



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO**

Panamá, veintisiete (27) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

VISTOS:

La Firma Forense Estudio Jurídico Araúz, actuando en nombre y representación de **LA UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS**, ha presentado ante esta Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, Demanda Contencioso Administrativa de Nulidad para que se declare nulo, por ilegal, el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, de la Junta Directiva del Canal de Panamá.

I. ACTO ADMINISTRATIVO IMPUGNADO.

Como ya hemos adelantado, la parte actora solicita mediante Demanda visible de foja 2 a 8 del Expediente Judicial, que se declare nulo, por ilegal, el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del

Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, de la Junta Directiva del Canal de Panamá, cuyo tenor literal pasamos a transcribir:

“Artículo 169. Se excluyen del sistema:

1. Las propuestas de acción disciplinaria o de medida adversa.
2. Las acciones disciplinarias y las medidas adversas.
3. El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejor calificados.
4. El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso.
5. La clasificación de puestos.
6. Las cartas de advertencia o de instrucciones.
7. La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido.
8. La terminación de la relación laboral de un empleado que está cumpliendo un período de prueba.
9. La terminación de la relación laboral de un empleado temporal.
10. Las medidas tomadas en una reducción de personal.
11. Las evaluaciones de desempeño.
12. La desaprobación de un aumento o premio de incentivo o la cantidad de los mismos.
13. Los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad.
14. La determinación de la existencia o forma de pago de una deuda con la Autoridad.
15. La no adopción de una sugerencia.
16. Las alegaciones sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres.
17. La cuantía del salario fijada mediante la aplicación de las reglas de retención de salario.
18. La desaprobación de un avance regular de escalón salarial.

19. La desaprobación de un avance de escalón salarial por excelencia de servicio u otro premio por desempeño sobresaliente.

20. Los asuntos que no son de competencia de la Autoridad.”

II. FUNDAMENTO DE LA DEMANDA.

A. Antecedentes.

El recurrente explica en los hechos que sirven de fundamento de la Demanda, que mediante la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá se contempló un procedimiento para la tramitación de quejas, estableciendo la propia Ley en su artículo 105, los asuntos que se encontraban excluidos del referido procedimiento.

Continúa explicando, que la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá, mediante el Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, se atribuyó la potestad de ampliar los supuestos de exclusión del trámite de quejas, abusando de esta forma de su facultad reglamentaria, pues agregó veinte (20) nuevos supuestos de exclusión que originalmente no se encontraban previstos en la norma de rango legal, situación que a su juicio, excede los límites establecidos por el legislador patrio.

B. Norma que se estima violada y el concepto de la violación.

De un estudio del Expediente se observa que la declaratoria de ilegalidad se sustenta en la violación del artículo 105 de la Ley 19 de 11 de junio e 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en concepto de violación directa por omisión, de acuerdo a las consideraciones que a continuación serán citadas:

“La capacidad reglamentaria de la Autoridad del Canal de Panamá de esta norma ha sido utilizada en exceso a los límites otorgados por el legislador patrio en lo relacionado a establecer nuevos supuestos de situaciones excluidas al trámite de queja desconociendo las aquí fijadas, como se puede observar la norma demandada contiene 20 numerales, ninguno de los cuales se compadecen con los 5 numerales establecidos en la Ley Orgánica de la

Autoridad del Canal de Panamá. Es decir, el Reglamento ha modificado los límites establecidos en la Ley sobre cuáles son los temas excluidos del trámite de quejas en el régimen laboral de la Autoridad del Canal de Panamá.”

III. INFORME DE CONDUCTA DE LA ENTIDAD DEMANDADA.

De fojas 79 a 87 del Expediente Judicial figura el informe explicativo de conducta rendido por el Presidente de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá, Encargado, por medio de la Nota de 16 de agosto de 2023, recibida en este Despacho en esa misma fecha.

En su misiva, el aludido funcionario inicia explicando que la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá está a cargo de la Junta Directiva, la cual está compuesta por once (11) directores, quienes poseen la facultad privativa de aprobar los Reglamentos que desarrollen las normas generales.

En este sentido, arguye el servidor público que la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 18, faculta a la Junta Directiva de la Autoridad para establecer los Reglamentos que regulen, entre otros aspectos, los procedimientos de quejas, razón por la cual, la Junta Directiva, en uso de sus facultades, aprobó el Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, que contiene la excerta acusada.

Por otra parte, explica que la Autoridad del Canal de Panamá posee dos (2) regímenes laborales, a saber: “Administración de Personal”, que regula lo referente a las relaciones entre la Administración y sus empleados que no están cubiertos con las convenciones colectivas y “Relaciones Laborales”, que regula lo concerniente a las relaciones en materia colectiva de los empleados, el representante exclusivo y la Administración.

En virtud de lo anterior, señala que existen dos (2) sistemas de presentación de quejas, uno que se refiere al procedimiento aplicable a los

trabajadores excluidos de las unidades negociadoras y otro inherente a los trabajadores cubiertos por las convenciones colectivas.

Ahora bien, respecto del punto de censura planteados en la Demanda, el representante de la Autoridad demandada señala que pareciese existir una confusión en la parte ensayante en cuanto a la aplicación de los procedimientos de quejas aplicables a los trabajadores, puesto que reitera la existencia de dos (2) procedimientos distintos, siendo el artículo censurado parte del procedimiento negociado de tramitación de quejas que aplica solo a trabajadores cubiertos por una unidad negociadora.

IV. OPINIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA ADMINISTRACIÓN.

El Procurador de la Administración, emite concepto de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 5 de la Ley 38 de 2000¹, mediante la Vista Fiscal No. 1859 de 11 de octubre de 2023, visible de fojas 91 a 100 del Expediente Judicial, por conducto de la cual solicita a los Magistrados que integran la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que declaren que no es ilegal el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante el Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, dictado por la Junta Directiva de dicha Entidad.

Para ilustrar a la Sala sobre su posición, el Representante del Ministerio Público manifiesta medularmente que no comparte las alegaciones del ensayante respecto que el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad excede la capacidad reglamentaria de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá, puesto que el numeral 11 del artículo 85 de la Ley 19 de 1997, dispone que la Autoridad debe garantizar un sistema de presentación de quejas que afecte a los trabajadores de confianza y otros excluidos de las unidades negociadoras, o de los asuntos excluidos de los

¹ A través de dicho numeral del artículo 5, se le confiere la función al Procurador de la Administración de intervenir en interés de la ley, entre otros, en los procesos contencioso-administrativos de nulidad que se surtan ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

procedimientos negociados en las convenciones colectivas, siendo precisamente ese el fundamento para la concepción de los artículos 168 y 169 del Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999.

De ahí que considere que la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá se circunscribió a su facultad reglamentaria al emitir el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de dicha Entidad.

V. ANÁLISIS DE LA SALA.

Evacuados los trámites procesales pertinentes, procede la Sala a realizar el examen de rigor.

A. Determinación del problema jurídico.

Del atento análisis del Expediente sometido a nuestro estudio, se desprende que la Firma Forense ESTUDIO JURÍDICO ARAÚZ, actuando en nombre y representación de la **UNIÓN DE INGENIEROS MARINOS**, pretende la anulación del artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, emitido por la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá.

Por tal razón, y de conformidad con lo dispuesto con el artículo 42-A de la Ley 135 de 1943, presenta Demanda Contencioso Administrativa de Nulidad ante esta Sala (Tribunal competente para conocer de este negocio, por disposición del artículo 97 del Código Judicial), con la finalidad que se declare nulo el artículo antes aludido, emitido por la Autoridad del Canal de Panamá, quien ejerce en esta causa la legitimación pasiva.

En este sentido, el argumento de la parte Demandante descansa centralmente en el hecho que, desde su óptica, la Autoridad demandada emitió la norma acusada excediendo su facultad reglamentaria, puesto que, pese a que el artículo 105 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, solo establecía cinco (5) supuestos de exclusión del procedimiento de quejas en el régimen laboral de la Autoridad del Canal de Panamá, a través de un

Reglamento se instauraron veinte (20) nuevas situaciones excluidas al trámite de queja, lo cual a su juicio, violenta la subordinación que debe existir de los reglamentos antes las leyes.

Del mismo modo, tenemos que la Entidad demandada se opone debido a que, según arguye, por una parte, la Junta Directiva poseía las competencias suficientes para emitir el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, y, por la otra, que dicho artículo no rebasó sus competencias reglamentarias.

Siendo ello así, se desprende de las pretensiones de la accionante y de las normas invocadas por el actor, que **el problema jurídico planteado va encaminado a determinar lo siguiente:**

1. Si la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá poseía o no las facultades para dictar el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999; y,
2. En caso afirmativo, si dicho artículo rebaza o no la facultad reglamentaria de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá.

B. Sobre el Principio de Estricta Legalidad y Jerarquía de las Leyes.

Así las cosas, como quiera que en la Acción objeto de nuestro estudio se plantea una violación a dos (2) principios fundamentales como lo son el de Estricta Legalidad y el de Jerarquía de las Leyes, consideramos importantes referirnos a ellos a efectos de tener mayor comprensión sobre su naturaleza y alcance.

En este sentido, debe anotarse que nuestra legislación contempla el Principio de Estricta Legalidad como pieza fundamental del Derecho. Dicho

principio, en el ámbito administrativo, se encuentra desarrollado en los artículos 34 y 36 de la Ley 38 de 2000, que a su letra dicen:

“Artículo 34. Las actuaciones administrativas en todas las entidades públicas se efectuarán con arreglo a normas de informalidad, imparcialidad, uniformidad, economía, celeridad y eficacia, garantizando la realización oportuna de la función administrativa, sin menoscabo del debido proceso legal, con objetividad y con apego al principio de estricta legalidad. Los Ministros y las Ministras de Estado, los Directores y las Directoras de entidades descentralizadas, Gobernadores y Gobernadoras, Alcaldes y Alcaldesas y demás Jefes y Jefas de Despacho velarán, respecto de las dependencias que dirijan, por el cumplimiento de esta disposición.

...”

“Artículo 36. Ningún acto podrá emitirse o celebrarse con infracción de una norma jurídica vigente, aunque éste provenga de la misma autoridad que dicte o celebre el acto respectivo. Ninguna autoridad podrá celebrar o emitir un acto para el cual carezca de competencia de acuerdo con la Ley o los reglamentos”.

De una lectura de estas disposiciones legales, se puede inferir que la finalidad del Principio de Estricta Legalidad, es garantizar que las actuaciones de las autoridades públicas se sujeten a un conjunto de reglas y normas previamente establecidas, de forma tal que se evite toda arbitrariedad o abuso de poder que pueda afectar a los administrados.

En este sentido, el autor Roberto Dromi en su obra titulada *“Derecho Administrativo”*², ha señalado que el Principio de Estricta Legalidad es la columna vertebral de la actuación administrativa y por ello puede concebirse como externo al procedimiento, constituyendo simultáneamente la condición esencial para su existencia. Agrega, que el mismo se determina jurídicamente por la concurrencia de cuatro (4) condiciones que forman su contexto: 1) delimitación de su aplicación (reserva de ley); 2) ordenación jerárquica de sujeción de las normas a la ley; 3) determinación de selección de normas aplicables al caso concreto, y 4) precisión de los poderes que la norma confiere a la Administración.

² DROMI, Roberto, 2009, Derecho Administrativo, Argentina, Libro 12 Ed, Hispania Libros-2009, Página 1111

Por su parte, el Doctor Jaime Orlando Santofimio Gamboa en su obra *"Tratado de Derecho Administrativo"*³, ha indicado que: *"El principio de legalidad se estructura en el cabal sometimiento de la administración y de sus actos a las normas superiores -bloque de la legalidad- previamente proferidas como garantía ciudadana y para la estabilidad estatal. Debemos agregar a lo anterior, que la legalidad así entendida no es un simple presupuesto de la actuación administrativa; todo lo contrario, en nuestro concepto, la legalidad de los actos se proyecta tanto en su procedimiento formativo como en la vigencia de los mismos. Se caracteriza de manera consecuyente por su naturaleza previa, concomitante y subsiguiente a la manifestación del órgano administrativo."*

Es por ello, que podemos anotar que en atención al Principio de Estricta Legalidad, contemplado en el artículo 18 de nuestra Carta Magna y desarrollado por el artículo 34 de la Ley 38 de 31 de julio de 2000, sobre Procedimiento Administrativo General, **los servidores públicos solamente pueden hacer aquello que les permite la Ley, por ende, corresponde a estos apegar sus actuaciones, únicamente, al marco de lo establecido en la Constitución y la Ley.**

Por otra parte, en lo que respecta al Principio de Jerarquía de las Leyes en el ámbito administrativo, tenemos que la Ley 38 de 2000, modificada por la Ley 45 de 2000, consigna en su artículo 35 que el orden de interpretación y aplicación de la Ley se establecerá de la siguiente forma:

"Artículo 35. en las decisiones y demás actos que profieran, celebren o adopten las entidades públicas, el orden jerárquico de las disposiciones que deben ser aplicadas será: la constitución política, las leyes o decretos con valor de ley y los reglamentos.

En el ámbito municipal, el orden de prioridad de las disposiciones jurídicas será: la constitución política, las leyes, decretos leyes, los decretos de gabinete, los decretos ejecutivos, las resoluciones de gabinete, los acuerdos municipales, decretos alcaldicios y los reglamentos que dicten las juntas comunales." (el resaltado es nuestro)

³ SANTOFIMIO GAMBOA, Jaime Orlando, *Tratado de Derecho Administrativo, Acto Administrativo, Procedimiento, Eficacia y Validez*, 2007, 4ta ed, tomo II Universidad Externado de Colombia, pág 54

La atenta lectura de la norma citada permite comprobar con meridiana claridad que las normas de rango legal poseen prevalencia por sobre los Reglamentos, por lo que, en caso de contradicción dispositiva entre éstas, las Leyes poseen mayor jerarquía.

Lo anterior, a manera de docencia, nos lleva a exponer brevemente, sobre los conceptos de Ley y Reglamento, y la diferencia entre dichas figuras jurídicas.

En este sentido, se resulta preciso indicar que la Ley, es la norma escrita, de carácter general emanada del Poder Legislativo y, aunque tiene múltiples acepciones, se puede afirmar que todas ellas vienen a recaer en un mismo principio, es decir, que la Ley es una norma de conducta, ya sea física, moral, social o propiamente jurídica.

Por su parte, los Reglamentos son actos con fuerza de Ley que reglamentan total o parcialmente las leyes, sin alterar su espíritu, propósito y razón; es decir, que son normas secundarias inferiores y complementarias de las Leyes que en el caso de que las violen puede ser solicitado su nulidad.

Ahora bien, la diferencia más relevante entre la Ley y el Reglamento parten del hecho que la Ley surge del Poder Legislativo, mientras que el Reglamento puede surgir del Poder Ejecutivo o Judicial, previa consideración del destino u Órgano Estatal para el cual fuere promulgada aquélla. De ahí que posee la primera el carácter de supremacía ante la segunda.

Igualmente, debe decirse que la Ley se dicta de forma general y abstracta, mientras que el Reglamento desarrolla los principios en ella establecidos.

En relación con el tema de la "Jerarquía de las Fuentes del Derecho" como presupuesto básico del Derecho Administrativo, el tratadista Fernando Garrido Falla⁴ afirma que:

"... para solucionar el problema de la jerarquía de las fuentes, es el de la propia jerarquía del órgano estatal que dicta la norma. A estos efectos debe establecerse, aparte, claro está, la primacía de la Constitución, en primer lugar, la subordinación de las disposiciones administrativas (fuentes de la Administración), señalándose dentro de estas últimas la mayor jerarquía de las leyes orgánicas respecto de las ordinarias. En segundo lugar, y dentro ya de las fuentes de la Administración, debe jugarse con dos reglas: 1. a mayor jerarquía que dicta la norma administrativa, corresponde mayor rango formal de la norma dictada (así un Reglamento aprobado por Decreto tiene mayor rango jurídico que una disposición reglamentaria dictada por Orden Ministerial; ésta no podrá nunca contradecir a aquél); 2. las normas reglamentarias de las entidades de carácter público integradas en el Estado no pueden contradecir el Derecho Estatal".

Respecto de la observancia, en estricto derecho, del cuerpo jurídico existente, y en concordancia con el consecuente cumplimiento y aplicación del carácter de especialidad que reviste determinada disposición legal, para el ejercicio de la administración de justicia realizado por esta Sala, el Profesor Brewer Carías⁵, ha señalado la importancia del reconocimiento de la justicia constitucional, a partir del ordenamiento jurídico, que además de reconocer las jerarquías, se refiere a la unidad de las diversas normas legales que componen el caudal jurídico:

"Kelsen concibió la justicia constitucional como un aspecto particular de un concepto más general de garantía de la conformidad de una norma inferior con una norma superior de la cual la primera deriva y con base en la cual ha sido determinado su contenido. Así, la justicia constitucional es una garantía de la Constitución que se desprende de la <<pirámide jurídica>> del ordenamiento legal, donde se encuentran determinadas tanto la unidad como la jerarquía de las diferentes normas."

En ese contexto, tenemos que el vértice en la denominación asignada a la jerarquía de las normas positivas en vigencia lo tiene, en primer lugar, la Constitución y, seguido de ella, las Leyes, que cuentan con aplicación general

⁴ GARRIDO FARRA, Fernando. Tratado de Derecho Administrativo. Vol I. Parte General. Undécima Edición. Editorial Tecnos. España, 1989. página 173

⁵ En su obra "El Sistema Panameño de Control Concentrado de la Constitucionalidad en el Derecho Comparado". Venezuela, 1997.

como supletorios de normas legales afines; luego los Reglamentos, del Poder Ejecutivo o Judicial, y Decretos del Poder Ejecutivo; después las ordenanzas municipales y las resoluciones ministeriales; y, por último, las sentencias y resoluciones con carácter particular.

Después de haber realizado estas reflexiones sobre los Principios de Estricta Legalidad y Jerarquía de la Leyes, corresponde ahora que la Sala realice el estudio de los cargos de infracción plasmados por la parte actora, a objeto de determinar si efectivamente ha existido alguna pretermisión legal; no obstante, para satisfacer tal quehacer, es necesario abocarnos a examinar las piezas procesales que componen el Expediente Judicial.

C. Fondo de la controversia.

En esa línea, tenemos que las constancias procesales que reposan en autos revelan que el acto administrativo cuya ilegalidad se demanda consiste en el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, a través del cual se dispuso la exclusión de veinte (20) supuestos al Sistema para la presentación de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo, creado mediante el artículo 168 del mismo cuerpo reglamentario.

1. Sobre la facultad que posee la Junta Directiva del Canal de Panamá para emitir el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

Ahora bien, a efectos de poder dilucidar el primer punto de censura que consiste en establecer si la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá poseía o no las facultades para dictar el artículo 169 del del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, consideramos oportuno referirnos a los artículos 315, 316, 318 y 319 de la Constitución Política, que a su letra dicen:

“Artículo 315. El Canal de Panamá constituye un patrimonio inalienable de la Nación panameña; permanecerá

abierto al tránsito pacífico e ininterrumpido de las naves de todas las naciones y su uso estará sujeto a los requisitos y condiciones que establezcan esta Constitución, la Ley y su Administración.”

“**Artículo 316.** Se crea una persona jurídica autónoma de Derecho Público, que se denominará Autoridad del Canal de Panamá, a la que corresponderá privativamente la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable. Tendrá patrimonio propio y derecho de administrarlo.

A la Autoridad del Canal de Panamá corresponde la responsabilidad por la administración, mantenimiento, uso y conservación de los recursos hídricos de la cuenca hidrográfica del Canal de Panamá, constituidos por el agua de los lagos y sus corrientes tributarias, en coordinación con los organismos estatales que la Ley determine. Los planes de construcción, uso de las aguas, utilización, expansión, desarrollo de los puertos y de cualquiera otra obra o construcción en las riberas del Canal de Panamá, requerirán la aprobación previa de la Autoridad del Canal de Panamá.

La Autoridad del Canal de Panamá no estará sujeta al pago de impuestos, derechos, tasas, cargos, contribuciones o tributos, de carácter nacional o municipal, con excepción de las cuotas de seguridad social, el seguro educativo, los riesgos profesionales y las tasas por servicios públicos, salvo lo dispuesto en el artículo 321.”

“**Artículo 318.** La administración de la Autoridad del Canal de Panamá estará a cargo de una Junta Directiva compuesta por once directores, nombrados así:

1. Un director designado por el Presidente de la República, quien presidirá la Junta Directiva y tendrá la condición de Ministro de Estado para Asuntos del Canal.
2. Un director asignado por el Órgano Legislativo que será de su libre nombramiento y remoción.
3. Nueve directores nombrados por el Presidente de la República, con acuerdo del Consejo de Gabinete y ratificados por el Órgano Legislativo, por mayoría absoluta de sus miembros. La Ley establecerá los requisitos para ocupar el cargo de director.

Garantizando la renovación escalonada de los directores señalados en el numeral 3 de este artículo, en grupos de tres y cada tres años. A partir de la primera renovación, el período de todos los directores será de nueve años.”

“**Artículo 319.** La junta Directiva tendrá las siguientes facultades y atribuciones, sin perjuicio de otras que la Constitución y la Ley determinen:

1. Nombrar y remover al Administrador y al Subadministrador del Canal y determinar sus atribuciones, de acuerdo con la Ley.
2. Fijar los peajes, tasas y derechos por el uso del Canal, sus servicios conexos, sujetos a la aprobación final del Consejo de Gabinete. Oficina de implementación del Sistema Penal Acusatorio 127 Constitución Política de la República de Panamá.
3. Contratar empréstitos, previa aprobación del Consejo de Gabinete y dentro de los límites establecidos en la Ley.
4. Otorgar concesiones para la prestación de servicios a la Autoridad del Canal de Panamá y a las naves que lo transiten.
5. Proponer los límites de la cuenca hidrográfica del Canal para la aprobación del Consejo de Gabinete y la Asamblea Nacional.
6. Aprobar privativamente los reglamentos que desarrollen las normas generales que dicte el Órgano Legislativo a propuesta del Órgano Ejecutivo, sobre el régimen de contratación, compras y todas las materias necesarias para el mejor funcionamiento, mantenimiento, conservación y modernización del Canal, dentro de la estrategia marítima nacional.
7. Ejercer todas aquellas que establezcan esta Constitución y la Ley.”

Tal como queda de manifiesto, las excertas constitucionales invocadas revelan que el Canal de Panamá constituye un patrimonio inalienable de la Nación panameña, administrado por una persona autónoma de Derecho Público denominada Autoridad del Canal de Panamá, a la cual le corresponde privativamente la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización de la mencionada vía marítima.

También indican las normas, que la administración de la Autoridad del Canal de Panamá está a cargo de una Junta Directiva compuesta por once (11) Directores, que tienen dentro de sus funciones *“Aprobar privativamente los reglamentos que desarrollen las normas generales que dicte el Órgano Ejecutivo, sobre el régimen de contratación, compras y todas las materias necesarias para el funcionamiento, mantenimiento, conservación y*

modernización del Canal”, así como *“Ejercer todas aquellas que establezcan esta Constitución y la ley”*.

En ese contexto, resulta oportuno además, hacer alusión al artículo 323 de la Carta Magna, que a su letra dice:

“Artículo 323. El régimen contenido en este Título solo podrá ser desarrollado por Leyes que establezcan normas generales. La Autoridad del Canal de Panamá podrá reglamentar estas materias y enviará copia de todos los reglamentos que expida en el ejercicio de esta facultad al Órgano Legislativo, en un término no mayor de quince días calendarios.”

El contenido del artículo citado pone de relieve que el Título XIV “EL CANAL DE PANAMÁ”, solo puede ser desarrollado por Leyes, pudiendo la Autoridad del Canal de Panamá reglamentar solo aquello que sea objeto de regulación legal. Es pues, en ese marco que se concibió la Ley 19 de 1997, “Por la que se Organiza la Autoridad del Canal de Panamá”, como norma general que desarrolla el mandato constitucional antes referido. Esta Ley en su artículo 18 establece lo siguiente:

“Artículo 18. Además de las facultades que le confiere la Constitución Política, la junta directiva ejercerá las siguientes funciones:

...

5. Aprobar, conforme a la autoridad que le conceden las normas generales pertinentes establecidas en esta Ley, los reglamentos necesarios o convenientes para el debido funcionamiento y modernización del canal, incluyendo los siguientes:

...

a. **El reglamento que regulará las relaciones laborales** y el que fijará, entre otros asuntos, los criterios y procedimientos de selección y promoción, así como las escalas salariales y de beneficios económicos de los funcionarios, trabajadores de confianza y trabajadores. Estos reglamentos contendrán, como mínimo, un sistema de mérito, un sistema de clasificación de puestos y normas de ética y conducta; normas de salud y seguridad ocupacional; normas de adiestramiento y capacitación de recursos humanos; las sanciones, medidas y procedimientos disciplinarios; **procedimientos de quejas, reclamaciones** y arbitraje y las normas que garanticen el ejercicio efectivo del derecho de sindicalización y de la contratación colectiva.”

En atención al Texto Legal, la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá dictó el Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, por el cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de

Panamá, contenido de la excerta denunciada como ilegal.

Así pues, el bloque normativo invocado, pone de relieve que la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá se encontraba constitucional y legalmente facultada para la emisión de reglamentos para desarrollar, entre otros temas, el referente a la Administración de personal de la Autoridad bajo su administración, y en específico, a establecer procedimientos de quejas que garanticen el ejercicio efectivo del derecho de sindicalización y de la contratación colectiva, motivo por el cual, resulta legal la emisión del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá.

2. El sistema para la presentación de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo, así como sus exclusiones, establecidas en los artículos 168 y 169, respectivamente, del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, de la Junta Directiva del Canal de Panamá, se encuentra dentro del marco reglamentario ordenado mediante la Ley 19 de 1997.

Aclarado lo anterior, debe el Tribunal hacer el análisis respectivo a fin de determinar si las exclusiones al Sistema de presentación de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo, establecidas en el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, hoy acusado de vulnerador de normas legales, rebasan o no las facultades reglamentarias, asignadas a la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá, mediante la Ley 19 de 1997.

Así pues, como quiera que el artículo impugnado no es una excerta que pueda comprenderse de forma aislada, resulta necesario un análisis integral de las normas que comprenden, tanto la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, así como el Acuerdo 21 de 1999, a fin que ello nos sitúe en un contexto que genere una mejor comprensión sobre el tema sometido a la consideración

de la Sala.

En estos términos, debemos primeramente remitirnos al artículo 322 de la Constitución Política, que otorga el deber a la Autoridad del Canal de Panamá de establecer un régimen laboral especial basado en sistema de méritos, así como de adoptar un Plan General de Empleo con condiciones, mínimamente, similares a las existentes al 31 de diciembre de 1999. El contenido del artículo en referencia es el siguiente:

“Artículo 322. La Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de méritos y adoptará un Plan General de Empleo que mantendrá como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999. A los Trabajadores y aquellos que deban acogerse a la jubilación especial en ese año cuyas posiciones se determinen necesarias de acuerdo a las normas aplicables, se les garantizará la contratación con beneficios y condiciones iguales a los que les correspondan hasta esa fecha.

La Autoridad del Canal de Panamá contratará, preferentemente, a nacionales panameños. La Ley Orgánica regulará la contratación de empleados extranjeros garantizando que no rebajen las condiciones o normas de vida del empleado panameño. En consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley. El arbitraje constituirá la última instancia administrativa.”

Este precepto constitucional fue replicado en el artículo 81 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, “Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá”, de la siguiente forma:

“Artículo 81. La Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de méritos, y adoptará un plan general de empleo que mantendrá, como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes el 31 de diciembre de 1999. En consecuencia, a los funcionarios, a los trabajadores de confianza, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales de la Autoridad, no les serán aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y del Código Administrativo, ni normas legales o reglamentarias que establezcan salarios, bonificaciones, jurisdicciones o procedimientos, salvo lo que expresamente se dispone en esta Ley.

A los trabajadores permanentes, y a aquellos que deban acogerse a la jubilación especial en 1999 cuyas posiciones se

determinen necesarias de acuerdo con las normas aplicables, se les garantizará la contratación con beneficios y condiciones iguales a los que les correspondan hasta esa fecha, de conformidad con la Constitución Política y la Ley.

La Autoridad determinará, mediante los reglamentos, las normas de excepción al régimen laboral especial aplicables a los funcionarios.”

Ahora bien, en este punto conviene precisar que la Sección Primera del Capítulo V del al Ley 19 de 1997, denominada “Administración de Personal” establece, por un lado, que el régimen laboral especial de la Autoridad se fundamenta en principios de méritos e igualdad de oportunidades y, por el otro, que para asegurar el personal altamente calificado en base a merecimientos, se debe determinar calificaciones y examinar la idoneidad de los aspirantes a puestos en la Autoridad.

En esta misma sección, el legislador conminó a la Autoridad del Canal de Panamá a establecer un mecanismo independiente para que los trabajadores de confianza, los trabajadores o los aspirantes puedan, individual o colectivamente, interponer las quejas relacionadas con casos de discriminación, de modo que éstas sean investigadas objetivamente y se implementen los correctivos necesarios. Aunado a lo anterior, la norma consigna la prohibición de adoptar represalia contra el trabajador, trabajador de confianza o aspirante por presentar este tipo de queja. Para mayor alcance de lo recién expuesto, nos permitimos traer a colación lo estipulado en los artículos 84 y 85 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, que a su letra dicen:

“Artículo 84. Se establecerá un mecanismo administrativo independiente para que los trabajadores de confianza, los trabajadores o los aspirantes puedan, individual o colectivamente, interponer las quejas relacionadas con casos de discriminación, de modo que éstas sean investigadas objetivamente y se implementen los correctivos necesarios. No se tomará ninguna represalia contra el trabajador, trabajador de confianza o aspirante por presentar este tipo de queja.”

“Artículo 85. Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará:

...
11. Un sistema de presentación de quejas y derecho de

apelación por medidas administrativas que afecten a los trabajadores de confianza y otros, excluidos de las unidades negociadoras, o para los asuntos excluidos de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas. Este sistema debe ser eficiente, flexible, equitativo, económico y sencillo, y podrá incorporar mecanismos alternos de solución de disputas, de conformidad con la presente Ley y los reglamentos.”

Dicho esto, debemos ahora confrontar las normas legales citadas con el contenido de los artículos 168 y 169 del Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, “Por el cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá”, a efectos de determinar si su desarrollo obedece al espíritu y mandato legal, para lo cual resulta preciso realizar la cita de las normas en cuestión:

“**Artículo 168.** Se establece un sistema para la presentación de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo. Pueden utilizar este sistema los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes que no están cumpliendo un período de prueba, cuando se trata de asuntos excluidos de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas. También pueden utilizar este sistema los empleados permanentes que no están cumpliendo un período de prueba y los solicitantes a puestos de la Autoridad cuando sean víctimas de acoso sexual o discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental.”

“**Artículo 169.** Se excluyen del sistema:

1. Las propuestas de acción disciplinaria o de medida adversa.
2. Las acciones disciplinarias y las medidas adversas.
3. El no ser seleccionado para un ascenso de entre un grupo de candidatos correctamente clasificados como los mejor calificados.
4. El no haber sido seleccionado para un ascenso no sujeto a concurso.
5. La clasificación de puestos.
6. Las cartas de advertencia o de instrucciones.
7. La medida de personal que termina un ascenso temporal y regresa al empleado al puesto del cual fue ascendido.
8. La terminación de la relación laboral de un empleado que está cumpliendo un período de prueba.

9. La terminación de la relación laboral de un empleado temporal.
10. Las medidas tomadas en una reducción de personal.
11. Las evaluaciones de desempeño.
12. La desaprobación de un aumento o premio de incentivo o la cantidad de los mismos.
13. Los reglamentos, normas y políticas de la Autoridad.
14. La determinación de la existencia o forma de pago de una deuda con la Autoridad.
15. La no adopción de una sugerencia.
16. Las alegaciones sobre condiciones de trabajo inseguras o insalubres.
17. La cuantía del salario fijada mediante la aplicación de las reglas de retención de salario.
18. La desaprobación de un avance regular de escalón salarial.
19. La desaprobación de un avance de escalón salarial por excelencia de servicio u otro premio por desempeño sobresaliente.
20. Los asuntos que no son de competencia de la Autoridad.”

Así las cosas, al hacer un detallado análisis de la situación de hecho que suscita nuestro análisis, fácilmente puede determinarse que la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá reglamentó en debida forma, y atendiendo los parámetros legales pertinentes, el trámite de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo en los términos dispuestos en el Cuerpo Legal, pues este sistema fue creado, como lo establece la Ley, principalmente para los trabajadores de confianza permanentes y los trabajadores permanentes que no están cumpliendo un período de prueba, cuando se trata de asuntos excluidos de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas.

Aunado a lo anterior, esta Sala es de la consideración que los supuestos de exclusión estipulados en la normativa acusada se compadecen a la naturaleza del procedimiento de queja instaurado, puesto que, como se aprecia,

los escenarios excluidos son cónsonos con la finalidad por la cual fue concebido este procedimiento de queja en particular, y es que, de no haberse previsto los supuestos planteados en el artículo 169 del Reglamento la consecuencia sería que este procedimiento de queja respondería a un contexto distinto para el que fue concebido, dicho en otras palabras, lo desnaturalizaría.

En este punto, cabe subrayar que carecen de fundamento jurídico los argumentos esbozados por el recurrente respecto a una posible infracción del artículo 105 de la Ley 19 de 1997 (en su consideración, al establecerse nuevos supuestos de exclusión de aquellos que fueron estipulados en dicho artículo), dado que, resulta evidente que ha existido una confusión sobre el ámbito de aplicación de la norma estimada como conculcada.

Señalamos lo anterior, en virtud que la norma a la que se ha hecho alusión en el párrafo anterior corresponde a la Sección Segunda "Relaciones Laborales", del Capítulo V "Administración de Personal y Relaciones Laborales", que abarca del artículo 94 al 117 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, y que regula lo concerniente a las relaciones en materia colectiva de los empleados, el representante exclusivo y la administración, tal como queda de manifiesto de la atenta lectura de los artículos que componen esta sección.

Mientras que la norma que sirvió de base para la emisión del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, contenido del artículo invocado de ilegal, surge como consecuencia del mandato del artículo 85, en concordancia con el 84 de la Ley 19 de 1997, que reiteramos, se encuentra en la Sección Primera del Capítulo V del al Ley 19 de 1997, denominada "Administración de Personal", cuyo radio de acción se circunscribe principalmente a los trabajadores excluidos de unidades negociadoras.

Para mayor alcance de lo hasta aquí planteado, consideramos conveniente explicar a través del siguiente cuadro comparativo las normativas dimanantes de los procedimientos de quejas en cada una de las dos secciones

del Capítulo V de la Ley 19 de 1997, así:

<p align="center">Sección Primera Administración de Personal</p>	<p align="center">Sección Segunda Relaciones Laborales</p>
<p>Artículo 82. El régimen laboral especial de la Autoridad se fundamenta en los principios de méritos e igualdad de oportunidades. No habrá discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o impedimento físico. Se prohíben las prácticas de acoso sexual. Se reglamentará el proceso de investigación y sanciones de estas prácticas.</p> <p>Artículo 83. Para asegurar el personal altamente calificado en base a méritos, la oficina designada dentro de la Autoridad recibirá las solicitudes, determinará las calificaciones y examinará la idoneidad de los aspirantes a puestos en la Autoridad. El reglamento desarrollará la organización y las políticas de la oficina encargada de la admisión y evaluación de los solicitantes.</p> <p>Artículo 84. Se establecerá un mecanismo administrativo independiente para que los trabajadores de confianza, los trabajadores o los aspirantes puedan, individual o colectivamente, interponer las quejas relacionadas con casos de discriminación, de modo que éstas sean investigadas objetivamente y se implementen los correctivos necesarios. No se tomará ninguna represalia contra el trabajador, trabajador de confianza o aspirante por presentar este tipo de queja.</p> <p>Artículo 85. Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará:</p> <p>...</p>	<p>Artículo 94. Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.</p> <p>...</p> <p>Artículo 96. Todo trabajador que pertenezca a una unidad negociadora, tendrá derecho a que se le deduzcan cuotas sindicales de su salario, en forma regular y periódica, como miembro del sindicato de la unidad negociadora correspondiente. La Autoridad hará dichas deducciones, que deben ser autorizadas por escrito por cada trabajador, sin costo para el sindicato ni para él. Dichas autorizaciones no podrán ser revocadas por espacio de un año.</p> <p>...</p> <p>Artículo 98. Las organizaciones sindicales tendrán el derecho a mantener afiliación a organizaciones sindicales internacionales.</p> <p>Artículo 99. Para llevar a cabo las actividades autorizadas de representación, al trabajador se le podrá otorgar el tiempo de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. El otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación. El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos de un sindicato.</p>
<p>11. Un sistema de presentación de quejas y derecho de apelación por medidas administrativas que afecten a los trabajadores de confianza y otros, excluidos de las unidades negociadoras, o para los asuntos excluidos de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas. Este sistema debe ser eficiente, flexible, equitativo, económico y sencillo, y podrá incorporar mecanismos alternos de solución de disputas, de conformidad con la presente Ley y los reglamentos.</p>	<p>Artículo 100. La administración de la Autoridad tendrá derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad. 2. Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores. 3. Asignar trabajo, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal.

4. Seleccionar, para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.

5. Tomar las medidas para cumplir con la misión de la Autoridad durante una urgencia.

Artículo

101. La obligación de la administración de la Autoridad, así como la de cualquier representante exclusivo de negociar de buena fe, se definirá y desarrollará en los reglamentos, e incluirá, como mínimo, el requisito de que, en las negociaciones, las partes sean representadas por personas facultadas expresamente para lograr acuerdos que obliguen a sus representados, sin perjuicio de que ninguna de las partes podrá ser compelida u obligada a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.

La administración de la Autoridad, previa solicitud, suministrará al representante exclusivo la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de la negociación colectiva, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con esta Ley.

Artículo 102. Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:

1. Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.

2. Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

3. El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes

	<p>deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo.</p> <p>Artículo 103. Con el propósito de mejorar el funcionamiento de la Autoridad, la administración de la Autoridad y los sindicatos, con la participación de los representantes exclusivos, podrán trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar problemas y encontrar soluciones.</p> <p>Artículo 104. Toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitraje y medios alternativos para resolverlas. Este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolver las quejas.</p> <p>Artículo 105. Quedan excluidos del procedimiento de quejas que establece el artículo anterior, los siguientes asuntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las actividades políticas prohibidas a las que se refiere el artículo 88 de esta Ley. 2. La jubilación, los seguros de vida y seguros médicos. 3. Los exámenes, certificaciones y nombramientos de personal. 4. La clasificación de cualquier puesto que no resulte en una reducción de grado o salario. 5. Aquellos que sean excluidos de común acuerdo en las convenciones colectivas.
--	---

De ahí que se corrobore la diferencia existente entre la Sección Primera "Administración de Personal" y la Segunda "Relaciones Laborales", del Capítulo V "Administración de Personal y Relaciones Laborales", puesto que, como se ha visto, ambas regulan aspectos distintos y poseen procedimientos de quejas independientes el uno del otro.

En base a las consideraciones que ya han sido expuestas, y dado que la facultad reglamentaria para el procedimiento de quejas sobre asuntos que afectan las condiciones de trabajo ha sido ejercida en esta ocasión por la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá acorde a los términos legales que en la materia fueron concebidos, no encuentra fundamento el cargo de infracción

planteado por el demandante, debido a su falta de sustento fáctico jurídico, motivo por el cual no es procedente la declaratoria de ilegalidad petitionada, y en esos términos nos pronunciaremos.

Por consiguiente, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECLARA QUE NO ES ILEGAL** el artículo 169 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, aprobado mediante Acuerdo 21 de 15 de julio de 1999, de la Junta Directiva del Canal de Panamá.

Notifíquese,


CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO


CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO


MARÍA CRISTINA CHEN STANZIOLA
MAGISTRADA


KATIA ROSAS
SECRETARIA

SALA III DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTIFÍQUESE HOY 8 DE abril

DE 20 24 A LAS 8:35 DE LA mañana

A Procurador de la Administración


FIRMA

SALA III DE LA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTIFÍQUESE HOY _____ DE _____
DE 20 _____ A LAS _____ DE LA _____

FIRMA

Para notificar a los interesados de la resolución que antecede

se ha fijado el Edicto No. 1124 en lugar visible de la

Secretaría a las 4:00 de la tarde

de hoy 02 de abril de 20 24


SECRETARIA