

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA.
Panamá, ocho (8) de julio de dos mil veintiuno (2021).

DECISIÓN No.9/2021

Denuncia por Práctica Labora Desleal N°35/17
Presentada por el Sindicato National Maritime Union.

I. ANTECEDENTES

El 10 de junio de 2013, el Sindicato National Maritime Union (en adelante NMU), presentó denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en la Ley 19 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP), la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, así como cualquier reglamento, ley o Convenio Internacional que le favorezca.

La Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 111 crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL-ACP), con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales y para resolver los conflictos bajo su competencia; en su artículo 113 numeral 4, le otorga competencia privativa para resolver las denuncias por PLD, descritas en su artículo 108 y el artículo 2, numeral 4 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, reglamentario, señala que pueden ser interpuestas por la administración, una organización sindical, un representante exclusivo o un trabajador.

Mediante Decreto Ejecutivo No.1 de 13 de febrero de 2019, el licenciado Manuel A. Cupas Fernández reemplaza al licenciado Gabriel Ayú Prado como miembro de la JRL-ACP. (fs.101-102)

La investigación del caso se llevó a cabo finalizando el 9 de marzo de 2018, según informe visible a folio (f.83). Mediante Resolución No.130/2018, la JRL-ACP, resolvió recomendar a las partes asistir a mediación con el objeto de que intentaran llegar a un acuerdo (f.87); recomendación declinada por la Lcda. Dalva Arosemena, gerente interina de Relaciones Laborales Corporativas de la ACP. (f.90)

Mediante Resuelto No.163/2018 de 25 de junio de 2018, la JRL-ACP resolvió continuar con el trámite de la denuncia por práctica laboral desleal PLD-35/17; y a través de Resolución No.83/2020 de 18 de febrero de 2020, resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-35/17, interpuesta por el National Maritime Union, contra la Autoridad del Canal de Panamá, fundamentada en las causales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, con un salvamento de voto. (fs.108 a 117).

El 9 de marzo de 2020, la ACP presentó poder especial a nombre de la licenciada Eleonore Maschkowski Lokee, para ser representada en el proceso seguido para resolver la denuncia por Práctica Laboral Desleal (PLD-35/17), interpuesta por el sindicato National Maritime Union. (f.118)

El 13 de marzo de 2020, la ACP, a través de su apoderada judicial, presentó su contestación a los cargos de práctica laboral desleal. Mediante informe secretarial de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, del 3 de julio de 2020, se deja constancia que en virtud de las medidas y controles sanitarios dictados por el Ministerio de Salud en relación al coronavirus COVID 19, los miembros de la JRL-ACP, mediante reunión de pleno extraordinario de 29 de marzo de 2020, 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 competencia de la JRL-ACP hasta el 15 de julio de 2020, inclusive, la cual prorrogada hasta el 31 de julio de 2020.

El Resuelto No.12/2021 de 27 de octubre de 2020, programó la celebración de una reunión previa para el 29 de diciembre de 2020 a las 11:00 de la mañana a través de la plataforma virtual Teams. (fs.142 y 143).

En término reglamentario, las partes realizaron el intercambio de pruebas y testigos del que trata el artículo 28 del Reglamento de Denuncias por prácticas laborales desleales. (fs.173 a 240) y (fs.241 a 252)

Posteriormente, el 8 de marzo de 2021, la ACP presentó documentación de pruebas documentales y testimoniales. (fs.299 a 316)

El día 9 de marzo de 2021, se llevó a cabo la audiencia virtual por PLD presentada por el NMU contra la ACP, realizándose los alegatos iniciales de las partes, así como la presentación de las pruebas documentales y testimoniales de las partes, para la consideración de su aprobación u objeción. (fs.323 a 337). Posterior a la etapa de presentación de pruebas el día 20 de abril de 2021, se continuó la audiencia programada dentro de la PLD-35/17, en la que se practicaron los testimonios de los testigos aducidos de las partes, y se presentaron los alegatos finales.

Corresponde a la JRL-ACP, resolver en el fondo la controversia planteada y a ello procede a continuación, esbozando la posición de la parte denunciante y la parte denunciada.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE.

La parte denunciante sustenta su denuncia por práctica laboral desleal, indicando que debido al error en la interpretación de lo normado en el artículo 15, secciones 15.03 y 15.04 del Contrato Colectivo, así como lo dispuesto en el artículo 105 del Reglamento de Administración de Personal, la ACP transgredió los derechos del trabajador Fernando Williams en la remuneración por haber trabajado horas extraordinarias fuera de su jornada regular, correspondiente al pago mínimo de dos horas por llamada. De acuerdo a la ACP, al trabajador se le programó laborar el día 1 de mayo en turno de 16:00 a las 24:00 horas, y posteriormente se le solicitó trabajar una hora adicional, de las 15:00 a las 16:00 horas, por lo que no le corresponde el pago mínimo establecido en la Sección 15.04 del Contrato Colectivo.

Sigue indicando el sindicato, que se incurre en una PLD, al realizarse acciones descritas en los numerales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Causal 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.

Sigue indicando el sindicato que la causal concatenada con el artículo 95 numeral 5, el cual señala: "Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los Reglamentos o en las Convenciones Colectivas".

Según el sindicato, la ACP representada por el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, restringió el derecho que le asistía al trabajador Fernando Williams de procurar una solución del conflicto con la Administración de la Autoridad, conforme al procedimiento establecido en el contrato colectivo. Por ello el sindicato el 27 de junio de 2017, mediante nota le señaló al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones que la tarifa de pago aplicada al trabajador Williams, por haber trabajado hora extraordinaria fuera de jornada regular el 1 de mayo, no era la descrita en el Reglamento de Administración de Personal en su artículo 105, ni mucho menos lo establecido en el Contrato Colectivo, artículo 15, sección 15.03 y 15.04, por lo que se le pidió se pagara la diferencia, la cual fue negada por el representante de la autoridad, mediante nota de 12 de julio de 2017.

Causal 2: La segunda causal invocada por el sindicato, fue el numeral 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la cual establece lo siguiente: “Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección”.

Señala el sindicato que la acción discriminatoria en contra del trabajador Williams, incide en el hecho de haber presentado una petición a través del sindicato, derecho personalísimo que fue mancillado por el representante de la Administración, tal como lo establece el Capítulo V, Sección Segunda, artículo 95, numeral 5. “Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los Reglamentos o en las Convenciones Colectivas”.

En nota del 9 de mayo de 2017, el trabajador Williams pone en conocimiento al Sindicato de los hechos que se considera víctima, como consecuencia de su petición del 2 de mayo de 2017, referente al pago correcto de su hora extraordinaria. (fs.15 y 13 respectivamente)

De igual forma en nota de 12 de mayo de 2017, el trabajador Williams le informó al presidente de Nacional Maritime Union que posteriormente a su manifestación de inquietud e inconformidad del manejo de la ACP de las horas extraordinarias, el Maestre de Esclusas, Ramón Davison, le comunicó que, por instrucciones de Marcos Gutiérrez, no sería llamado a trabajar horas extraordinarias en el mes de mayo, constituyendo un acto discriminatorio contra el trabajador Williams. (f.20)

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA

Señala la ACP, que la reclamación se centra alrededor del pago de horas extraordinarias que se le hizo al señor Fernando Williams, y que a su parecer no cumple con las normas contenidas en el Reglamento de Administración de Personal (RAP) y la Convención Colectiva. Que inicialmente cuando se expuso la inconformidad con el pago realizado al señor Williams, ésta fue considerada como una queja informal.

Que el señor Williams en esta denuncia lo que pretende es que se le reconozca horas extraordinarias, reclamo éste que es materia de queja y que es recurrible por vía del procedimiento negociado de queja contenido en el Artículo 9 de la Convención Colectiva de los No-Profesionales. Que dicha norma, tiene su fundamento en la Ley Orgánica de la ACP, específicamente en el Artículo 2, el cual define la queja. Que en lo relativo a que las PLD, están relacionados con asuntos que exponen derechos colectivos, de acuerdo al Fallo de Inconstitucionalidad de la CSJ de 27 de abril de 2009. (f.120)

Indica la ACP, que el fondo de la controversia se plantea de la siguiente manera: A un trabajador se le puede asignar laborar horas extraordinarias antes de la entrada del turno para el cual ya se está programado a trabajar y para el cual se le paga la tarifa de horas extraordinarias por el tiempo extra específico laborado. La asignación de horas extraordinarias de trabajo dada al señor Williams los días 1 de mayo y 12 de julio de 2017, se hizo cumpliendo con la Sección 15.02 de la Convención Colectiva.

“SECCIÓN 15.02. AVISO DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.

El Empleador notificará a los trabajadores sobre las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias con tanta anticipación como le sea práctico. (En este sentido, no es la intención de las partes alterar las prácticas actuales en detrimento de los trabajadores de la unida negociadora). En los casos de trabajo en horas extraordinarias no programado, se reconoce que no se podrá dar mucho aviso anticipado. EL Empleador se esforzará por asegurar que el trabajo en horas extraordinarias se anote rápida y adecuadamente para que sea pagado con puntualidad.”

Lo actuado por la Administración del Canal de Panamá tampoco difiere con la sección 15.04, Trabajadores que Regresan para Trabajar Horas Extraordinarias.

“SECCIÓN 15.04. TRABAJADORES QUE REGRESAN PARA TRABAJAR HORAS EXTRAORDINARIAS. Cuando un trabajador trabaja horas extraordinarias irregular u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos; o cuatro(4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes, aunque se reciba más de una llamada durante el período en que debe regresar a trabajar. El pago mínimo de horas extraordinarias busca recompensar al empleado por el inconveniente de tener que alistarse y transportarse a su lugar de trabajo en una ocasión en que no estaba programado. Para que se le pague la tarifa mínima que aplica por llamada, el trabajador deberá reportarse a su puesto o lugar de trabajo cada vez que se le llame.”

Existen situaciones específicas en las que corresponde el pago mínimo de dos horas extraordinarias y es cuando le es requerido al empleado regresar al puesto de trabajo terminada su jornada laboral regular o se le pide laborar un día para el cual no estaba programado para ello. En este sentido, deben darse dos elementos fundamentales: 1) al trabajador se le llama, y 2) el trabajador se presenta a trabajar, ya sea porque regresa a su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada regular o debe presentarse a laborar en un día para el cual no estaba programado para trabajar.

Estos elementos no están presentes en las asignaciones del señor Williams del 1 de mayo y 12 de julio de 2017. La semana básica de trabajo del señor Williams era de lunes a viernes como representante distrital en turno diurno, y desde la semana anterior se le programó para trabajar el 1 de mayo. Inicialmente al señor Williams se le programó para trabajar día feriado de las 1600 a las 2400 horas en la referida fecha, y posteriormente se le solicitó trabajar una hora adicional, antes del inicio de su jornada programada. Lo mismo se dio en la asignación de 12 de julio de 2017.

Termina señalando la ACP, que no corresponde el pago mínimo establecido en la sección 15.04, en virtud de que el señor Williams debía presentarse a trabajar los días 1 de mayo y 12 de julio de 2017, y lo único que ocurrió fue, que se requirió que se reportara a trabajar una hora adicional cada día.

El señor Williams interpreta la situación como callback, lo cual no lo es, y señaló la ACP, que durante la negociación de la última Convención Colectiva, que entró en vigencia a partir del 19 de febrero de 2016, las partes acordaron modificar la redacción de la Sección 15.04 de la CC anterior, indicando que, “El pago mínimo de horas extraordinarias busca recompensar al empleado por el inconveniente de tener que alistarse y transportarse a su lugar de trabajo en una ocasión que no estaba programado”.

Advierte la ACP, que no son ciertos los señalamientos del señor Williams de que ha sido objeto de amenazas e intimidación. La denuncia del Sindicato por PLD de la ACP, se basa en los numerales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Señala la ACP, que no ha tomado acción alguna que interfiera, restrinja o coaccione a un trabajador en el ejercicio de un derecho que le corresponda o que haya afectado sus condiciones de empleo. Y que no ha habido ninguna infracción por parte de la ACP de alguna de las disposiciones de la Sección Segunda, Capítulo V de la Ley Orgánica.

Con relación a la solicitud de recibir un pago de salarios caídos, la ACP señala que no hay cabida para tal compensación, mencionando el Subcapítulo 4 del Capítulo 730, Pagos Diversos del Manual de Personal de la ACP, desarrolla el Reglamento de Administración de Personal en esta materia y establece como requerimiento de

elegibilidad para el pago de salarios caídos, que se deberá probar que, de no haber sido por esta acción, el empleado hubiese recibido tales pagos.

El artículo 82 del Reglamento de Relaciones Laborales señala, que a quien le corresponde decidir sobre compensaciones, salarios caídos u otras remuneraciones es al árbitro.

No existe norma ni en la ley, ni en los reglamentos de la ACP que señale o sugiera que la JRL podrá condenar en dineros, salarios caídos en los casos que se le presente.

Al señor Williams se le pagó el monto correspondiente por el trabajo que realizó en horas extraordinarias, laboradas el 1 de mayo y el 12 de julio de 2017.

Considera la ACP que las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias, se realizan cumpliendo con lo establecido en la Convención Colectiva y demás normas pertinentes, incluyendo aquellas que se refieren a la salud y seguridad.

En cuanto a los remedios solicitados por el Sindicato contemplados en las fojas 9 y 10 del expediente, la JRL no es competente para decidir en torno a temas de pago de sobretiempo, y mucho menos ordenar el pago, sino encausar el reclamo como una queja.

Indica la ACP, que lo denunciado, no constituye materia reclamable por la vía PLD. Los temas que contempla el artículo 108 de la Ley Orgánica, en este caso los numerales 1 y 4 relacionados con la sección segunda, capítulo quinto de la Ley, versan exclusivamente sobre derechos colectivos, tales como los de representación, tiempo de representación, negociación y participación del trabajador en unidades negociadoras y temas relacionados, y ninguno de esos asuntos están presentes en este caso. Señala la representante de la ACP, un fallo de la CSJ del 27 de abril de 2009, en materia de inconstitucionalidad. Sigue indicando la parte denunciada que el reclamo requerido por el Sindicato es puramente materia de queja.

Que el señor Williams fue programado para trabajar el primero de mayo de 2017, a solicitud de su persona, tal como se corrobora en la foja 4 del expediente, donde la semana antes del primero de mayo entre martes y miércoles, el señor Williams llamó a las esclusas de Pedro Miguel y conversó con el maestro de esclusas, Roberto McGuinness, para laborar ese día primero de mayo, porque las oficinas estaban cerradas y que si eso no afectaba, él podía ir en el turno de 4p.m. a 12a.m., y que se le dio la autorización para laborar ese día. Ese día primero de mayo, donde el señor Williams estaba programado para trabajar desde una semana antes de la fecha, su supervisor le solicitó que entrara una hora antes de su turno programado, o sea a las 3p.m. en sobretiempo, el cual fue trabajado por el señor Williams.

En cuanto al 12 de julio de 2017, el trabajador Williams fue programado para trabajar como operador extra en el turno de 8a.m. a 16p.m., y se le pidió que ese día en vez de entrar a laborar a las 8a.m., iniciara su turno a las 7:30 de la mañana. En ambos casos el señor Williams estaba programado para trabajar y solo se le solicitó que entrara una hora y media hora antes, los días 1 de mayo y 12 de julio de 2017 respectivamente. Por tanto, la premisa de la sección 15.04 de la CC, no aplica al señor Williams.

Dicha sección establece:

Trabajadores que regresan para trabajar horas extraordinarias.

Cuando un trabajador trabaja horas extraordinarias irregulares u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamadas en sábados y domingos; o cuatro (4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes. El pago mínimo de horas extraordinarias busca recompensar al empleado por el inconveniente de tener que alistarse y transportarse a su lugar de trabajo en una ocasión en que no estaba programado para trabajar.

En ese sentido deben darse tres elementos fundamentales: 1- Que al trabajador se le llame, 2- Que el trabajador se presente a trabajar, y 3- Ya sea porque regresa a su lugar de trabajo una vez finalizada su jornada regular o debe presentarse a laborar en un día para el cual no estaba programado para trabajar. (f.327)

El artículo 105 del RAP establece que se pagará un mínimo de dos horas extraordinarias cada vez que al empleado se le llama y se presenta a trabajar fuera de su turno. Esta norma reglamentaria está desarrollada por el Manual de Personal en el capítulo 720, subcapítulo 2, Horas Extraordinarias de Trabajo.

Al señor Williams se le canceló el monto correspondiente al trabajo realizado en horas extraordinarias laboradas el primero de mayo y el 12 de julio de 2017, al pagársele las remuneraciones adicionales que le correspondían. Los salarios caídos reclamados por la NMU, los decide un árbitro, de acuerdo al artículo 82 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En cuanto a otros remedios solicitados por la NMU, de que se le reconozca a todos los trabajadores el pago mínimo por horas extraordinarias de dos horas de acuerdo a la convención y que se aplique el método más justo y equitativo en la asignación o distribución de trabajo de horas extraordinarias, señala la ACP, que la Administración realiza el pago de sobretiempo de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a la convención.

En cuanto a las asignaciones de sobretiempo, las mismas responden al derecho de la Administración de asignar y dirigir a los trabajadores dado lo señalado en el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales en el desarrollo del artículo 100.

También manifestó que no son ciertos los señalamientos del señor Williams de que ha sido objeto de amenaza o de intimidación.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Cuestión previa.

En el presente caso, fue admitido con base en las causales de PLD para análisis y decisión de la JRL las de los numerales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Admitida la denuncia PLD-35/17 en estas causales, supone que el tema de la competencia de esta JRL ha sido resuelto y superado en dicha etapa de admisibilidad, por lo que no hay cabida a su análisis nuevamente.

Advierte también la Junta, que los asuntos de fondo de la controversia no pueden ser objeto de un pronunciamiento en etapa de admisibilidad, tal y como se dejó consignado en la Resolución No.83/2020 de 18 de febrero de 2020, pues es en esta etapa de decisión donde corresponde que la JRL-ACP se pronuncie sobre el contenido o sustancia de la reclamación sometida a su conocimiento.

En este sentido, observa la JRL-ACP que hay argumentos de las partes que, aunados a los cargos por PLD, se plantean en la denuncia, la contestación y los alegatos de ambas partes y que guardan relación con la interpretación que corresponde, a juicio de cada una de dichas partes del proceso, hacer en torno al reconocimiento y aplicación de normas de la CC. y reglamentarias, específicamente respecto a los artículos 15.02 y 15.04 de la CC., que se refieren específicamente a circunstancias particulares de trabajo en horas extraordinarias, aspectos mencionados por las partes y que guardan relación con decidir una interpretación y aplicación de esta clase de normas, que no es de la competencia de esta JRL-ACP y, por tanto, no serán tratados en esta decisión, por no ser de su competencia, según ha sido establecido en el artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, sino únicamente, el tema o asunto relativo a la supuesta comisión de PLD, con fundamento en los numerales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Para dirimir el fondo de la presente controversia es oportuno recordar que la denuncia de PLD interpuesta por la NMU fue admitida respecto a los numerales 1 y 4 de la Ley Orgánica, esto es por “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”.

Señala el Sindicato que dicha causal va concatenada con lo descrito en el artículo 95, numeral 5 de la misma ley, la cual señala:

“Artículo 95. El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los siguientes derechos:

1...

5. Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los Reglamentos o en las Convenciones Colectivas.”

Como hecho explicativo de la conducta desleal refirió el Sindicato que el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones restringió el derecho que le asistía al trabajador Williams de procurar la solución de su conflicto con la Administración de la Autoridad conforme al procedimiento establecido en el contrato colectivo; que en nota del 27 de junio de 2017, se le indicó a este que la tarifa de pago aplicada al trabajador Williams por haber trabajado hora extraordinaria fuera de jornada regular el día 1 de mayo, no era la descrita en el RAP, artículo 105, ni mucho menos lo establecido en el Contrato Colectivo, artículo 105, secciones 15.03 y 15.04, pidiendo que se pagara la diferencia al trabajador, petición que fue negada y que el pago de hora extraordinaria, siendo un derecho personalísimo, fue mancillado por el representante de la Administración tal y como lo establece el Capítulo V, Sección Segunda, artículo 95, numeral 5, citado en la primera causal.

En cuanto a la segunda causal esta es la del numeral 4 del Artículo 108 de la Ley Orgánica.

“Artículo 108

1...

4. Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección.”

Corresponde a la Junta, por tanto, determinar la posible comisión de una práctica laboral desleal por parte de la ACP, en base a las causales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica, a lo cual procedemos examinando las piezas procesales que obran en el expediente, las pruebas admitidas, los hechos probados y el derecho aplicable.

Según ha indicado la parte denunciante, la primera causal guarda relación con la restricción de un derecho del trabajador, específicamente el derecho del trabajador a “Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los Reglamentos o en las Convenciones Colectivas”. Es de notar que la parte denunciante manifiesta que la restricción del derecho se produce por la negativa de la administración a efectuar un pago que de acuerdo a lo que describe el sindicato, no cumple con las normas contenidas en el RAP y la Convención Colectiva, aspecto al cual nos hemos referido al inicio del presente análisis y que reiteramos en el sentido que no es materia de pronunciamiento en esta PLD, cuya admisión se produjo por la presunta restricción del derecho del trabajador a solucionar sus conflictos con la administración. En este caso, ese es el examen que debe realizar y absolver la JRL-ACP para concluir si la alegada restricción del derecho del trabajador a resolver sus conflictos efectivamente ha sido demostrada.

Dicho lo anterior, la JRL-ACP puede percatarse, que contrario a lo expuesto por el denunciante, consta en el proceso, el cruce de notas entre el Sindicato y la

Administración de la ACP, la nota de 2 de mayo de 2017 por el presidente de NMU Fabian Salazar, dirigida al ingeniero Esteban Sáenz, vicepresidente ejecutivo de Operaciones de la ACP, en la que se refiere a presunta violación de un derecho emanado del artículo 15.04 del contrato colectivo que se refiere a regresar a trabajar los fines de semana y días feriados; y el artículo 15.01 distribución de las horas extraordinarias de la manera más justa y equitativa posible. (f.14). Asimismo, consta la nota de 10 de mayo de 2017, remitida al señor Fabian Salazar por el señor Eduardo Hevia, gerente ejecutivo interino de Esclusas y Mantenimiento de Instalaciones que brinda respuesta a esta nota (f.17). Posteriormente, consta nota de 11 de mayo de 2017 (f.18); nota de 25 de mayo de 2017 (f.22); nota de 30 de mayo de 2017 (f.24); nota de 13 de junio de 2017 (fs.25-26); nota de 27 de junio de 2017 (fs.29-31) y nota de 12 de julio de 2017 (fs.33-35).

Las pruebas en el expediente distan de acreditar la presunta restricción del derecho del trabajador a solucionar sus conflictos. Puesto que lo que evidencia el expediente, es precisamente el ejercicio de estos derechos conferidos al trabajador en este sentido, como evidencia el expediente, el señor Williams, a través de su representante, ha tramitado, solicitado y obtenido respuestas ante la Administración, y con ello el acceso a las vías de solución de conflictos propias del sistema de relaciones laborales. En este caso, a través de la representación de su organización Sindical, tal como evidencian las pruebas documentales aportadas por la parte denunciante y la declaración de hechos de la parte que denuncia.

En este sentido, corresponde declarar respecto a esta causal que no ha sido probada las violaciones de los derechos u obligaciones del artículo 95, numeral 5 en el sentido de procurar la solución de sus conflictos con la administración de la autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los Reglamentos o en las Convenciones Colectivas.

En cuanto a la segunda causal alegada por el Sindicato que se refiere a “Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección” respecto a esta causal el Sindicato centró su denuncia en el aspecto de ser discriminado por haber presentado esta petición a través de la NMU para procurar la solución del conflicto.

Durante la audiencia del caso a pregunta al testigo Luis Vargas, capataz de Operaciones de las Esclusas de Miraflores, por parte del sindicato, respecto a si el 8 de mayo de 2017, aproximadamente a la 1:32pm, llamó al operador de locomotora Fernando Williams y le dijo: ¿por qué estas pidiendo que te paguen una hora? Quisiera saber quién te autorizó venir a trabajar el primero de mayo. ¿Tú no has hablado conmigo? El señor Marcos Gutiérrez regresó de la incapacidad y él no quiere problema. Por qué trabajaste el primero de mayo en turno de cuatro a doce. Contestó: No hice esa pregunta al señor Williams.

A otra pregunta por el sindicato al testigo Luis Vargas sobre si había levantado una investigación contra el señor Williams de una llamada que recibió el maestro de esclusas Robert McGuinness del operador de locomotora Fernando Williams, para laborar el primero de mayo, cuál fue el resultado de la investigación, ya que el trabajador presentó dos notas de inconformidad del trato recibido, el primero de mayo y el doce de julio de 2017. Contestó: Yo no inicié una investigación. El señor Williams presentó una queja buscando la razón por la cual el señor McGuinness no le pagó el tiempo que él consideraba que se le debía pagar. En su momento le contesté al señor Williams que el señor McGuinness pagó el tiempo que laboró de la manera que está establecida en nuestros reglamentos, pero no se inició una investigación por esa causa.

A pregunta hecha al testigo Vargas si él o el señor Marcos Gutiérrez había dado la instrucción al maestro de las esclusas Ramón Davidson para que no llamaran al trabajador Williams a laborar horas extraordinarias, respondió: Luis Vargas jamás dio ninguna orden para que no llamaran al señor Williams a trabajar horas extraordinarias. (f.366)

Finalmente, luego de revisar las circunstancias de hecho alrededor de esta segunda causal y el caudal probatorio aportado por las partes, con especial énfasis en lo expuesto en los testimonios presentados, con relación a la presunta discriminación del trabajador Williams, no encuentra la JRL-ACP probado que la Administración haya tomado medidas disciplinarias o discriminatorias en contra del señor Fernando Williams y así será declarado.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que no se ha probado la comisión de las prácticas laborales desleales en la denuncia presentada por el sindicato National Maritime Union contra la Autoridad del Canal de Panamá, basada en los numerales 1 y 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

SEGUNDO: NEGAR los remedios requeridos en la denuncia.

TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículo 108; Artículo 113, 114 de la Ley Orgánica de la ACP. Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, Secciones 15.02, 15.03 y 15.04. Reglamento de Relaciones Laborales, Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999. Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, Acuerdo No.77 de 21 de agosto de 2020.

Notifíquese y cúmplase,

Manuel Cupas Fernández
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Ivonne J. Durán R.
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial