

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, dos (2) de julio de dos mil diecinueve (2019).

DECISIÓN No.21/2019

Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-58/16
Presentada por el Panama Area Metal Trades Council en
contra 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 su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la ACP (en adelante, la 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 ACP, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por prácticas laborales desleales, y el numeral 4 del artículo 2 del Reglamento de Denuncias de Prácticas Laborales Desleales de la JRL, aprobado mediante Acuerdo No. 2 de 29 de febrero de 2000, establece que es facultad de una organización sindical interponer una denuncia por tal razón. Por su parte, el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP describe taxativamente las conductas 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 diecinueve (19) de julio de dos mil dieciséis (2016), el Pasacable de Cubierta MG-5 de la División de Recursos de Tránsito, Sector Pacífico, de la Vicepresidencia Ejecutiva de Operaciones de la ACP, señor Luis Bósquez, en su calidad de Delegado de Área del Panama Area Metal Trades Council (en adelante, PAMTC), organización sindical reconocida y certificada por la JRL como uno de los componentes del representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No-Profesionales de la ACP, sometió a la consideración de su supervisor inmediato, el señor Andrés Singh, Capataz de Lanchas y Pasacables de esa división, una solicitud para que le autorizasen 8 horas de tiempo de representación para hacerse efectivo el día veintiuno (21) de julio de dos mil dieciséis (2016), a través del formulario 2569 diseñado para tales efectos.

El capataz Andrés Singh devolvió el formulario 2569 al señor Luis Bósquez, en el que se le autorizó la concesión de 8 horas de tiempo de representación para el día veintiuno (21) de julio de dos mil dieciséis (2016), entre las 07:00 y las 15.00 horas. Ese día veintiuno (21) de julio de dos mil dieciséis (2016), el señor Luis Bósquez hizo efectivo el tiempo de representación autorizado en el horario de 07:00 a 15:00 horas, y se ausentó de su lugar de trabajo en su lugar asistiendo a las instalaciones del PAMTC.

El día lunes primero (1) de agosto de dos mil dieciséis (2016), el señor Luis Bósquez, al recibir su estado de cuenta correspondiente al período de pago No. 14 del año fiscal 2016, tuvo conocimiento de que de las ocho (8) horas de tiempo de representación que utilizó el veintiuno (21) de julio de dos mil dieciséis (2016), no le fueron registradas como tiempo laborado en su totalidad tres (3) de ellas, ya que en su registro de tiempo y planilla, de las 8 horas de tiempo sindical que el señor Bósquez utilizó, solamente le computaron 5 horas para los efectos del balance de las horas laboradas en esa semana.

Al hacer la consulta en la oficina de los anotadores de tiempo, el señor Bósquez fue informado por el señor Christopher Wedderburn, Supervisor Oficinista de Registro de Tiempo NM-06 de la División de Recursos de Tránsito, Sector Pacífico, Sección de Lanchas y Pasacables, de la Vicepresidencia de Operaciones de la ACP, de que las tres horas que le hacían falta por computar del tiempo de representación aprobado el día veintiuno (21) de julio de dos mil dieciséis (2016), no habían sido registradas como horas trabajadas en esa planilla, siguiendo políticas internas, la Convención Colectiva de los No-Profesionales y el Manual de Personal de la ACP.

El día nueve (9) de agosto de dos mil dieciséis (2016), el PAMTC, por intermedio de su Secretario de Defensa y Delegado de Área, señor Ricardo Basile, interpuso una intención de presentar una denuncia de práctica laboral desleal en contra de la ACP, en nota dirigida a la Gerente Interina de Relaciones Laborales Corporativas de la ACP, Lcda. Dalva Arosemena. La nota fue respondida por la Lcda. Arosemena el día dieciséis (16) de agosto de dos mil dieciséis (2016).

El día treinta (30) de agosto de dos mil dieciséis (2016), tuvo lugar una reunión entre la ACP y el PAMTC con el objetivo de buscar una solución conjunta a la intención de PLD presentada por la organización sindical, sin que en ella lograran acuerdos.

El día catorce (14) de septiembre de dos mil dieciséis, el PAMTC interpuso una denuncia de práctica laboral desleal (PLD), ante la JRL, por la supuesta infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con el artículo 2, los numerales 1 y 6 del artículo 95, los numerales 1 y 3 del artículo 97, y el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y las secciones 6.01 (b) y 6.09 (b) de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No- Profesionales.

A través de la Resolución No.1/2018 de 12 de octubre de 2017 (fojas 105 y s.s.), la JRL admite la denuncia de práctica laboral desleal presentada por el PAMTC, y le concede a la ACP el término de 20 días calendario para contestar a los cargos formulados.

El Subadministrador de la ACP, Ing. Manuel Benítez extiende poder a la Lcda. Eleonor R. Maschkowski, como apoderada judicial para el trámite de este denuncia de PLD, poder que presenta ante el Notario Octavo de Circuito de Panamá, Lic. Víctor Manuel Aldana, el día 1 de noviembre de 2017 (foja 117).

El día 5 de noviembre de 2017, la Lcda. Maschkowski solicita ante la JRL una extensión del término para presentar la contestación a los cargos de 10 días adicionales, a través de escrito visible a foja 119. La JRL, a través del Resuelto No.31/2018 de 14 de noviembre de 2017 (foja 122), se concedió la extensión

del término de presentación de la denuncia por 10 (diez) días calendario del término establecido reglamentariamente.

El día treinta (30) de noviembre de dos mil diecisiete (2017), la Lcda. Maschkowski presenta en término la contestación a los cargos de denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-58/16. (fs. 124 y s.s.).

III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

El Secretario de Defensa y Delegado de Área del PAMTC, señor Ricardo Basile, expone la posición de la organización sindical en torno a esta denuncia (fojas 2-7). En el escrito de sustentación de la denuncia, el señor Basile alega, luego de citar disposiciones del artículo 2 y 99 de la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales, y las secciones 6.01 (b) y 6.09 (b) de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de Trabajadores No- Profesionales, que resulta evidente que el señor Bósquez cumplió a cabalidad con todas las condiciones dadas por la ley, los reglamentos y la convención colectiva para que se le aprobasen ocho (8) horas de tiempo de representación para el día 21 de julio de 2016, tiempo que fue aprobado por su supervisor y que fuese utilizado en su totalidad, en su condición de Delegado de Área del representante exclusivo (RE) de los trabajadores No- Profesionales.

Sostiene además que pese a esto, la Administración no registró esas ocho (8) horas en su totalidad como tiempo laborado por el señor Bósquez para efectos de su registro de tiempo y planillas, lo que trajo como consecuencia que en la semana administrativa que inició el domingo 17 de julio de 2016 y terminó el sábado 23 de julio no fuesen tomadas en cuenta tres (3) horas del total de ocho (8) horas de tiempo de representación que el señor Bósquez llevó a cabo el día jueves 21 de julio, y debido a esto al señor Bósquez no se le realizó el pago bisemanal de forma correcta. Que dicho de otra forma, la Administración tomó solamente cinco (5) de las ocho (8) horas de tiempo de representación del señor Bósquez correspondientes al día 21 de julio de 2016 como tiempo que debe ser remunerado al trabajador, desechando o no considerando las tres (3) horas. Sobre estos hechos, el PAMTC alega las siguientes infracciones:

Primera Causal de PLD. Numeral uno (1) del artículo 108 de la Ley 19 de 1997.

El sindicato considera que al tomar solamente cinco (5) de las ocho (8) horas de tiempo de representación del señor Bósquez correspondientes al 21 de julio de 2016 como tiempo que debe ser remunerado al trabajador y al no considerar las otras tres (3) horas como tales, la administración restringió e interfirió con el derecho que le otorga el artículo 99 de la Ley 19 a los trabajadores que representan al RE de llevar a cabo las actividades autorizadas de representación y de que se le otorgue el tiempo de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar sin que esto conlleve una pérdida de salarios o beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación.

Alega también que la ACP, al tomar solamente cinco (5) de las ocho (8) horas de tiempo de representación del señor Bósquez correspondientes al día 21 de julio de 2016 como tiempo que debe ser remunerado al trabajador y al no considerar las otras tres (3) horas como tales, la ACP interfirió y restringió con el ejercicio

de dos derechos de los trabajadores, los cuales están contenidos dentro de los numerales uno (1) y seis (6) del artículo 95 de la Ley 19.

El representante del PAMTC argumenta que lo antes expuesto está tipificado como práctica laboral desleal por parte de la ACP según lo dispuesto en el numeral uno (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.

Segunda causal de PLD.

Numeral ocho (8) del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.

El señor Ricardo Basile alega que en primera instancia el sindicato considera que para este caso, la ACP ha incumplido con lo que establece el artículo 99 de la Ley 19, el cual está contenido dentro de la sección segunda del capítulo quinto de dicha Ley, toda vez que la ACP ha desobedecido y se ha negado a cumplir lo que dicho artículo dispone al respecto de que el otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación.

Sostiene además en su escrito que la ACP ha desobedecido e incumplido con lo que dispone el artículo 97 de la Ley 19, en sus numerales uno (1) y tres (3), respectivamente, ya que al desobedecer lo que dispone el artículo 99 de la Ley con relación al tiempo de representación y al no remunerar al señor Bósquez acorde a todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que han citado con anterioridad y tratan sobre el tiempo de representación, la Administración también ha desobedecido y se ha negado a cumplir con su obligación de reconocer y respetar los derechos del RE consagrados en el artículo 97 de la Ley.

El señor Basile advierte además que el manejo administrativo que hace la ACP del registro de tiempo y planilla de las ocho (8) horas de tiempo de tiempo de representación del señor Luis Bósquez es contrario a lo que señalan los artículos 2, 95, 97 y 99 de la Ley Orgánica, contrario al artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales y contrario a las secciones 6.01 (b) y 6.09 (b) de la Convención Colectiva, y que al hacerlo, la ACP ha desobedecido e incumplido con su obligación de regirse por lo que dispone la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, tal como lo dispone el artículo 94 de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley 19 de 1997. Que en virtud de ello, la ACP ha incurrido en la práctica laboral desleal tipificada dentro del numeral (8) de la Ley 19, al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Como remedios, el denunciante solicitó a la JRL que le ordene a la ACP:

1. Tomar todos los correctivos necesarios para que las ocho (8) horas de tiempo de representación sindical que le fueron autorizadas y que fueron utilizadas por el señor Bósquez el 21 de julio de 2016 sean registradas en su totalidad como tiempo laborado por el trabajador y que se realicen los ajustes correspondientes en los registros de tiempo y planilla para que estos sean reflejados y se hagan efectivos en el próximo pago que reciba el señor Bósquez o a la mayor brevedad posible, y que dichos pagos incluyan intereses legales definidos en los Reglamentos.

2. No volver a incurrir en prácticas laborales desleales.
3. Respetar el derecho de los trabajadores.
4. Respetar el derecho del RE.
5. Honrar lo pactado en el artículo seis (6) de la CC.
6. Que una vez acreditada la comisión de una PLD, la ACP publique la decisión de la JRL por todos los medios físicos y electrónicos que tiene a su disposición.

IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

Entre las fojas 124 a 130 del expediente se encuentra la contestación a los cargos señalados en la denuncia, y admitida mediante la Resolución No.1/2018 de 12 de octubre de 2017 de la JRL, cuyo escrito presentase la Lcda. Eleonore Maschkowski Lokee, el día 30 de noviembre de 2017. En este escrito de contestación, la apoderada judicial de la ACP manifestó lo siguiente:

PRIMERO: Los derechos del señor Bósquez consagrados en los numerales 1 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, no han sido infringidos por la ACP, ya que el señor Bósquez, miembro del PAMTC, organización sindical componente del Representante Exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales y está representado por el RE.

SEGUNDO: La ACP no ha interferido ni puede interferir en el derecho del señor Bósquez de pertenecer al PAMTC o a cualquier otro componente del RE y ser representado por este. De igual manera, al señor Bósquez no se le negó su solicitud de tiempo de representación. La solicitud de tiempo de representación presentada por el señor Bósquez a través del formulario 2569, "Solicitud o Registro de Tiempo de Representación como Delegado o Representante Sindical", fue tramitada de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 6 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. Por lo tanto, mal puede el PATMC argumentar que la ACP infringió los derechos del RE contemplados en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, los cuales se refieren a los derechos del RE de actuar en representación de los trabajadores. La aprobación de la solicitud de tiempo de representación del señor Bósquez, le permitió a él ejercer los derechos del RE.

TERCERO: Resulta pertinente señalar que el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP y el Artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales establecen lo siguiente:

“Artículo 99. Para llevar a cabo las actividades autorizadas de representación, al trabajador se le podrá otorgar el tiempo de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador **estaba programado para trabajar**. El otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación. El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos de un sindicato.”(Subrayado y resaltado es del escrito de la ACP).

“**Artículo 52.** La administración podrá otorgar tiempo de representación al trabajador designado por el representante exclusivo para llevar a cabo actividades de representación autorizadas, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado a trabajar. No obstante, la administración en circunstancias que considere especiales podrá hacer ajustes de horario de trabajo con la anuencia del trabajador, para otorgarle tiempo de representación.” (Subrayado y resaltado es del escrito de la ACP).

De las normas transcritas, podemos resaltar que el tiempo de representación se otorga cuando las actividades autorizadas de representación caen dentro del horario programado de trabajo en que el trabajador debe cumplir con las funciones del puesto para el cual fue contratado por la ACP.

CUARTO: El tipo de puesto que ocupa el señor Bósquez se labora bajo un esquema de jornada de trabajo de tiempo completo de las primeras cuarenta (40) horas. Bajo este esquema, debido a la manera como se programa el trabajo diariamente, no se conoce de antemano con exactitud, el número total de horas que diariamente laborará el trabajador, como tampoco si para el día en que solicite aprobación de tiempo de representación para ejercer funciones sindicales **habrá completado o no las 40 horas básicas de esa semana laboral.**

QUINTO: El día martes 19 de julio de 2016, cuando el supervisor del señor Bósquez autorizó las ocho (8) horas de tiempo de representación que él le solicitó para el jueves 21 de julio de 2016, lo hizo de buena fe, presumiendo que para ese día el señor Bósquez sería asignado a laborar por lo menos ocho (8) horas dentro de su jornada básica de trabajo de 40 horas. Debido a las asignaciones de funciones al señor Bósquez esa semana, para el cierre del miércoles 20 de julio, ya había completado 35 de las 40 horas de su jornada básica laboral. Por consiguiente, al señor Bósquez **sólo se le podían registrar cinco (5) de las ocho (8) horas de tiempo de representación previamente autorizadas para el 21 de julio de 2016**, de conformidad con la normativa legal que rige la autorización de tiempo de representación.

SEXTO: La pretensión del PAMTC de que al señor Bósquez se le pague como horas extraordinarias las tres (3) horas durante las cuales ejerció funciones de representación sindical (no es trabajo efectivo), y que excedían las 40 horas básicas de su jornada laboral de esa semana, no es posible de acuerdo con la Ley y los Reglamentos de Relaciones Laborales y de Administración de Personal, ya que el pago de horas de sobretiempo sólo es viable **cuando se lleve a cabo trabajo efectivo asignado por la ACP al trabajador y ejecutado por el mismo.** Las funciones de representación sindical no son asignadas por la ACP a los delegados sindicales y por consiguiente, no pueden ser consideradas como horas laboradas como resultado de la asignación de trabajo por parte del supervisor. Lo anteriormente dicho puede corroborarse en la misma Convención Colectiva en la Sección 6.11 que si bien es cierto la norma trata sobre los Delegados Sindicales de Distrito, la bondad de la disposición convencional, para este caso, la encontramos precisamente en que la misma hace énfasis en que el sobretiempo es para trabajos ejecutados de la ACP únicamente, tal como lo establecen los literales b) y c):

“SECCIÓN 6.11 DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS DELEGADOS SINDICALES DE DISTRITO

*(b) Nada en este artículo impide que se le asigne sobretiempo a los delegados sindicales para llevar a cabo trabajos de la ACP (**a diferencia de actividades de representación del sindicato**), que sean ordenados y aprobados por la autoridad competente.*

(c) Para poder estar a la disposición de la Administración, se le asignará a cada delegado sindical de distrito el turno diurno de la semana de trabajo, de lunes a viernes.” (Resaltado del escrito de la ACP).

El Reglamento de Administración de Personal en el artículo 102 prevé claramente quienes tienen derecho a pago de horas extraordinarias, y son a quienes se le haya aprobado las horas de trabajo que excedan de su jornada de trabajo:

*“**Artículo 102.** A los empleados se les pagarán las horas extraordinarias a tiempo y medio de su salario básico por todas las horas de trabajo aprobadas que excedan su jornada normal de trabajo”...*

Por su parte, en los Subcapítulos 1 y 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP se establecen los siguientes conceptos:

“Horas extraordinarias. Las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según se detalla en este capítulo.”

*“Consideraciones para el Pago de Remuneraciones Adicionales. Solamente se darán remuneraciones adicionales **por trabajo** que haya sido aprobado previamente por la administración.*

*“Pago por Horas Extraordinarias. A los empleados se les pagará horas extraordinarias a tiempo y medio de su salario básico, **por todas las horas de trabajo aprobadas** que excedan su jornada normal de trabajo.” (lo subrayado y resaltado es del escrito de la ACP).*

Aunado a lo anterior, el Artículo 15 de la Convención Colectiva señala cómo procede la asignación de horas extraordinarias y reitera la norma convencional que debe ser trabajo efectivo:

“SECCIÓN 15.01. ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.

*(a) El Empleador **asignará trabajo en horas extraordinarias** con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores. En beneficio del buen ánimo entre los trabajadores, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, **al asignar el trabajo en horas extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos trabajadores que estén actualmente asignados al trabajo (es decir, consideración “de retención”).** Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación eficiente y efectiva,*

las oportunidades para todas las demás asignaciones del trabajo en horas extraordinarias en una determinada ocupación o taller bajo un supervisor inmediato se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.” (subrayado y resaltado es del escrito de la ACP).

SÉPTIMO: Se desprende de manera inequívoca de las normas arriba reproducidas que el pago de horas extraordinarias, en el caso que nos ocupa, por parte de la Administración del Canal de Panamá conlleva varios requerimientos que las horas adicionales excedan las 40 horas establecidas para la semana administrativa de trabajo (trabajo efectivo laborado); que este exceso de horas de trabajo haya sido aprobado previamente, y que el trabajador haya laborado durante este período de tiempo adicional a su jornada normal de trabajo.

OCTAVO: De acuerdo a la denuncia, el señor Bósquez no se encontraba laborando el 21 de julio de 2016, sino que ejerciendo su derecho de ser representante sindical y el tiempo de representación aprobado por su superior antes de conocer cuántas horas básicas él sería asignado a trabajar ese día, solo podía ser contabilizado hasta completar su jornada básica de 40 horas para esa semana de trabajo, es decir hasta un máximo de cinco (5) horas.

NOVENO: En lo que respecta a la violación del Artículo 94 de la Ley Orgánica es importante indicar que tanto la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá como la JRL se han pronunciado en torno al Artículo 94 y han concluido que es una disposición de tipo programática que no establece derechos ni obligaciones a las partes, solo se limita a enunciar las normas bajo las cuales se rigen las relaciones laborales de la ACP y cómo debe ser la interpretación jurídica de ellas, por ende, no es susceptible de ser vulnerado. Por lo tanto, la manera como es alegada la violación de este artículo, dentro de esta denuncia, tampoco fundamenta la comisión de la PLD por parte de la Administración del Canal.

DÉCIMO: La ACP tampoco ha restringido o interferido con un derecho que corresponda a los trabajadores, según la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. En este sentido, la JRL ha indicado que la referida sección de la Ley Orgánica agrupa una serie de normas relacionadas exclusivamente al derecho colectivo, a la sindicalización; por lo tanto, la comisión de una PLD se configura cuando estos derechos han sido afectados o vulnerados. En este caso que nos ocupa, el derecho de representación no ha sido vulnerado, más bien el tema central de esta PLD **es una petición de pago de horas extraordinarias por el ejercicio de la representación sindical por parte del señor Luis Bósquez, escudándose en el tema del derecho de representación.**

UNDÉCIMO: Los temas relacionados con el pago de horas extraordinarias no son asuntos que deban ventilarse en la Junta de Relaciones Laborales, sino a través del procedimiento negociado de queja establecido en la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. La Ley Orgánica define la queja de esta manera:

“Artículo 2. Para los efectos de esta Ley y los reglamentos, a menos que se usen de otro modo distinto o que en el contexto respectivo

resulten con otro significado, las siguientes palabras y expresiones se entenderán con las definiciones consignadas en este Artículo:

...

Queja: *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 el trabajador, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de esta Ley o de cualquier norma práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.*

La Convención Colectiva señala:

“SECCIÓN 9.02. DEFINICIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley Orgánica, queja 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 el trabajador, el representante exclusivo o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo.”

DUODÉCIMO: De acuerdo con el **Artículo 18 de la Constitución Política**, los servidores públicos son responsables ante las autoridades por infracción de la Constitución y de la Ley y también por extralimitación de funciones o por omisión en el ejercicio de ellas. En este mismo sentido, **el Artículo 89 de la Ley Orgánica** de la Autoridad del Canal de Panamá expresa que los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad **tienen la obligación de cumplir la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos**. Las normas antes comentadas aluden al **“Principio de Legalidad”** que se traduce a que **todo ejercicio de un poder público debería realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas**. Por tanto, **el principio de legalidad** que rige la conducta del servidor público, como se ha dicho en este caso, no permite acceder a lo solicitado por el PAMTC, en virtud que no hay una norma en la ley ni en los reglamentos de esta Entidad autónoma, de derecho público, que señale, indique o que ordene el pago de sobretiempo a un trabajador de la ACP, cuando se encuentre ejerciendo funciones de representación sindical. Sólo esta razón es suficiente para no acceder a lo pedido por el sindicato a favor del señor Bósquez.

Solicitó que la JRL desestimase la presente denuncia, ya que la ACP no ha cometido las prácticas laborales que se le acusan, sino que actuó en apego a la normativa aplicable; que los hechos denunciados por el PAMTC no constituyen materia de PLD, conforme a lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica; y se nieguen todas las pretensiones que se enumeran en la denuncia, dado que no corresponde en este proceso pronunciarse a la JRL en el tema de ajustes económicos lo cual se debate en el ámbito de la queja.

V. DEL ACTO DE AUDIENCIA

La JRL estableció la fecha de audiencia para el día 2 de marzo de 2018 a las 8:30 a.m., a través del Resuelto No.49/2018 de 14 de diciembre de 2017 (foja

132). El día 27 de febrero de 2018 ingresa una solicitud de la apoderada judicial de la ACP, Lcda. Eleonore de Maschkowski, para la reprogramación de la audiencia producto de haber sido incapacitada médicamente por 7 días. La JRL suspende el acto de audiencia programado para el día 2 de marzo de 2018 y lo reprograma para el día 13 de marzo de 2018, a través del Resuelto No.97/2018 de 28 de febrero de 2018 (foja 147).

El día 13 de marzo de 2018 tuvo lugar la audiencia para dirimir esta denuncia. Presentes estuvieron los miembros de la JRL: Mariela Ibáñez de Vlieg, Azael Samaniego y Carlos Rubén Rosas, quien la presidió en su condición de Miembro Ponente. Por el PAMTC, estuvieron presente los señores Ricardo Basile y Rolando Tejeira, y en representación de la ACP, la Lcda. Eleonore Maschkowski.

Luego de la presentación de los miembros de ambas partes, se expusieron los alegatos iniciales de ambos, los del PAMTC recogidos en la transcripción entre las fojas 150 a 152, y los de la ACP entre las fojas 153 y 154.

En cuanto a las pruebas a presentar, el PAMTC ratificó las pruebas que constaban en el expediente, mientras que la ACP sometió a la consideración de la JRL las pruebas que se detallan a continuación:

- ACP#1. Copia simple del Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP.
- ACP#2. Copia simple del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP.

El PAMTC se opuso a la admisión de ambas pruebas, por ser extemporáneas, al no anunciarse en el intercambio de pruebas. La JRL no admitió ninguna de las pruebas presentadas en audiencia por la ACP.

Ninguna de las partes anunció la presentación de testigos, por lo que luego de un breve receso de 15 minutos se presentaron los alegatos finales de ambas partes, los del PAMTC recogidos entre las fojas 156 a 159, mientras que los de la ACP entre las fojas 159 a 162.

VI. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL

La presente denuncia por práctica laboral desleal presentada por la organización sindical PAMTC en contra de la ACP, gira en torno a la posible infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con el artículo 2, con el artículo 95 en sus numerales 1 y 6; con el artículo 97 en sus numerales 1 y 3; y con el artículo 99 de dicha Ley; así como del artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y de las secciones 6.01 (b) y 6.09(b) de la Convención Colectiva vigente de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No-Profesionales, todo ello producto de que la ACP no registrase 3 de las 8 horas de tiempo de representación autorizadas y aprobadas al señor Luis Bósquez para el día 21 de julio de 2016, en la planilla de pago correspondiente.

Según el denunciante, resulta evidente que el señor Bósquez cumplió a cabalidad con todas las condiciones dadas por la ley, los reglamentos y la convención colectiva, para que se le aprobasen 8 horas de tiempo de representación para el día 21 de julio de 2016, tiempo este que fue aprobado por su supervisor y que fue utilizado en su totalidad por el señor Bósquez en

su condición de Delegado de Área del representante exclusivo de los trabajadores No-Profesionales. Agregó el denunciante que la ACP no registró esas 8 horas en su totalidad como tiempo laborado por el señor Bósquez para efectos de su registro de tiempo y planillas, lo que trajo como consecuencia que en la semana administrativa que inició el domingo 17 de julio de 2016 y terminó el sábado 23 de julio no fuesen tomadas en cuenta 3 horas del total de ocho horas de tiempo de representación que el señor Bósquez llevó a cabo el día jueves 21 de julio y debido a esto, el señor Bósquez no se le realizó el pago bisemanal de forma correcta. Sostuvo además que la ACP tomó solamente 5 de las 8 horas de tiempo de representación del señor Bósquez correspondientes al 21 de julio de 2016 como tiempo que debe ser remunerado al trabajador, desechando o no considerando las otras 3 horas.

La ACP, por conducto de su apoderada judicial, admite en la contestación de los cargos (foja 126), que la administración solo registró 5 de las 8 horas de tiempo de representación previamente autorizadas para el 21 de julio de 2016, no obstante aduciendo que ello lo hizo de conformidad con la normativa legal que rige la autorización del tiempo de representación en la ACP, hecho que es corroborado en la declaración jurada presentada ante el investigador de la Junta el anotador de tiempo Clarence Wedderburn (foja 60). Sostiene la Lcda. Maschkowski en su escrito de contestación de la denuncia que la pretensión del PAMTC de que el señor Bósquez se le pague como horas extraordinarias las tres (3) horas durante las cuales ejerció funciones de representación sindical que no es trabajo efectivo, y que excedían las 40 horas básicas de su jornada laboral de esa semana, no es posible de acuerdo con la Ley y los reglamentos de Relaciones Laborales y Administración de Personal, ya que el pago de horas de sobretiempo es solo viable cuando se lleva a cabo trabajo efectivo asignado por la ACP al trabajador y ejecutado por el mismo. Sostuvo además que las funciones de representación sindical no son asignadas por la ACP a los delegados sindicales y por consiguiente, no pueden ser consideradas como horas laboradas como resultado de la asignación de trabajo por parte del supervisor. Sostuvo además que lo expuesto puede corroborarse con la Sección 6.11 de la convención colectiva vigente que en sus literales b) y c) establecen que el sobretiempo es para trabajos ejecutados de la ACP únicamente.

La Lcda. Maschkowski alegó además que el Reglamento de Administración de Personal de la ACP establece en el artículo 102 quiénes tienen derecho al pago de horas extraordinarias y que son a quienes se les haya aprobado las horas de trabajo que excedan su jornada de trabajo. Que por su parte, los subcapítulos 1 y 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP establecen el concepto de horas extraordinarias y señalan la condición de que solamente se darán remuneraciones extraordinarias adicionales por trabajo que haya sido aprobado previamente por la administración. Más adelante en su contestación, señala que en el caso que en el presente caso, el derecho de representación no ha sido vulnerado, y que más bien el tema central de la disputa es una petición de pago de horas extraordinarias por el ejercicio de la representación sindical por parte del señor Luis Bósquez, escudándose en el tema del derecho de representación, adicionando a su alegato que los temas relacionados con el pago de horas extraordinarias no son asuntos que deban ventilarse en la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, sino a través del procedimiento negociado de queja establecido en la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

En cuanto al último argumento presentado en su contestación por la Lcda. Maschkowski de que el tema central de la disputa es una petición de pago de horas extraordinarias por el ejercicio de la representación sindical por parte del señor Luis Bósquez, escudándose en el tema del derecho de representación, y que por lo tanto debió tramitarse mediante el procedimiento negociado para la tramitación de quejas, se le recuerda al denunciado que en atención a lo que dispone el artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, en algún proceso que por su naturaleza pueda indistintamente tramitarse a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o a través del procedimiento de práctica laboral desleal de la JRL, queda a opción del afectado escoger cual procedimiento a utilizar para resolver su conflicto; no obstante, al iniciarlo por cualquiera de estas dos vía, automáticamente prescribe la oportunidad para iniciarlo bajo el otro procedimiento. Es lo que en la doctrina se conoce como competencia a prevención.

El artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece:

“Artículo 89. *Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.”*

En el presente caso, el PAMTC ha escogido el procedimiento de denuncia de PLD para tramitar este conflicto, enfocándolo como un tema de infracción al derecho/obligación de otorgar tiempo de representación, así como de una infracción a los derechos de los trabajadores y del representante sindical de participar libremente en una organización sindical, de representar, actuar en representación o ser representado por una organización sindical. En el expediente, no existen pruebas que el PAMTC o el señor Bósquez a título personal, hayan accionado el procedimiento negociado para la tramitación de quejas, por el reclamo aquí presentado, o buscando el reconocimiento del registro de tiempo que reclama. Dado que la presente reclamación es de la naturaleza que pudo haberse reclamado indistintamente a través del procedimiento negociado de queja, o como lo ha enfocado el denunciante, a través de una denuncia de PLD; y puesto que el denunciante ha escogido el procedimiento de PLD como primera opción, reafirmamos que esta Junta es competente para tramitar la presente denuncia, tal como lo declaró y decidió en la Resolución No.1/2018 de 12 de octubre de 2018; y bajo tal enfoque emitirá su decisión.

Establecidos los puntos controvertidos en torno a la presente denuncia, la JRL pasa a valorar y analizar los aspectos de hechos y de derechos para determinar si se infringió la Ley Orgánica de la ACP y se dieron conductas desleales por parte de la Administración que se configuran en prácticas laborales desleales.

Efectivamente, los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP señalan que son prácticas laborales desleales por la ACP:

“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.*
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. *No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”*

Mientras que los numerales 1 y 6 del artículo 95 y los numerales 1 y 3 del artículo 97 establecen los derechos que el denunciante alega que es le han conculcado que son:

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

1. *Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse a ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.*
2. ...
3.
4. ...
5. ...
6. *Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.”*

“Artículo 97. *Todo representante exclusivo tendrá derecho a:*

1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de sete derecho*
2. ...
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.”*

Mientras que el artículo 99 de la Ley Orgánica refiere a la potestad de otorgar tiempo de representación sindical para llevar a cabo actividades autorizadas de representación, cuyo texto citamos a continuación:

“Artículo 99. *Para llevar a cabo las actividades autorizadas de representación, al trabajador se le podrá otorgar el tiempo de representación, siempre que la actividad se realice durante horas en las que el trabajador estaba programado para trabajar. El otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación. El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos del sindicato.”*

La disposición legal previamente citada establece claramente la facultad y potestad de la administración de la ACP de otorgar tiempo de representación sindical, sujeto a ciertas condiciones. El artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP es desarrollado en el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP entre los artículos 52 y 56.

Así vemos que el artículo 53 del referido reglamento establece que la administración autorizará tiempo de representación al trabajador para actuar en nombre del representante exclusivo en los casos de negociaciones de convenciones colectivas, procesos ante la JRL para resolver estancamientos en las negociaciones, y para participar en la redacción y elaboración de los reglamentos que afecten condiciones de empleo. Mientras que el artículo 54 de este reglamento permite que se establezcan nuevas situaciones para otorgar tiempo de representación a través de los acuerdos colectivos entre la ACP y las organizaciones sindicales reconocidas y certificadas como representantes exclusivos, al disponer lo siguiente:

“Artículo 54. *Las partes quedan en la libertad de negociar y acordar el tiempo de representación que estimen razonable y necesario para tratar aquellos asuntos de representación no contemplados en el artículo precedente.*”

El representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales acordó con la ACP a través de convenio colectivo vigente desde el 19 de febrero de 2016, en su artículo 6, los procedimientos y normas referentes a los delegados sindicales y tiempo de representación. En la sección 6.03 de este contrato colectivo se establecen qué tipo de actividades son las autorizadas para otorgar el tiempo de representación, mientras que la sección 6.07 y 6.09 establecen las normas relativas al tiempo de representación para los delegados sindicales y el procedimiento para solicitar este tiempo de representación, cuyos textos se reproducen a continuación:

“SECCIÓN 6.03. ACTIVIDADES AUTORIZADAS DE REPRESENTACIÓN.

(a) Actividades Autorizadas. Las actividades a las cuales pueden dedicarse los delegados sindicales del “RE” durante el tiempo de representación autorizado son las siguientes:

(1) Consultas con los trabajadores de la unidad negociadora y/o con los representantes del RE sobre casos que afecten las condiciones de empleo;

(2) Representación de y consultas con el trabajador en el trámite de quejas, conforme al procedimiento estipulado en esta Convención y con sujeción a los procedimientos de apelación y arbitraje previstos en la Ley y sus reglamentos;

(3) Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador de la unidad negociadora por su cuenta;

(4) Asistencia a cualquier reunión formal que se celebre entre uno o más representantes de “ACP” y uno o más trabajadores de la unidad negociadora o sus

representantes sobre cualquier queja o cualquier política o práctica de personal u otras condiciones de empleo;

(5) Asistencia a cualquier interrogatorio de un trabajador de la unidad negociadora, que lleve a cabo un representante de la ACP, en relación con una investigación, si el trabajador considera razonablemente que el interrogatorio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra y solicita representación;

(6) Participar en las reuniones entre representantes de la ACP y otros representantes del RE, donde se discutan quejas o condiciones de empleo;

(7) Asistencia a las reuniones de las juntas de evaluación médica cuando el trabajador le solicite que asista como su representante;

(8) Servir en calidad de miembro de un comité Trabajador-Empleador de "ACP", v.g., Consejo de Obrero-Patronal;

(9) Asistencia a cursos de adiestramiento sobre relaciones trabajador-empleador aprobados por "ACP."; y

(10) Procesos ante la Junta de Relaciones Laborales para resolver estancamiento de negociaciones y otros asuntos, dentro del ámbito de competencia de la Junta de Relaciones Laborales, que esta determine requiere de tiempo de representación;

(11) Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la junta directiva de la ACP de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política; y

(12) A cualquier otra actividad que el RE y la ACP acuerden que es una actividad legítima de representación.

(b) Actividades no Autorizadas. El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de afiliación de nuevos miembros, proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas, campañas y procesos electorales, para resolver conflictos internos de los sindicatos o con otros sindicatos u otros asuntos internos del "RE". Tampoco se autorizará tiempo de representación a favor de un trabajador que pertenezca a otra unidad negociadora, para ejercer funciones de representación relacionadas a esta unidad negociadora."

"SECCIÓN 6.07. TIEMPO DE REPRESENTACIÓN (PERMISO REMUNERADO).

(a) Los delegados sindicales de distrito dispondrán hasta de un máximo de 40 horas por semana de permiso remunerado.

(b) Los delegados sindicales de área dispondrán de una cantidad razonable de horas de permiso remunerado para actividades autorizadas de representación.

(c) Las necesidades operacionales apremiantes de la ACP prevalecerán sobre las disposiciones referentes a permisos remunerados contenidas en esta Convención.

(d) *No es la intención de otorgar permisos remunerados a un representante de área cuando éstos pudiesen interferir seriamente en el desempeño de sus deberes regulares para con la ACP.*

(e) *Hasta un máximo de 208 horas de permiso remunerado usadas en la ejecución de actividades de representación podrán contarse como experiencia para cumplir con los requisitos que exigen las normas de idoneidad publicadas, excepto cuando este tiempo se describa como experiencia acreditable en una norma de idoneidad publicada pertinente a un puesto; sin embargo, tales permisos no serán acreditados como experiencia para determinar idoneidad o para fines de ascenso si el usuario ocupa un puesto de desarrollo que exija cantidades específicas de turnos o guardias, o un número de horas de adiestramiento en el trabajo, o la adquisición de conocimientos y habilidades específicas necesarias para su desempeño efectivo en un grado superior.”*

“SECCIÓN 6.09. PROCEDIMIENTOS.

(a) *Para acelerar la resolución de los casos de agravios (quejas), las reuniones entre un trabajador y su delegado sindical se programarán cuanto antes (según lo permita el trabajo) y se llevarán a cabo en el sitio asignado de trabajo del trabajador, a menos que la ACP determine que esto no es práctico.*

(b) *Un delegado sindical necesita la aprobación de un supervisor o de su designado cuando desee dejar su asignación de trabajo con relación a los asuntos a los que se refieren este Artículo y esta Convención. También se necesita la aprobación de un supervisor o de su designado antes de que cualquier delegado sindical pueda interrumpir el trabajo asignado a otro trabajador, o pueda entrar en otra estación de trabajo. Siempre que un delegado sindical desee solicitar horas de permiso remunerado, llenará en duplicado un Formulario 2569, “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical”, y lo presentará a su supervisor para su aprobación. Si el supervisor considera que el trabajo lo permite, se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como le sea práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. Se tendrá consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el delegado sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Si el supervisor autoriza al delegado sindical de área a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el delegado sindical de área dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al trabajador a dejar su asignación de trabajo, según éste lo ha solicitado, indicará en el “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical” cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al delegado sindical. Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta debe registrarse en el “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical”. Si se*

niega la prórroga, el supervisor notificará al trabajador cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

(c) Antes de visitar los sitios de trabajo, los delegados sindicales llamarán por teléfono a los supervisores de las unidades que desean visitar para cerciorarse de que los trabajadores de dichas unidades estarán disponibles, y para solicitar aprobación para entrar a dichos lugares de trabajo. Al concluir su visita, el delegado sindical de área solicitará al supervisor del trabajador a quien ha visitado (o a su designado) o al funcionario administrativo a cargo de la reunión o discusión, que firme el “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical”, y lo devolverá a su supervisor inmediatamente después de regresar al trabajo. El supervisor del delegado sindical de área anotará la hora de regreso del delegado sindical y la cantidad total de tiempo de permiso remunerado que éste ha utilizado, firmará el formulario y le dará una copia al carbón del mismo al delegado sindical.

(d) Los delegados sindicales de distrito deberán completar el formulario correspondiente para documentar el tiempo de representación utilizado durante la semana y deberá entregar el mismo a su supervisor al finalizar cada semana laboral para su correspondiente firma.

(e) El uso de permiso remunerado para actividades no autorizadas por este Artículo, el no usar dicho tiempo para los propósitos solicitados, o el no seguir los procedimientos dispuestos en este Artículo para su uso, pueden resultar en la negación retroactiva de permiso remunerado y en la medida disciplinaria correspondiente a una ausencia no autorizada del trabajo.

(f) El RE reconoce su obligación de asegurarse de que sus representantes no abusen del permiso remunerado y conviene en cooperar con la ACP para evitar dicho abuso”.

A pesar de ser una facultad potestativa de la administración de la ACP otorgar o no tiempo de representación, al tenor de lo que dispone el artículo 99 de la Ley Orgánica, esta Junta se ha pronunciado, luego de un análisis de la normativa que desarrolla este artículo 99 de la Ley, sobre las condiciones que deben operar para que se reconozca el uso del tiempo de representación sindical como un derecho del trabajador y del representante exclusivo, y una obligación de la administración en otorgarlo. En la Decisión No.4/2011 de 16 de noviembre de 2010, en proceso que resolvía la disputa de práctica laboral desleal No. PLD-03/09, esta corporación de justicia declaró:

*“Dado que el lenguaje incorporado en el literal (b) de la sección 6.09, en virtud de las facultades que le otorga el artículo 54 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, establece un carácter imperativo, cuando indica el término “**autorizará**” y en vista que las normas convencionales acordadas por las partes en la citada Convención Colectiva constituyen obligaciones entre las partes, y por consiguiente se convierten en derechos de la parte a la cual se le otorgan, esta Junta considera que para los efectos del presente caso, **el incumplimiento de los procedimientos para el trámite, uso y autorización del tiempo de representación***

acordados por las partes en la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, puede constituir una violación, interferencia o restricción de derechos del representante exclusivo establecidos en el Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP y a los derechos del representante Eldemire como trabajador de la ACP que contempla el Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que este caso es sujeto al análisis de su denuncia por práctica laboral desleal por parte de la Autoridad del Canal de Panamá, al tenor de lo que dispone el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.” (Subrayado y resaltado de la Junta en esta decisión).

En la Decisión No.15/2017 de 24 de julio de 2017, que resolvía la denuncia de práctica laboral desleal No.PLD-42/14 Acumulada, la JRL reiteró ese concepto al declarar que:

“Como bien lo señaló la JRL en su Decisión No.6/2013 de 26 de agosto de 2013, en resolución que resolvía la práctica laboral desleal PLD-02/13, el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP no contiene una expresión de obligatoriedad. Tampoco se encuentra esa expresión de obligatoriedad en el artículo 52 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. No obstante, ello, el artículo 54 abre la posibilidad para que las organizaciones sindicales reconocidas como representantes exclusivos de sus respectivas unidades negociadoras puedan incorporar en sus respectivas convenciones colectivas, actividades adicionales en las que se puedan o requieran otorgar tiempo de representación. Además, el artículo 56 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP señala que el tiempo de representación se otorgará en consideración de las necesidades del funcionamiento eficaz y eficiente del Canal de Panamá.

*Por lo tanto, reiteramos lo ya pronunciado en la Decisión No.6/2013 de 26 de agosto de 2013, que de darse el supuesto de que la concesión del tiempo de representación no afecta la operación del Canal, en aras de preservar el balance y equidad en las relaciones laborales del Canal de Panamá, **esta Junta considera que en el presente caso, el otorgamiento del tiempo de representación es una obligación de la ACP, obviamente, atendiendo las limitantes legales y los procedimientos elaborados para tales propósitos.**”* (Subrayado y resaltado de la Junta en esta decisión).

Tal como se pronunció la JRL en las citadas decisiones, el incumplimiento de los procedimientos para el trámite, uso y autorización del tiempo de representación acordados por la ACP con el representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, puede constituirse como una conducta desleal, al tenor de lo que dispone el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

En el presente caso, vemos que el señor Bósquez solicitó mediante formulario 2569 que se le concediesen 8 horas de tiempo de representación para el día 21 de julio de 2016, tal como consta en la copia proporcionada con la denuncia. Esta solicitud fue entregada el día 19 de julio de 2016 y aprobada por el Capataz Operador de Lanchas a Motor de la ACP, el señor

Andrés Singh, previo al uso del tiempo de representación por parte del señor Bósquez. Así lo corroboran las declaraciones del señor Singh ante el investigador de la JRL (fojas 66 - 67) y del propio señor Luis Bósquez ante el investigador de la JRL (fojas 76 - 77).

Luego de solicitado el tiempo de representación en la forma indicada, de acuerdo al procedimiento prescrito en la Sección 6.09 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, autorizado por el capataz Andrés Singh y utilizado por el señor Bósquez para el ejercicio de actividad sindical el día 21 de julio de 2016, al momento de recibir este el pago de su bi-semana de trabajo, se percata que solo se le habían registrado 5 de las 8 horas de tiempo de representación, para ese día jueves 21 de julio de 2016. Sobre este registro, la ACP tanto la Gerente Ejecutiva de Relaciones Laborales Corporativas de la ACP, así como la apoderada judicial de la ACP en este proceso alegaron que no pueden registrarle las 8 horas de tiempo de representación al señor Bósquez, por haber él llenado su horario semanal de trabajo de las primeras 40 horas, y que el tiempo de representación aprobado no cuenta para horas extraordinarias. Ambas representantes de la Administración alegan que así lo disponen los Subcapítulos 1 y 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP, documentos que no fueron aceptados como pruebas en la audiencia, por haber sido presentadas sin anunciarse previamente. No obstante lo anterior, constata la JRL que el Manual de Personal es una reglamentación administrativa que está publicado íntegramente en el sitio WEB de la ACP, por lo que dichas disposiciones se consideran normas de conocimiento público¹. Al ser normas jurídicas administrativas de conocimiento público, no requieren probarse y solo requieren remisión en los alegatos para ser consultadas por la JRL.

Efectivamente, la JRL constata que para que la Subsección (k) del Sección (2) del Subcapítulo 1 del Capítulo 720 del Manual de Personal, se define el concepto de horas extraordinarias como: *“Las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según se detalla en este capítulo”*. Mientras que la Subsección (a) de la Sección (4) del Subcapítulo 1 del Capítulo 720 del Manual de Personal establece que: *“Solamente se darán remuneraciones adicionales por trabajo que haya sido aprobado previamente por la administración”*. Y la Subsección (b) de la Sección (1) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal dispone que: *“A los empleados de tiempo completo y tiempo parcial se les pagarán las horas extraordinarias luego de completar ocho horas en su jornada básica de trabajo ó 40 horas básicas en su semana administrativa de trabajo”*.

No obstante lo anterior, y a pesar de que la apoderada judicial de la ACP señala, cita y alega que la ACP no pudo registrar las 8 horas de tiempo de representación del señor Bósquez, aprobados y tomados el día 21 de julio de 2016, debido a que con las primeras 5 horas de ese tiempo se completaron las primeras 40 horas de su jornada básica de trabajo, y que de hacerlo, infringiría las disposiciones referentes al pago de horas extraordinarias, razón por la cual están impedidos de reconocerles el remanente de las 3 siguientes horas, ya que solo podría remunerarlas como horas extraordinarias, la JRL no coincide con ello. Y es que de ser procedente esta

¹ <https://micanaldepanama.com/wp-content/uploads/2011/12/cap-720.pdf>
Decisión No.21/2019
PLD-58/16
2 de julio de 2019

interpretación en la forma expuesta por la apoderada judicial de la ACP, se estaría contraviniendo lo que establece el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, y las normas reglamentarias que la desarrollan, así como con las disposiciones que ambas partes negociaron y acordaron en su convención colectiva vigente. Ya hemos visto que el citado artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP establece que la potestad de la ACP otorgar tiempo de representación a los trabajadores que ejercen funciones sindicales de representación, siempre que estén programados a trabajar durante ese día. Esta misma disposición establece que el propósito de otorgar tiempo de representación es evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación.

Tal como lo explicamos en la Decisión No.6/2013 de 26 de agosto de 2013, que resolvía la denuncia de práctica laboral desleal No.PLD-02/13, la JRL manifestó que el concepto de tiempo de representación es una conquista laboral de las organizaciones sindicales del sector federal de los Estados Unidos, en reconocimiento al sacrificio que les significa la obligación de representar a todos los trabajadores de una unidad negociadora, estén afiliados o no a dicha organización sindical, estén cotizando o no a la organización sindical que ostenta la representación exclusiva ante la agencia. En aquella ocasión declaró que:

“En otras palabras es un tiempo pagado durante la jornada laboral del trabajador de la ACP, en que se le dispensa al trabajador de sus funciones cotidianas para atender asuntos sindicales. Vale la pena acotar que el concepto de tiempo de representación se introduce en el régimen laboral especial de la ACP, como herencia del sistema de administración de las relaciones laborales norteamericano, producto de la disposición constitucional del artículo 322 que establece que la Autoridad del Canal de Panamá tendrá un régimen laboral que mantendrá como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999.

En la legislación federal norteamericana, el tiempo de representación (Official Time) se encuentra regulado en el Capítulo 71 del Título 5 del Código de los Estados Unidos, en la sección 7131 que establece la obligatoriedad de las entidades federales de otorgar tiempo de representación a los trabajadores que representen a su representante exclusivo en negociaciones de convenios colectivos de trabajo, que realicen las funciones de representante en conexión con la materias cubiertas por esa Ley². Dicho concepto lo tienen también incorporado en el procedimiento de reclamos por igualdad de oportunidades en el gobierno de los Estados Unidos, regulado en el Título 29 del Código de Regulaciones Federales, en la Sección 1614.605. La intención del legislador norteamericano se refleja adecuadamente en el Informe sobre Tiempo Oficial elaborado por la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos para el 2011, en la que señala en su parte introductoria que:

‘... el rol de los sindicatos difiere significativamente a los del sector privado. El CSRA establece un sistema de negociación colectiva que está

² Tomada de los literales (a) y (d) de la Sección 7131 de la Ley de las Relaciones Laborales del Servicio Federal. Decisión No.21/2019
PLD-58/16
2 de julio de 2019

diseñado a la medida a los intereses únicos del Gobierno Federal, balanceando los intereses públicos, con los de la administración de las agencias y los de sus empleados. Muchos de los términos y condiciones de empleo para el empleado Federal (incluyendo los salarios y beneficios para la mayoría de los empleados) están determinados por Ley y no son sujetos a negociación. Otros, le son extraídos de la mesa de negociación por las provisiones amplias de derechos de la administración. Ver 5 U.S.C.7106 (b) (7). Finalmente, los sindicatos del sector Federal tienen la obligación de representar a los trabajadores de la unidad negociadora, independientemente si el trabajador cotiza o no a las organizaciones sindicales. Ver 5 U.S.C. 7114 (a) (1). La membresía en las organizaciones sindicales es de esta manera voluntaria para el trabajador Federal y como resultado, hay menores incentivos para el trabajador Federal de enrolarse y pagar cuotas sindicales. Esta membresía voluntaria causa que los sindicatos del sector Federal se apoyen en el trabajo voluntario de los trabajadores de la unidad negociadora, en vez de utilizar agentes sindicales pagados, para representar a estos sindicatos en asuntos de representación como las negociaciones colectivas y los procesos de quejas... ’

Estos conceptos de tiempo de representación son recogidos en la Ley Orgánica de la ACP, dentro del régimen laboral especial de ella, en el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, siguiendo la disposición constitucional que establece el artículo 322 de nuestra Carta Magna, que al trabajador canalero se le mantienen como mínimo condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999.

Y como hemos expuesto con anterioridad, el artículo 99 de la Ley Orgánica es desarrollado posteriormente por los artículos 52 y 54 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, este último que reconoce que las partes podrán negociar aquellas circunstancias en las que se otorgará tiempo de representación, utilizando la expresión “otorgar” de modo imperativa y no potestativa; situación misma que se recogen en algunas de las secciones del capítulo 6 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

El anotador de tiempo, el señor Christopher Wedderburn en su declaración ante el investigador de la JRL a pregunta de éste de indicar el fundamento legal para no registrar para el pago, el tiempo de representación sindical solicitado por el señor Bósquez (foja 61) que se apoyaba en lo que establece la Convención Colectiva de los No Profesionales, y aduce una instrucción de la anterior Oficial Administrativa, la señora Vera Riba, en donde establecía que no podía pagar horas extras, estando el colaborador en horas de representación sindical, instrucción que se dio de manera verbal y escrita.

La ACP no introdujo esta instrucción escrita de la señora Riba como prueba. Tampoco pudo indicar o establecer alguna disposición de la convención colectiva vigente, que le permitiese a la ACP no registrar horas de tiempo de representación, con posterioridad, autorizadas y tomadas por el representante sindical, cuando este haya cumplido con el procedimiento de solicitud de tiempo de representación pactado.

Nótese que las solicitudes de tiempo de representación, de acuerdo al procedimiento acordado por ambas partes y así dispuesto en la Sección 6.09 del Convenio Colectivo de los Trabajadores No Profesionales establece que

un delegado sindical que desee solicitar horas de permiso remunerado (tiempo de representación), deberá llenar un ejemplar del Formulario 2569, “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical”, y lo debe presentar a la consideración de su supervisor, para que este lo apruebe. La norma convencional indica que si el supervisor considera que el trabajo lo permite, se autorizará el tiempo de permiso remunerado tan pronto como le sea práctico, normalmente antes de finalizar el turno del día siguiente. La norma también establece que se debe tener consideración especial en los casos en que el tiempo se solicite para que el delegado sindical pueda atender adecuadamente una situación urgente sobre seguridad o salud ocupacional. Si el supervisor autoriza al delegado sindical de área a dejar su asignación de trabajo, el supervisor firmará el formulario e indicará la cantidad de horas de permiso remunerado que él ha autorizado. Además, anotará la hora exacta en que el delegado sindical de área dejó el trabajo. Si el supervisor no autoriza al trabajador a dejar su asignación de trabajo, según éste lo ha solicitado, indicará en el “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical” cuándo espera poder otorgarle dicho tiempo al delegado sindical. Cualquier prórroga de la cantidad de horas de permiso remunerado autorizado debe solicitarse al supervisor en persona o por teléfono antes de que venza el permiso concedido originalmente. Si se otorga la prórroga, ésta debe registrarse en el “Permiso Para Tiempo Como Delegado Sindical”. Si se niega la prórroga, el supervisor notificará al trabajador cuándo se concederá dicho permiso remunerado.

Nada de lo arriba indicado en la norma convencional adoptada en la convención colectiva se refiere a que el trabajador en horario de las primeras 40 horas, que complete su jornada de 40 horas con el tiempo de representación autorizado, solo se registrarán las horas que tenía para completar esas primeras 40 horas. Ahora bien, tampoco la disposición convencional establece disposiciones que permitan a la ACP remunerar este tiempo de representación como horas extraordinarias. Y toda vez que el tiempo de representación no es tiempo efectivo de labores a disposición del empleador, coincide la JRL en que este tiempo otorgado tampoco debe remunerarse como horas extraordinarias.

Pero esto no es óbice para que no se le reconozcan las 3 horas de tiempo de representación no registradas ni remuneradas en el período de pago correspondiente, al señor Bósquez, de las 8 horas que le fueron autorizadas y por él tomadas sin advertírsele que no le serían remuneradas íntegramente. Cabe recordar que el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP establece con relación al concepto de tiempo de representación que “...*El otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación...*”

Al ser este tiempo autorizado y tomado por el trabajador, las 3 horas no registradas de tiempo de representación debieron reconocerse como horas laboradas simples, sin el recargo correspondiente de horas extraordinarias, aunque con ello se excedieran de las primeras 40 horas. Así entiende la JRL que fue lo que las partes acordaron en su convención colectiva.

Toda vez que se ha demostrado que la ACP se ha negado a registrar y remunerar 3 horas de tiempo de representación al delegado sindical del

PAMTC, Luis Bósquez, sin tener base jurídica para ello, queda reconocido que con esta actuación, la ACP ha interferido con el derecho del trabajador establecido en el numeral 1 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, de *“participar libremente en una organización sindical y ser protegido en este derecho”*. Al existir esta interferencia y restricción de dicho derecho, se configura la causal de PLD, que contempla el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP de interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que dispone la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP.

Y coincide la JRL con lo planteado por el denunciante en su escrito de sustentación de denuncia que el manejo administrativo de la ACP al registro del tiempo es contrario a lo que señala el artículo 95 y 99 de la Ley Orgánica de la ACP, al interferírsele el derecho del trabajador de participar libremente de una organización sindical, y no reconocer la ACP lo pactado con el representante exclusivo de la unidad negociadora de los no profesionales, en lo referente a la aprobación del tiempo de representación, lo que causa una violación al artículo 54 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, norma que a su vez desarrolla el artículo 99 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que no se obedecen estas disposiciones. Por consiguiente, considera esta Junta que también se ha probado la causal de PLD descrita en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Toda vez que el denunciante solicita como remedio que se le ordene el pago de las 3 horas autorizadas y utilizadas por el señor Bósquez el día 21 de julio de 2016, la JRL considera pertinente extender esta orden de pago. En cuanto a la petición de que este pago incluya intereses legales, tal como lo definen los reglamentos, la JRL llega a la conclusión siguiente. Efectivamente, el artículo 90 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece que *“a petición de parte y previa determinación en firme, en aquellos procesos en que corresponda, podrá condenarse al pago de salarios caídos e intereses legales causados, más los honorarios de abogado en favor del trabajador afectado por una medida o acción de personal injustificada, sujeto a lo establecido en este capítulo”*. En el presente caso, no hay pruebas que en la tramitación de este proceso haya habido la participación de un abogado, por lo que no procede la concesión de honorarios de abogados.

Sin embargo, en atención a lo que disponen los artículos 91 y 95 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, para que haya pago de intereses, estos son causados por el pago de salarios caídos. Reproducimos estos dos artículos.

“Artículo 91. *El pago de salarios caídos corresponderá cuando una acción o medida injustificada de personal, sea por acción u omisión, cause una denegación, reducción o suspensión de todo o parte del salario, incluyendo horas extraordinarias, diferenciales u otros pagos que hubiesen correspondido al trabajador...”*

“Artículo 95. *Los intereses causados por salarios caídos se calcularán a la tasa legal vigente a partir de la fecha o fechas en que el trabajador debió recibir los pagos correspondientes en concepto de salario, incluyendo horas extraordinarias, diferenciales u otros pagos a que*

hubiese tenido derecho durante el periodo de la acción o medida injustificada.”

Las 3 horas no reconocidas de tiempo de representación autorizado y no remunerado al delegado sindical del PAMTC, señor Luis Bósquez, en la segunda bi-semana del mes de julio de 2016, constituye a juicio de la JRL en salarios caídos, al provenir de la aplicación de una medida administrativa injusta, carente de sustento jurídico. Por lo tanto se reconoce estas tres horas de salarios no remunerados al señor Bósquez el día 21 de julio de 2016 como salarios caídos, a los que procede su pago, con los intereses legales que corresponda.

El denunciante, también solicita que la JRL le ordene a la ACP, como remedio, que respete los derechos de los trabajadores y del representante exclusivo, así como el cumplimiento de lo pactado en el artículo 6 de la Convención Colectiva. A todo esto hay lugar en la petición del PAMTC. También, la organización sindical denunciante solicitó a la JRL que una vez acreditada la comisión de una PLD, la ACP publique la decisión de la JRL por todos los medios físicos y electrónicos que tiene a su disposición. Ha sido costumbre de la JRL ordenar la publicación de los fallos condenatorios a la administración de la ACP o de las organizaciones sindicales, cuando estas últimas son halladas culpables de conductas desleales que tipifica al Ley Orgánica de la ACP, como sanción moral por los actos de sus conductas, además de perseguir otros dos objetivos que son los de devolverle, hasta donde sea práctico posible al estado donde se encontraban las partes si la ACP no hubiese infringido la Ley, y procurar que no ocurran conductas desleales similares. Estas órdenes remediales que emite la JRL, no deben ser punitivas, sino indemnizatorias y estar acorde con la normativa aplicable del régimen laboral especial. Y en ese sentido, el numeral 6 del artículo 115 de la Ley Orgánica de la ACP le concede a la JRL la facultad discrecional de: “Ordenar, a la Autoridad o a un sindicato, cesar y abstenerse en el futuro de infringir las disposiciones de esta sección y exigir que se tomen las medidas correctivas en caso de incumplimiento de dichas disposiciones”. Por otro lado, estos mismos propósitos los aplica la Autoridad Federal de Relaciones Laborales de los Estados Unidos (FLRA) cuando decide procesos de PLD’s en contra de las agencias federales o en contra de sindicatos reconocidos y certificados por ella, también siguiendo las facultades que a ella le concede el Capítulo 71 del Título 5 del Código de Regulaciones Federales de los Estados Unidos.

No obstante, siendo que nos encontramos en los últimos años de la segunda década del siglo XXI, esta Junta considera que debe modernizarse y ponerse a tono con las nuevas formas de comunicación que proporciona la tecnología, y en ese sentido ha empezado a incorporar en las partes resolutivas de sus decisiones, la orden de publicar las decisiones condenatorias a través de mecanismos electrónicos que son utilizados por la ACP para comunicarse con sus trabajadores. Ejemplo de ello lo fue la Decisión No. 3/2018 de 22 de noviembre de 2017, que resolvió la denuncia de práctica laboral desleal No. 42/15, por medio de la cual la JRL ordenó en el ordinal segundo de esa decisión, que la Autoridad del Canal de Panamá, publicase por un (1) día hábil, la presente decisión en los sitios físicos y electrónicos de los que dispone para este propósito. Cabe destacar que en el derecho comparado, la agencia predecesora de la JRL, la Autoridad Federal de Relaciones Laborales de los Estados Unidos conocida por sus siglas FLRA, desde hace un tiempo ha

adoptado similar política, condenando a las agencias y organizaciones sindicales infractoras de conductas consideradas como prácticas laborales desleales, a publicar por medios físicos y electrónicos, las órdenes que imparte esa autoridad de cese y desista de dichas conductas. Toda vez que para que surtan los efectos deseados por la JRL, la publicación de su decisión debe alcanzar a los trabajadores y supervisores involucrados o afectados por la conducta desleal, reconoce la JRL lo apropiado es que la orden de publicación de esta decisión, no solo se limite a los tableros de información físicos en las áreas operativas y administrativas que se utilizan para comunicarse con los miembros de la unidad negociadora de trabajadores No Profesionales, sino que también se incluya la publicación en medios electrónicos que sean de uso común de aquellos trabajadores y supervisores involucrados en la comisión de esta práctica laboral desleal. Es por ello, que para el presente caso, la JRL considera apropiado que se ordene la publicación de esta decisión en el sitio Intranet de la Sección de Gestión Laboral de la Vicepresidencia de Recursos Humanos (Share Point); y en los “kioskos” informativos electrónicos que tenga habilitado la administración del Canal de Panamá en sus áreas administrativas, operativas y de capacitación en de Diablo, Corozal y Balboa, para el uso de sus trabajadores, considerando así la JRL que de esta manera se llenan las expectativas de comunicación de esta decisión y prevención de conductas futuras similares.

En consecuencia de lo arriba expuesto, 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 incurrió en la infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y por consiguiente, cometió prácticas laborales desleales alegadas dentro de la denuncia PLD-58/16, instaurada por el Panama Area Metal Trades Council.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR como remedio que la Autoridad del Canal de Panamá pague al delegado sindical del Panama Area Metal Trades Council la suma correspondiente de las 3 horas de salario, basado en la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá que se abstenga y desista de actuaciones similares con las que limitan, interfieren y restringen con los derechos de los trabajadores y los derechos del representante exclusivo.

ARTÍCULO CUARTO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá la publicación de esta decisión y de la orden emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, por el término de 15 días calendario, en los tableros de comunicación a disposición de las organizaciones sindicales, que se tienen habilitados en todas las áreas operativas y administrativas de la Autoridad del Canal de Panamá, así como en el sitio intranet de la Sección de Gestión Laboral de la Vicepresidencia de Recursos Humanos de la Autoridad del Canal de Panamá; y anunciarla y publicarla en los quioscos informativos que se han puesto a disposición de los trabajadores en sus áreas administrativas, operativas y de capacitación de Diablo, Corozal y Balboa,

para el uso de sus trabajadores. Al vencimiento del término señalado, la Autoridad del Canal de Panamá deberá informarle a la Junta de Relaciones Laborales del Canal de Panamá sobre la culminación del cumplimiento de esta orden.

ARTÍCULO CINCO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos, 95, 97, 99, 108, 113, 114, 115 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículos 5, 52, 54, 84, 89, 91 y 95 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; Artículo 6 del Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales.

Comuníquese y cúmplase,

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Antonio Cupas F.
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial