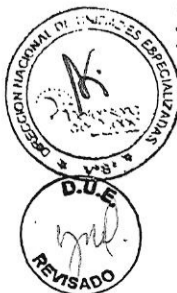
RESUELVE:

Primero: CONCLUIR, la investigación relacionada con la queja No. 1403-2022 toda vez que se evidencia la vulneración del Derecho al Trabajo, por parte de la Empresa Manpower Panamá, al señor R.J.R.R., conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta resolución.

Segundo: INSTAR, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a dar seguimiento a la empresa MANPOWER PANAMA S.A., a fin de erradicar las medidas discriminatorias.

Tercero: EXHORTAR al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a continuar con la aplicación del debido proceso con la Constitución Política de la República de Panamá, así como las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Cuarto: SOLICITAR al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que con fundamento en el Artículo 33 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, por la cual se crea la Defensoría del Pueblo, modificada por las Leyes No. 41 de 1 de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009, se sirva remitirnos en un plazo no mayor



de treinta (30) días calendario, contados a partir del recibido de la presente Resolución, los argumentos que sustentan la aceptación o no de las recomendaciones mencionadas en los párrafos anteriores.

Quinto: ORDENAR, la publicación en la Pagina Web de la Defensoría del Pueblo de la República de Panamá www.defensoria.gob.pa el contenido de esta Resolución, a fin de denunciar una práctica irregular, en contra de la Conducta Empresarial Responsable (CER).

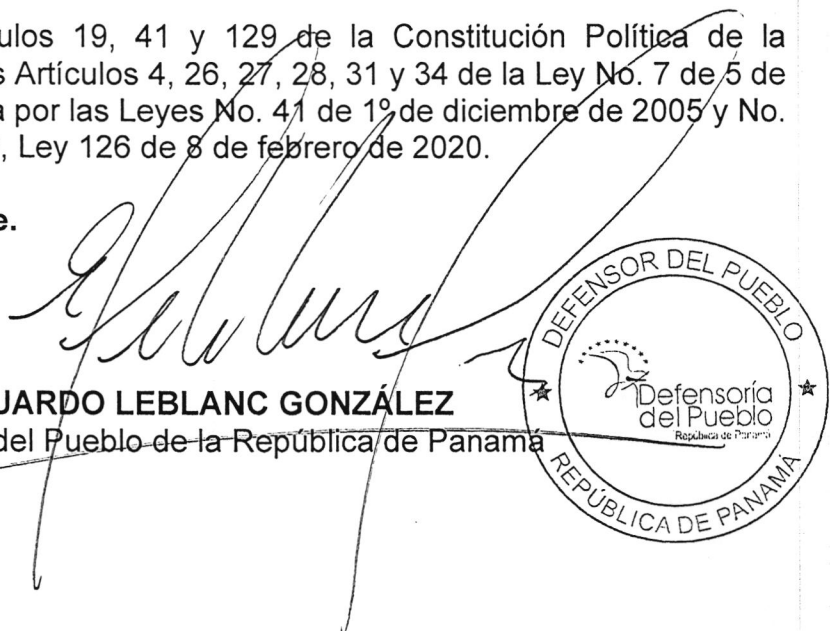
Sexto: INFORMAR, al interesado y al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, lo resuelto en la presente Resolución.

Séptimo: Esta Resolución comenzara a regir a partir de su aprobación.

Se advierte que la presente Resolución no es susceptible de recursos, ni acciones administrativas o jurisdiccionales.

Fundamento Legal: Artículos 19, 41 y 129 de la Constitución Política de la República de Panamá; y los Artículos 4, 26, 27, 28, 31 y 34 de la Ley No. 7 de 5 de febrero de 1997, modificada por las Leyes No. 41 de 1º de diciembre de 2005 y No. 55 de 2 de octubre de 2009, Ley 126 de 8 de febrero de 2020.

Comuníquese y Cúmplase.



EDUARDO LEBLANC GONZÁLEZ
Defensor del Pueblo de la República de Panamá



ELG/ak/vr/ep

