

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA, PANAMA, veintidós (22) de agosto de dos mil veintidós (2022)

DECISIÓN No.35/2022

**Por la cual se resuelve la Disputa sobre Negociabilidad NEG-12/16
presentada por el Panama Area Metal Trades Council
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

I. ANTECEDENTES

El 11 de mayo de 2016, el señor Ricardo Basile, en representación del Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales (en adelante JRL) una solicitud de revisión para la resolución de disputas sobre negociabilidad en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en el numeral 2 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 y el Acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000. (fs. 1-4)

Recibida la solicitud, por reglas de reparto, la solicitud de disputa sobre negociabilidad, fue asignada al licenciado Azael Samaniego, para su tramitación. (f.15).

El 20 de mayo de 2016, se les comunicó a quién le correspondió asumir la ponencia del caso y se le corrió traslado al Administrador de la ACP por medio de las notas JRL-SJ-472/2016 y JRL-SJ-471/2016. Dicho traslado fue contestado mediante nota RHRL-16-269 de 2 de junio de 2016 de la señora Dalva Arosemena, Gerente de Gestión Laboral. (fs. 13-14 y 16-18, respectivamente)

Mediante Resuelto No.69/2016 de 9 de junio de 2016, la JRL programó la audiencia de la disputa de negociabilidad para el 23 de junio de 2016, a las nueve de la mañana (9:00 a.m.) y ambas partes fueron notificadas el 10 de junio de 2016. (f. 22 y reverso)

El 16 de junio de 2016, la licenciada Tiany López, presentó poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP, para comparecer al proceso arriba enunciado, como apoderada especial. (f. 28)

Mediante Resuelto No.75/2016 de 21 de junio de 2016, la JRL suspendió la audiencia programada para el día 23 de junio de 2016, convocó a las partes a una reunión previa para el día 30 de junio de 2016 y reprogramó la fecha de audiencia para el día 8 de julio de 2016; que ambas partes fueron notificadas el 22 de junio de 2016. (f. 32 y reverso)

El 29 de junio de 2016, la apoderada legal de la ACP presentó solicitud de posposición de audiencia, por lo cual la JRL decidió suspender la reunión y audiencia previamente programadas y asignó nuevas fechas, para los días 7 y 15 de julio de 2016, tal como consta en el Resuelto No.78/2016 de 29 de junio de 2016. (f. 43); el día 7 de julio de 2016, se llevó a cabo la reunión previa programada, tal como consta a foja 54 al expediente.

En el presente caso se llevaron a cabo dos sesiones de audiencia, con la participación de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales y las partes representadas, por el PAMTC el señor Ricardo Basile y por la ACP la licenciada Tiany López. Durante el acto de audiencia las partes presentaron sus alegatos iniciales, señor Ricardo Basile y la ACP; se agotó la fase probatoria y,

finalmente, las partes expusieron sus argumentos de cierre, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente. (fs. 60-67 y 73-103)

De acuerdo al informe secretarial de 9 de septiembre de 2016, el expediente identificado como NEG-12/16, fue remitido al ponente para su decisión. (f. 104).

Que mediante Decreto Ejecutivo No.1 de 22 de mayo de 2018, se designó a la señora Lina A. Boza, como miembro de la JRL, en reemplazo del licenciado Azael Samaniego, quedando por la ponencia de este proceso. (cfr.107)

El 3 de julio de 2020, la JRL hace constar que en virtud de las medidas y controles sanitarios dictados por el Ministerio de Salud de la República de Panamá, en relación al coronavirus COVID-19, los miembros de la junta dispusieron, entre otras medidas, el cese de labores del personal y miembros en las oficinas de la JRL-ACP y la suspensión de todos los términos judiciales en los procesos de su competencia, a través de las Resoluciones Administrativas No. 15, 18, 21, 24, 25, 29 y 32, desde el 16 de marzo hasta el 15 de julio de 2020, inclusive (f. 110); y mediante informe secretarial de 13 de julio de 2020, se dejó constancia que mediante Resolución Administrativa No.33/2020 de 13 de julio de 2020, la JRL resolvió prorrogar la suspensión de todos los términos judiciales hasta el 31 de julio de 2020 inclusive (f. 120)

II. ARGUMENTOS DEL REPRESENTANTE EXCLUSIVO (PAMTC)

Manifiesta el señor Ricardo Basile en su solicitud de revisión que, el día 21 de abril de 2016, el PAMTC le envió una carta al Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos, señor Francisco Loaiza, donde le manifestó su interés en negociar el impacto de la implementación de la decisión tomada por la Administración de aprobar las metas que serían utilizadas por la ACP para medir el índice individual de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los No-Profesionales, el cual condicionaría que los mismos logren obtener el pago de bono de productividad individual descrito en la sección 23.12 de la Convención Colectiva (en adelante CC). Indicó que su solicitud surgió como resultado del aviso por escrito que dio la ACP mediante una carta de 19 de abril de 2016, firmada por el señor Francisco Loaiza y en cumplimiento de lo dispuesto en la sección 11.03 del artículo 11 de la CC aludida.

El texto de la propuesta de negociación formulada por el PAMTC se detalla a continuación:

1. *“Que el trabajador deba cumplir, como mínimo, con el 75% de los siguientes componentes: 25% correspondiente al índice de ausentismo establecido a nivel de la sección donde labora el trabajador, 25% dependerá de que a título individual el trabajador no exceda el índice de ausentismo establecido para la sección, 25% corresponde a la tasa de incidencia de accidentes establecidos para la sección y 25% a que el trabajador no sufra un accidente con pérdida de días por causa imputable a él.*
2. *Utilizar los valores detallados en la tabla que se adjuntó a su carta de 19 de abril de 2016 (RHRL-16-218) relativos a la Metas de Índices de ausentismo y de Tasa de Incidencia de accidentes, tanto a nivel individual como a nivel de las secciones.”*

Explicó que, en virtud de la propuesta presentada por el PAMTC, la Administración debió dar inicio a una Negociación Intermedia en un plazo de 14 días calendarios posteriores a la fecha en la que el sindicato manifestó su intención de negociar, sin embargo, advirtió que la ACP se negó.

El representante del PAMTC fundamentó su solicitud de revisión en el artículo 102, numeral 2 de la Ley Orgánica, que indica:

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:*

...

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.

Asimismo, el representante del PAMTC subrayó lo dispuesto en el artículo 100 de la aludida Ley:

Artículo 100. *La administración de la Autoridad tendrá derecho a:*

- 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.”*

En virtud de lo anterior, manifestó que la decisión que tomó la ACP tiene un efecto de más que de poca importancia en las condiciones de empleo de los miembros de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, ya que la implementación de dichas metas condiciona la obtención de un beneficio económico de los trabajadores, el cual se encuentra definido dentro de la sección 32.12 de la CC, lo cual, a la luz de las normas precitadas, constituye un asunto claramente negociable entre la ACP y el RE.

También, el representante del PAMTC subrayó lo dispuesto en las secciones 11.01, 11.02, 11.03 y 11.05 de la Convención Colectiva, relativos a Negociación Intermedia, que prevén, respectivamente, que dicho procedimiento aplica a las negociaciones “sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencia de ésta...”; que “de acuerdo con la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no estén cubiertos por la Convención Colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica”; establece el procedimiento para la negociación iniciada por la ACP y establece, en relación a la negociabilidad, que “la ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE y negarse a negociar al respecto”, y que “el RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema.”

Por las razones expresadas, el representante del PAMTC solicitó que la JRL decida a favor de la obligación que tiene la ACP de negociar con el RE el impacto de la implementación de las metas que serán utilizadas para la obtención del bono de productividad y que le ordene a la ACP a reunirse con el RE a fin de negociar la propuesta del 21 de abril de 2016.

Estos mismos argumentos fueron sustentados por el representante del PAMTC en el acto de audiencia, tanto en sus alegatos iniciales como en sus alegatos finales.

III. ARGUMENTOS DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA (ACP)

En la nota RHRL-16-269 de 2 de junio de 2016 dirigida a esta JRL por la señora Dalva Arosemena, Gerente de Gestión Laboral de la ACP, manifestó que mediante una reunión sostenida con representantes de los tres componentes del Maritime/Metal Trades Council (M/MTC) se les informó de las metas establecidas por la ACP para el logro del bono por productividad individual para el año fiscal 2016, conforme la redacción de la sección 23.12, la cual procedió a transcribir:

SECCIÓN 23.12. BONO POR PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL

El bono por productividad individual será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se alcancen o superen las utilidades presupuestadas y que el trabajador reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior. Este bono será de 80 horas del salario básico de cada trabajador, siempre y cuando la sección o unidad donde labore el trabajador mantenga un índice de seguridad, ambos menores o iguales a las metas establecidas por la ACP al inicio del año fiscal para estos criterios; que el empleado no haya tenido accidente con pérdida de días laborales atribuibles a él; que mantenga un índice individual como mínimo, según lo establece la gerencia del área de inicio del periodo fiscal, y que no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante ese año fiscal. Para el año fiscal 2016, las metas se establecerán a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario siguiente a la firma de esta convención colectiva.”

En relación a dicha sección manifestó que, luego de la debida y amplia discusión en la mesa de negociación de la Convención Colectiva, el Maritime/Metal Trades Council (M/MTC) y la ACP acordaron la creación de dicho bono por productividad individual, previendo y dejando pactado por escrito la responsabilidad que tiene la ACP de establecer las metas a ser cumplidas, por año fiscal, para que el trabajador se haga acreedor del bono.

Señaló la señora Arosemena que, los temas sobre premios o incentivos o la cantidad de los mismos no son recurribles, explicó que dicha exclusión del procedimiento de tramitación de quejas está claramente prevista en la sección 9.05 de la Convención Colectiva, por lo que mal se puede considerar algún impacto adverso como consecuencia de los méritos establecidos por la ACP y los incentivos económicos que de ellos resulten.

La ACP agregó, como sustento a lo anterior, lo que dispone la sección 11.01 de la citada convención, así como también la redacción contenida en el acuerdo firmado el 12 de febrero de 2016, el cual perfeccionó la nueva Convención Colectiva.

Concluyó advirtiendo la mala fe por parte del sindicato al insistir en tratar de modificar las metas establecidas por la ACP, tal como consta mediante carta fechada 5 de mayo de 2016 y que el PAMTC desafió lo pactado obstaculizando con ello la gestión de la Administración para asegurar el manejo eficaz y eficiente del Canal.

Sobre los argumentos vertidos en cuanto a la no negociabilidad de este asunto, la apoderada legal de la ACP, licenciada Tiany López, reiteró cada uno de ellos durante la exposición de sus alegatos.

La ACP pidió, finalmente, que la JRL desestime esta disputa y las peticiones que hace el señor Basile.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Una vez analizadas las piezas procesales, queda claro para la Junta que el fondo del asunto a resolver en esta disputa sobre negociabilidad es determinar si es negociable o no “el impacto de la implementación de la decisión tomada por el Administrador de aprobar las metas que serán utilizadas por la ACP para medir el índice individual de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los No Profesionales, el cual condicionará que los mismos logren obtener el pago del Bono de Productividad Individual descrito en la sección 23.12 de la Convención Colectiva de esa Unidad Negociadora. (en adelante CC.) (cfr. f.1)

La solicitud de disputa sobre negociabilidad NEG-12/16, fue fundamentada en el numeral 2, del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, cuyo contenido es el siguiente:

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. ...
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. ...”

La presente solicitud de disputa sobre negociabilidad surge producto de la carta enviada el 19 de abril de 2016, por el ingeniero Francisco Loaiza, vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos (para ese período), en el cual se ponía en conocimiento a los señores Gustavo Ayarza, Daniel Pallares y Fernando Williams, quienes fungían como presidente (para esos períodos), de las organizaciones sindicales PAMTC, SCPC y NMU, respectivamente, sobre las metas establecidas para la vigencia fiscal 2016 para el logro del Bono de Productividad Individual contenido en la sección 23.12 de la CC.

Los representantes del RE, ante lo indicado en la misiva de 19 de abril de 2016, el día 21 de abril de 2016, le enviaron al vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos, su interés de negociar con fundamento al numeral 2, del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, el impacto e implementación de la decisión tomada por el Administrador de aprobar las metas, y para ello, enviaron la siguiente propuesta:

1. *“Que el trabajador deba cumplir, como mínimo, con el 75% de los siguientes componentes: 25% correspondiente al índice de ausentismo establecido a nivel de la sección donde labora el trabajador, 25% dependerá de que a título individual el trabajador no exceda el índice de ausentismo establecido para la sección, 25% corresponde a la tasa de incidencia de accidentes establecidos para la sección y 25% a que el trabajador no sufra un accidente con pérdida de días por causa imputable a él.*
2. *Utilizar los valores detallados en la tabla que se adjuntó a su carta de 19 de abril de 2016 (RHRL-16-218) relativos a la Metas de Índices de*

ausentismo y de Tasa de Incidencia de accidentes, tanto a nivel individual como a nivel de las secciones.”

Por su parte, el día 5 de mayo de 2016, la gerente interina de Relaciones Laborales Corporativa de la ACP, para ese período, respondió a dicha solicitud indicando que la ACP no está obligada a negociar el impacto e implementación de la decisión de la Administración presentada en la carta fechada 19 de abril de 2016.

Para una mejor comprensión de lo pactado por las partes, en cuanto al bono de productividad individual, se hace necesario la transcripción de la Sección 23.12 CC., cuyo contenido es el siguiente:

SECCIÓN 23.12. BONO POR PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL

*El bono por productividad individual será pagadero en el mes de diciembre de cada año, siempre que se alcancen o superen las utilidades presupuestadas y que el trabajador reciba una evaluación de desempeño de por lo menos completamente satisfactorio en el año fiscal anterior. Este bono será de 80 horas del salario básico de cada trabajador, siempre y cuando la sección o unidad donde labore el trabajador mantenga un índice de seguridad, ambos menores o iguales **a las metas establecidas por la ACP** al inicio del año fiscal para estos criterios; que el empleado no haya tenido accidente con pérdida de días laborales atribuibles a él; que mantenga un índice individual como mínimo, según lo establece la gerencia del área de inicio del periodo fiscal, y que no haya resultado positivo por drogas o alcohol durante ese año fiscal. **Para el año fiscal 2016, las metas se establecerán a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario siguiente a la firma de esta convención colectiva.”***

La Junta observa que el Sindicato expresa su desacuerdo con la medida tomada por la ACP, debido a que la misma tomó una decisión en virtud a su facultad discrecional de establecer las metas de la institución, debido a que el impacto de la implementación de esa decisión tiene un efecto de más que de poca importancia en las condiciones de empleo de los miembros de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales. (Cfr.f.2)

Por su parte, la ACP alega que la Sección 23.12 de la CC fue debida y ampliamente discutida en la mesa de negociación de la Convención Colectiva, el M/MTC y la ACP acordaron la creación de dicho bono de productividad individual, previendo y dejando pactado por escrito la responsabilidad que tiene la ACP de establecer las metas a ser cumplidas, por año fiscal, para que el trabajador de la ACP se haga acreedor del bono. (cfr.f.19 y reverso)

Adicional a ello, indicó que en cuanto a la argumentación por parte del PATMC sobre la supuesta afectación adversa, con un efecto de más que de poca importancia para los trabajadores, como consecuencia de las metas establecidas por la ACP, indicó que, “los premios o incentivos o la cantidad de los mismos no son negociables. Dicha exclusión del procedimiento de tramitación de quejas está claramente prevista en la Sección 9.05 (j) de la Convención Colectiva, por lo que mal se puede considerar algún impacto adverso como consecuencia de los métricos establecidos por la ACP y los incentivos económicos que de ello resulten” (cfr.f.19 y reverso)

De la prueba testimonial que fue practicada en el acto de audiencia, tenemos la declaración del ingeniero Arístides Gómez (testigo común), Gerente de las Esclusas de Cocolí, División de Esclusas (para ese período), quien a grandes rasgos explicó con amplitud todo el proceso de negociación de la CC, entre ello, la Sección 23.12, desde la presentación de la propuesta como tal desde el año

2015, así como también su negociación, aprobación, e implementación, después de firmado dicho convenio colectivo.

Consta en los antecedentes de esta decisión, que el 19 de febrero de 2016, se firmó la CC, celebrada entre el Representante Exclusivo de esa Unidad Negociadora de los No Profesionales y la ACP y que al tenor de lo dispuesto en la Sección 23.12 de la CC, objeto de esta disputa sobre negociabilidad, se observan dos (2) situaciones concretas: la primera de ella, es que las metas serían establecidas por la ACP, y la segunda de ella, es que dichas metas se establecerán a más tardar cuarenta y cinco (45) días calendario siguiente a la firma de esta Convención Colectiva. Consta además que, dentro de los cuarenta y cinco (45) calendario, es decir, 6 de abril de 2016, la ACP puso en conocimiento de los Representantes del RE de las metas establecidas para el año fiscal 2016, para lograr el Bono de Productividad Individual contenido en la Sección 23.12 de la CC. Y que luego de las consideraciones realizadas por el RE, el 19 de abril de 2016 se incorporaron y se entregaron con ciertos ajustes, las metas para el año 2016.

A consideración de la JRL, la Sección 23.12 CC negociada por las partes (M/MTC y ACP), es clara en indicar quién o quiénes serían los responsables de establecer las metas descritas en la mencionada Sección 23.12, siendo ésta la "ACP". El espíritu del contenido de esta sección no da el mínimo indicio, que el establecimiento de las metas, fuese una determinación de manera colectiva, consensuada o sujeta de negociación. Lo que ocurrió durante los días 6 y 19 de abril de 2016, no fue más que el mero cumplimiento de lo descrito en la Sección 23.12, lo cual consistía en poner en conocimiento de los representantes del RE de las metas establecidas para la vigencia fiscal 2016, dentro del plazo establecido, lo cual no daba paso a solicitar una negociación intermedia por el impacto e implementación, al margen de la sección 11.03 de la CC. Es importante rescatar que lo pactado en la CC no es sujeto a una nueva negociación, a menos que ambas partes, de común acuerdo así lo expresen.

La solicitud de disputa sobre negociabilidad NEG-12/16, fue fundamentada en el numeral 2, del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que atañe a la solicitud de la negociabilidad del impacto e implementación porque la decisión tomada por la ACP tiene un efecto de más que de poca importancia en las condiciones de empleo.

La propia Ley Orgánica de la ACP nos define las condiciones de empleo como, "Políticas, prácticas y asunto de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta Ley."

De lo descrito en el numeral 2, del artículo 102 de la Ley Orgánica, los representantes del RE no logran demostrar que les asiste la razón y que por ende se pueda decretar la negociabilidad del impacto e implementación porque la decisión tomada por la ACP, tenga un efecto de más que de poca importancia en las condiciones de empleo. Pasamos a explicar, el bono de productividad es utilizado muy frecuente para incentivar la productividad en los trabajadores, a través de premios o pagos por el esfuerzo realizado. Dicho bono, dista de una remuneración como tal, por un trabajo realizado o por una contraprestación, sino un reconocimiento adicional calculado en función a los resultados, en base a la evaluación de desempeño o en base al cumplimiento de objetivos o metas. Al tratarse de una expectativa frente a un beneficio, por el cumplimiento de determinados métricos, excluye por completo que se pueda interpretar que se atenta a las condiciones de empleo alegada por el Sindicato, puesto que un trabajador no puede disponer libremente del bono de productividad, sin que se

cumplan los requisitos establecidos y cuya metodología se encuentra plasmada en la Sección 23.12 que fue negociada y pactada entre las partes.

Por consiguiente, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que no es negociable el impacto de la implementación de la decisión tomada por el Administrador de aprobar las metas que serán utilizadas por la ACP para medir el índice individual de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los No Profesionales, el cual condicionará que los mismos logren obtener el pago del Bono de Productividad Individual descrito en la sección 23.12 de la Convención Colectiva de esa Unidad Negociadora.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordenar el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y el Acuerdo No.70 de 13 de julio de 2022 de 5 de abril de 2000, Reglamento de Procedimiento de Resolución de Disputas sobre Negociabilidad de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese,

Lina A. Boza A.
Miembro Ponente

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial