



# El Control Jurisdiccional del Régimen Laboral Especial de la Autoridad del Canal de Panamá

Jurisdictional Control of the Special Labor Regime of the Panama Canal Authority

**Yessid Johel Buitrago Ponce**

Universidad de Panamá. Panamá

[yessid.buitrago@up.ac.pa](mailto:yessid.buitrago@up.ac.pa)

<https://orcid.org/0009-0008-5015-3415>

Recibido: 16/09/2025

Aprobado: 14/10/2025

DOI: <https://doi.org/10.48204/2992-6629.9153>

## Resumen

El estudio analiza de manera integral el control jurisdiccional del régimen laboral especial de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), un sistema jurídico particular que combina autonomía administrativa con un marco normativo propio para atender las exigencias de una vía interoceánica de relevancia estratégica mundial. A través de un enfoque doctrinal, normativo y jurisprudencial, se examinan los fundamentos constitucionales y legales que sustentan este régimen y los mecanismos institucionales encargados de su supervisión.

La investigación explica cómo la Ley 19 de 1997 y los reglamentos internos de la ACP establecen un régimen distinto al Código de Trabajo panameño, privilegiando principios como mérito, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación. No obstante, dicha autonomía opera bajo un control especializado ejercido por órganos como la Junta de Relaciones Laborales, encargada de garantizar la legalidad en las relaciones laborales del sector canalero.

El artículo revisa casos y criterios jurisprudenciales que han definido estándares sobre debido proceso disciplinario, igualdad salarial y protección frente a represalias. También identifica tensiones entre la necesidad de flexibilidad operativa de la ACP para mantener su competitividad global y la obligación de respetar derechos laborales conforme a normas nacionales e internacionales.

Finalmente, se concluye que el control jurisdiccional cumple funciones correctivas y preventivas, fortaleciendo la legitimidad institucional y la confianza de los trabajadores. La efectividad del régimen especial depende de la capacidad de sus órganos de control para adaptarse a los cambios del entorno sin comprometer los principios de justicia, equidad y transparencia.



**Palabras clave:** Derecho laboral, administración de justicia, relaciones laborales, jurisprudencia, Canal de Panamá.

### Abstract

The study provides a comprehensive analysis of the judicial review of the special labor regime of the Panama Canal Authority (ACP), a unique legal system that combines administrative autonomy with its own regulatory framework designed to meet the operational demands of one of the world's most strategic commercial routes. Through a doctrinal, normative, and jurisprudential approach, it examines the constitutional and legal foundations of this regime and the institutional mechanisms responsible for its oversight.

The research explains how Law 19 of 1997 and the ACP's internal regulations establish a labor framework distinct from the Panamanian Labor Code, prioritizing principles such as merit, equal opportunity, and the prohibition of discrimination. However, this autonomy operates under specialized supervisory bodies, such as the Labor Relations Board, which ensures legality in labor relations within the canal sector.

The article reviews relevant cases and jurisprudential criteria that have established standards on disciplinary due process, pay equity, and protection against retaliation. It also identifies tensions between the ACP's need for operational flexibility to maintain global competitiveness and its obligation to uphold labor rights according to national and international standards.

Finally, the study concludes that judicial oversight fulfills both corrective and preventive functions, strengthening institutional legitimacy and worker confidence. The effectiveness of the special labor regime ultimately depends on the ability of its oversight bodies to adapt to evolving labor and economic conditions without compromising the principles of justice, equity, and transparency.

**Keywords:** Labor law, administration of justice, labor relations, jurisprudence, Panama Canal.

### Introducción

La Autoridad del Canal de Panamá (ACP) constituye uno de los pilares estratégicos más relevantes para la economía panameña y el comercio internacional. Desde su transferencia a la administración panameña el 31 de diciembre de 1999, la ACP ha operado bajo un marco jurídico singular que le otorga autonomía administrativa, financiera y laboral, con el objetivo de garantizar la eficiencia, competitividad y seguridad de la vía interoceánica. Este marco se materializa en un régimen laboral especial, diseñado para atraer, retener y desarrollar talento humano altamente calificado, capaz de responder a las exigencias técnicas y operativas de una



infraestructura que conecta más de 140 rutas marítimas y 1,700 puertos en todo el mundo.

Sin embargo, la existencia de un régimen especial no significa que la ACP se encuentre al margen del control legal. Por el contrario, el ordenamiento jurídico panameño ha previsto mecanismos específicos de control jurisdiccional que buscan garantizar que las decisiones y actuaciones, en materia laboral, se ajusten a los principios constitucionales, a la Ley Orgánica de la ACP y a los estándares internacionales de trabajo decente. Este control se ejerce principalmente a través de la Junta de Relaciones Laborales, órgano especializado que actúa como garante de la legalidad, la equidad y la transparencia en las relaciones laborales del sector canalero.

El estudio del control jurisdiccional, en este contexto, reviste especial importancia por varias razones. En primer lugar, porque permite comprender cómo se equilibra la autonomía de gestión de la ACP con la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores. En segundo lugar, porque ofrece un marco de referencia para evaluar la eficacia de los mecanismos de supervisión en regímenes laborales especiales, un tema que trasciende el caso panameño y que resulta relevante para otras jurisdicciones con modelos similares. Finalmente, porque la jurisprudencia y la práctica administrativa de la ACP constituyen un laboratorio jurídico en el que se ponen a prueba principios como el mérito, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el debido proceso; por lo cual es necesario abordar el desarrollo de esta temática que es de interés social en general.

Para ello, debemos preguntarnos ¿cómo incide el control jurisdiccional sobre el régimen laboral especial de la ACP en la garantía de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, dentro de un marco de justicia autónoma y contextualizada?

Para dar respuesta a esta pregunta, esperamos analizar el alcance y las implicaciones del control jurisdiccional sobre el régimen laboral especial de la ACP desde una perspectiva que integre justicia, autonomía institucional y respeto por la dignidad humana; examinando puntualmente el marco normativo que sustenta el



régimen laboral especial de la ACP y su relación con el sistema judicial panameño, e identificando las prácticas jurisdiccionales.

Respecto a la metodología de dicho desarrollo, este artículo propone un análisis integral que combina la revisión normativa, el estudio de la jurisprudencia relevante y la reflexión crítica sobre los retos y perspectivas del control jurisdiccional en el régimen laboral especial de la ACP. La investigación parte de la premisa de que la autonomía institucional y la protección de derechos no son objetivos excluyentes, sino dimensiones complementarias de un mismo modelo de gobernanza laboral, cuyo éxito depende de la capacidad de sus órganos jurisdiccionales para adaptarse a los cambios del entorno y mantener la confianza de todos los actores involucrados.

### I. Marco normativo del régimen laboral especial de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

El régimen laboral especial de la ACP se fundamenta en un entramado normativo jerarquizado que parte de la Constitución Política de la República de Panamá, se desarrolla en la Ley 19 de 11 de junio de 1997, y se complementa con reglamentos internos aprobados por su Junta Directiva, así como por la jurisprudencia de la Junta de Relaciones Laborales y otros órganos competentes.

El fundamento constitucional, según el artículo 316 de la última reforma de la Constitución Política de la República de Panamá del 2004, establece que la ACP es una persona jurídica autónoma de derecho público, con patrimonio propio y autonomía en materia administrativa, financiera y laboral. Esta disposición constitucional habilita la creación de un régimen laboral especial, distinto al Código de Trabajo, con el fin de garantizar la operación continua, segura y eficiente del Canal. Asimismo, el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá (2004) refuerza esta autonomía al señalar que la ACP se regirá por su Ley Orgánica y que sus relaciones laborales estarán sujetas a un sistema de méritos, asegurando condiciones de trabajo no inferiores a las existentes antes de la reversión del Canal a Panamá.

La Ley Orgánica de la ACP (Ley 19, 1997) desarrolla el mandato constitucional y dedica los artículos 81 a 85 al régimen laboral especial:



- Artículo 81: Declara que la ACP está sujeta a un régimen laboral especial basado en el mérito, con un plan general de empleo que mantendrá, como mínimo, las condiciones y derechos laborales vigentes al 31 de diciembre de 1999. Excluye la aplicación del Código de Trabajo y del Código Administrativo, salvo lo dispuesto expresamente en la Ley.
- Artículo 82: Establece los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad, y prohíbe el acoso sexual, ordenando su reglamentación y sanción.
- Artículo 83: Regula el sistema de reclutamiento y selección, basado en méritos y evaluaciones objetivas, a cargo de una oficina especializada dentro de la ACP.
- Artículo 84: Crea un mecanismo administrativo independiente para tramitar quejas por discriminación, con garantías contra represalias.
- Artículo 85: Reconoce la libertad sindical y la negociación colectiva, en el marco de la Ley Orgánica y los reglamentos internos.

Para los Reglamentos Internos y Acuerdos de la Junta Directiva el principal instrumento reglamentario es el Reglamento de Administración de Personal, aprobado mediante Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999 y modificado en diversas ocasiones, la más reciente mediante el Acuerdo No. 433 de 22 de agosto de 2024. Este reglamento desarrolla aspectos como: clasificación de puestos y escalas salariales; procedimientos de selección, promoción y evaluación del desempeño; régimen disciplinario y garantías del debido proceso; beneficios y licencias especiales, incluyendo disposiciones para empleados inhabilitados por accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales (Programa de Colocación Especial); indemnizaciones específicas para casos de imposibilidad de reubicación laboral.

El control jurisdiccional interno del régimen laboral especial se ejerce principalmente a través de la Junta de Relaciones Laborales, órgano colegiado con competencia exclusiva para conocer y resolver controversias laborales en la ACP (Ley 19, 1997). Además, la Junta Médica Examinadora tiene competencia para declarar la



inhabilidad de empleados por razones de salud, lo que incide directamente en la aplicación de beneficios e indemnizaciones previstas en el reglamento (Acuerdo 433, 2024).

Aunque el régimen laboral especial de la ACP es autónomo, debe interpretarse y aplicarse en armonía con los convenios internacionales ratificados por Panamá, alineados especialmente con los convenios 100, 111, 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relacionados, respectivamente, con la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

## II. El control jurisdiccional: concepto y alcance

El control jurisdiccional es la función mediante la cual un órgano independiente, dotado de potestad para interpretar y aplicar el derecho, revisa la legalidad y legitimidad de los actos y decisiones adoptados por una autoridad o entidad, con el fin de garantizar que se ajusten al ordenamiento jurídico y respeten los derechos fundamentales (Ayú Prado Canals, 2019). En el contexto de la ACP, este control adquiere particular relevancia, debido a la existencia de un régimen laboral especial que, aunque autónomo, debe operar bajo los principios constitucionales, legales y reglamentarios que lo rigen: Constitución Política de la República de Panamá y la Ley 19 de 1997.

El control jurisdiccional de la ACP se fundamenta en:

- Los artículos 316 y 322 de la Constitución Política de Panamá (2004), reconoce la autonomía de la ACP, pero también su sujeción a la Ley Orgánica y a los principios de mérito, igualdad y no discriminación.
- La ACP establece un sistema de resolución de conflictos laborales propio, encabezado por la Junta de Relaciones Laborales (JRL), con competencia exclusiva sobre las relaciones obrero-patronales (Ley 19, 1997).
- El Reglamento de Administración de Personal y el Reglamento de Relaciones Laborales, que desarrollan los procedimientos y garantías aplicables a los trabajadores y a la administración (Acuerdo 21, 1999).



Este diseño normativo responde a la necesidad de contar con un mecanismo de control especializado, capaz de resolver controversias con conocimiento técnico del sector y de las particularidades del régimen laboral canalero (Ayú Prado Canals, 2019).

La JRL es un tribunal superior especializado, integrado por cinco miembros (magistrados superiores) designados conforme a la Ley Orgánica, con independencia funcional y administrativa (Ley 19, 1997). Entre sus atribuciones se encuentran: conocer y resolver en única instancia las controversias laborales entre la ACP y sus trabajadores o sindicatos; interpretar y aplicar la Ley Orgánica, los reglamentos internos y los convenios colectivos; revisar la legalidad de las sanciones disciplinarias y de las decisiones administrativas que afecten derechos laborales; emitir jurisprudencia vinculante para la ACP en materia laboral (Ayú Prado Canals, 2019).

La JRL actúa como garante de que la autonomía de la ACP no se traduzca en arbitrariedad, asegurando que las decisiones administrativas se ajusten a derecho y respeten el debido proceso (Ayú Prado Canals, 2019).

El control jurisdiccional en la ACP tiene un alcance integral, que abarca:

- Control de legalidad: verifica que los actos administrativos laborales se ajusten a la Ley Orgánica, reglamentos internos y principios constitucionales (Ley 19, 1997).
- Control de razonabilidad y proporcionalidad: evalúa si las medidas adoptadas por la administración son adecuadas, necesarias y proporcionales al fin perseguido.
- Control de respeto a derechos fundamentales: garantiza la protección de derechos como la igualdad, la no discriminación, la libertad sindical y el derecho a la defensa.
- Control interpretativo: fija criterios jurídicos sobre la aplicación de normas laborales especiales, generando jurisprudencia que orienta la actuación administrativa y las expectativas de los trabajadores (Ayú Prado Canals, 2019).

La jurisprudencia de la JRL ha establecido estándares relevantes, entre ellos: el debido proceso disciplinario, donde toda sanción debe estar precedida de una



investigación objetiva, notificación formal, oportunidad de defensa y decisión motivada; la igualdad salarial que debe ser por aplicación estricta del principio de “igual salario por igual trabajo” en casos de reclasificación de puestos o reasignación de funciones; la protección contra represalias que debe salvaguardar a los trabajadores que denuncian discriminación, acoso o irregularidades administrativas (Ayú Prado Canals, 2019).

Estos criterios no solo resuelven casos concretos, sino que también previenen conflictos futuros al establecer pautas claras de actuación.

Aunque la JRL es el órgano jurisdiccional especializado de la ACP, sus decisiones pueden ser objeto de revisión por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, en casos de violación de normas constitucionales o legales. Esto asegura un doble nivel de control: uno especializado y otro general, que refuerza la protección de derechos y la sujeción al Estado de Derecho.

El modelo de control jurisdiccional de la ACP es un ejemplo de cómo la especialización y la autonomía pueden coexistir con la protección efectiva de derechos laborales. Sin embargo, enfrenta retos como: adaptarse a nuevas formas de trabajo y a la digitalización de procesos; mantener la independencia frente a presiones internas o externas; y garantizar la capacitación continua de sus miembros en derecho laboral internacional y comparado.

### **III. Interpretación de jurisprudencia**

La Junta de Relaciones Laborales (JRL) de la Autoridad del Canal de Panamá ha emitido, desde su creación, un conjunto significativo de decisiones que constituyen un cuerpo jurisprudencial especializado en materia laboral canalera. Estas resoluciones no solo resuelven conflictos concretos, sino que también fijan criterios interpretativos que orientan la actuación administrativa y sindical, fortaleciendo la seguridad jurídica y la coherencia del régimen laboral especial (Ayú Prado Canals, 2019).

La jurisprudencia de la JRL se caracteriza por:



- Especialización temática: todas las decisiones se enmarcan en el ámbito laboral de la ACP, lo que permite un conocimiento profundo de las particularidades del sector.
- Carácter vinculante interno: aunque no tienen el mismo alcance que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, sus fallos son de obligatorio cumplimiento para la ACP y las partes involucradas.
- Función preventiva: al establecer criterios claros, reduce la probabilidad de conflictos futuros y fomenta la negociación colectiva en un marco de certeza jurídica.

En múltiples decisiones, la JRL ha reiterado que el debido proceso es un principio esencial en la imposición de sanciones disciplinarias. Por ejemplo, en la Decisión No. 26/2020 (2020) de la JRL, se anuló una sanción por considerar que la administración no había otorgado al trabajador la oportunidad real de ejercer su defensa antes de la imposición de la medida. Este criterio refuerza la exigencia de notificación previa, derecho a ser oído y motivación suficiente de la decisión.

En casos de reclasificación de puestos, la JRL ha aplicado estrictamente el principio de igual salario por igual trabajo, ordenando ajustes remunerativos cuando se ha comprobado que trabajadores con funciones equivalentes percibían salarios distintos sin justificación objetiva (Ayú Prado Canals, 2019). Este criterio se alinea con el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración.

La jurisprudencia también ha protegido a trabajadores que han denunciado prácticas laborales desleales o discriminatorias. En la Decisión No. 26/2020 (2020) de la JRL se determinó que la administración incurrió en una práctica laboral desleal al modificar unilateralmente condiciones de trabajo durante una negociación intermedia, afectando a miembros de un sindicato. Este fallo reafirma la prohibición de represalias y la obligación de negociar de buena fe.

La JRL ha desarrollado criterios interpretativos sobre cláusulas ambiguas en convenios colectivos, privilegiando la interpretación más favorable al trabajador, en consonancia con el principio *in dubio pro-operario* (Ayú Prado Canals, 2019).



Si bien las decisiones de la JRL son definitivas en el ámbito interno de la ACP, pueden ser revisadas por la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia cuando se alegue violación de normas constitucionales o legales. Esta revisión externa garantiza un doble nivel de control y refuerza la legitimidad del sistema.

#### **IV. Retos y perspectivas a futuro**

El control jurisdiccional del régimen laboral especial de la ACP enfrenta una serie de desafíos que, aunque no comprometen su legitimidad, sí demandan una adaptación constante a las transformaciones del entorno jurídico, económico, tecnológico y social. Estos retos se proyectan, tanto en el plano interno de la institución como en el contexto regional e internacional, y su adecuada gestión determinará la eficacia y sostenibilidad del modelo en el mediano y largo plazo (Reynoso Castillo, 2012).

La adaptación a nuevas formas de trabajo y digitalización, por la creciente incorporación de tecnologías digitales en la gestión del Canal y en la administración de personal, plantea la necesidad de actualizar los procedimientos jurisdiccionales para atender conflictos derivados del teletrabajo, la automatización de procesos y el uso de inteligencia artificial en la evaluación de desempeño. La jurisprudencia de la JRL deberá incorporar criterios que regulen la protección de datos personales, la desconexión digital y la supervisión remota, en consonancia con estándares internacionales.

El fortalecimiento de la independencia jurisdiccional es clave, ya que, si bien la JRL cuenta con autonomía funcional, la presión política, económica o sindical puede amenazar su imparcialidad. El reto consiste en blindar institucionalmente a la junta mediante procesos de selección transparentes, capacitación continua y garantías presupuestarias que eviten injerencias externas (IIDH, 2009).

La armonización con estándares internacionales, donde la ACP debe garantizar que su régimen laboral especial se mantenga alineado con los convenios fundamentales de la OIT, especialmente en materia de igualdad de oportunidades, libertad sindical y negociación colectiva. Esto implica revisar periódicamente la



normativa interna y la jurisprudencia para evitar conflictos con compromisos internacionales asumidos por Panamá.

El acceso efectivo a la justicia laboral que es uno de los retos señalados por estudios regionales es la necesidad de acercar la justicia laboral a los trabajadores, simplificando procedimientos, reduciendo tiempos de resolución y garantizando asistencia legal adecuada (Reynoso Castillo, 2012). En el caso de la ACP, esto supone optimizar los canales de comunicación y fortalecer la mediación como mecanismo preventivo.

La consolidación de un modelo de referencia regional es fundamental, ya que el sistema de control jurisdiccional de la ACP, por su especialización y eficacia, tiene potencial para convertirse en un modelo replicable en otros regímenes laborales especiales de América Latina, como los portuarios, aeronáuticos o de zonas francas.

La incorporación de justicia laboral digital, que es la tendencia hacia la justicia electrónica; audiencias virtuales, notificaciones digitales y expedientes electrónicos, puede mejorar la eficiencia y reducir costos, siempre que se garantice la seguridad de la información y el acceso equitativo para todas las partes (IIDH, 2009).

La mayor integración con la Corte Suprema de Justicia ayuda a fortalecer los mecanismos de coordinación entre la JRL y la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, lo que permitiría un diálogo jurisprudencial que enriquezca la interpretación de normas laborales especiales y refuerce la coherencia del sistema jurídico panameño (Reynoso Castillo, 2012).

El enfoque en derechos humanos laborales desde la perspectiva de derechos humanos en el ámbito laboral, impulsada por organismos internacionales, abre la posibilidad de que la JRL incorpore estándares como el trabajo decente, la igualdad sustantiva y la protección de grupos vulnerables, ampliando así el alcance de su control jurisdiccional.

## Conclusiones

El análisis integral del control jurisdiccional del régimen laboral especial de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) permite afirmar que este modelo constituye un



mecanismo robusto de garantía de derechos laborales, diseñado para operar en un contexto de alta especialización y relevancia estratégica para el comercio mundial. La coexistencia de autonomía institucional y mecanismos de control especializados demuestra que es posible conciliar la eficiencia operativa con la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En primer lugar, el marco normativo jerarquizado, que parte de la Constitución, se desarrolla en la Ley Orgánica y se complementa con reglamentos internos, que ha permitido dotar a la ACP de un régimen laboral adaptado a sus necesidades, pero sin renunciar a los principios de mérito, igualdad de oportunidades y no discriminación. Este diseño normativo, sumado a la existencia de la Junta de Relaciones Laborales (JRL) como órgano jurisdiccional especializado, ha generado un sistema de resolución de conflictos ágil, técnico y con jurisprudencia consolidada.

En segundo lugar, la jurisprudencia relevante de la JRL ha fortalecido la seguridad jurídica interna, estableciendo estándares claros en materia de debido proceso disciplinario, igualdad salarial, protección contra represalias y negociación colectiva. Estos criterios no solo resuelven casos concretos, sino que también cumplen una función preventiva, reduciendo la conflictividad laboral y fomentando relaciones laborales más equilibradas.

En tercer lugar, el análisis comparado con otros regímenes laborales especiales en América Latina evidencia que el modelo panameño presenta ventajas competitivas, especialmente por su grado de especialización jurisdiccional y su alineación con estándares internacionales. Esto lo convierte en un referente potencial para otros sectores estratégicos que requieren flexibilidad operativa sin sacrificar la justicia laboral.

No obstante, el estudio también revela retos significativos: la necesidad de adaptar la normativa y la jurisprudencia a las nuevas formas de trabajo y a la digitalización; el fortalecimiento de la independencia institucional frente a presiones externas; la armonización continua con los convenios internacionales ratificados por



Panamá; y la mejora del acceso efectivo a la justicia laboral para todos los trabajadores de la ACP.

En perspectiva, el éxito sostenido del control jurisdiccional en la ACP dependerá de su capacidad para evolucionar proactivamente ante los cambios tecnológicos, económicos y sociales, manteniendo un equilibrio entre la autonomía de gestión y la protección de derechos. La consolidación de este modelo como referente regional no solo reforzará la legitimidad institucional de la ACP, sino que también contribuirá a elevar los estándares de gobernanza laboral en América Latina.

En definitiva, el caso de la ACP demuestra que un régimen laboral especial, cuando está respaldado por un marco normativo sólido, un órgano jurisdiccional especializado e independiente y una jurisprudencia coherente, puede convertirse en un instrumento eficaz para garantizar la justicia laboral en sectores estratégicos, sirviendo de ejemplo para otras jurisdicciones que buscan compatibilizar competitividad y derechos humanos laborales.

## Referencias bibliográficas

Acuerdo 21 de 1999. Por el cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. 15 de julio de 1999. [Archivo PDF].

<https://pancanal.com/wp-content/uploads/pandata/otrosreglamentos/acuerdo-021.pdf>

Acuerdo 433 de 2024. Que modifica el Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. 22 de agosto de 2024. [Archivo PDF].

<https://pancanal.com/wp-content/uploads/2024/08/acuerdo-433.pdf>

Ayú Prado Canals, G. B. (2019). Jurisprudencia temática de la junta de relaciones laborales de la autoridad del Canal de Panamá. Revista *Cathedra*, (10), 63-78.

<https://doi.org/10.37594/cathedra.n10.263>

Constitución Política de la República de Panamá (2004). Texto Único que incorpora las reformas de 1972. G.O. No.25,176 de 15 de noviembre de 2004.



Decisión No.26/2020 de 2020. Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

<https://juntalaboral-acp.com/wp-content/uploads/2020/10/26-PLD-25-17-Decision-UIM-ACP-CRR.pdf>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2009). *Estudio regional acerca del contexto de los derechos laborales y el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana*. Editorial IIDH. [Archivo PDF]. <https://www.iidh.ed.cr/images/Publicaciones/Justicia/Estudio%20regional%20acerca%20del%20contexto%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf>

Ley 19 de 1997. Por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá. 11 de junio de 1997. G.O. No.23,309.

Reynoso Castillo, C. (2012). La justicia laboral, retos y reflexiones. *Alegatos*, (82), 661–692. <https://corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>