

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintisiete (27) de agosto de dos mil dieciocho (2018).

DECISIÓN N°16/2018

**Denuncia por práctica laboral desleal N°28/15
presentada por el Panama Area Metal Trades Council
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

ANTECEDENTES

El 23 de julio de 2015, el Sindicato Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), representado por el señor Ricardo Basile, Delegado de Area, presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) escrito de denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de junio de 1997.

La Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP), en su artículo 111 crea la JRL con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales y para resolver los conflictos laborales bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, otorga competencia privativa a la JRL para resolver las denuncias por PLD, descritas en los artículos 108, 109 y 110 y el artículo 2 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, que reglamenta estas denuncias, señala que pueden ser interpuestas por la Administración, una organización sindical, un representante exclusivo (en adelante RE) o un trabajador.

Recibida la denuncia en la JRL, fue repartida a la miembro ponente Mariela Ibáñez de Vlieg y comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-538/2015 y JRL-SJ-539/2015 de 30 de julio de 2015 (fs.32 y 33).

El 11 de septiembre de 2015 se recibió en Secretaría Judicial de la JRL, la nota RHRL-15-300 de 9 de septiembre de 2015, en la que la Gerente Interina de Relaciones Corporativas, licenciada Dalva Arosemena, presentó postura de la ACP (fs.43 a 45 y reverso).

La JRL recomendó a las partes acudir a mediación (fs.57 y 58) y así lo hicieron en una sesión, sin que llegaran a un acuerdo, por lo que se siguió el curso normal del proceso (fs.60 y 61) relativo a la etapa de investigación, que inició el 24 de noviembre de 2014 (f.62) y culminó el 13 de enero de 2016 (fs.304 y 305).

Mediante Resolución N°69/2016 de 31 de mayo de 2016 (fs.332 a 341), la JRL resolvió no admitir la denuncia PLD-28/15, por no cumplir con el requisito de temporalidad y se notificó a las partes, al PAMTC, el 7 de julio de 2016 y a la ACP, el 8 de julio de 2016 (reverso f.341), lo cual fue apelado oportunamente por el PAMTC (f.345); una vez admitido el recurso (f.356), fue sustentado a través de apoderado judicial (fs.357 a 364). La ACP presentó, por intermedio de su apoderada especial, licenciada Tiany López, su escrito de oposición (fs.367 a 382) y la JRL remitió el expediente PLD-28/15 a la Sala Tercera de la Honorable Corte Suprema de Justicia, con el recurso presentado (f.385).

Mediante el Oficio N°2656 de 8 de agosto de 2017, la licenciada Katia Rosas, secretaria de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, remitió la copia autenticada de la Resolución de 17 de julio de 2017 (fs.387 a 398), dictada por dicha Superioridad y el expediente PLD-28/15, señalándose en dicha resolución que **“REVOCA** la Decisión N°69/16 de 31 de mayo de 2016, dentro de la denuncia por práctica laboral desleal PLD-28/15, emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de

Panamá y **ORDENA** que se le imprima el trámite correspondiente a la respectiva denuncia.”

En virtud de lo ordenado por la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, mediante Resuelto N°238/2017 de 21 de agosto de 2017, la JRL notificó a las partes el reingreso del expediente y concedió a la ACP el término de veinte (20) días calendario, contados a partir de la notificación, para contestar los cargos de PLD en su contra (fs.399 y 400), lo que hizo a través de su apoderada especial, licenciada Tiany López (f.403, 407 a 418).

Las partes presentaron nota conjunta el 18 de septiembre de 2017, en la que comunicaron a la ponente del caso PLD-28/15, que estaban explorando la posibilidad de un acuerdo sobre el tema del proceso (f.420) y que pedían suspensión del mismo por cuarenta y cinco (45) días, solicitud que fue acogida mediante el Resuelto N°273/2017 de 20 de septiembre de 2017 (f.421). No obstante, el 25 de octubre de 2017, el representante del PAMTC, señor Ricardo Basile, remitió nota a la JRL solicitando la reanudación del proceso conforme al artículo 48 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL (f.422) y así fue dispuesto en Resuelto N°18/2018 de 26 de octubre de 2017 (f.423), mediante el cual se fijó como fecha de audiencia el 31 de enero de 2018 a las ocho y treinta de la mañana.

Según el informe secretarial de 12 de enero de 2018 (f.428), el 11 de enero de 2018 venció el término para que las partes presentaran, de conformidad al artículo 28 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, copia del intercambio de la posible lista de testigos y pruebas, no obstante, no se presentaron ante la JRL, los escritos respectivos.

El día señalado para el acto de audiencia, la misma se llevó a cabo con la presencia de los miembros Mariela Ibáñez de Vlieg (ponente), Carlos Rubén Rosas, María Isabel Spiegel de Miró, Azael Samaniego, la secretaria judicial interina, magíster Jenny Cajar, la apoderada especial de la ACP, licenciada Tiany López y los señores Rolando Tejeira y Ricardo Basile, representantes del PAMTC (f.434).

Con el informe secretarial de 5 de abril de 2018 (f.448), la secretaria judicial interina hace de conocimiento de la ponente que se finalizó la transcripción de la audiencia (fs.436 a 447) y en esa fecha ingresó al despacho de esta el expediente PLD-28/15. Con fundamento en el artículo 17 del Reglamento Interno de la JRL, según quedó modificado por el Acuerdo N°57 de 7 de marzo de 2016, la miembro ponente, por las razones señaladas en la nota de 26 de abril de 2018, prorrogó el término para presentación, en Secretaría Judicial, del proyecto de decisión para la lectura y aprobación del resto de los miembros (f.449) y el 23 de mayo de 2018, presentó el proyecto para la consideración de los miembros de la JRL.

POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC)

La denuncia de PLD presentada por el PAMTC, se fundó en las causales de PLD de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. También se citó, entre las normas violadas por el hecho denunciado, el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 105 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP (en adelante RAP), el literal j del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal y el artículo 15, Sección 15.04 de la Convención Colectiva (en adelante la convención colectiva) de la Unidad de los Trabajadores No Profesionales (en adelante UN).

Las causales de PLD citadas fueron transcritas por el denunciante como a continuación se lee:

“Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad, las siguientes:

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.

...

8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

Las causales citadas se relacionan en la denuncia con hechos, que dijo el PAMTC, fueron denunciados el 14 de julio de 2015, ante el sindicato por el señor Rolando Tejeira, operador de locomotora de las Esclusas de Miraflores y que consisten en que hay una práctica de la ACP, desde el año 2000 a la fecha, de notificar con menos de 24 horas de antelación y antes que concluya el turno de las cuadrillas de operaciones de las Esclusas de Miraflores que están asignadas al turno de las 1600 hasta las 2400 horas, que deben presentarse a trabajar al día siguiente, una hora antes de lo programado, o sea, a las 1500 horas; que los maestros de esclusas hacen esas notificaciones de forma verbal, por radio o teléfono y varios días después de que son publicados los horarios semanales de las cuadrillas de operaciones; que a los trabajadores de esas cuadrillas, que se presentan a trabajar una hora antes del turno programado, se les está reconociendo el pago correspondiente a una hora extraordinaria como compensación adicional y que la situación descrita constituye un caso de trabajo en horas extraordinarias no programado.

Bajo el título de “Fundamento Legal”, el sindicato citó las causales de PLD y las normas de la Ley Orgánica de la ACP y las otras normas, explicó que, el no pagar a los trabajadores el mínimo de dos horas extraordinarias como compensación adicional por presentarse a trabajar una hora antes del turno que les ha sido programado, es una violación de los derechos de los trabajadores establecidos en el RAP, en el Manual de Personal y en la convención colectiva, así como del artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que se configuran las PLD de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por último, el denunciante solicitó a la JRL, que ordene a la ACP no incurrir en violaciones de la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP y de la Sección 15.04 del artículo 15 de la convención colectiva; que pague inmediatamente la compensación mínima que aplica a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de las Esclusas de Miraflores, según la citada norma convencional y cuando por necesidades operativas la ACP requiera que estos trabajadores laboren horas extraordinarias antes del inicio de su jornada regular; que pague retroactivamente desde el año 2000, los salarios caídos a todos los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de las Esclusas de Miraflores, que de forma continua y recurrente van a trabajar una hora antes del turno programado, en cumplimiento de las Secciones Primera y Segunda del Capítulo IX del Reglamento de Relaciones Laborales y que, conforme a este mismo reglamento, pague los intereses legales correspondientes (f.4).

Con su escrito de denuncia, el PAMTC adujo pruebas testimoniales de los señores Abdiel Pérez, Kinkerd Evans, Rolando Tejeira, Samuel Pino, Edgard Quezada y Eliecer Vives y presentó como pruebas documentales las copias simples de las resoluciones de la JRL N°13/2011 de 30 de diciembre de 2010 y N°40/2011 de 11 de marzo de 2011, de la decisión de la JRL N°18/2012 de 20 de julio de 2012 (no se adjuntó el salvamento de voto de la Decisión N°18/2012) y del fallo de 27 de febrero de 2015, de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia en el expediente N°612/12.

En sus alegatos iniciales el representante del PAMTC, señor Ricardo Basile, reiteró que la normativa del régimen laboral especial que le da sustento al reclamo está en el artículo 105 del RAP, que es la disposición que dentro de ese régimen, garantiza a los empleados un mínimo de horas extraordinarias cuando se presenta una condición, a su juicio, muy clara, que es que se le llame a trabajar fuera de su jornada regular. Añadió que la jornada regular para los trabajadores de la UN, está en el artículo 13 de la convención colectiva, que en la Sección 13.01, bajo el título de Generalidades, establece que las jornadas se harán de acuerdo con la Ley Orgánica, el RAP y el Manual de Personal y que las partes de esa convención, decidieron delegar en este manual, en su Capítulo 810, lo que se establece sobre jornadas de trabajo, que según explicó, la jornada regular es la que conoce el trabajador con un mínimo de setenta y dos horas de anticipación y que lo que suceda con menos tiempo y que modifique la jornada regular que el trabajador conocía previamente, son temas fuera de esa jornada y señaló que, es

allí que el artículo 105 del RAP establece que, cuando se le llama al trabajador y este se presenta, se garantiza un mínimo de dos horas. También explicó que, por ello, en el artículo 15, Sección 15.04 de la convención colectiva en concordancia con las otras normas señaladas por el PAMTC, se establece la forma en que se remunera al trabajador que labora horas extraordinarias de forma irregular u ocasionalmente. Dijo que en este caso los trabajadores de operaciones de esclusas tenían una jornada regular programada para las 1600 horas, pero la ACP les avisó con mucho menos de setenta y dos horas de anticipación, aún menos de veinticuatro horas, que al día siguiente iniciaría una hora antes, o sea, a las 1500 horas y señaló que este es un hecho aceptado por la ACP. Añadió que el Capítulo 720 del Manual de Personal, dice que cuando se llama a un empleado después de finalizar su jornada de trabajo y el mismo se encuentra fuera del sitio de trabajo o se le llama un día para el que no estaba programado trabajar o deba regresar a su lugar de trabajo después de finalizar su jornada de trabajo, se le pagará un mínimo de dos horas extraordinarias cada vez que se le llame y se presente a trabajar.

El representante del PAMTC pidió a la JRL que haga una revisión exhaustiva de las decisiones que con anterioridad ha tomado sobre el particular, como en el caso de la Unidad Negociadora de los Ingenieros Marinos que fue presentada como prueba en el expediente (ref. PLD-11/10).

“...Por supuesto que la Administración, cuando lo necesita, puede llamar a un trabajador, pero ese trabajador tiene condiciones mínimas que le deben ser reconocidas; y es justamente esa palabra, señores miembros, el lenguaje que utiliza el artículo 105 del Reglamento, se le pagará un mínimo de 2 horas cada vez que el empleado se le llama y se presenta a trabajar fuera de su jornada regular, siendo este caso exactamente lo que ha venido sucediendo de vieja data, de manera continua y recurrente y hasta el día de hoy, en las esclusas de Miraflores. Las pruebas documentales y testimoniales que pretendemos presentar en el acto, darán sustento a lo aquí afirmado con respecto de que esta práctica no ha cesado de ocurrir. **Y solamente basta con ver la posición de la Administración y su contestación de cargos. Ellos se reiteran en que lo están haciendo. O sea, que eso tampoco es materia de conflicto, sino la remuneración y cómo debe aplicarse la normativa que hemos señalado...**” (f.438)

En la audiencia el PAMTC señaló que presentaría como pruebas en dicho acto la copia del artículo 15 de la convención colectiva efectiva el 30 de enero de 2007 al 30 de septiembre de 2015, el Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP y el Capítulo 720 de dicho manual. Estas pruebas documentales fueron objetadas por la ACP por extemporáneas, al ser presentadas fuera de lo señalado en el artículo 28 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 y la JRL resolvió acoger dicha objeción, no las admitió y devolvió las pruebas al PAMTC.

En sus alegatos finales, el PAMTC señaló que su denuncia no tenía como objeto un reclamo de pago, sino denunciar una práctica de la ACP por incumplir los reglamentos y la convención colectiva y que la falta de pago de manera correcta a los trabajadores, no es la causa, sino el efecto.

Luego reiteró los cargos de las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y explicó que reconoce que la ACP puede asignar al trabajador para trabajar horas extraordinarias, señalando que:

“Estimados señores miembros, si nosotros nos remitimos al escrito de la denuncia, nosotros fundamentamos la misma en el numeral 1 del artículo 108 de la ley 19 de 11 de junio de 1997, que desarrolla las causales de PLD. En el artículo 94 de la misma ley y en concordancia con el artículo 105 del Reglamento de Administración de Personal, el literal J, en su capítulo 2 del capítulo 7.20 del Manual y la sección 15.05 de la Convención Colectiva y en su momento denunciamos, estimados señores miembros, que al no pagarle a los trabajadores como mínimo 2 horas extraordinarias como compensación por presentarse a trabajar una hora antes de su turno programado, constituye una violación de los derechos de los trabajadores. ¿Es esto o no es esto materia de PLD? Violación a los derechos de los trabajadores. Consagrados en el Reglamento de Administración de Personal, el

Manual de Personal y la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, tal y cual como fue descrito en los puntos 2, 3, 4 y 5, lo cual contraviene en lo dispuesto en el artículo 94 de la ley, el cual señala que las relaciones laborales de la ACP se regirán por lo dispuesto en la presente ley, en los reglamentos y en las Convenciones Colectivas y, en consecuencia, se tipifica como Práctica Laboral Desleal en virtud de lo señalado en el numeral 1 del artículo 108 de la ley 19 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 y en virtud de lo señalado en el numeral 8 del artículo 108 de la ley al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la presente sección.” (fs.443 y 444)

Y sobre la aplicación de un caso similar a otra UN, en el que la JRL emitió la Decisión N°18/2018, dijo que:

“Estimados señores miembros, como hemos podido observar, la Sala Tercera ya resolvió un caso similar a este, manteniendo lo que la Junta decidió en aquel momento por causales de PLD claramente establecidas, enunciadas, presentadas por el Sindicato en el escrito de la denuncia. Y es eso, lo que el Sindicato ha presentado el día de hoy y no un simple reclamo por pago, sino la violación a la ley, a los reglamentos, a la Convención Colectiva, al manual de personal que la ACP con sus hechos, ha venido realizando de manera continua y recurrente, las cuales han conculcado los derechos de los trabajadores y lo han afectado, entre otras cosas, económicamente, porque no se les reconoció el mínimo que el reglamento les da como un derecho. El mínimo que el reglamento les da, señores miembros, como un derecho. **Nuestra contraparte, ha indicado que ese mínimo que el reglamento da como un derecho, aplica cuando el trabajador no esté programado a trabajar pero ha tratado de establecer una unidad de tiempo que la norma no establece de días. Estimados señores miembros, un individuo, un trabajador tiene segundos, minutos, horas y días en los cuales no está programado para trabajar. Yo puedo tener 24 horas sin estar programado para trabajar. Es decir, estar libre todo el día, o puedo estar libre en parte del día, que es lo que ha sucedido en este caso. La norma no diferencia entre uno y lo otro. Y si yo estaba programado para trabajar las 16 horas y a mí se me dice: entre a las 15, a mí se me está llamando a trabajar cuando yo no estaba programado a trabajar. Independientemente de que haya sido o no, en el mismo día. Y las normas, que dan sustento a nuestros argumentos, no hacen esa diferencia, señores miembros, por lo cuales a los trabajadores de operaciones de esclusa, les aplica el artículo 105 del Reglamento de Administración de Personal en concordancia con la sección 15.04 del Convenio Colectivo del capítulo 720 del Manual de Personal.” (f.445)**

Con dichas alegaciones, el PAMTC culminó su presentación del caso.

POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

La apoderada especial de la ACP, licenciada Tiany López, al contestar los cargos de la denuncia de PLD-28/1, señaló que la ACP no ha cometido PLD por los hechos descritos como una práctica continua y recurrente, que a las cuadrillas de operaciones de las Esclusas de Miraflores que se encuentran asignadas al turno comprendido desde las 4:00 p.m. a 12 medianoche, se les notifica con menos de veinticuatro (24) horas de anticipación y antes de que finalice su turno, que deben presentarse a trabajar al día siguiente, una (1) hora antes de lo programado, es decir, a las 3:00 p.m. y que dichas notificaciones son realizadas por medio de los Maestres de Esclusas de forma verbal, vía radio o teléfono y que las mismas se hacen varios días después de que son publicados los horarios semanales de las cuadrillas de operaciones y que, por presentarse a trabajar una hora antes de lo programado, solo se les está reconociendo a esas cuadrillas una hora extraordinaria como compensación adicional.

Sobre esto, señaló que lo indicado por el PAMTC no se enmarca dentro de las PLD contempladas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Y que el denunciante, al limitarse a citar los numerales 1 y 8 de dicha norma, no explica por qué o de qué manera la actuación de la Administración encaja en alguna de las conductas que son PLD.

Agregó, que el objeto de la denuncia tampoco es un derecho reconocido al trabajador de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, que pueda dar lugar a una PLD y resaltó que el PAMTC erró la vía para reclamar este caso, ya que las normas que cita como violadas sobre pagos de sobretiempos u horas extraordinarias, son de la convención colectiva y como tal, el reclamo es motivo de queja y arbitraje.

Se refirió al concepto de queja y citó el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP, según el cual es cualquier reclamo por parte de un trabajador de una unidad negociadora o de un representante exclusivo sobre asuntos relativos al empleo de aquél o el que formula un trabajador, el RE o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley o de cualquier norma, práctica o reglamento o convención colectiva que afecte las condiciones de empleo. Dijo que, sin lugar a dudas, el reclamo del PAMTC no se enmarca en ninguna de las causales de PLD del artículo 108, sino que es un tema objetable por queja y que no puede ser atendido por esa vía. Destacó que el artículo 89 del RRL, dice que cuando un tema puede ser tratado indistintamente por la denuncia de PLD o por queja, el proceso iniciado primero es el que seguirá su curso, pero que esto no permite que todos los derechos puedan ser propuestos por la vía de una denuncia de PLD o que en todos los casos están ambas opciones y que este caso, reiteró, se trata de un tema de queja y materia de arbitraje.

En cuanto a las normas que se dicen violadas en la denuncia, primero señaló que el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP es programático y no establece derechos ni obligaciones, sino un principio enunciado y que no está sujeto a infracción o incumplimiento y por tanto, no puede dar lugar a una PLD. Citó el fallo de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de 24 de septiembre de 2010, dictado en la apelación de la Resolución N°3/2009 de 28 de enero de 2009 de la JRL y que aquí se transcribe:

“ ...

Es preciso tener presente que, el artículo 108 de la Ley 19/97, es el que establece, de forma ‘taxativa’, cuáles son las causales de práctica laboral desleal; y es sobre esta normativa que debe enfocar su análisis la Junta de Relaciones Laborales y de ninguna manera se puede adentrar a ponderar la violación de normas de la convención colectiva, las cuales, como hemos indicado, son objeto de un proceso de queja y no de una denuncia por práctica laboral desleal, de conformidad con el artículo 104 de la Ley Orgánica y el artículo 80 del Reglamento de Relaciones Laborales. Contrario a lo antes esbozado, la Junta de Relaciones Laborales se apartó de lo señalado en la Ley, toda vez que se pronunció sobre artículos de la convención colectiva pactada entre el PAMTC y la ACP, para luego entrar al análisis de la Ley Orgánica contentiva de las causales de práctica laboral desleal. Causales, inclusive, no aducidas por la parte denunciante. De ser así, de acuerdo al enfoque del denunciante, cualquier infracción de una norma de carácter convencional o reglamentaria constituiría una práctica laboral desleal.

...

Advierte la Sala que no puede de oficio, la Junta de Relaciones Laborales considerar tales cargos, ni enmendar o suponer las infracciones sustantivas del régimen laboral especial, para enfocar o pronunciarse sobre el fondo de los aspectos que se debaten en el proceso correspondiente.”

La ACP añadió que esa fue la posición de la JRL en la Resolución N°23/2009 de 13 de enero de 2009, con relación al PLD-21/08, al no admitir la denuncia por falta de competencia y citó otras resoluciones de la JRL en este sentido. Reiteró que las denuncias basadas en violaciones de normas convencionales, deben reclamarse por el procedimiento negociado de queja y por arbitraje y que es exactamente el caso que ahora se examina.

Al referirse a las violaciones aducidas por el PAMTC de las normas convencionales sobre pago de horas extraordinarias a un trabajador, Sección 15.04, dijo que esta no guarda relación con la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica y que por tanto, su reclamo debe hacerse por queja, de acuerdo a los artículos 2 y 104 de la Ley Orgánica de la ACP; añadió que la JRL, en base al principio de legalidad, solo puede hacer aquello

que la ley le permite y que según el artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, no tiene competencia para ver el asunto de esta denuncia y así debe declararlo en este caso.

Sobre el asunto del reclamo por pago de horas extraordinarias, explicó lo siguiente:

“En cuanto al tema del pago de horas extraordinarias a los trabajadores para que se presenten a trabajar antes de su hora de entrada, debemos señalar que las alegaciones que hace el PAMTC de que la ACP no les paga a los trabajadores la tarifa de dos (2) horas extraordinarias que les corresponde cuando se les llama a trabajar una hora antes de su turno programado, son incorrectas. Así pues, según el mandato del Título Constitucional XIV, por razón del servicio público internacional esencial que presta el Canal de Panamá, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. Las operaciones de esclusaje se llevan a cabo de manera continua, 7 días a la semana, 24 horas al día. En la prestación de dicho servicio, los esclusajes juegan un papel crítico en los tránsitos por el Canal y, para tal fin, el personal debe estar disponible para atender la programación de tránsito de buques, que es dinámica y variable. Esto conlleva a que dicha programación esté sujeta a cambios continuamente debido a diversos factores que son propios de esta actividad, tales como: la demanda de tránsito y sus variaciones, las reservaciones que se hacen en la semana, la cola de barcos, entre otros factores, que hacen difícil enmarcar, dentro de horarios de trabajo fijos, un esquema de tránsito ininterrumpido, que, por nuestro marco jurídico, tenemos que aplicar de manera continua.

Esta variabilidad se advierte en el procedimiento que desarrolla lo relativo a jornadas de trabajo contenido en el Capítulo 810 del Manual de Personal, que en el Subcapítulo 3 relativo a Turnos y Horarios de Trabajo, hace la salvedad, que **siempre que las circunstancias lo permitan y no se afecte la operación del Canal, se procurará establecer en los horarios de trabajo, que las jornadas de trabajo sean programadas con la mayor anticipación posible.**” (fs.414 y 415)

Explicó que según la normativa, en las operaciones de turnos rotativos se notifican los horarios de la semana básica de trabajo con un mínimo de una semana de anticipación y que cuando eso no es posible, se hacen los esfuerzos por hacerlo con un mínimo de setenta y dos horas antes, pero que por la naturaleza tan particular e impredecible de la operación, no es posible programar los tránsitos y recursos asignados con la misma anticipación, porque la programación es dinámica y sufre constantes cambios, la necesidad se cubre con la asignación de horas extraordinarias que se programan con antelación y que, generalmente, se tiene certeza de las mismas, el día anterior al tránsito. Por lo que, siguió relatando, en la sección de esclusas del Pacífico tan pronto se recibe la información de la Unidad de Tránsito Marítimo y Arqueo y antes que finalice la jornada básica, se comunica por teléfono, radio o personalmente al Maestro de Esclusas, la necesidad operativa y éste, inmediatamente informa a las cuadrillas requeridas que se le está asignando a trabajar horas extraordinarias antes de su turno que ya está programado para el día siguiente y **señaló que esto es “early call”, que ocurre la mayor parte de las veces, en el turno de 0500 a 1300 y que son horas extraordinarias pagadas a la tarifa del tiempo efectivamente laborado.** Luego aclaró que hay otras situaciones imprevistas, que también requieren asignaciones en horas extraordinarias y que se hacen con muy poco tiempo previo para atender una situación de forma inmediata, pero que no es la situación descrita por el denunciante.

Indicó que el reclamo que hace el PAMTC es del pago de dos horas extraordinarias que se establece en el artículo 105 del RAP, según el cual se le pagará un mínimo de dos (2) horas extraordinarias cada vez que al empleado se le llama y se presenta a trabajar fuera de su jornada regular, que según dijo la apoderada especial de la ACP, es una situación distinta a la que se ha descrito en la contestación de la denuncia y que no puede aplicarse a ella. Señaló que esa norma del RAP, está desarrollada en el Capítulo 720 del Manual de Personal sobre Remuneraciones Adicionales y citó el literal (j) que se refiere a “Horas extraordinarias por regresar al lugar de trabajo.”, que ocurre cuando se llama a un empleado después de terminar su jornada de trabajo, encontrándose este fuera del sitio de trabajo o cuando se le llama un día en que no estaba programado para trabajar o tiene que regresar a trabajar cuando ya había terminado su jornada de trabajo,

devengando un pago mínimo de dos horas extraordinarias cada vez que se le llame y se presente a trabajar, lo que 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. Dijo la apoderada de la ACP que para que este pago se haga, debe ocurrir que al trabajador se le llame y además que se presente a trabajar, de regreso a su lugar de trabajo, habiendo finalizado su jornada regular o por presentarse a laborar en un día para el cual no estaba programado para trabajar, lo que es conocido como el “call back”.

Aclaró que el Manual de Personal destaca cuáles son los elementos del “call back” y del “early call” y que el propósito del primero es recompensar al trabajador por laborar en una ocasión en que no estaba programado para ir al trabajo, lo que dijo, también está en la convención colectiva, en la Sección 15.04 Trabajadores, norma que transcribió. Señaló que esto no ocurre en el “early call”, ya que en este caso el trabajador no regresa a su lugar de trabajo, ni debe presentarse a trabajar en un día libre, feriado o de duelo nacional en el que no estaba programado para trabajar, sin que se le comunicara que para el día siguiente se le han programado horas extraordinarias que debe laborar antes de la hora de entrada del turno que ya tenía programado.

Por todo lo anterior, la ACP señaló que la aplicación e interpretación que se le ha dado al pago mínimo de dos (2) horas extraordinarias que actualmente está establecido en el artículo 105 del RAP, son las mismas que se hacían bajo la antigua Comisión del Canal de Panamá y que por ello, considera que es errada la interpretación que hace el PAMTC de las normas del RAP, del Manual de Personal y de la convención colectiva, por lo que pidió a la JRL que desestime la denuncia de PLD-28/15, que libere de toda responsabilidad a la ACP y que niegue todos los remedios solicitados.

Adujo como pruebas el Título Constitucional sobre el Canal de Panamá, la Ley N°19 de 1997 Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, el Manual de Personal de la ACP y reiteró todas las pruebas presentadas por la ACP en el expediente hasta esa fecha.

En la etapa de alegatos, tanto iniciales como finales, la ACP destacó los argumentos ya presentados en su contestación de la denuncia y en particular señaló que han pasado quince años con las normas que el sindicato señaló aplicables de esa manera en la convención colectiva y dijo que ese es el tiempo que lleva la práctica, sin que el sindicato presentara un reclamo al respecto; también dijo que ya se han reclamado estos conceptos que se están tratando en otros dos casos anteriores, que el PAMTC habló del caso de la Unión de Ingenieros Marinos, pero que debía verse el del PLD-05/10, presentado por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, en el que se argumentó lo mismo que aquí y que la JRL decidió que la ACP había cometido PLD, pero que cuando la ACP apeló ante la Corte Suprema de Justicia, en el proceso del expediente 346-11, la Sala Tercera decidió que la JRL no tenía competencia para decidir el caso, porque no se trataba de un caso de PLD, sino de queja, ya que los argumentos que se estaban presentando eran sobre mala interpretación de la Convención Colectiva, por el pago de horas extraordinarias. No obstante lo anterior, hizo una explicación de la manera en que deben aplicarse las normas de la ACP, iniciando con el Título Constitucional del Canal, desarrollado por la Ley Orgánica de la ACP, a su vez desarrollada por los reglamentos, seguido de las normas específicas para la UN y, por último, el Manual de Personal. Añadió que:

Yo no le aplico las normas generales que tiene el Manual de Personal, por ejemplo, a los Prácticos o a los Bomberos o a los Ingenieros Marinos. Aplico primero la norma que está en la Convención Colectiva. Qué dice la Convención Colectiva en la sección 4 que es idéntica a la que tenemos hoy día, dice... lo voy a buscar: “trabajadores que regresan para trabajar horas extraordinarias”. Quiero hacer énfasis en la palabra ‘regresan’. Cuando un trabajador trabaja horas extraordinarias y regular u ocasionalmente en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regresen a su lugar de trabajo, le serán pagadas un mínimo de 2

horas por llamada de lunes a viernes, 4 horas por llamadas en sábados y domingos, 4 horas de llamadas por un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre, para cuando sea lunes a viernes, aunque reciba más de una llamada durante el período en que debe regresar. 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 en su puesto o lugar de trabajo, cada vez que se le llame”. ¿Qué significa esto? Aquí acaba de decir el Sindicato, la ACP nunca ha desmentido, ni ha negado que se le llama al empleado una hora antes que termine su turno para decirle que tiene que llegar al día siguiente una hora antes, dos horas antes. No. Y es que no se va a negar, porque eso siempre ha sido así e inclusive antes del 2000. Siempre ha sido así. Hay dos conceptos diferentes. Uno, que es el early call del que estamos hablando, porque te llamo a trabajar un día que estabas programado a trabajar, lo único que en vez de llegar a las 5 de la mañana, vas a llegar a las 3 de la mañana, que era lo que pasaba con los Capitanes de Remolcadores. Mismo concepto, misma norma, misma Convención Colectiva aplicable. El Caso es idéntico. Lo único diferente, son los trabajadores que están reclamando, es exactamente el mismo tema. ¿Cuándo aplica entonces la sección 15.04? Cuando yo estoy de vacaciones y como miembro de la Unidad Negociadora, me llaman a mi casa y me dicen: Tiany, mañana te necesitan para una reunión y tienes que estar allí a las 2 de la tarde. Regreso a trabajar, porque yo no estaba supuesta a trabajar ese día. Yo no estaba programada para trabajar ese día; o es un domingo y tengo que ir a trabajar, porque me necesitan trabajando ese domingo. Pero yo no estaba programada para trabajar y es muy importante esto que estoy diciendo: regresar a trabajar. Yo no tenía expectativa de regresar a trabajar, hasta que terminara mi período libre de vacaciones o hasta que, efectivamente, empezara una nueva semana de trabajo. Pero me están llamando en mi período libre, el período en que yo debo estar descansando y por eso se paga la penalidad de la que se habla en la 15.04. Pero volvemos a lo mismo, todo lo que yo estoy diciendo, es irrelevante, porque no lo dije yo. Lo dijo la Corte. La Corte fue muy clara y la Corte dice ya en su parte final, dice: “considerando que se ha demostrado que el contenido de la Decisión No.5 de 2011 de 25 de febrero de 2011, emitido por la Junta de Relaciones Laborales, vulnera la ley No.19 de 12 de julio del '97 en su artículo 113, toda vez que se dio un asunto del cual carecía competencia”. (fs.439 a 440).

Luego, pidió a la JRL que declinara la competencia para conocer este caso PLD-28/15 y solicitó que no se tome en consideración el caso de la Unión de Ingenieros Marinos, por ser uno totalmente diferente, de una UN diferente, con una convención colectiva con otras normas y que, en su lugar, se guíe por la decisión emitida por la Corte Suprema de Justicia en el caso PLD-05/10, presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, que se regían por la misma convención colectiva que ahora se examina.

En la etapa probatoria, señaló que no presentaría pruebas por no ser el momento para ello, ya que debieron ser presentadas con la contestación de la denuncia o con el intercambio de lista de pruebas y testigos y que como en este caso, ello no se hizo, no estaría haciéndolo en la audiencia.

En los alegatos finales, indicó que:

“El reclamo no se presenta del 2000 al 2015 porque el Sindicato entendía claramente la diferencia entre lo que era un call back, que es lo que establece el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, regresar a trabajar cuando no estoy programado para estar allí trabajando, versus lo que es un early call, que es como lo habíamos dicho, ir a trabajar programado para entrar a trabajar y lo que pasa es que voy a llegar un par de horas antes. Esa es la gran diferencia. Artículo 108, numeral 1 de la Ley Orgánica dice: que se tiene que interferir, restringir o coaccionar, el Sindicato no ha explicado cómo se ha interferido, se ha restringido, o coaccionado de alguna manera a un empleado para decir que, efectivamente, se cometió esa práctica laboral desleal que ellos están argumentando. El artículo 94 de la Ley Orgánica, es un artículo que ha sido declarado no solamente por la Junta, sino también por la Corte Suprema de Justicia, como que tiene un contenido programático lo que difícilmente puede vulnerar derecho de los trabajadores.” (fs.445 y 446)

Por último, reiteró a la JRL su solicitud de que, como lo dijo la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia en el caso del PLD interpuesto por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, declare que no tiene competencia para conocer del caso, ya que señaló la apoderada de la ACP, el caso nunca debió ser admitido, no por temporalidad, ya que el caso viene del 2000, según lo dijo el sindicato, sino porque no corresponde a una PLD.

CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Corresponde a la JRL, antes de entrar a resolver el fondo de la controversia, en cuanto a si se ha acreditado la producción o no de una conducta descrita como PLD en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, hacer algunas consideraciones en torno a la etapa procesal en la que nos encontramos y así atender los señalamientos de la apoderada especial de la ACP, en su escrito de contestación de la denuncia, acerca de la falta de competencia de esta JRL en este proceso.

En el apartado de los antecedentes, la JRL señaló en este caso en particular, al hacer el examen de los elementos o requisitos exigidos en el Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, que había llegado a la conclusión que la denuncia incumplía con el requisito de presentación de forma oportuna, por no haberse establecido concretamente cuando se produjo el hecho o hechos denunciados como conducta laboral desleal y por tanto, que no se lograba determinar si se hizo dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a su ocurrencia. Pero también quedó establecido que la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, no coincidió con dicho criterio, porque indicó que el hecho fue señalado como continuo y recurrente, y que a la fecha de la interposición de la denuncia, debía considerarse que no había precluido la oportunidad de denunciarlo.

También debe resaltar esta JRL que, en términos generales, cuando se examina el cumplimiento de los requisitos que le permiten proceder a admitir o no cualquier denuncia de PLD para su posterior análisis del mérito de fondo, la JRL suele iniciarlo con la comprobación de la legitimación de la parte que denuncia, así como de quien la representa ante la JRL; luego determina si el hecho denunciado ha sido identificado y razonablemente acreditada su existencia, para reconocer el cumplimiento del requisito de temporalidad a partir de su ocurrencia hasta su denuncia formal ante la JRL y, por último, procede a verificar los méritos de la denuncia que no guardan relación con el fondo, sino con la viabilidad para su trámite, como son, si la denuncia cumple con señalar la causal que corresponda de acuerdo con las conductas descritas en los artículos 108, 109 o 110 de la Ley Orgánica de la ACP, según sea el caso; si se ha enunciado la causal de la forma en que cada una en particular lo requiere en relación a derechos u obligaciones propios de la naturaleza de las PLD; si la parte actora ha elegido la vía de la queja en aquellos casos en que la naturaleza de los hechos permiten una denuncia por PLD o la queja administrativa. Todos estos temas permiten establecer si el asunto traído a la JRL, es o no de aquellos que la Ley señala como de su competencia y si la denuncia cuenta con lo mínimo necesario para darle trámite y resolverla en el fondo.

En el caso de la denuncia PLD-28/15, la JRL inició con el análisis antes señalado y luego de superada la comprobación del cumplimiento del requisito de legitimidad y llegado el de la temporalidad, consideró que no se había demostrado su cumplimiento y procedió a no admitirla e indicó que no consideraba necesario seguir con el análisis de los presupuestos relativos a las formalidades del artículo 4 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, ni a los méritos que permitieran determinar su competencia en razón de la naturaleza de lo denunciado.

El fallo de la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo, fechado 17 de julio de 2017 que revocó la Resolución N°69/2016 de 31 de mayo de 2016, señaló que no se había dado la aludida extemporaneidad de la denuncia PLD-28/15, por las circunstancias descritas en relación a los hechos denunciados y ordenó a la JRL que le imprimiera el trámite correspondiente, lo que supone el reconocimiento implícito de la competencia de esta JRL para conocer de ella, sobre todo, porque los argumentos de falta de competencia por razón de la naturaleza del hecho y de las normas citadas como

fundamento de la PLD fueron planteados ante la Sala Tercera, en el escrito de oposición a la apelación, presentado por la ACP sin que fueran acogidos por dicho tribunal de alzada, que de haberlo sido, hubiese confirmado la resolución de la JRL por otras causas. Por ello, la etapa de admisibilidad quedó superada y con ella el análisis de los presupuestos que le son inherentes, entre ellos, la competencia de la JRL para conocer del fondo de la controversia y a ello procede, de conformidad con los hechos y cargos planteados en el escrito de la denuncia de PLD y a los argumentos de oposición de la ACP, en su contestación.

El PAMTC estableció como causales cometidas por la ACP, las de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP e indicó que la norma legal con la que relaciona estas conductas, es el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, contenido en su Sección Segunda del Capítulo V, el que cita en concordancia con otras normas reglamentarias y convencionales, específicamente, las de los artículos 105 del RAP, el literal (j) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal y la Sección 15.04 del artículo 15 de la convención colectiva (que en los alegatos iniciales del PAMTC, se señaló que correspondía a la efectiva del 30 de enero de 2007 al 30 de enero de 2015 - ver f.436). Estas normas son del siguiente tenor literal:

“Ley Orgánica de la ACP

Artículo 94. Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.”

“Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP

Artículo 105. Se le pagará un mínimo de dos (2) horas extraordinarias cada vez que al empleado se le llama y se presenta a trabajar fuera de su jornada regular.”

“Manual de Personal

Capítulo 720 Subcapítulo 2 Remuneraciones Adicionales

(j) Horas extraordinarias por regresar al lugar de trabajo.

“1. Cuando se llama a un empleado después de finalizar su jornada de trabajo y el mismo se encuentra fuera del sitio de trabajo, o se le llama en un día en el cual no estaba programado para trabajar, o deba regresar a su lugar de trabajo después de finalizar su jornada de trabajo, se le pagará un mínimo de dos horas extraordinarias cada vez que se le llame y se presente a trabajar. Esto es válido aunque se le llame más de una vez durante un período de dos horas. Al empleado se le remunera a partir del momento en que llega a su lugar de trabajo. El pago mínimo de dos 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.”

“Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales efectiva del 30 d enero de 2007 al 30 de septiembre de 2015.

Artículo 15. 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. 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.”

En cuanto a lo señalado por el representante del PAMTC en sus alegatos en el acto de audiencia, de que el hecho denunciado en PLD no es el pago de horas extraordinarias en la forma exigida en la denuncia, sino la práctica de la ACP de asignar horas extraordinarias en la forma que lo hace, esta JRL observa que el tema planteado y las normas que se dicen infringidas por la conducta que se atribuye a la ACP, se refieren a la forma en que se reconocen y pagan horas extraordinarias y que los cargos de conducta desleal, va indefectiblemente dirigido a ello. Así queda de manifiesto en los hechos, derecho y argumentos planteados en la denuncia y también de lo que el propio representante del PAMTC señaló en el desarrollo de sus alegatos, cuando dijo que:

“...Por supuesto que la Administración, cuando lo necesita, puede llamar a un trabajador, pero ese trabajador tiene condiciones mínimas que le deben ser reconocidas; y es justamente esa palabra...el lenguaje que utiliza el artículo 105 del Reglamento, se le pagará un mínimo de 2 horas cada vez que el empleado se le llama y se presenta a trabajar fuera de su jornada regular.

... que al no pagarle a los trabajadores como mínimo 2 horas extraordinarias como compensación por presentarse a trabajar una hora antes de su turno programado, constituye una violación de los derechos de los trabajadores. ¿Es esto o no es esto materia de PLD? Violación a los derechos de los trabajadores. Consagrados en el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal y la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, tal y cual como fue descrito en los puntos 2, 3, 4 y 5, lo cual contraviene en lo dispuesto en el artículo 94 de la ley, el cual señala que las relaciones laborales de la ACP se regirán por lo dispuesto en la presente ley, en los reglamentos y en las Convenciones Colectivas y, en consecuencia, se tipifica como Práctica Laboral Desleal en virtud de lo señalado en el numeral 1 del artículo 108 de la ley 19 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 y en virtud de lo señalado en el numeral 8 del artículo 108 de la ley al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la presente sección.” (fs.438, 443 y 444)

Aclarado lo anterior y acerca de la aplicación a este caso de los criterios adoptados por la JRL en otros casos, sobre temas como el que aquí se examina, corresponde señalar que el sistema de resolución de los conflictos, que se aplica al régimen laboral de la ACP y que son competencia de la JRL por disposición de la Ley Orgánica de la ACP, no es uno fundado en precedentes, sino de aplicación de las normas al caso concreto, no obstante, los procesos similares resueltos por la JRL y aquellos pronunciamientos que hace la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo al resolver los recursos de apelación contra las resoluciones y decisiones de la JRL, son muy valiosos para considerarlos en la solución de nuevos casos, pero sin descuidar el deber de arribar en cada caso en particular a una solución de acuerdo con las circunstancias de los hechos debidamente acreditados en el proceso y cónsona con las pretensiones y con el derecho o normas que le sean aplicables y que estén vigentes al momento en que son decididos.

En este caso, tanto la parte denunciante como la parte denunciada, citan decisiones de la JRL que se relacionan con los conceptos de “early call”, para que el trabajador entre a trabajar antes de comenzar su turno regular y de “call back” para que el trabajador regrese a trabajar cuando ya ha terminado su turno o venga a trabajar cuando no tenía programado turno y que guardan relación a la aplicación de normas convencionales, reglamentarias y del manual de personal de la ACP. No obstante, debe destacarse que el PLD-11/10, presentado por la Unión de Ingenieros Marinos contra la ACP en el año 2010, fue resuelto por la JRL mediante la Decisión N°18/2012 de 20 de julio de 2012, declarando la comisión de una PLD por parte de la ACP, con un salvamento de voto y fue confirmado por la Honorable Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, mediante el fallo de 27 de febrero de 2015, aclarado con la Resolución de 3 de agosto de 2015 y debe destacarse que, en dicho caso, la parte actora, o sea la Unión de Ingenieros Marinos, es una unidad negociadora distinta a la de los trabajadores no profesionales y que por tanto, tiene una convención colectiva diferente a la de esta. En ese sentido, no

considera la JRL que corresponde aplicar de la forma en que lo señala el PAMTC, lo resuelto en dicho caso al presente, puesto que al no ser las normas ni las circunstancias de hecho las mismas en ambos casos, no puede considerarse la misma solución.

En el caso de la denuncia de PLD-05/10 presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta contra la ACP, si bien tampoco es la misma UN, ya que estos fueron certificados por la JRL mediante la Resolución N°6/CER-UN del 11 de septiembre de 2009, originalmente los trabajadores que la conforman pertenecieron a la UN de los No Profesionales y cuando fueron reconocidos bajo su propia unidad negociadora, decidieron en acuerdo con la ACP y en el Memorando de Entendimiento del 9 de diciembre de 2009, que hasta tanto negociaran su propia convención colectiva, seguirían aplicando la convención colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, vigente a la firma del memorando, específicamente en cuanto a los artículos y secciones señalados en dicho documento. Entre ellos se encuentran los artículos 13 Jornada de Trabajo, Sección 13.01 Generalidades, 13.04 Períodos de Descanso y 15 Horas Extraordinarias en todas sus secciones. Así pues, este último caso se relaciona más con el actual, por lo menos, en cuanto a las normas convencionales que fueron citadas por el sindicato para sustentar las causales, que también fueron las de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica. No obstante lo anterior, la JRL observa que en el caso del PLD-05/10 hay una situación de índole procesal, que no concuerda con la del presente caso y es que en aquella ocasión, la JRL sí admitió la denuncia, mediante la Resolución N°66/2010 de 20 de abril de 2010 y ordenó correrle traslado a la ACP para que la contestara y luego de tramitado el proceso, emitió la Decisión N°5/2011 de 25 de febrero de 2011, en la que hizo una interpretación de las normas convencionales y reglamentarias aplicables y no aplicables a los supuestos de hecho planteados en la denuncia y en la contestación, declarando que la ACP había incurrido en PLD y reconociendo otras pretensiones, entre ellas, pagos a los capitanes de remolcador. También hubo un salvamento de voto del mismo miembro que en el PLD-11/10; pero la ACP apeló, y la Honorable Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, mediante el fallo de 5 de febrero de 2015, revocó la Decisión N°5/2011 de 25 de febrero de 2011 y declaró que en la forma como fue interpuesta la denuncia, en cuanto a la causal descrita, no constituye una PLD por parte de la ACP, motivando lo anterior en que la JRL violó el artículo 113 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997, **“toda vez que decidió un asunto del cual carecía de competencia.”**

Ello es importante destacarlo ya que en el presente caso, PLD-28/15, la JRL no admitió la denuncia por razones relacionadas con la temporalidad y, por ello, no entró al análisis del mérito de los otros presupuestos de admisibilidad. Pero como ya se explicó, con la revocatoria que la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo hizo de la Resolución N°69/2016 de 31 de mayo de 2016 y la orden de que se siguiera el curso del proceso, sin más pronunciamientos en cuanto al cumplimiento o no de los demás presupuestos y a pesar de haber visto los argumentos que le presentó la ACP en su oposición a la apelación y que ahora reitera en esta etapa de fondo, a la JRL le corresponde acatar lo ordenado por el fallo de la Corte y entrar al análisis de fondo del caso, por haber quedado tácitamente reconocida su competencia para ello.

En este caso, la JRL procederá a determinar si los hechos señalados por el denunciante están debidamente acreditados en el expediente y si constituyen una conducta de la ACP que vulnere lo señalado en el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, que es la única norma de la Sección Segunda del Capítulo V de dicha ley, que el denunciante utilizó como puente para alegar violaciones de los artículos 105 del RAP, Capítulo 720 Subcapítulo 2 literal (j) del Manual de Personal y el artículo 15, sección 15.04 de la convención colectiva.

Al describir conductas concretas que se dicen ejecutadas en detrimento de uno o varios trabajadores o del RE y que son susceptibles de ser denunciadas en PLD, la parte actora tiene la carga de probar los hechos que le dan sustento en cuanto a su ocurrencia y a sus circunstancias, para efectos de mostrar no solo su existencia, sino los demás elementos que deben ser valorados por la JRL para determinar si, en efecto, constituyen una conducta que vulnera derechos o desconoce obligaciones de aquellos que son

reconocidos como conducta de PLD, en este caso específico en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica y, cuyos textos, remiten ambos a la Sección Segunda del Capítulo V, de la siguiente manera:

“Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad, las siguientes:

2. 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.**
- ...
9. No obedecer o negarse a cumplir **cualquier disposición de esta sección.**”

En el presente caso el denunciante planteó en su escrito de denuncia, al delimitar los hechos y el objeto de la misma, que la conducta desleal es el no pago, como corresponde en las normas citadas, de acuerdo a las siguientes circunstancias:

- Que desde el año 2000 a la fecha es práctica continua y recurrente
- que a las cuadrillas de operaciones de las Esclusas de Miraflores asignadas al turno que va de las 1600 a las 2400 horas
- se les notifique con menos de 24 horas de anticipación y antes que finalice su turno, que deben presentarse a trabajar al día siguiente, una hora antes de lo programado, a las 1500 horas
- que dichas notificaciones se hacen por medio de los Maestres de Esclusas de forma verbal, por radio o teléfono, varios días después de que son publicados los horarios semanales de las cuadrillas de operaciones y que
- cuando los trabajadores de dichas cuadrillas (turnos 1600 a 2400 de Esclusas de Miraflores) se presentan a trabajar una hora antes de lo programado, se les está reconociendo el pago correspondiente a una hora extraordinaria como compensación adicional

En la etapa de investigación, la JRL procedió a llamar a testigos señalados por el PAMTC en su escrito de denuncia, específicamente a los señores Edgar Quezada, Luis Coronado y Kinkerd Evans, también comparecieron a declarar los representantes del PAMTC, señores Ricardo Basile y Rolando Tejeira, quien se señala como la persona que llevó el tema a la atención del sindicato.

Entre algunos de los trabajadores que se dicen afectados por la alegada conducta de PLD que fueron entrevistados por la investigadora de la JRL, está uno de los representantes del PAMTC, señor Rolando Tejeira, quien señaló sobre las asignaciones y el pago que la compensación que han estado recibiendo los trabajadores en relación a las llamadas para trabajar antes de su turno, es el pago de horas trabajadas-horas pagadas, es decir, si trabajó una hora, eso es lo que les pagan en horas extraordinarias, cuando lo correcto debe ser el mínimo de dos horas y dijo que no recordaba la fecha exacta del período de pago en donde recibió la compensación declarada, pero que le han hecho pago de la compensación adicional de una hora de sobre tiempo desde hace varios años cada vez que lo llaman a trabajar antes de su turno, situación que ha seguido en los últimos cuatro meses. También dijo que las asignaciones para presentarse una hora antes de su jornada regular, no les son comunicadas por escrito, sino de manera directa y explicó:

“Rolando Tejeira: El horario semanal se muestra los días jueves y se incluye en dicho horario las cuadrillas que estarán de sobretiempo. Aparte de ese horario semanal el supervisor de operaciones elabora memorandos fuera del horario semanal y lo postea en otro tablero aparte en donde también imparte instrucciones para que estas cuadrillas realicen jornadas de trabajo extraordinarias. Pero en el caso que nos atañe en este momento esta información nos es brindada con un tiempo menor a doce horas. El maestro de esclusas informa a la cuadrilla vía telefónica y a los operadores

vía radio de que al día siguiente debemos de regresar, ya sea a las 2:00, 2:30 o 3:00 de la tarde, de esta forma nos enteramos de una nueva asignación de la necesidad operativa.” (fs.69 y 70).

Los operadores de locomotora de las Esclusas de Miraflores, señores Edgar Quezada y Luis Coronado, señalaron a la investigadora de la JRL lo siguiente:

“Edgar Quezada: La asignación semanal en mi turno regular sale posteado en un horario en un tablero informativo que se encuentra debajo de la casa de control y se postea a mediados de la semana. La asignación de sobretiempo en este caso cuando entramos una hora antes no está posteada esto nos lo comunica a nosotros el lock master sin embargo la asignación del 1RX si la postean con anticipación.

...

Investigadora: ¿Cuál es la compensación que recibe usted cuando entra a laborar horas antes de su turno?

Edgar Quezada: En este caso solamente nos pagan una hora de sobre tiempo.

Investigadora: Recuerda usted la fecha del período de pago en donde recibió la compensación declarada en su respuesta anterior?

Edgar Quezada: No recuerdo la fecha exacta pero fue en el período de pago de la primera quincena de diciembre.” (f.75)”

“Investigadora: ¿Cuál es la compensación que recibe usted cuando entra a laborar horas antes de su turno regular de trabajo?

Luis Coronado: La compensación que recibo es el pago de la hora trabajada antes del turno regular.

Investigadora: Recuerda usted la fecha del período de pago en donde recibió la compensación declarada en su respuesta anterior?

Luis Coronado: El período de pago será el próximo lunes 18 de este mes.” (f.302)

En la entrevista al señor Kinkerd Evans, Capataz General de Operaciones de las Esclusas de Miraflores con treinta y nueve años de servicio, dijo no pertenecer a ninguna UN, porque es trabajador de confianza de la ACP, y señaló a la investigadora de la JRL, al ser preguntado con qué frecuencia se solicita a los operadores de locomotoras que entren antes de su turno regular programado, dijo que eso **dependía de la programación de control de tráfico marítimo, que no era todos los días ni todas las semanas y al ser preguntado por la investigadora si podía aportar archivos de la programación, consistente en los horarios y memorandos del período comprendido entre los meses de marzo y julio de 2015**, respondió que sí, y que lo haría en cinco días hábiles; lo cual cumplió y así consta en los documentos aportados en copias visibles de fojas 83 a 292 del expediente.

Es de destacar que estos documentos aportados por el señor Kinkerd Evans, son prueba de los horarios programados para las fechas indicadas, comprendidas entre febrero a julio de 2015, únicamente. No obstante, de ellos solo se puede establecer quiénes eran los trabajadores programados para trabajar en la cuadrilla en el turno regular programado señalado en la denuncia, o sea de 1600 a 2400 horas, pero no muestran las programaciones desde el año 2000 hasta la fecha, o si se produjeron o no cambios en dicha programación de turnos y en caso que sí se hayan dado los cambios, cuáles fueron y si incluyeron asignaciones en horas extraordinarias y de ser así, en qué consistía la asignación y a qué hora correspondía, a qué trabajadores se les hizo el cambio, cuándo y cómo se les avisó, y en qué días ocurrió y cuáles de esos trabajadores efectivamente se presentaron a trabajar en esa asignación y finalmente, de qué manera se les remuneró.

Esos documentos aportados por el señor Evans, son relativos a la programación de horarios de las cuadrillas de las Esclusas de Miraflores, que fueron revisados desde febrero hasta julio de 2015, para ser efectivos en los meses de marzo a julio de 2015 y muestran únicamente las programaciones originales de los horarios de trabajo por turno

de las cuadrillas que laboran en esas esclusas, antes de sufrir posibles cambios como los denunciados por el PAMTC y que dijo, se producen con menos de setenta y dos o incluso con menos de veinticuatro horas de anticipación a la asignación, lo que tampoco fue acreditado fehacientemente. Por su parte, los documentos denominados Memorándum, que también aportó el señor Kinkerd Evans, relacionados con los mismos meses del año 2015, no se refieren todos al turno objeto de la denuncia, o sea, turno de 1600 a 2400 horas, y ninguno de ellos es constancia de que a algún trabajador de las cuadrillas de ese turno, en las Esclusas de Miraflores, se les hubiese asignado para iniciar su jornada una hora antes de la programada, o sea, en lugar de a las 1600 horas, a las 1500 horas o que efectivamente, se presentaron a trabajar esa hora antes.

Sin referirse a ningún hecho de asignación concreta de algún trabajador en particular, en cuanto a los horarios descritos en la denuncia y las asignaciones de horas extraordinarias antes de la jornada regular, la ACP aceptó en su contestación de la denuncia, que esta forma de asignar a trabajadores para que inicien sus labores una hora o más antes de la que estaban programados a iniciar su jornada, se viene haciendo desde antes del año 2000. No obstante, indicó la ACP en su escrito que este tipo de asignación de horas extraordinarias se conoce en las operaciones del Canal de Panamá comúnmente como "early call" y dijo que se paga conforme a la tarifa de horas extraordinarias establecidas en el manual de personal y no de la forma que se pide en la denuncia.

La ACP no aceptó que no haya remunerado correctamente y como corresponde a aquellos trabajadores que hayan laborado las asignaciones descritas en términos generales por el PAMTC en su denuncia y además argumentó que lo que ocurre es que la situación fáctica descrita por el PAMTC, no es la que describen las normas del reglamento de la convención colectiva y del manual de personal que el denunciante señala como violados, porque son supuestos de hechos diferentes al supuesto de la norma y no es aplicable al presente caso. Tampoco aceptó que hace estas asignaciones a todos los trabajadores, todo el tiempo, sino que lo hace cuando la necesidad operativa así lo amerita, por lo que no hay tampoco aceptación de la parte denunciada de cómo o cuándo ocurren estas asignaciones en el caso de los trabajadores que laboran en las condiciones de trabajo descritas en la denuncia.

Luego de las declaraciones en la etapa de investigación y de los documentos aportados por el señor Kinkerd Evans, no se presentaron más pruebas relacionadas con los hechos concretos denunciados en el escrito de la denuncia por el PAMTC, ya que durante el período de intercambio de pruebas señalado en el artículo 28 del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, ninguna de las partes cumplió con intercambiar la lista de sus posibles testigos y pruebas documentales que serían presentadas el día de la audiencia y en ella el PAMTC dijo que presentaría como pruebas, documentos relativos a normas de la convención colectiva y del manual de personal, pero ante la objeción fundada en el reglamento de PLD de la JRL, esta resolvió la objeción que hizo la ACP, en el sentido de no admitirlas.

Así las cosas, no hay constancias aportadas en el proceso que permitan concluir a la JRL que los hechos denunciados como PLD se han producido de manera concreta y afectando a determinados trabajadores, porque no hay constancia de quiénes y cuántos trabajadores lo fueron o de qué manera ocurrió. Lo anterior era indispensable para proceder al análisis de las normas que se dicen aplicables a esos hechos, en razón de que al ser trabajo en horas extraordinarias, requería que fueran acreditadas para proceder a decidir si se produjo o no, la infracción normativa alegada.

Sin que se hayan acreditado los hechos y sus circunstancias descritas en la denuncia y alegados durante el proceso, la JRL observa que, en este caso, nos encontramos ante una situación que no permite considerar que se haya producido la comisión de las PLD descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica o cualquier otra, ya que ellas suponen, respectivamente, que se haya interferido, restringido o coaccionado a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de esta sección (Sección Segunda del Capítulo V) y que la ACP no haya obedecido o se haya negado a cumplir cualquier disposición de esta sección

(Sección Segunda del Capítulo V). Se repite que correspondía a la parte actora acreditar la ocurrencia del hecho, o sea, el efectivo trabajo de la o las horas extraordinarias en el caso de cada uno de los trabajadores que las laboraron en las condiciones en que se describe en la denuncia; así como la forma en que se pagó la hora efectivamente trabajada, antes del inicio de la jornada regular de trabajo a cada uno de los trabajadores de la cuadrilla de las Esclusas de Miraflores que están asignados al turno de 0800 a 1600 horas y que ingresaron antes del turno regular que tenían programado. Las horas extraordinarias, como su propio nombre lo indica, son la excepción y no la regla de la jornada de trabajo.

Por último, tampoco ha acreditado la parte actora que la ACP haya aplicado alguna norma ajena al régimen laboral especial de la ACP, dispuestas en su Ley Orgánica, los reglamentos y en las convenciones colectivas y que además dispone que **las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente, criterio de interpretación de la normativa aplicable** (artículo 94), con lo cual tampoco puede reconocerse vulneración alguna que configure las causales de PLD de los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP.

Debe señalar esta JRL que hay un aspecto de la controversia que se hace manifiesto de una lectura de algunos de los argumentos de ambas partes, tanto en sus escritos, como en sus alegatos orales, en los que adicionalmente a las posiciones sobre las causales de PLD, muestran posiciones contrarias en cuanto a la interpretación que le dan a las normas señaladas en la denuncia como vulneradas, relativas a horas extraordinarias, artículo 105 del RAP, Capítulo 720 Subcapítulo 2 literal (j) del Manual de Personal y Sección 15.04 de la convención colectiva. Así pues, la interpretación que hace el PAMTC y que hace la ACP de los supuestos contenidos en dichas normas y su aplicación al caso planteado en la denuncia no coinciden, ya que para el PAMTC, sí son aplicables a los supuestos hechos de la denuncia, mientras que la ACP argumenta que dichas normas no describen el supuesto de derecho que debe aplicarse a la situación fáctica que se plantea en la denuncia. Y ante dicha discrepancia, este aspecto o parte de los argumentos planteados en la denuncia y en la contestación de la denuncia, es ajeno al análisis que la JRL puede hacer de los hechos en relación a las causales de PLD enunciadas en ella, porque supondría un examen, que no le corresponde, relativo a la posible mala interpretación o aplicación de la Ley, norma, práctica, reglamento o convención colectiva que afecte las condiciones de empleo y que está excluido de las casuales de PLD.

Por lo explicado, no se ha probado que la ACP ha cometido las causales de PLD de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y así procede a declararlo.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR no probada la comisión de prácticas laborales desleales denunciadas por el Panama Area Metal Trades Council en contra de la Autoridad del Canal de Panamá en la denuncia identificada PLD-28/15.

SEGUNDO: NEGAR los remedios y demás declaraciones solicitados por el Panama Area Metal Trades Council en la denuncia PLD-28/15, y, en consecuencia

TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 108, 111, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales que reglamenta las Denuncias por Prácticas Laborales Desleales; Reglamento de Administración de Personal de la ACP, artículo 15

de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales de la ACP; Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP.

Notifíquese,

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro ponente

Gabriel B. Ayú Prado C.
Miembro

Lina A. Boza
Miembro

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro

Jenny A. Cajar Coloma
Secretaria Judicial Interina