JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA, Panamá, cinco (5) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN No.8/2025

Por la cual se resuelve la Disputa sobre Negociabilidad NEG-01/24 presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

I. ANTECEDENTES.

Que el dieciocho (18) de julio de dos mil veinticuatro (2024), el señor Ricardo Basile, en representación del Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (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). (fs. 1-31)

Recibida la solicitud, esta fue asignada a la licenciada Ivonne Durán Rodríguez, como miembro ponente. (f.32)

Que el diecinueve (19) de julio de dos mil veinticuatro (2024), se les comunicó, a las partes, a quién le correspondió asumir la ponencia del caso por medio de las notas JRL-SJ-445/2024 y JRL-SJ-446/2024. Dicho traslado fue contestado por la señora Jana M. Allen, Gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales, mediante nota CHR-24-433 de 5 de agosto de 2024. (fs. 33-47)

Mediante Resuelto No.113/2024 de 14 de agosto de 2024, la JRL programó la audiencia para ventilar la disputa de negociabilidad NEG-01/24, para el 26 de septiembre de 2024. (f. 109)

Que la licenciada Kellybeth Fernández, presentó poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP, para comparecer al proceso arriba enunciado, como apoderada especial. (f. 123)

Que el 26 de septiembre de 2024 se celebró la audiencia programada, con la participación de los miembros de la JRL y las partes involucradas. Durante la audiencia se llevaron a cabo las fases de alegatos iniciales, presentación y admisión de pruebas (siendo admitidas todas las pruebas documentales, pero no los testigos, ni el perito), así como los alegatos finales. Todo lo anterior consta en las transcripciones incorporadas al expediente (cfr. fs. 180-190).

De acuerdo al informe secretarial de 17 de octubre de 2024, el expediente identificado como NEG-01/24, fue remitido a la ponente para su decisión. (f. 191).

II. ARGUMENTOS DEL PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

El señor Ricardo Basile manifestó en su solicitud de revisión que el desacuerdo radica en la negativa de la ACP de iniciar la negociación intermedia que fue solicitada por el Sindicato mediante carta de 4 de julio de 2024 en la cual se incluyó la siguiente propuesta de negociación:

> "Negociar una compensación adicional que será pagada a los trabajadores no profesionales a los que se les establezca la modalidad de teletrabajo según lo dispuesto en el artículo 135-A del Reglamento de Administración de Personal.
>
> Esta compensación tiene como objetivo compensar a los trabajadores por los costos de la energía eléctrica, servicio de telefonía y del servicio de internet que asumen los trabajadores y por el uso del mobiliario y equipo que es propiedad de los trabajadores y que es utilizado por estos para el desempeño de sus funciones en la modalidad de teletrabajo.
>
> Para esto el sindicato propone una compensación de B/.100.00, que será pagada a los trabajadores bisemanalmente."

Indicó que la negativa a negociar fue plasmada mediante nota CHR-24-373 fechada 10 de julio de 2024, la cual fue recibida por parte del Sindicato el 11 de julio de 2024, en la cual, pues la ACP indicó que, haciendo uso de su derecho establecido en la sección 11.05 de la Convención Colectiva de los trabajadores no profesionales, declaraba no negociable la propuesta del sindicato.

Con relación a lo anterior, el PAMTC solicitó que se decida si el asunto presentado a la Administración es negociable y si existe o no el deber de la ACP de negociar.

En este orden de ideas, explicó cómo se implementaría y funcionaría la cuestión en disputa:

> "De implementarse la cuestión en disputa, las partes deben reunirse para negociar una compensación adicional que será pagada a los trabajadores no profesionales (en adelante los trabajadores) a los que se les establezca la modalidad de teletrabajo según lo dispuesto en el artículo 135-A del Reglamento de Administración de Personal (RAP).
>
> En ese sentido, el PAMTC propuso que a los trabajadores se les compense por los costos de energía eléctrica, servicio de telefonía y del servicio de internet que estos asumen y por el uso del mobiliario y equipo que es propiedad de los trabajadores y que es utilizado por estos para el desempeño de sus funciones en la modalidad de teletrabajo.
>
> Para tal efecto, el sindicato presentó una propuesta inicial de B/.100.00, que será pagada a los trabajadores bisemanalmente, junto con su salario, mientras estos se encuentren en la modalidad de teletrabajo."

El representante del PAMTC fundamentó su solicitud de revisión en el artículo 101 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 y en el artículo 102.1 del mismo cuerpo legal, en concordancia con los artículos 57 y 59 del Reglamento de Relaciones Laborales, así como con lo dispuesto en la Convención Colectiva aplicable, específicamente en el artículo 11 y las secciones 11.01, 11.02, 11.04 y 11.05. Además, citó el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de fecha 6 de octubre de 2015.

Indicó el PAMTC que, de las disposiciones citadas, se observa con claridad que la modalidad de teletrabajo que aparece en el artículo 135-A, es un instrumento idóneo que afecta las condiciones de trabajo de los trabajadores, toda vez que el contenido de dicho programa guarda relación tanto lugar de la presentación de trabajo y, en consecuencia, se trata de una condición de empleo y con ello de un asunto negociable.

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.

Por su parte, la Administración indicó que la solicitud de revisión en mención expone una incongruencia entre el asunto que el señor Basile solicita negociar y los asuntos negociables en virtud del numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, norma alegada por el solicitante como fundamento legal del que deriva la obligación de la ACP de negociar con el Representante Exclusivo (RE) ese asunto especifico. A pesar de que el señor Basile así lo asegura, el asunto que solicita negociar no es una condición de empleo, así como tampoco es un asunto que afecte alguna condición de empleo, siendo estos últimos asuntos y no los primeros los que son negociables bajo la norma citada.

Que es evidente que el asunto a negociar es una compensación adicional que será pagada a los trabajadores no profesionales a los que se les establezca la modalidad de teletrabajo según lo dispuesto en el artículo 135-A del Reglamento de Administración de Personal, la cual constituye una medida que el señor Basile considera adecuada para los trabajadores a los que se les establezca la modalidad del teletrabajo y que él considera que los compensaría por los costos de la energía eléctrica, servicio de telefonía y del servicio de internet que asumen los trabajadores y por el uso del mobiliario y equipo que es propiedad de los trabajadores y que es utilizado por estos para el desempeño de sus funciones en la modalidad de teletrabajo. La incongruencia se verifica porque el señor Basile argumenta ante la JRL que la modalidad de teletrabajo es una condición de empleo y que, por esto, es negociable; que lo que se solicita negociar no es el teletrabajo en sí, sino la compensación adicional que pretende que sea implementada y que se originaria del teletrabajo.

Explicó que, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, es como resultado de la toma de decisiones de la Administración, relacionadas con los derechos a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, que son negociables los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

Que no hay una correlación entre el asunto que se solicita negociar y el fundamento legal de la negociabilidad de ese asunto aducido por el PAMTC.

Manifestó que, negociar una medida adecuada que se aplique a los trabajadores afectados adversamente por condiciones de trabajo distintas, con base en el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, constituye en si un conflicto con lo establecido en dicho artículo, en cuanto a los asuntos negociables se refiere.

Por otra parte, señaló que el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP establece una condición general para que las negociaciones entre la ACP y cualquier RE versen sobre los asuntos descritos en sus numerales 1, 2 y 3. Dicha condición es que los asuntos no entren en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos.

Que lo cierto es que determinar que es negociable, en virtud del numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, como condición de empleo (modalidad del teletrabajo del RAP) o más bien, como un asunto que afecta

condiciones de empleo (la introducción de la modalidad del teletrabajo en el RAP mediante el artículo 135-A) en el contexto que nos ocupa, constituiría una infracción abierta a múltiples disposiciones del régimen laboral especial, siendo importante que se listen, puntualmente, las normas que este supuesto contravendría.

Añadió, entre otras cosas que, una de las finalidades para incluir el teletrabajo en el régimen laboral especial *fue que los trabajadores pudieran beneficiarse de las ventajas de no tener que trasladarse todos los días a su sitio regular de trabajo, con los gastos de transporte y uso de tiempo que esto conlleva, que al tomarse en cuenta todo el posible impacto y no solo las afectaciones que el solicitante indica, lo que contempla también los beneficios mencionados de ahorro de gastos por transporte y eliminación de tiempos de traslado, podría ser incluso que el impacto resultara ser más bien positivo para los trabajadores o, por lo menos, de poca importancia para ellos.*

Que lo anterior cobra sentido al evaluar que, si el teletrabajo realmente representa para los trabajadores una afectación adversa, como lo sugiere el señor Basile, al ser totalmente voluntaria la figura, los trabajadores no tendrían interés en solicitarla o la suspenderían, porque esto también es posible. En conclusión, este asunto difiere de otros que constituyen una necesidad o un beneficio para la ACP, por los cuales toma decisiones en ejercicio de sus derechos contemplados en el artículo 100 de la Ley Orgánica y que tiene como consecuencia la realización de cambios en las condiciones de trabajo y con eso, posibles afectaciones adversas a los trabajadores.

Que tampoco es un asunto que la ACP necesite para asegurar la operación eficiente del Canal de Panamá, por lo que para la Administración de la Autoridad resulta transparente que los trabajadores que tienen funciones cuya naturaleza permita el teletrabajo, las realicen en algunos días de la semana desde sus residencias o desde los lugares definidos por ellos, o desde las instalaciones de la ACP.

Por todo lo anterior, la ACP solicitó que se declare que no tiene la obligación de negociar con el RE una compensación adicional para los trabajadores que, voluntariamente, hayan optado por realizar funciones en teletrabajo algunos días de la semana.

Sobre los argumentos vertidos en cuanto a la no negociabilidad de este asunto, la apoderada legal de la ACP en el acto de audiencia, reiteró cada uno de ellos al momento de exponer sus alegatos.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

En el presente caso, el PAMTC le solicita a la Junta que revise la solicitud de negociación presentada para el pago de una compensación adicional que sería pagada a los trabajadores miembros de la unidad negociadora de trabajadores no profesionales a los que se les establezca la modalidad de teletrabajo, según lo establezca el artículo 135-A del Reglamento de Administración de Personal (por sus siglas RAP).

La referida norma a la letra dice:

> "Cuando la naturaleza del trabajo así lo permita, se podrá establecer la modalidad de teletrabajo en la Autoridad. El teletrabajo debe ser solicitado por el empleado de manera voluntaria a su supervisor.

> El administrador dictará las guías necesarias para la implementación del teletrabajo siguiendo los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica y los reglamentos."

Según estableció el Sindicato en su memorial, esta solicitud tiene como objetivo compensar a los trabajadores por los costos de la energía eléctrica, servicio de telefonía y del servicio de internet y que asumen los trabajadores y el uso de mobiliario y equipo que es de propiedad de los trabajadores y que es utilizado por estos en el desempeño de sus funciones en la modalidad de teletrabajo. La propuesta del sindicato consiste en el pago de cien balboas (B/100.00) pagados bisemanalmente mientras el trabajador se encuentre en la modalidad de teletrabajo.

Por su parte la ACP en su contestación a la solicitud de negociación, manifestó que bajo su criterio la solicitud del PAMTC no se enmarca como un asunto negociable, de acuerdo con el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

La ACP sustentó su posición en que este asunto no es una condición de empleo, así como tampoco un asunto que afecte alguna condición de empleo siendo estos últimos y no los primeros, los que son negociables bajo la norma citada (cfr. folio 39). Sobre este particular la ACP enfatizó que la solicitud del Sindicato no procede según la norma invocada, en este caso el artículo 102 numeral 1 de la Ley Orgánica.

Consta a folio 8 del expediente carta fechada 4 de julio de 2024 mediante el cual el Sindicato presento con fundamento en las secciones 11.02 y 11.04 su propuesta de negociación.

Igualmente consta a folio 9 y s. del expediente copia simple de la contestación de la ACP, en la que declara la no negociabilidad del asunto propuesto de conformidad con la Sección 11.05 del convenio colectivo.

En la Convención Colectiva, se establecen las siguientes disposiciones pertinentes al supuesto del caso bajo examen:

> ARTÍCULO 11 NEGOCIACIÓN INTERMEDIA
>
> SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL. Este 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; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, 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. Este procedimiento aplicará a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación con base en intereses establecido en los artículos 64 al artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales.
>
> SECCION 11.02. INICIACIÓN DE LA NEGOCIACION INTERMEDIA. 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 están 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.
Hasta donde la Administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.
...

SECCIÓN 11.04. NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE. Hasta donde la Administración esté obligada por ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE. Si la Administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.

SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD. La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema. (énfasis de la JRL)

En este sentido, ***no debe perderse de vista, que la Administración no es la única con facultad para iniciar una negociación; ya que también el RE puede hacerlo***, como ha ocurrido en este caso.

En primer lugar, corresponde a esta JRL determinar si la solicitud de negociar presentada por el PAMTC tiene o no fundamento en el artículo 102 de la Ley Orgánica. La razón por la que el PAMTC pide negociar el asunto, tiene como fundamento el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, indicando que, la modalidad de teletrabajo que aparece en el artículo 135-A, es un instrumento idóneo que afecta las condiciones de trabajo de los trabajadores, toda vez que el contenido de dicho programa guarda relación tanto lugar de la prestación de trabajo y, en consecuencia, se trata de una condición empleo (f.6), aspecto rebatido por la ACP quien afirma que el asunto que solicita negociar no es una condición de empleo, así como tampoco es un asunto que afecte alguna condición de empleo. (fs. 39)

En torno a la determinación de si el teletrabajo es una condición de empleo o un asunto que afecte condiciones de empleo, es importante mencionar que en materia de condiciones de empleo la Sala Tercera ha señalado que "...la Ley Orgánica define, en su artículo 2, las condiciones de empleo como las "políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo que afecten las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye la Ley". Y por condiciones de trabajo, puede entenderse –aun cuando la Ley Orgánica no define el término- como los "...aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación del trabajo y de la remuneración recibida a cambio" (A. Martín Valverde y J. García Murcia, Glosario de empleo y relaciones laborales, Madrid, 1998)."

Queda claro entonces a la luz tanto de las normas como de la interpretación que de ellas se hace, que la modalidad de teletrabajo es un asunto relacionado con una condición de empleo.

No obstante, lo anterior, para determinar si un tema es o no negociable, no basta con que el asunto se refiera a políticas, prácticas y asuntos de personal, como condiciones de empleo o de trabajo, esto es, el modo, tiempo y lugar donde se desempeña el trabajo, sino que es indispensable, a tenor de lo que la propia norma dispone, que **se afecten** estas condiciones de trabajo, aspecto que implica una verificación por parte de la JRL de las condiciones de trabajo que se dicen afectadas, ***y si esa afectación es de más que un mínimo o de poca importancia.***

Sobre el particular, debe indicar la Junta que, al examen del expediente, la actividad probatoria del Sindicato estuvo destinada a acreditar que el teletrabajo constituye una condición de trabajo y respecto a las afectaciones, solo se cuenta con los argumentos del Sindicato respecto a la viabilidad de su propuesta.

> "...si bien es cierto nos rige una legislación laboral especial y es un hecho que las disposiciones del Código de Trabajo y el Código Administrativo no rigen en la ACP, a veces es bueno hacer el ejercicio de ver las otras legislaciones qué contemplan, con la materia que es de interés de las partes dentro de la Autoridad del Canal de Panamá, pero hago la salvedad que el Sindicato, al hacer referencia al Código de Trabajo, no está fundamentando legalmente su propuesta, sino haciendo algo quizás..., no sé si el término sea correcto de derecho comparado, pero el mundo del trabajo cómo atiende. Porque el teletrabajo no es único en el Canal de Panamá, ni ha comenzado en el Canal de Panamá, ni el Canal de Panamá es la única empresa o entidad del país que tiene esta modalidad, y sin entrar en mayores detalles, las modificaciones que se hicieron a la legislación laboral panameña en recientes años, porque esto salió a relucir más que nada con la pandemia que recientemente padecimos del Covid-19, pues la legislación laboral del resto de la República que, aclaramos, no atañe a la ACP, reconoce un estipendio a los trabajadores que teletrabajan, justamente por el uso de los servicios públicos que, en ese momento, el patrono no va a consumir y que sí va a consumir el trabajador cuando esté en su residencia y se conecte a través del Internet que él paga, utilice la energía eléctrica que él paga y el servicio de telefonía que él paga si es necesario, o sea que lo que nosotros estamos planteando no es algo nuevo y otras legislaciones así lo reconoce. Se ha dicho que el teletrabajo trae beneficios para los trabajadores, es voluntario, ellos saben si se acogen o no, pero también trae beneficios para el empleador, porque es energía eléctrica, datos de Internet, teléfono que no va a consumir el trabajador cuando esté en los predios del Canal de Panamá. Pero independientemente de esto, nosotros reiteramos, es..., nuestra legislación permite que los sindicatos tengan este tipo de iniciativas, no se circunscribe a lo que nuestra contraparte ha tratado de indicar, de que solamente cuando es el numeral 2 del artículo 102 que se toma una decisión que afecte, queremos un acuerdo sobre una materia que afecta una condición de empleo, nuestro propio artículo 11 de la Convención Colectiva nos otorga el derecho de iniciar este tipo de negociaciones intermediadas, en concordancia con lo que la ley establece, porque el numeral 1 del artículo 102 de la Ley dice que este tipo de asunto, son negociables." (fs. 182)

En este sentido la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia mediante fallo de 13 de mayo de 2024, dictado en el de Recurso de Apelación, contra la Decisión N°6/2024 de 6 de diciembre de 2023, dentro del caso Neg-01/22, reiteró el siguiente criterio:

> *"En tal sentido, mediante una atenta lectura del numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP,* ***se desprende que resultan negociables aquellos asuntos que impliquen auténticas o verdaderas afectaciones a las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora y no aquellos asuntos que estén fundamentados en meras presunciones o suposiciones.*** *" A su vez, advertimos que, conforme las constancias procesales, no quedó acreditado que la Línea Base de Puestos de la ACP, comunicada mediante el Memorando de 7 de abril de 2022, se trata de un asunto que afecte las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora de ingenieros marinos." (énfasis de la Junta)*

Acerca de lo anterior, era necesario que el Sindicato lograra acreditar, cuáles eran las afectaciones en las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora afectadas. De manera contraria, el sindicato en su oportunidad probatoria manifestó *"con relación a las pruebas testimoniales y peritos, el sindicato no va a presentar pruebas testimoniales ni periciales; nosotros consideramos que este es un caso de estricto derecho, se basa en derecho, y no en hechos y no vemos la necesidad de que haya testigos aquí en el acto.* (fs. 184). Lo que impide que la Junta pueda entrar a evaluar los aspectos concernientes al cumplimiento de los presupuestos normativos que requiere una declaratoria de negociabilidad.

Por todo lo anterior, al no haberse invocado y probado las afectaciones a las condiciones de trabajo, considera la Junta que no es posible acceder a lo solicitado por el sindicato y, en consecuencia, en uso de sus facultades legales y reglamentarias

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR COMO NO NEGOCIABLE la negociación de una compensación adicional que será pagada a los trabajadores no profesionales a los que se les establezca la modalidad de teletrabajo, según lo dispuesto en el artículo 135-A del Reglamento de Administración de Personal.

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.6 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, Convenio colectivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores no Profesionales.

Notifíquese y cúmplase,

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro Ponente

Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro

Luis Donadio Santamaría
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial