

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, trece (13) de junio de dos mil dieciséis (2016).**

**DECISIÓN No.11/2016**

Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-19/13 presentada por el trabajador Jorge Eduardo Berroa contra de la Autoridad del Canal de Panamá.

**I. ANTECEDENTES Y HECHOS DE LA DENUNCIA.**

El día 30 de abril de 2013, se apersonó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, (en adelante JRL) el señor Jorge Eduardo Berroa García, trabajador de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con número de identificación patronal No.2226782, con el fin de interponer una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la ACP, por la supuesta violación de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, por violaciones al procedimiento establecido en el Capítulo 620 del Manual de Personal. En el acto de presentación de su denuncia, el señor Berroa autorizó al trabajador Rolando Arrue para que lo representase en la presente denuncia (foja 2).

El señor Berroa fundamentó su denuncia en los siguientes hechos:

1. Que el día 1 de octubre de 2012 se inicia el período de evaluación del desempeño para el año fiscal 2013, cuyo período va del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2013.
2. Que el día 30 de octubre de 2012, se realiza la presentación de la matriz de evaluación del desempeño de los Arqueadores NM-11 que pertenecen a la Unidad de Arqueo de la ACP. Esta presentación estuvo a cargo de la señora Diana Vergara. En dicha reunión, se le entregó al señor Berroa las expectativas del desempeño que la Administración espera que él cumpla durante el año fiscal 2013 (fojas 12 y s.s.).

**II. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.**

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, crea en su artículo 111 la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia. El artículo 113 del referido estatuto, en su numeral 4, otorga competencia privativa a esta Junta para resolver las denuncias por práctica laboral desleal.

De conformidad con el artículo 87, numeral 4 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, un trabajador puede presentar denuncias por prácticas laborales desleales. De igual forma, el artículo 108 de dicha Ley señala taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la ACP.

**III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE.**

A fojas 3 y s.s., se encuentra el escrito de sustentación de la presente denuncia. Según el denunciante, la Unidad de Arqueo de la ACP se ha alejado de lo descrito en el

Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP (Sistema de Administración del Desempeño) y el Formulario 1216 (Planificación y Evaluación del Desempeño), y ha preparado una matriz que incluye unos objetivos de evaluación para cada estándar universal con sus respectivas ponderaciones y los ha incluido en la Sección III del Formulario 1216 que se le presentaron al señor Berroa.

El denunciante alega que tanto los objetivos de evaluación preparados por la Unidad de Arqueo de la ACP, así como las metas y ponderaciones para cada estándar infringen lo normado en el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP. Los estándares universales, que se han definido en el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, se describen en la Sección 3 del Subcapítulo 2 del Capítulo 620, sección que describe las calificaciones que se pueden designar en cada estándar universal con base al nivel de desempeño del empleado de la siguiente manera:

*“(a) Sobresaliente (O) – Alcanza el nivel de desempeño previamente establecido como ‘sobresaliente’.*

*(b) Superior (E) – Alcanza el nivel de desempeño previamente establecido como ‘superior’.*

*(c) Completamente Satisfactorio (S) – Alcanza las expectativas, funciones y responsabilidad previamente establecidas como ‘completamente satisfactorio’.*

*(d) Necesita Mejorar (N) – Está por debajo del nivel de desempeño previamente establecido para ‘completamente satisfactorio’, pero por encima del establecido como ‘no satisfactorio’.*

*(e) No Satisfactorio (U) – Está al nivel o por debajo del nivel de desempeño previamente establecido para ‘no satisfactorio’.*

Mientras que con relación a los objetivos del programa de evaluación del desempeño del empleado, el denunciante argumenta que el Capítulo 620 del Manual de Personal desarrolla el Sistema de Evaluación del Desempeño de los trabajadores de la ACP con el propósito de “aumentar la eficiencia y la productividad del empleado para cumplir con la misión y las metas de la ACP, mediante un proceso que involucra planificación, control, desarrollo, evaluación y premios por desempeño” (foja 5). Manifiesta que los objetivos específicos de desempeño se describen en el Subcapítulo 1, Numeral 3, Literal (1) que lee así:

*“Objetivo(s) específico(s) de desempeño. Meta principal o metas relacionadas a corto plazo que han de lograrse durante el período de evaluación vigente. Las metas se trazarán con la mayor objetividad posible. Deben incluir los parámetros de tiempo, identificar los parámetros entre las distintas calificaciones de los estándares de desempeño Y estar dentro de las normas descritas en este capítulo.”*

El denunciante alega que no obstante lo señalado por el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, la Unidad de Arqueo de la ACP ha desvirtuado lo señalado por el Manual, produciendo una evaluación del desempeño del trabajador de la ACP con una complicada matriz con múltiples ponderaciones de situaciones que no está diseñada para resaltar los valores positivos del desempeño del trabajador, sino, para castigar las pocas fallas o faltas que comete el trabajador (foja 9).

Manifiesta que es inaceptable que la Unidad de Arqueo de la ACP cambie unilateralmente lo que ha sido acordado por la ACP y los sindicatos. Que cambiar los elementos u objetivos de cada estándar universal es violatorio al Capítulo 620 y que eso es precisamente lo que la Unidad de Arqueo de la ACP ha hecho, perjudicando al trabajador denunciante y a todos los trabajadores de dicha Unidad (foja 8).

Afirma que el Sistema de Administración del Desempeño de la Unidad de Arqueo de la ACP es arbitrario, complicado, subjetivo y está diseñado para castigar a los trabajadores.

Argumenta que en este nuevo sistema se introducen unas pruebas de conocimiento de procedimientos que no forman parte de la descripción del puesto de Arqueador NM-11. Manifiesta que la Sección III del formulario 1216 y el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP estipula claramente que las expectativas de desempeño, los proyectos y objetivos tienen que ser acordes con la descripción del puesto del trabajador, por consiguiente, las pruebas de conocimiento no deben formar parte de las expectativas o de una matriz de evaluación, ya que no forman parte de la descripción del puesto. Concluye que la Unidad de Arqueo se ha extralimitado en sus funciones y ha diseñado unas pruebas de conocimiento que abarcan toda la información desde el año 1915 hasta la fecha y la incluyó en la matriz de evaluación para utilizarla como herramienta de intimidación y castigo contra los trabajadores que no son de su agrado.

Más adelante, el señor Berroa en su denuncia manifiesta que la matriz de desempeño que le fuese presentada el 30 de octubre de 2012, viola sus derechos, ya que le impide hacer consultas a su representante sindical y comentar o reunirse con sus propios compañeros, cuando esta, en la nota (9) señala “... *Se les pidió a todos que cuando haya disconformidades, las mismas deben ser manejadas con un supervisor. No se permitirá el esparcimiento de rumores entre compañeros, reuniones con compañeros en tiempo oficial.*”... (foja 10). En ese sentido, el denunciante manifiesta que la Unidad de Arqueo está restringiendo a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de reunión y asociación que está pactado en las Convenciones Colectivas y los reglamentos (foja 11).

Manifiesta que esta restricción de su derecho de reunión y asociación, y la generación de metas específicas para las diferentes calificaciones de los estándares universales del sistema de evaluación del desempeño del trabajador asignado a la Unidad de Arqueo de la ACP infringen los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, constituyendo así una práctica laboral desleal.

#### **IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.**

La licenciada Tiany López, luego de presentar poder para actuar en el presente caso, interpone escrito visible a fojas 70 y s.s., mediante el cual da contestación formal a la presente denuncia.

En su contestación de la presente denuncia de PLD, la licenciada López alega que la denuncia presentada por el trabajador Berroa no se enmarca dentro de las prácticas laborales desleales (PLD) por parte de la ACP que estipula la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997. Agrega que aunque el señor Berroa señala que la ACP ha incurrido en la comisión de una PLD prevista en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el tema relativo a la evaluación de desempeño no es de aquellos reclamables por la vía de una práctica laboral desleal, ya que esta materia no es de las que el artículo 108 de la Ley Orgánica sugiere como causal de PLD. Señala que la denuncia que hace el señor Berroa en cuanto a que la ACP ha cometido una PLD es incorrecta y, como consecuencia, ha errado la vía que debía tomar este caso, puesto que el asunto de reclamo presentado, se refiere a la evaluación de desempeño del señor Berroa, tema que no es reclamable por la vía de PLD.

La licenciada López señala que el artículo 25 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, que cubre al señor Berroa, establece que la parte que se considere afectada por una práctica laboral desleal, deberá presentar, en primera instancia, de manera verbal o por escrito, la intención de formular una

denuncia de práctica laboral desleal a la otra parte, antes de llevar la denuncia ante la JRL. Este es un requisito establecido en la Convención Colectiva por las partes.

En lo que se refiere a los argumentos presentados en la presente denuncia, la apoderada judicial de la ACP señala que el denunciante aduce presunta violación del procedimiento establecido en el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, para el período comprendido entre el 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2013. Que sin embargo, el período aducido aún no había culminado al momento en que presentó la denuncia de práctica laboral desleal ante la JRL. A criterio de la ACP, los argumentos utilizados en el escrito de la denuncia se refieren a la interpretación y apreciación del señor Arrue, trabajador que representa al señor Berroa, sobre el capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP y no a infracciones o fallas en seguir el procedimiento establecido, de igual manera se enfocó en objetar y cuestionar las expectativas de desempeño y no especificó ni precisó las fallas o infracciones al procedimiento.

La licenciada López agregó que hasta la etapa en que se encontraba el ciclo de evaluación, la ACP cumplió con el procedimiento contenido en el capítulo 620 del Sistema de Administración del Desempeño. En cuanto al proceso seguido al señor Berroa, la ACP por intermedio de los supervisores del trabajador, documentó y comunicó las expectativas de desempeño dentro del ciclo de evaluación y brindó seguimiento al desempeño, así como la retroalimentación necesaria.

La Licda. López solicita que la JRL desestime las pretensiones del señor Berroa debido a que la Junta de Relaciones Laborales de la ACP no tiene competencia para decidir este caso.

## **V. TRÁMITES PREVIOS A LA AUDIENCIA.**

Mediante el Resuelto No.38/2014 de 12 de febrero de 2014, la JRL fijó como fecha de audiencia el día 2 de abril de 2014, y convocó a una reunión preliminar para el día 24 de marzo de 2014 a las 2:00 p.m.

El día veinticuatro (24) de marzo de dos mil catorce (2014) se realizó la reunión previa con la participación del ingeniero Rolando Arrue, en representación del trabajador denunciante, señor Jorge Berroa y la licenciada Tiany López, en representación de la ACP. Los miembros que estuvieron presentes fueron Nelson Carreyó, miembro ponente, Gabriel Ayú Prado, María Isabel Spiegel de Miró y Carlos García. La transcripción de la reunión previa se encuentra de foja 85 a 107.

## **VI. EL ACTO DE AUDIENCIA.**

El día dos (2) de abril de dos mil trece (2014) se llevó a cabo el acto de audiencia, en el que estuvieron presentes el representante del trabajador denunciante, ingeniero Rolando Arrue y la licenciada Tiany López en representación de la ACP. Dirigió la audiencia el miembro ponente Nelson Carreyó, y estuvieron presente los demás miembros de la JRL, los licenciados Carlos García M., María Isabel Spiegel de Miró, Azael Samaniego y Gabriel Ayú Prado. Se dio inicio a la audiencia con la presentación de los alegatos de inicio, el ingeniero Rolando Arrue (fojas 154-156) por parte del denunciante, y la licenciada Tiany López (fojas 156 - 158) por parte de la ACP.

En la audiencia se presentaron las siguientes pruebas documentales:

- Por parte del denunciante Jorge Berroa:
  1. Formulario 1216 en blanco (fojas 111 - 116).

2. Copia simple de la Descripción del Puesto Arqueador NM 11 (fojas 117 - 121).
  3. Formulario 4398, sobre Información de la Nave y Declaración de Cuarentena (Ship's Information and Quarantine Declaration) (foja 122).
  4. Formulario 4322, sobre Promesa de Liberar e Indemnizar (Undertaking to Release and Indemnify) (foja 123).
  5. Formulario 4529 sobre Cargos de Peajes (Tolls Charge) (foja 124).
  6. Copia simple con extracto del Reglamento de Administración de Personal de la ACP sobre: Lista de Faltas y Sanciones, numerales 14 a 18; y factores del artículo 160.
- Por parte de la ACP
    1. Formulario de Evaluación del Desempeño del señor Jorge Berroa del año fiscal 2013.

La representante de la ACP se opuso a la admisión de los documentos presentados por el denunciante. En cuanto a la prueba 1 del denunciante, por ser éste un formulario no actualizado; la prueba 2, por ser un documento no autenticado por la ACP, por lo que no tienen forma de verificar si es la descripción actualizada de ese puesto; las pruebas 3, 4, 5 y 6 por no tener estas sello de autenticación y por ser ellas irrelevantes para el caso. La JRL decidió admitir las pruebas documentales aportadas por el denunciante y pronunciarse en la decisión sobre su mérito probatorio.

El representante del señor Berroa no se opuso a la prueba documental aportada por la ACP.

No se practicaron pruebas testimoniales ni periciales. Los alegatos finales fueron presentados por escrito por el denunciante (fojas 136 - 152). No hubo presentación de alegatos finales por parte de la ACP.

El día 10 de septiembre de 2014, la JRL comunica a las partes mediante las notas JRL-926/2014 y JRL-927/2014 (fojas 165 - 166) el cambio del miembro ponente del caso, al haber reemplazado el licenciado Carlos Rubén Rosas al doctor Nelson Carreyó como miembro de la JRL.

## **VII. CRITERIO Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA ACP.**

Antes de entrar al fondo de la controversia, esta JRL desea referirse a lo planteado por la apoderada judicial de la ACP, tanto en su contestación a la denuncia, la reunión previa y sus alegatos iniciales en cuanto a la falta de competencia y extemporaneidad de la denuncia. Ambos asuntos fueron objeto de análisis y pronunciamiento por parte de esta JRL, mediante la Resolución No. 11/2014 de 28 de octubre de 2013 en la que se decidió admitir la denuncia, por lo que no le es dable a la JRL evaluar y pronunciarse nuevamente sobre estos dos asuntos en esta decisión.

El presente caso gira en torno a la posible comisión de una práctica laboral desleal por parte de ACP, por haber creado y puesto en conocimiento del trabajador Jorge Berroa, Arqueador NM-11, una matriz para la evaluación de desempeño, con parámetros de cumplimiento que se alejan, según el denunciante, de lo que establece el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, en la Subsección (1) de la Sección 3 del Subcapítulo 1, en lo referente a los objetivos que debe cumplir el Sistema de Evaluación del Desempeño de la ACP, y de la Sección 3 del Subcapítulo 2 de aquel Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP en cuanto a los estándares universales de evaluación.

Según el denunciante, la nueva matriz de evaluación de desempeño infringe el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece “8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”, al entrar esta matriz con las disposiciones de las secciones arriba indicadas del Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP al:

- No permitir al trabajador de la Unidad de Arqueo de la ACP identificar los parámetros entre las distintas calificaciones de los estándares de desempeño tal como lo señala el Sub Capítulo 1,
- Establecer expectativas de desempeño en la nueva matriz que no son alcanzables, tal como lo señala el Sub Capítulo 3,
- No incentiva al trabajador de la Unidad de Arqueo de la ACP a aumentar su eficiencia y productividad, y
- Introducir pruebas de conocimiento al trabajador de la Unidad de Arqueo de la ACP que entran en conflicto con las responsabilidades del evaluador en el Sub Capítulo 1.

También, el denunciante argumenta que el punto 9 del numeral 2 de las Notas del Acta de la Reunión Informativa sobre la Nueva Matriz de Evaluación para Arqueadores NM-11 (folio 30), infringe el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. El punto 9 del numeral 2 de las Notas del Acta de la Reunión Informativa sobre la Nueva Matriz de Evaluación para Arqueadores NM-11 establece:

*“Se hizo mucho énfasis en la meta que se ha propuesto la administración de mejorar el clima laboral. Se les pidió a todos que cuando haya disconformidades, las mismas deben ser manejadas con un supervisor. No se permitirá el esparcimiento de rumores entre compañeros, reuniones con compañeros en tiempo oficial, hacer comentarios infundados de otros compañeros, etc. Se busca un ambiente armónico para que todos podamos trabajar bien. Las disconformidades deben ser manejadas por orden jerárquico. Solamente deben consultar alguien con mayor rango a su supervisor cuando ya agotaron ese recurso.”*

Mientras que el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP dispone que:

*“Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad, las siguientes:*

1. *Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.*
2. *...*

En su alegato final, el denunciante argumenta que la Unidad de Arqueo de la ACP está restringiendo claramente a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de reunión y asociación, mismos que están pactados y reconocidos en las convenciones colectivas y los reglamentos. Además, ha convertido a la matriz de desempeño, en un instrumento para penalizar hasta las consejerías que se le dé a un trabajador, tal como consta en la foja 14 del expediente y las llamadas innecesarias al supervisor (foja 150). Sin haberlo citado o mencionado, la JRL entiende del argumento aquí planteado, que el derecho o los derechos que se le interfiere, restringe o coacciona al trabajador son los contemplados en el numeral 1 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP que establece el derecho del trabajador de la ACP en: formar, afiliarse o participar libremente en una organización sindical.

En cuanto a este último cargo, con base en el principio procesal que quien alegue algo debe probarlo, el denunciante tiene la carga de la prueba para demostrar que lo manifestado en la reunión del 30 de octubre de 2012, por la señora Diana Vergara, constituye una interferencia, restricción o coacción del derecho de los trabajadores de la Unidad de Arqueo de la ACP en su derecho de formar, afiliarse o participar

libremente de una organización sindical. Y de las pruebas aportadas, en la denuncia, ni en la investigación de la JRL, ni en las documentales, testimoniales o periciales que se aportaron en la audiencia se introduce alguna pieza probatoria que le demuestren a la JRL que la ACP ha cometido actos, producto de la presentación de la matriz de evaluación del desempeño de los Arqueadores NM-11, que constituyan efectivamente una restricción del derecho de los trabajadores de reunirse, asociarse o constituirse en organización sindical. La JRL no puede actuar y declarar una PLD en base a meras especulaciones de alguna de las partes, sobre lo que podría o no constituir una práctica laboral desleal, como se ha hecho en el presente caso, en base al cargo señalado en esta denuncia, de violación del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica. Se requieren de actuaciones concretas por parte de la denunciada, probadas en el proceso para poder declarar la comisión de una PLD. Es por ello que en lo que respecta al cargo de violación del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la JRL lo rechaza.

En cuanto al segundo cargo, de que la nueva matriz de evaluación del desempeño de los arqueadores NM-11 infringe el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al establecer esta nueva matriz requisitos y consideraciones que se alejan de las disposiciones de las secciones arriba indicadas del Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, cuerpo normativo que según el denunciante ha sido negociado y acordado entre las organizaciones sindicales y la ACP (fojas 86 y 139).

No obstante lo anteriormente señalado por el denunciante, la JRL discrepa con la apreciación del denunciante, debido a que el Manual de Personal de la ACP no es un cuerpo normativo en la ACP que tiene el rango o categoría de norma convencional. No tiene siquiera el rango de Reglamento, tal como define el artículo 2 de la Ley Orgánica a esta categoría de norma, el cual es el siguiente:

*“Artículo 2. Para los efectos de esta Ley y los reglamentos, a menos que se usen de modo distinto o que en el contexto respectivo resulten con otro significado, las siguientes palabras y expresiones se entenderá con las definiciones consignadas en este artículo:*

...

...

**Reglamentos:** Normas de carácter general o específico, aprobadas por la junta directiva de la Autoridad, en el ejercicio de sus facultades constitucionales y legales.

...”

Y en lo que respecta al asunto de evaluación de desempeño, este es parte del derecho exclusivo de la administración del Canal de Panamá, por lo que no puede ser materia de negociación, tal como lo dispone el numeral 9 del artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP que señala:

*“Artículo 11. El derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:*

*9. La manera en que los trabajadores darán cuenta del desempeño de su trabajo.”*

Ahora bien, el denunciante señala infracciones a los Subcapítulos 1 y 2 del Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, como mecanismos de sustentación de la supuesta violación del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece la obligatoriedad del cumplimiento por parte de la ACP de las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP.

Puesto que las infracciones señaladas por la expedición de la nueva matriz de evaluación del desempeño de los trabajadores de la Unidad de Arqueo de la ACP

para el año fiscal 2013, aún si pudieran infringir lo dispuesto en el Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP, no genera como consecuencia la comisión de una práctica laboral desleal. Las estipulaciones del Manual de Personal de la ACP no forman parte de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, y aun si se confrontase con el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP (no señalado en esta denuncia), no darían lugar a la comisión de una práctica laboral desleal, porque no son normas de la Ley Orgánica de la ACP, tampoco de los reglamentos expedidos por la Junta Directiva del Canal de Panamá ni contempladas en la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, unidad donde se encuentran los arqueadores NM-11. Dado que en el presente caso, el denunciante ha fallado en nombrar o citar aquella norma de la Sección Segunda de la Ley Orgánica que considera incumplida o no obedecida, la JRL rechaza el cargo aquí presentado.

En atención a lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** DECLARAR no probada la comisión de una práctica laboral desleal por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá del caso identificado como PLD-19/13.

**SEGUNDO:** NEGAR los remedios solicitados por el denunciante.

**Fundamento de Derecho:** Numerales 1 y 8 del artículo 108, artículos 2, 111, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

---

Carlos Rubén Rosas  
Miembro Ponente

---

Gabriel B. Ayú Prado C.  
Miembro

---

Mariela Ibáñez de Vlieg  
Miembro

---

María Isabel Spiegel de Miró  
Miembro

---

Azael Samaniego P.  
Miembro

---

Jenny Cajar Coloma  
Secretaria Judicial Interina