

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA, Panamá, veinticuatro (24) de mayo de dos mil diecisiete (2017).

DECISIÓN No.10/2017

Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-14/15 Acumulada
Presentada por el sindicato Panama Area Metal Trades Council
en contra de la Autoridad del Canal de Panamá

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), en su artículo 111 crea la Junta de Relaciones Laborales de la ACP (en adelante JRL), con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, otorga competencia privativa a esta Junta para resolver las denuncias por práctica laboral desleal, y de conformidad con el numeral 2, del artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, una organización sindical puede interponer una denuncia por tal razón. Por su parte, el artículo 108 de Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá señala taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, la ACP).

II. ANTECEDENTES DEL CASO

El día 24 de abril de 2015, el Panama Area Metal Trades Council (en adelante, PAMTC), organización sindical reconocida, que junto al National Maritime Union y al Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe conforman juntos el representante exclusivo de la unidad negociadora de trabajadores No – Profesionales, por conducto de su presidente, Gustavo Ayarza, interpone ante la Junta de Relaciones Laborales, una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la ACP, sustentada en la posible infracción de los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. A esta denuncia se le identificó como denuncia de PLD No. 14/15 (fojas 1 y s.s.).

El día 7 de mayo de 2015, tuvo lugar una reunión en el salón de conferencias ubicado en el ala norte del sótano del edificio 101 de Balboa (Edificio de la Administración del Canal, donde el Gerente Ejecutivo de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas de la ACP, Ingeniero Boris Moreno, en conjunto con la supervisora especialista de

Recursos Humanos de la División de Relaciones con la Gente, Licenciada Leika Guerrero se reunieron con el equipo de operadores del Centro de Datos, donde se brindó información referente a una solicitud de actualización de las descripciones de puestos de los operadores y se dio entrega de la descripción de puestos actualizadas a estos operadores.

Estando la denuncia identificada como PLD-14/15 en etapa de investigación previa a su admisión, ingresa a la JRL el día 19 de mayo de 2015 una nueva denuncia por práctica laboral desleal, interpuesta también por el PAMTC, fundamentada en la posible infracción de los numerales 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica del Canal de Panamá, al igual que los numerales 5 y 6 del artículo 95 y los numerales 1 y 6 del artículo 97 de esa misma ley, y la violación de los artículos 11.03 y 17.02, de la Convención Colectiva de Trabajadores No Profesionales, denuncia a la cual se le asignó el código de identificación PLD-17/15 (fojas 86 y s.s.).

Por medio de la Resolución No. 63/2015 de fecha de 14 de septiembre de 2015, la JRL resolvió decretar la acumulación de las Denuncias identificadas como PLD-14/15 y PLD-17/15, por considerar que ambas denuncias trataban sobre el mismo tema relativo a la supuesta falta de notificación al punto de contacto designado por el representante exclusivo sobre los cambios en las descripciones de los puestos 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362 y 120394.

III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

Según el señor Gustavo Ayarza, en su denuncia PLD-14/15, la ACP realizó cambios en la descripción de puestos más allá que de poca importancia, afectando con esta acción a los puestos números: 12036, 120394, 120016, 120313, 120147, todos pertenecientes a la Sección de Tecnología Digital, de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas (fojas 2-3). Agrega que dichos cambios se realizaron de acuerdo al documento (descripción de puesto) en fecha 25-3-2014, sin notificar de dichos cambios al punto de contacto designado, en virtud del procedimiento descrito en el artículo 17 de la Convención Colectiva.

En cuanto al fundamento en que sustentaron su denuncia PLD-17/15, el PAMTC aseguró que la ACP realizó cambios más allá que de poca importancia a las descripciones de los puestos: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362, y 120394, todos de la Sección de Tecnología Digital de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas del Departamento de Tecnología e Informática. Afirman que dichos cambios se verificaron en el documento de descripción de puesto, el día 16 de marzo de 2015. Agregaron que la notificación se hace efectiva cuando la ACP convoca a una reunión el día 7 de mayo de 2015, a las 13:30 aproximadamente, en el ala norte del sótano del edificio 101 de Balboa (Edificio de la Administración), reunión a la que fueron convocados todos los trabajadores del Equipo de Operación del Centro de Datos de la Sección de Tecnología Digital, para su notificación.

El denunciante sustentó que de acuerdo a los hechos planteados, lo actuado por la ACP, se tipifica como Práctica Laboral Desleal en virtud del numeral 5, del artículo 108, de la Ley, “*Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato*”, contrario a lo establecido en la sección 17.02 de la Convención Colectiva.

Agregó que al realizar dichos cambios sin haber notificado al punto de contacto designado del representante exclusivo, se tipifica como una Práctica Laboral Desleal en virtud del numeral 7, del artículo 108, de la Ley, “*Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una Convención Colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.*” Que dicha decisión u omisión por parte de la ACP es contraria a lo establecido en la sección 17.02 de la Convención Colectiva que establece de manera taxativa que “los cambios en las descripciones de los puestos se harán de acuerdo con lo estipulado en el Artículo de Negociación Intermedia (Artículo 11) de la mencionada Convención Colectiva. Que el artículo 11 a su vez indica en el literal “a” de su sección 11.03 que la ACP dará previo aviso por escrito al representante exclusivo.

El denunciante alegó que al realizar dichos cambios por parte de la ACP sin haber notificado al punto de contacto designado del RE, se tipifica como Práctica Laboral Desleal en virtud del numeral 8 del artículo 108 de la Ley, “*no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección*”. Sustentó también que lo actuado por la ACP violó el derecho del representante exclusivo en el numeral 1 del artículo 97, de la ley 19, en la cual se reconoce el derecho de todo representante exclusivo a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora. El denunciante aduce que al haber la ACP convocado exclusivamente a los trabajadores afectados a la reunión celebrada el día 7 de mayo de 2015, viola el derecho del representante exclusivo, contenido en el numeral 6, del artículo 97 de la Ley Orgánica, el cual reconoce el derecho de todo representante exclusivo de participar en cualquier reunión formal entre la administración de la ACP y los trabajadores, relacionada con un asunto sobre sus condiciones de trabajo.

Adicionó que la no notificación, por parte de la ACP, al punto de contacto designado del RE, sobre los cambios en las descripciones de puestos, tal y como lo indica el procedimiento descrito en la sección 17.02 de la Convención Colectiva vigente, violó el derecho de los Trabajadores, contenido en el numeral 5, del artículo 95 de la Ley, el cual reconoce “*el derecho del trabajador de procurar una solución de sus conflictos con la Administración de la ACP siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en las convenciones colectivas*”. Agrega que en consecuencia de lo descrito, se tipifica la práctica laboral desleal en virtud de la infracción del numeral 1 del artículo 108 de la Ley, sobre “*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*”.

Finalmente, afirmó que al no notificar al punto de contacto designado del RE sobre los cambios en las descripciones de puestos, tal y como lo indica el procedimiento descrito en su sección 17.02 de la Convención Colectiva,

con ello la ACP violó el derecho de los trabajadores, contenido en el numeral 6, del artículo 95, de la Ley Orgánica de la ACP, el cual reconoce el “*ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical*”. Que en consecuencia de ello, se tipificó la práctica laboral desleal, en virtud del numeral 1 del artículo 108 de la Ley, al “*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.*”

IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

Mediante la Resolución No.84/2016 de 11 de julio de 2016 (fojas 236 – 245), la JRL resolvió admitir la denuncia de PLD-14/15 Acumulada, por la posible violación de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los numerales 5 y 6 del artículo 95 y los numerales 1 y 6 del artículo 97 de la misma excerta legal, y la violación de los artículos 11.03 y 17.02 de la Convención Colectiva de Trabajadores No Profesionales. En la misma resolución, negó la admisión de la causal de práctica laboral desleal sustentada en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

La ACP, por conducto de la Licenciada Tiany López, apoderada judicial de la Autoridad para este caso, mediante poder extendido por el Administrador de la ACP visible a foja 249, presentó escrito en término oportuno donde brindó contestación a los cargos de la presente denuncia (fojas 256 -260). La Lcda. López argumentó que la ACP no ha cometido una Práctica Laboral Desleal y que era importante señalar que el PAMTC, en este caso, incumplió con lo requerido por el artículo 25 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, al obviar el prerequisite de notificar a la ACP con relación a su intención de presentar una denuncia de práctica laboral desleal. Añadió que de este modo, el PAMTC negó la oportunidad a la ACP de esclarecer el tema objeto de su denuncia, en una etapa incipiente.

Adujo que el tema objeto de reclamo en este caso, no constituye un derecho reconocido a los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales en la Sección Segunda, Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, cuya afectación pueda dar lugar a la comisión de una PLD por parte de la ACP. Sostuvo que además, la Sección 17.02 de la Convención Colectiva prevé que cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizará la descripción de puesto y se cumplirá con lo que establece el Artículo 11 de la Convención Colectiva en lo que se refiere a negociación intermedia.

Admitió que ciertamente, TIO¹ ha actualizado las descripciones de puesto de los Asistentes de Computación NM-7, de TIOC-CD², con la finalidad de incorporar una redacción más completa que recoja sus funciones, sin que ello represente modificaciones en las responsabilidades atribuidas a estos puestos desde hace años, producto de la evolución tecnológica. Agregó que como se desprende de lo anterior, no se está frente a un cambio efectuado

¹ División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas de la Vicepresidencia Ejecutiva de Tecnología e Informática de la ACP.

² Sección de Tecnología Digital

en la descripción de puesto que haya tenido un impacto sustancial y adverso en las responsabilidades, complejidades o funciones del puesto o sus condiciones de trabajo, ya que se mantienen las mismas funciones que estos trabajadores vienen realizando en los últimos años, por lo que concluyó que en el caso que nos ocupa, no existió el requerimiento de notificar al Sindicato, por lo que no se hizo.

Sostuvo además que con relación a las conductas descritas en los numerales 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, las mismas no son conductas que se observen en este caso, y agregó que en virtud de todo lo señalado, lo actuado por la ACP en este caso no ha violado la normativa aplicable y que la ACP no ha incurrido en ninguna de las conductas descritas como PLD en el artículo 108 de la Ley Orgánica.

V. TRÁMITES SUBSIGUIENTES Y EL ACTO DE AUDIENCIA

A través del Resuelto No.4/2017 de 5 de octubre de 2016, la JRL programó una reunión previa para el día viernes 25 de noviembre de 2016 y la audiencia para ventilar la denuncia, para el día 2 de diciembre de 2016 (foja 261).

El PAMTC y la ACP realizan el “Discovery” el día 14 de noviembre de 2016 y envían copia de este intercambio de pruebas a la Junta (fojas 266-272).

El día 25 de noviembre de 2016 se realizó la reunión previa del caso. Luego de aclarar el objeto de la denuncia y de darle la oportunidad a las partes para que conversaran sobre la posibilidad de llegar a un acuerdo que pusiese fin a la controversia, sin que estas pudiesen encontrar algún arreglo, se aclararon algunos hechos de la denuncia, se admitieron otros, no hubo objeción a las pruebas aportadas hasta ese momento al expediente, y las partes acordaron extender los periodos de alegatos en 5 minutos para poder ahondar en ambas denuncias acumuladas. El acta de la reunión previa se encuentra visible a fojas 277 y 278.

El Acto de Audiencia tuvo lugar el día 2 de diciembre de 2016. Presentes estuvieron los miembros María Isabel Spiegel de Miró, Mariela Ibáñez de Vlieg y Carlos Rubén Rosas, quien la presidió como miembro ponente. El PAMTC estuvo representado por el señor Ricardo Basile y el señor Rolando Tejeira, mientras que la ACP estuvo representada por la Licenciada Tiany López. Las partes presentaron sus alegatos iniciales y luego se pasó a la etapa de práctica de pruebas. El PAMTC trajo dos notas, una con fecha de 13 de octubre de 2016 y la otra de 8 de septiembre de 2016. Estas nuevas pruebas fueron tachadas por la apoderada judicial de la ACP, y la JRL negó su admisión por atender circunstancias que son ajenas al objeto del presente proceso. La ACP solicitó que se admitiera como prueba nueva una reproducción de la presentación de “PowerPoint” que realizara el Ingeniero Boris Moreno, cuya reproducción consta de 19 páginas. El PAMTC no tuvo objeciones que este documento ingresara al expediente. Las partes no solicitaron la práctica de pruebas testimoniales, por lo que presentaron sus alegatos finales de manera oral.

VI. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA

La Junta pasa a valorar los elementos probatorios a fin de determinar si le asiste la razón al denunciante, y declarar la comisión de alguna práctica laboral desleal por parte de la ACP, relacionada con la adecuación y modificación de las descripciones de los puestos número 120362, 120394, 120016, 120313 y 120147 en el año 2014, (denuncia inicial de la PLD-14/15), y de los puestos número 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362 y 120394 en el año 2015 (denuncia de la PLD-17/15 que le fuese acumulada), todas estas posiciones que conforman el equipo de operadores del Centro de Datos de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas de la Vicepresidencia Ejecutiva de Tecnología e Informática de la ACP, así como de los eventos producidos por la reunión celebrada el día 7 de mayo de 2015, en el salón de conferencias ubicado en el ala norte del sótano del edificio 101 de Balboa, sin la presencia del representante sindical de la unidad negociadora que representa a estos operadores del Centro de Datos.

Primeramente, ante los argumentos presentados por la ACP en sus alegatos, referente a que el PAMTC incumplió la obligación contenida en el artículo 25 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales vigente, de informarles la intención de presentar una denuncia de PLD, esta Junta desea dejar constancia clara, que este asunto fue valorado y objeto de pronunciamiento por parte de ella, en su Resolución No.84/2016 de 11 de julio de 2016, por medio del cual se admitió la presente denuncia acumulada. Es por ello que al constituirse en un asunto resuelto, no volverá a pronunciarse en torno a ello.

Por otro lado, la JRL desea llamar la atención que en la misma resolución arriba citada en que se admitió la presente denuncia, no se admitió la denuncia de práctica laboral desleal sustentada en la causal del numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que no se harán análisis ni pronunciamientos sobre lo alegado por las partes en relación a esta causal en la denuncia, en su contestación o en los alegatos presentados.

En el tema que nos ocupa, el denunciante sostiene en su denuncia inicial identificada con el número PLD-14/15, que la ACP realizó cambios en las descripciones de puestos con efectos de más de poca importancia, afectando con esta acción a los puestos número: 12036, 120394, 120016, 120313, 120147 en fecha de 25 de marzo 2014. Alega que estos cambios se hicieron sin notificar al punto de contacto designado en virtud del procedimiento descrito en el artículo 17 de la Convención Colectiva de Trabajadores No Profesionales. Indica además que esta acción provoca que la ACP haya incurrido en la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

En su declaración ante la JRL (foja 195), el denunciante alega que con relación a la violación del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, los trabajadores tienen el derecho de estar debidamente representados por su RE, de acuerdo al artículo 95 de la Ley. Sostiene además que el artículo 97 establece el derecho que tienen el RE de

representar a los trabajadores, y que por otro lado el artículo 17 de la Convención Colectiva establece que en materia de descripciones de puesto, estas deben ser notificadas en tiempo oportuno a través del punto de contacto del RE.

Mientras que en su posterior denuncia de PLD inicialmente identificada como PLD-17/15, que fuese acumulada a la PLD No.14/15 mediante Resolución No. 63/2015 de 14 de septiembre de 2015, el PAMTC alega que la ACP realizó cambios en el año 2015, más allá que de poca importancia, a las descripciones de los puestos número: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362 y 120394, todos ellos de la Sección de Tecnología Digital de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas de la ACP, cuya notificación se hace efectiva en una reunión convocada por la ACP, el día 7 de mayo de 2015 aproximadamente a las 1330 horas en el salón de conferencias ubicado en el ala norte del sótano, del edificio 101 de Balboa, donde se hizo entrega de las nuevas descripciones de puestos directamente a los trabajadores, reunión en la que no tuvo conocimiento ni participación el representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, unidad negociadora a la que pertenecen las posiciones arriba listadas.

El denunciante sostiene que con estas acciones, la ACP se ha negado a consultar o negociar de buena fe con el sindicato, contrario a lo establecido en el artículo 17.02 de la Convención Colectiva. Indica además que al realizar dichos cambios sin haber notificado al punto de contacto designado del RE, incurre en la práctica laboral desleal tipificada en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, de no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección, además de infringir el derecho que establece el numeral 1 del artículo 97 de la Ley Orgánica que se refiere al derecho que tiene todo representante exclusivo a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora.

Más adelante en su denuncia, el PAMTC afirma que con la omisión de notificar al punto de contacto del RE sobre los cambios en las descripciones de puesto, tal como lo indica la Sección 17.02 del Convenio Colectivo, la ACP viola el derecho de los trabajadores contenido en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, que reconoce el derecho del trabajador de procurar una solución a sus conflictos con la Administración, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en las convenciones colectivas, así como del numeral 6 del mismo artículo 95 de la Ley, que establece el derecho de los trabajadores a ser representado por el Representante Exclusivo, y que por consiguiente se infringen 1 del artículo 108 de la enunciada ley, de interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio que le corresponda.

Sostiene además que al haber convocado la ACP, exclusivamente a los trabajadores a la reunión celebrada el día 7 de mayo de 2015, viola el derecho del Representante Exclusivo que le otorga el numeral 6 del artículo 97 de la Ley, el cual reconoce el derecho a participar en cualquier reunión formal entre la administración de la ACP y los trabajadores, relacionada con un asunto sobre sus condiciones de empleo, por lo que

también se infringe el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por su parte, la ACP manifiesta que el tema objeto de reclamo no constituye un derecho reconocido para los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, cuya afectación puede dar lugar a la comisión de una práctica laboral desleal por parte de la ACP. Luego reconocen que la Vicepresidencia de Tecnología e Informática ha actualizado las descripciones de puesto de los Asistentes de Computación NM-7 que laboran en el Centro de Datos de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas, con la finalidad de incorporar una redacción más completa que recoja sus funciones, sin que ello represente modificaciones en las responsabilidades atribuidas a estos puestos desde hace años, producto de la evolución tecnológica. Sostienen que no se está ante un cambio efectuado en la descripción de puesto que haya tenido un impacto sustancial y adverso en las responsabilidades, complejidades o funciones del puesto o sus condiciones de trabajo, ya que los Asistentes de Computación NM-7 se mantienen con las mismas funciones que vienen realizando en los últimos años. La apoderada judicial de la ACP agrega que por lo tanto, no existió el requerimiento de notificar al sindicato, por lo que no se hizo.

En sus alegatos iniciales (foja 306), la apoderada de la ACP indica que el 7 de mayo de 2015, el señor Boris Moreno, Gerente Ejecutivo de la División, se reunió con los colaboradores de la misma, solamente para hacerle entrega de la descripción de su puesto actualizada. Que esta reunión no contaba con agenda, que tampoco se tomaron notas de los comentarios esbozados durante la misma, ni mucho menos se discutieron temas concernientes a condiciones de empleo, por lo que aduce que esta reunión estuvo lejos de lo que se puede considerar una reunión formal. Sostiene que no han vulnerado los derechos de los trabajadores ni del representante exclusivo, por lo que no han incurrido en PLD alguna.

Con el fin de hacer docencia, y antes de analizar el caudal probatorio a fin de determinar si efectivamente la conducta activa y omisiva por parte de la ACP constituye alguna infracción a los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, produciéndose así las prácticas laborales desleales alertadas, hacemos un análisis de la normativa del régimen laboral especial aplicable a este caso.

En el tema referente a las descripciones de puesto, en el Canal de Panamá, las normas de administración de personal tienen su génesis en las normativas federales de los Estados Unidos de América, desde que el Canal de Panamá era administrado por la antigua Comisión del Canal de Panamá. En ese sentido, el Manual de Clasificación (Classification Handbook) de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos, versión 1991 declara que la descripción de puesto, comúnmente denominada “PD”, documenta los deberes y responsabilidades principales, y las relaciones organizacionales de un trabajo.³

³ Traducción libre del concepto en página 18 de documento publicado en el sitio web: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/classification-qualifications/classifying-general-schedule-positions/classifierhandbook.pdf>

Como en las descripciones de puestos se plasman los deberes y responsabilidades del puesto, que debe cumplir un trabajador, tanto estos deberes y responsabilidades del puesto, como sus actualizaciones son parte del ejercicio del derecho exclusivo de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores de la Autoridad, contemplado en el numeral 2 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP. No obstante lo anterior, aun sin actualizar los deberes y funciones de un trabajador es un derecho exclusivo de la Administración en asignar y dirigir a los trabajadores, los procedimientos para implementar dichas decisiones pueden ser negociados, al tenor de lo que dispone este numeral 2 del artículo 102 de la Ley, cuyo texto reproducimos a continuación:

“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 ACP se ha obligado con el representante exclusivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, a través de la Sección 17.02 del convenio colectivo vigente al momento de presentarse las denuncias, que cuando los cambios en los deberes y responsabilidades de un puesto lo ameriten, se actualizarán las descripciones del puesto. Y que estos cambios en las descripciones de puestos se harán conforme con las estipulaciones del artículo de Negociación Intermedia de la convención. Dichas disposiciones de la negociación intermedia, estaban recogidas en el artículo 11 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, efectiva del 30 de enero de 2007 al 30 de septiembre de 2015, vigente al momento de presentarse esta denuncia.

Es por ello, que cuando hayan modificaciones o actualizaciones en una descripción de puesto, que impliquen adiciones o adecuaciones a las funciones y responsabilidades de los trabajadores, cuyo cambio afecte las condiciones de empleo o de trabajo de estos trabajadores, con efectos de más que de poca importancia, existe la obligación de la ACP de notificar estos cambios al representante exclusivo, en la forma prevista en la convención, quien valorará si inicia o no un proceso de negociación intermedia con la ACP.

Así lo ha considerado la Honorable Sala III de lo Contencioso-Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, en su condición de tribunal de apelación de las decisiones de la JRL, en su sentencia de 4 de

agosto de 2009, que resolvía el recurso de apelación interpuesto por la Licenciada Eleonor Maschkowski Lokee, en contra de la Decisión No.2/2014 de 30 de enero de 2014, dentro del proceso de Disputa de Negociabilidad NEG-02/13, manifestó que:

“Esta Sala disiente del criterio expresado por la ACP, por cuanto, si bien el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP establece el derecho de la autoridad de asignar trabajo, el cual de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de Relaciones Laborales, es irrenunciable, no es menos cierto, que la Autoridad tiene la obligación de negociar de buena fe, ciertos asuntos los cuales se encuentran taxativamente señalados en el artículo 102 de la Ley Orgánica y que citamos a continuación:

"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. Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.

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. El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operaciones del canal y la calidad del ambiente de trabajo. (Subraya la Sala).

En ese mismo orden, el artículo 9 del Acuerdo No.18 "Por el cual se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá" dispone lo siguiente:

Artículo 9. *La administración tendrá los derechos establecidos en el artículo 100 de la ley orgánica, los cuales se desarrollan en este capítulo. El ejercicio de estos derechos estará sujeto a negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos a que específicamente se refiere el artículo 102 de la ley. Subraya la Sala.*

Estima la Sala, que para la implementación o la inclusión de un nuevo tipo o grado de trabajadores en cualquier proyecto, era necesario llevar a cabo el proceso de negociación para determinar si dicha inclusión representaba una afectación o no en las condiciones de empleo, ya que sólo a través de este proceso se

podía precisar si los cambios efectuados afectaban dichas condiciones o si por el contrario, sólo causaban un efecto mínimo sobre las mismas y por ende podían implementarse, sin que ello represente una restricción a los derechos que confiere el artículo 100 de la Ley Orgánica a la Administración de la ACP.”

Por otro lado, el numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece:

“Artículo 57. *La obligación recíproca de la administración y de un representante exclusivo de negociar de buena fe requiere entre otras cosas:*

- 1. Emprender las negociaciones con la determinación de lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables.”*

El término “*emprender*” lo define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “*acometer, y comenzar una obra, un negocio, un empeño...*” Toda vez el producto de la obligación adquirida por la ACP en la Sección 17.02 de la convención colectiva vigente, en concordancia con este numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales, de probarse que existía la obligación de la ACP de notificar los cambios en las descripciones de puestos mencionadas en la denuncia, esto constituiría una infracción al numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, al negarse a negociar de buena fe como lo exige la Sección Segunda del Capítulo V de la citada Ley.

Además, con esta acción omisiva la ACP estaría restringiendo los derechos del Representante Exclusivo de “*actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora*”, y de “*Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación*” contemplados en los numerales 1 y 2 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, provocando así también una restricción en el derecho de los trabajadores de “*formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical*” que se establece en el numeral 1 del artículo 95 de la Ley. Lo anteriormente expuesto causa además que se incumpla con estas dos disposiciones que se encuentran ambas en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP.

En consecuencia, de llegar a probarse que existía la obligación de notificar los cambios en la descripción de los puestos número: 120362, 120394, 120016, 120313, 120147, en marzo de 2014; y de los puestos número: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362 y 120394, en abril de 2015, todos ellos pertenecientes a la Sección de Tecnología Digital de la Vicepresidencia Ejecutiva de Tecnología e Informática de la ACP, al representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, se estarían probando los cargos endilgados por el denunciante, de la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley, por parte de la ACP.

Por las razones arriba expuestas, se rechaza el argumento de la ACP de que el tema objeto del reclamo presentado por el PAMTC no constituye un derecho reconocido para los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, en la Sección Segunda del Capítulo V de la

Ley Orgánica de la ACP, cuya afectación puede dar lugar a la comisión de una práctica laboral desleal por parte de la ACP.

Corresponde a esta Junta establecer si las adecuaciones a las descripciones de puestos, establecen cambios con efectos de más que de poca importancia en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores que ocupan las posiciones del Centro de Datos de la Sección de Tecnología Digital de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas del Departamento de Tecnología e Informática de la ACP, tal como lo han convenido en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva vigente a la fecha de la presentación de la denuncia, norma a la que hace remisión la Sección 17.02 del mismo convenio colectivo. El texto del literal (a) de la Sección 11.03 de la convención colectiva aludida expresa lo siguiente: *“La ACP dará previo aviso por escrito al RE, de conformidad con lo establecido en la Sección 11.01, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia...”*

En cuanto al primer evento, los cambios verificados en las posiciones número: 120362, 120394, 120016, 120313, 120147, consta a fojas 5 – 10 copias simples de una descripción de estos puestos con fecha 12 de marzo de 2014, clasificada en fecha 25 de marzo de 2014. Contrastando esta descripción de puestos de 2014, con aquellas vigentes antes de su modificación, vemos que a foja 11 y s.s., se incorpora la descripción para varios puestos, entre ellos, el puesto No. 120147, con fecha de 15 de agosto de 2005 y fecha de clasificación de 3 de octubre de 2005. A la vista saltan diferencias entre las descripciones de puestos. En cuanto a sus funciones principales, además de incrementarse el conocimiento de otros sistemas y plataformas informáticas (Emailexchange, IPCheck, SCOM, HP OPENVIEW, Sistema Mejorado de Tráfico Marítimo, componentes del Sistema ADCS, etc.), la nueva descripción de puesto también impone como funciones y responsabilidades en el desarrollo de guías y procedimientos, responsabilidad que no se contaba en la descripción de 2005. Además de ello, en la nueva descripción de 2014 también se incluye como funciones, la asistencia de usuarios externos (navieras locales, navieras internacionales y otros usuarios), además de los usuarios internos. La atención de estos usuarios externos no se encontraba en la descripción de 2005, cuyo resumen de las funciones principales eran:

Puesto No. 120147 - Descripción de 2005:

- Operar y controlar las facilidades y la infraestructura física de los diferentes procesadores y equipos periféricos, sistemas operativos y programas que forman parte de la infraestructura técnica de los sistemas informáticos de la ACP.
- Ejecuta la bitácora diaria de todos los trabajos en lote a realizar durante un turno de trabajo. Extraordinariamente le corresponde completar los trabajos del turno anterior y en ausencia del operador líder, debe asumir estas funciones.
- Controla la disponibilidad y estatus de los equipos operativos, aplicaciones, base de datos y red de comunicaciones, observando los mensajes. Responde con prontitud a los mensajes, notificaciones o alarmas. Ejecuta los trabajos manuales de respaldo de archivos y bases de datos según los procedimientos. Cuando se requiera, hace

cambios en la asignación de los equipos y sus periféricos, según lo indiquen los procedimientos.

- Ejecuta los programas utilitarios para mantener las librerías maestras de programas y ejecutables. Realiza las migraciones solicitadas de los programas y ejecutables del ambiente de desarrollo al de producción siguiendo los procedimientos establecidos. Completa y distribuye la información e informes a los usuarios apropiados.
- Asiste a los programadores de sistemas, administradores de sistemas y de base de datos en las actividades de monitoreo, migración, conversión y actualización. Provee el apoyo solicitado en pruebas y reporta cualquier problema operacional y sugiere su correctivo. Responde a las llamadas de usuarios al Centro de Asistencia Técnica, fuera de las horas laborables de este centro, provee la asistencia y en la medida en la solución del problema.
- Controla e inicia acciones correctivas de acuerdo a procedimientos, en respuestas a los diferentes sistemas de alarma: fuego, aire acondicionado, UPS, fluido eléctrico y otros.
- Forma parte del grupo de trabajo de operaciones bajo el Plan de Recuperación en caso de Desastres.

Además de la adición en las funciones principales, en el Factor 3, de Guías (foja 9) del puesto, en la nueva descripción de puestos de 2014 se incluye otra condición que no se encontraba señalada en la descripción del 2005, esto es la de que el titular debe demostrar iniciativa e ingenio para integrar el trabajo a otras personas como miembros del equipo. Se requiere ahora que el ocupante del puesto demuestre competencia para incentivar, liderar y dirigir a otros miembros de los equipos, requisito que influye en su condición de empleo.

En cuanto a las condiciones de trabajo que señalan los “PD”, la nueva descripción del puesto (2014) incluye que por la naturaleza y dinámica del negocio puede ser necesario que se traslade a otras localidades para brindar apoyo técnico, un elemento que no se encontraba en la descripción anterior de 2005, constituyendo así un cambio en la condición de trabajo del operador, que al tener que movilizarse, crea un efecto adverso.

Nos referimos ahora a las variaciones de la descripción de los puestos número: 120313, 120394, 120362 y 120016, la descripción anterior la recoge una descripción de fecha 13 de junio de 2012, con fecha de clasificación de 27 de julio de 2012 (fojas 64 – 69). Al igual que con la posición No. 120147, la descripción de estos puestos en 2012 no requería que los trabajadores de estos puestos desarrollasen guías y procedimientos, ni se les exigía que mostrasen iniciativa e ingenio para integrar el trabajo a otras personas como miembros del equipo. Tampoco se ve claramente, que estos trabajadores pudiesen requerir el traslado fuera de sus oficinas.

Además de ello, la nueva descripción de puestos (2014) les impone una condición a esos 4 puestos, que no se encontraba en las anteriores descripciones, y es que en el factor 8 Esfuerzo Físico, se establece que el trabajador debe estar sentado por largos períodos de tiempo y atendiendo

llamadas y solicitudes de apoyo, lidiando constantemente con situaciones problemáticas y no puede abandonar el puesto.

Para determinar si los cambios de las condiciones de empleo y de trabajo han sido afectadas en más que de poca importancia, la JRL utiliza la doctrina adoptada en la Agencia Federal de Relaciones Laborales (FLRA), donde se busca la naturaleza y la extensión del efecto, o del efecto esperado que el cambio produce en las condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora.

En este momento, vale la pena resaltar que el término “*Condiciones de Empleo*” se encuentra definido en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP como: “*Políticas, prácticas y asuntos de personal establecidos por esta ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta Ley*”. Mientras que el término “*Condiciones de Trabajo*” al no tener una definición especial en el régimen laboral especial, y a fin de mantener la consistencia de sus fallos, la JRL utiliza criterios adoptados en su propia jurisprudencia. En la Decisión No.16 de 12 de julio de 2016, dentro del proceso de disputa de negociabilidad NEG-06/16, la JRL declaró lo siguiente:

“No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su portal web en inglés se refiere a las condiciones de trabajo como “...Generally speaking, working conditions cover a broad range of topics and issues, from working time (hours of work, rest periods, and work schedules) to remuneration, as well as the physical conditions and mental demands that exist in the workplace.”⁴ Una traducción libre de esta referencia sería “...Generalmente hablando, las condiciones de trabajo cubren un amplio rango de tópicos y asuntos, desde el tiempo laboral (horas de trabajo, descansos y jornadas de trabajo) hasta la remuneración, al igual que las condiciones físicas y demandas mentales que existen en el sitio de trabajo.”

En fallo reciente de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), de 6 de octubre de 2015, que resolvía un recurso de apelación interpuesto por la ACP contra la Decisión No.8/2012 de 21 de marzo de 2012 de la JRL, que resolvió la disputa de negociabilidad NEG-01/11, los Magistrados de la Sala Tercera de la CSJ se refirieron al tema al indicar:

“Dentro de este contexto, 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 – aún 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 la remuneración recibida a cambio’ (A. Martín Valverde y J. García Murcia, Glosario de empleo y relaciones laborales, Madrid, 1998)”...

Es por ello que los principales deberes y responsabilidades de un puesto, al provenir del derecho de la administración de asignar trabajo, es claramente una condición de empleo. Mientras que la asignación de turnos rotativos, las restricciones a movilización del puesto de trabajo, las condiciones de levantar pesos, el área donde se desempeña el trabajo, la

⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>

movilización física a otros sitios son, de acuerdo a la definiciones brindadas por la Sala III de la Corte Suprema de Justicia y la OIT, condiciones de trabajo.

En lo que respecta a esta denuncia, hay elementos en la nueva descripción de los puestos, la de 2014, que producen efectos de más que de poca importancia, no solo en las condiciones de empleo, sino en las condiciones de trabajo de los trabajadores que ocupan estas posiciones. La transformación de los deberes de estos puestos, debido al avance del desarrollo tecnológico de los sistemas informáticos de la ACP, ha impuesto deberes y responsabilidades más complejas, incrementando el volumen de trabajo de los operadores del Centro de Datos, con las condiciones de trabajo adicionales, como lo es el traslado a otras localidades de ser requerido, y el hecho que en alguno de estos puestos, el trabajador no pueden abandonar su puesto de trabajo, implican, a juicio de la Junta, efectos en las condiciones de empleo y de trabajo, de más que de poca importancia, producto de la adecuación de la descripción de estos puestos concretada en marzo de 2014. Al ser esto así, y no comunicar los cambios en estas descripciones de puestos, la ACP ha infringido los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al restringírsele el derecho que tiene el trabajador de participar en una organización sindical, la obligación de negociar de buena fe un asunto sujeto a negociación, al no iniciar el proceso de negociación como lo disponen las Secciones 17.02 y 11:03 del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales con fecha de expiración 30 de septiembre de 2015, convención que se encontraba vigente al momento de la denuncia; y al no cumplir con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, arriba descritas.

La JRL pasa ahora a valorar los elementos de la segunda denuncia, aquella que le fuera acumulada a la presente. Es un hecho admitido, y por lo tanto, probado que las descripciones de los puestos número: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, 120146, 120147, 120313, 120016, 120362 y 120394 de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas fueron adecuadas en los meses de marzo y abril del año 2015, por la ACP. También hay admisión de que el día 7 de mayo de 2015, hubo una reunión en la que estuvieron presente el Gerente de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas, Ingeniero Boris Moreno, y la Supervisora Especialista en Recursos Humanos de la División de Relaciones con la Gente de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, Licenciada Leika Guerrero y los trabajadores de la División que ocupan esos puestos, donde se les hizo entrega de la nueva descripción del puesto.

Sobre este último punto, si la reunión fue formal o no, y que por consiguiente existía la obligación por parte de la ACP de informar al RE sobre la reunión, la JRL hace las siguientes consideraciones. Si bien en el escrito de posición que remitiera a esta Junta, el Ingeniero Juan Alberto Hun, Gerente de Relaciones con la Gente de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de la ACP, el escrito hace referencia a que la reunión que tuvo el señor Moreno con los colaboradores de TIOC-CD el día 7 de mayo de 2015, donde se entregaron las descripciones de puesto, estuvo lejos de lo que se pueda considerar como una reunión formal en donde debió estar presente el RE, al considerar que no se contaba con una

agenda, ni se tomaron nota de los comentarios esbozados durante la misma, ni que mucho menos se discutieron temas concernientes a condiciones de empleo (foja 135), argumento que es reiterado por la apoderada judicial de la ACP en sus alegatos iniciales de la audiencia (foja 306), la JRL discrepa de estos argumentos por las razones que a continuación desarrollamos.

Si bien existen guías para determinar si una reunión es formal y no formal, para efectos de si existe el derecho del RE de estar presente o no en estas reuniones, guías que ha desarrollado la Agencia Federal de Relaciones Laborales (FLRA)⁵, y que en dichas guías se han señalado como indicadores que una reunión no es formal si no cuenta con una agenda, o si en ella no se recogen notas, minutas o actas de la reunión; no es menos cierto que en el presente caso, existen otros indicadores que causan que la JRL concluya que la reunión del 7 de mayo de 2015 fue una reunión formal donde se discutieron asuntos relativos a las condiciones de empleo de los trabajadores. Primero, la reunión fue convocada con anticipación. Esta información es aportada por la Supervisora Especialista de Recursos Humanos, Leika Guerrero, cuando declara ante la investigadora de la JRL que *“El señor Boris Moreno se apersonó a mi oficina para indicarme que lo estaría acompañando a una reunión y posterior a ello, me envió convocatoria a través de correo electrónico.”* (Foja 209). El trabajador Basile declara que también fue convocado vía correo electrónico (foja 200).

Segundo, la reunión se verificó en un lugar distinto al del que normalmente prestan sus servicios los operadores del Centro de Datos, en un salón de conferencia del Edificio 101, o sea un lugar especializado para realizar reuniones. Así lo reconoce la Lcda. Guerrero (foja 209), en su entrevista con la investigadora de la JRL, y es un hecho alegado en la denuncia por el PAMTC (foja 87). También lo corroboran las declaraciones simples de la señora Marisol Castillo (foja 113), Osvaldo Chang (foja 115), Ricardo Basile (foja 117), Carlos Nieto (foja 119), Alex Castillo (foja 121), Daniel Estribí (foja 123), y Jean Bethancourt (foja 125).

Tercero, esta no fue una conversación casual entre el supervisor y los operadores del Centro de Datos. Fue una reunión convocada por la Administración, en la que estuvo presente el Gerente de la División, Ingeniero Boris Moreno, quien se hizo acompañar por la Supervisora Especialista de Recursos Humanos. El alto grado del cargo del Ing. Moreno, aunado a la presencia de la Lcda. Guerrero, quien pertenece a la Gerencia de Relaciones con la Gente de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, le indican a la Junta un alto nivel de formalidad que la Administración le quería dar a la reunión.

Cuarto, los tópicos de la reunión fueron clara y exclusivamente referentes a condiciones de empleo, al hablar el señor Moreno de los resultados del estudio de clasificación solicitado por los trabajadores un año antes, y explicar en detalles en que consistían las nuevas descripciones de los puestos.

Quinto, hay formalidad, en cuanto a que hubo una presentación en “PowerPoint”, documento aportado como prueba por la propia ACP (fojas 282 – 300) hecho que le indica a la Junta que había la intención

⁵ <https://www.flra.gov/system/files/webfm/OGC/Guidances/MEETINGS%20GUIDANCE%208-28-15%20final.pdf>

premeditada de la ACP de abordar este asunto en una reunión especial con los trabajadores del Centro.

Sexto, estuvieron citados a esa reunión todos los trabajadores del Centro de Datos para tratar asuntos que concernían el interés de todos los operadores. No fue una reunión en la que se trataron temas particulares concernientes a uno de estos trabajadores. La presentación en "PowerPoint" indica que se trataron los cambios al "PD" de los operadores de computadoras, del líder asistente de computación, y del supervisor, asistente en computación, al igual de los resultados del estudio de clasificación solicitado por los propios trabajadores del centro.

Séptimo, la reunión tuvo una duración de aproximadamente una hora. Así lo declaró la Lcda. Guerrero ante la investigadora de la JRL (foja 210). No fue una reunión de breves minutos, sino una reunión medianamente extensa, donde se dio una presentación y se absolvieron consultas de los participantes, referentes a las condiciones de empleo de estos trabajadores.

Octavo, esta no fue una reunión de coordinación o seguimiento a programas o metas, de las que se calenda cada cierto tiempo (sea semanal, mensual, semestral, etc.), para tratar diferentes asuntos administrativos u operativos del Centro. Fue una reunión para tratar asuntos relativos a los cambios al "PD", exponer los resultados del estudio de clasificación de puestos solicitados por los trabajadores y hacer entrega a las nuevas descripciones de puestos.

Cabe destacar que algunos de estos hechos como el lugar de la reunión, la participación de los representantes de la ACP y trabajadores en la reunión, y el hecho de que en la reunión se dio la entrega de la descripción de puestos fueron aportados en las declaraciones simples de algunos trabajadores del Centro de Datos, visibles entre fojas 113 a 126, introducidos como pruebas en la denuncia. A pesar de que estas pruebas aportaron en "*prima facie*" un indicio a la existencia de un buen derecho, para evaluar el mérito en su etapa de admisión, al no haber sido ratificadas en la etapa investigativa, ni introducidas como prueba testimoniales en la audiencia, su valor probatorio en la decisión de fondo había quedado comprometido. No obstante, la JRL ha podido valorarlas junto a otras pruebas, para que presten un valor significativo. En ese sentido, luego de las declaraciones ante la investigadora de la JRL de la Lcda. Leika Guerrero y del señor Ricardo Basile, quienes reconocieron la participación de estas personas en la reunión del día 7 de mayo de 2015 (fojas 209 y 201 respectivamente) utilizando el principio de preponderancia de la prueba, la JRL asume como ciertas estas declaraciones, sobre los tres aspectos de hecho arriba indicados.

Al evaluar estos elementos de formalidad, en su conjunto, tanto aquellos a favor como en contra, la JRL llega a la conclusión que la reunión del 7 de mayo de 2015, a pesar de no aportarse al expediente las pruebas de su agenda, ni de sus actas o minutas, fue una reunión formal en donde se abordaron temas concernientes a las condiciones de empleo de los trabajadores del Centro de Datos de la División de Infraestructura y Servicios Tecnológicos, reunión que no se comunicó oficialmente al representante exclusivo de los trabajadores No Profesionales, tal como lo

reconoce la ACP tanto en su escrito de postura, como en sus alegatos iniciales.

Al tener la ACP la obligación de informar al RE de que se iba a llevar a cabo una reunión formal para tratar asuntos relativos a la condición de empleo, y no hacerlo, con ello la ACP ha restringido el derecho del representante exclusivo contemplado en el numeral 6 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, causando con ello la restricción del derecho de los trabajadores de participar libremente de una organización sindical, contemplado en el numeral 1 del artículo 95 de la misma Ley; y por consiguiente ha infringido los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al restringir derechos del trabajador contemplados en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, y al no obedecer disposiciones de esta misma sección.

Pasamos ahora a valorar si los ajustes en la descripción de los puestos acarrearán efectos de más que de poca importancia en las condiciones de empleo y de trabajo de quienes ocupan dichos puestos.

Puesto 120135. La descripción de puesto anterior a su modificación la encontramos entre las fojas 102 y 106, en la descripción con fecha de 15 de agosto de 2005, y fecha de clasificación de 26 de octubre de 2005. Mientras que la nueva descripción del puesto, se encuentra visible a fojas 43 – 49, con fecha de 16 de marzo de 2015, fecha de clasificación de 21 de abril de 2015. Entre ambas descripciones, la JRL ve que en la nueva, la de 2015, se incluyen las funciones de:

- Brindar soporte de segundo nivel a la mesa de servicios especializada (La Boca edif. 910) con las aplicaciones relacionadas a los sistemas de tránsito marítimo...
- “Brinda soporte a cuentas de usuarios de los sistemas de tránsito marítimo a través de herramientas especializadas. Realiza desbloqueo de cuentas y sesiones de usuarios en las base de datos y aumento del número de sesiones concurrentes por usuario.
- Ejecuta los comandos y tareas correspondientes para la transferencia de los recursos (aplicaciones y bases de datos) entre los Centros de Datos (Failover/Takeover). Esta labor debe ser realizada en coordinación con el proveedor externo especialista en estas tareas.

Además, a foja 47, en el Factor 8 Esfuerzo Físico, se incluye la condición de que debe estar sentado por largos períodos de tiempo, y que no puede abandonar el puesto, contrastando así con lo definido en la descripción anterior que indicaba que el trabajo requiere la movilización dentro de las facilidades de IMCD entre los diferentes equipos y periféricos y consolas de administración y control de sistemas (foja 106). Esto en sí es un cambio en la condición de trabajo, que ya abordamos.

La nueva descripción de puesto, la de 2015, declara que el trabajador debe trabajar turnos rotativos, en tres diferentes horarios para cubrir la operación de la plataforma informática. Mientras que en la descripción anterior, la de 2005, especificaba que el propósito del puesto era el de dirigir y liderar durante el horario de turnos rotativo diurno, y coordinar

los otros turnos, situación que implica otro cambio a las condiciones de trabajo de este líder asistente de computación.

Utilizando el criterio de análisis anteriormente expuesto en esta decisión, es la opinión de la JRL que los cambios en las funciones y responsabilidades aquí señaladas del trabajador que ocupa esta posición, impacta con efectos de más que de poca importancia en sus condiciones de empleo y de trabajo, al imponer mayores deberes y responsabilidades, responsabilidades cuyo efecto en la imagen y operación del canal son significativos, como lo es dar respuesta y soporte a la mesa especializada de aplicaciones al sistema de tránsito marítimo, y a los usuarios de este sistema. También hay efectos de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo, como lo es la transformación del turno diurno a uno rotativo en los tres turnos, y el hecho que las labores se han hecho más sedentarias, que implican no poder abandonar el puesto de trabajo.

Puesto 120137. La descripción de puesto anterior a su modificación la encontramos entre las fojas 102 y 106, en la descripción con fecha de 15 de agosto de 2005, y fecha de clasificación de 26 de octubre de 2005. Mientras que la nueva descripción del puesto, se encuentra visible a fojas 38 – 42, con fecha de 16 de marzo de 2015, fecha de clasificación de 27 de abril de 2015. Entre ambas descripciones, la JRL ve que en la nueva descripción se ha hecho una reclasificación, ajustando la posición de grado 8 a 9. En ella se incluyen al menos las siguientes funciones:

- Planifica y coordina las labores del equipo, monitorea el progreso general, la eficiencia, las condiciones de trabajo y la satisfacción del cliente: ofrece instrucción y orientación a sus supervisados; maneja los asuntos administrativos y da asesoría al Gerente de la Sección de Tecnología Digital con respecto a acciones y condiciones importantes.
- Asesora e informa a los gerentes, supervisores, técnicos, y otro personal sobre las capacidades, limitaciones, deficiencias de algunos sistemas, y ofrece orientación con respecto a los conceptos de los sistemas y su desempeño.
- Supervisa proyectos de inversiones formulados y aprobados por otras divisiones que son considerados de alto impacto para la operación de los centros de datos.
- Participa en el desarrollo y monitoreo del presupuesto anual y multi-anual, aporta información con respecto a prioridades presupuestarias y a la documentación y justificación requerida para la aportación que el equipo hace al programa de capital.

Ninguna de estas funciones aparecía de forma tal, en la descripción del puesto de 2005. Las nuevas funciones, que causaron el efecto en una reclasificación del grado de la posición, son de tal magnitud que no pueden considerarse de menos que de poca importancia.

Por otro lado, se nota también que en el Factor 8 Esfuerzo Físico en la nueva descripción, se incrementa el requisito de levantar peso de 30 libras en la descripción de 2005, a 40 libras. Esto en sí es un incremento del 33.33% del peso requerido para levantar, lo que a juicio de la JRL,

representa un impacto adverso de más que de poca importancia en la condición de trabajo.

Posiciones número 120139, 120140, 120145 y 120146. La descripción de puesto de estas posiciones, anterior a su modificación, la encontramos entre las fojas 107 y 112, documento con fecha de 15 de agosto de 2005, y fecha de clasificación de 3 de octubre de 2005. Mientras que la nueva descripción de puesto, se encuentra visible a fojas 53 – 57, con fecha de 16 de marzo de 2015, y fecha de clasificación de 24 de abril de 2015. Entre ambas descripciones, la JRL ve que en la nueva, la de 2015, se incluyen las funciones de:

- Brindar soporte de segundo nivel a la mesa de servicios especializada (La Boca edif. 910) con las aplicaciones relacionadas a los sistemas de tránsito marítimo...
- “Brinda soporte a cuentas de usuarios de los sistemas de tránsito marítimo a través de herramientas especializadas. Realiza desbloqueo de cuentas y sesiones de usuarios en las bases de datos y aumento del número de sesiones concurrentes por usuario.
- Ejecuta los comandos y tareas correspondientes para la transferencia de los recursos (aplicaciones y bases de datos) entre los Centros de Datos (Failover/Takeover). Esta labor debe ser realizada en coordinación con el proveedor externo especialista en estas tareas.

Además, se le adicionan en la nueva descripción de puestos, las responsabilidades de desarrollar guías y procedimientos operacionales, deber que no se encontraba en la descripción de puestos de 2005.

Utilizando el mismo criterio de análisis, la JRL estima que estos nuevos deberes y responsabilidades, al incrementar no solo el volumen de trabajo, sino su complejidad, y al tener mayor relevancia, impactan de manera sustancial las condiciones de empleo de los ocupantes de estas posiciones.

Posiciones número: 120362, 120394, 120016, 120313, 120147. La descripción de puesto de estas posiciones, anterior a su modificación la encontramos entre las fojas 96 y 101, en la descripción con fecha de 12 de marzo de 2014, y fecha de clasificación de 25 de marzo de 2014. Mientras que la nueva descripción del puesto, se encuentra visible a fojas 53 – 57, con fecha de 16 de marzo de 2015, y fecha de clasificación de 24 de abril de 2015. Entre ambas descripciones, la JRL no ve que existen cambios en los deberes y responsabilidades que puedan considerarse de más que de poca importancia. Del análisis de estas descripciones de puestos, tampoco puede la JRL identificar cambios significativos en las condiciones de trabajo. En los casos de denuncias por prácticas laborales desleales, el denunciante lleva la carga de la prueba. Al no existir en el expediente otras pruebas que le indiquen a la Junta, o que pueda visualizar ella, los supuestos cambios significativos en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores afectados, no le queda más remedio a la JRL rechazar este cargo en esta parte de la denuncia.

Para concluir, que no obstante al haber la ACP hecho ajustes con efectos de más que de poca importancia, en las descripciones de los puestos número: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145 y 120146; y el no comunicar estos cambios en las descripciones de puestos al RE, la ACP ha infringido los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al restringírsele el derecho que tiene el trabajador de participar en una organización sindical, la obligación de negociar de buena fe un asunto sujeto a negociación, al no iniciar el proceso de negociación como lo disponen las Secciones 17.02 y 11.03 del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales con fecha de expiración 30 de septiembre de 2015, convención que se encontraba vigente al momento de la denuncia; y al no cumplir con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, a la que nos hemos referido en líneas anteriores.

En consecuencia de lo anterior, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá ha cometido prácticas laborales desleales identificadas en los numerales 1, 5 y 8 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, al no haber comunicado al representante exclusivo de los trabajadores No Profesionales, los cambios en las descripciones de los puestos número: 120362, 120394, 120016, 120313, 120147, en el año 2014; y de los puestos número: 120135, 120137, 120139, 120140, 120145, y 120146, de la Sección de Tecnología Digital de la Vicepresidencia Ejecutiva de Tecnología e Informática en el año 2015.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá ha cometido prácticas laborales desleales identificadas en los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, por haber convocado a una reunión formal a las trabajadores de la Sección de Tecnología Digital de la Vicepresidencia Ejecutiva de Tecnología e Informática, el día 7 de mayo de 2015, en donde se trataron asuntos relativos a las condiciones de empleo de estos trabajadores, sin brindarle la oportunidad al representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, de estar presente en esa reunión.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá a que cese y se abstenga en el futuro de infringir las disposiciones aquí señaladas.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá que por el término de diez (10) días hábiles, coloque en los tableros informativos de la División de Infraestructura y Operaciones Tecnológicas de la Vicepresidencia de Tecnología e Informática, o en su defecto en un espacio visible en esta división, una copia de la presente decisión, y remita a la Junta constancia de las fechas de su colocación y desfije.

Fundamento de Derecho: Artículos 2, 95, 97, 100, 102, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica, artículos 5, 11, 20, 22 y 57 del

Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Artículos 11.03 y 17.02 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales vigente al 30 de septiembre de 2015.

Comuníquese y cúmplase,

Carlos Rubén Rosas
Miembro Ponente

Gabriel B. Ayú Prado C.
Miembro

Mariela Ibañez de Vlieg
Miembro

Azael Samaniego P.
Miembro

María Isabel Spiegel de Miró
Miembro

Jenny Cajar Coloma
Secretaria Judicial Interina