

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, once (11) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

DECISIÓN No.6/2016
Denuncia por práctica laboral desleal No.32/12
Presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA ACP.

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica (en adelante Ley Orgánica) de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales (en adelante JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia. El numeral 4 del artículo 113 de la referida Ley, otorga competencia privativa a esta Junta para resolver denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD); mientras que el artículo 2, numeral 2 del Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 de la JRL, dispone que una organización sindical o sindicato puede interponer denuncia por PLD.

El artículo 87, numeral 2 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, señala quiénes son aquellos facultados para presentar PLD. De igual forma, el artículo 108 de dicha Ley señala taxativamente las acciones que se consideran PLD por parte de la Administración de la ACP.

II. ANTECEDENTES DEL CASO

El día treinta y uno (31) de mayo de dos mil doce (2012), el Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC) presenta una denuncia contra la ACP por la supuesta comisión de una PLD. Dicha denuncia es identificada por esta Junta como PLD-32/12.

Por medio de la nota JRL-SJ-362/2012, de 14 de junio de 2012 (foja 16), se le corre traslado de la denuncia a la ACP, y se les comunica que la licenciada Vivian Cebamano fue asignada como ponente del caso.

Mediante Resolución No.11/2013 de 19 de octubre de 2012 (foja 220), se resuelve remitir a las partes a mediación con el objeto de intentar que las mismas llegaran a un acuerdo para solucionar la disputa.

Por medio de la Resolución No.30/2014 de 14 de febrero de 2014 (foja 224), se admite la denuncia por práctica laboral desleal PLD-32/12 presentada por el PAMTC en contra de la ACP.

A foja 230, consta poder otorgado a la licenciada Eleonore Maschkowski Lokee a fin de que ejerza la representación legal de la Administración del Canal de Panamá en el proceso seguido para resolver la denuncia por PLD-32/12, interpuesta por el PAMTC contra la ACP. Acto seguido, la ACP presenta contestación de los cargos de Práctica Laboral Desleal (foja 231).

Mediante Resuelto No.50/2014 de 20 de marzo de 2014 (foja 293), se programa audiencia para el día seis (6) de mayo de dos mil catorce (2014), a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) y reunión preliminar el veintiocho (28) de abril de dos mil catorce (2014).

La ACP presenta escrito de solicitud de declaración de pérdida/inexistencia del objeto litigioso-sustracción de materia el día 29 de abril de 2014 visible de foja 314 a 322 del expediente.

En el Resuelto No.60/2014 de 5 de abril de 2014 (foja 328), se ordena suspender la audiencia programada para el día seis (6) de mayo de dos mil catorce (2014).

A foja 331, consta escrito de objeción a la declaración de pérdida/inexistencia del objeto litigioso-sustracción de materia de la PLD-32/12, presentado por el PAMTC.

La Resolución No.72/2014 de 22 de septiembre de 2014, mediante la cual se resuelve la solicitud de pérdida del objeto litigioso, visible a foja 350, ordena desestimar la solicitud presentada por la Administración de la ACP y programa la audiencia para ventilar la denuncia por práctica laboral desleal de la PLD-32/12.

De común acuerdo, las partes solicitan a la JRL suspender la audiencia programada (fojas 363 y 364), lo que motiva el Resuelto No.8/2014 de 14 de octubre de 2014 que consta a foja 366 del expediente, mediante el cual se suspende la audiencia programada para el día martes 14 de octubre de 2014, y se reprograma para el día 18 de noviembre de 2014, fecha en la que efectivamente se celebró la misma.

En audiencia se evacuaron los alegatos iniciales, al igual que lo relativo a las pruebas. Rindieron declaraciones los testigos Eric Rodríguez (fojas 410 a 414), Diana Vergara (fojas 416 a 430), Ismael Ponce (fojas 430 a 453), Jorge Chellaram (fojas 453 a 458), César Valdivieso (fojas 458 a 461), Jesús Caballero (fojas 462 a 469).

Las partes presentan sus alegatos finales de forma escrita, tal como constan de fojas 382 a 390 (ACP) y de fojas 396 a 399 (PAMTC).

III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

En el libelo de denuncia que corre a foja 2 del expediente, la parte actora enuncia los siguientes hechos:

“NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

PLD No.1

En mi condición de representante sindical de distrito (sic) del PAMTC, fui informado por los trabajadores de la Unidad de Arqueo de Cristóbal por intermedio de nuestro representante sindical de área Eric Rodríguez que le están haciendo cambios de turnos a los trabajadores de la unidad de arque, [sic] que hasta donde tenía conocimiento no habían sido negociados con el sindicato los cambios realizados por la ACP, y le respondí que era correcto lo que transmitían sus compañeros, en el sentido que no se habían negociado estos cambios y que con estos cambios realizados por la ACP se le estaban afectando las condiciones de empleo de los trabajadores de la Unidad de Arqueo, también le transmití que con esta acción la ACP estaba violando la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Empleados No Profesionales, conculcando sus derechos (individuales y colectivos) y del sindicato (derechos institucionales).

Los hechos descritos en el párrafo anterior ocurrieron desde aproximadamente el 8 de marzo de 2012, en el denominado turno “C”

Resultado de la denuncia el día 13 de marzo de 2012 le presente [sic] al Capitán Miguel Rodríguez una intención de formularle cargos a la ACP por PLD, luego el día 27 de marzo de 2012 recibí del Capitán Miguel Rodríguez solicitud de extensión de cinco días calendarios para contestar a la intención de PLD y hasta la fecha de esta presentación formal de cargos por PLD la ACP no ha contestado a los cargos formulados lo cual es un indicio que la ACP cometió una PLD. Es de suma preocupación que esta violación a los derechos de los trabajadores y del sindicato está afectando la salud física y mental de los trabajadores de la unidad de arque.” (f.2)

El denunciante, sostiene que la ACP ha infringido las siguientes normas: Constitución de la República de Panamá del 2004, artículo 322; Ley Orgánica de la ACP, artículos 94,

95; Reglamento de Administración de Personal de la ACP, artículos 102, 103, 104, 105, 113.

Señala que los hechos descritos constituyen una PLD por estar en conformidad con el artículo 108 numeral 1 y 8 La ley Orgánica de la ACP.

Los remedios solicitados son:

1. *“El pago como horas extraordinarias los trabajos realizados en el horario no negociado.*
2. *Que la ACP desista de esta PLD.*
3. *Declare que la ACP a [sic] Cometido una PLD.*
4. *Declare que la ACP Cese y Desista de esta PLD*
5. *Condene a la ACP al pago de los gastos que el PAMTC adquiera producto de esta reclamación.” [sic]*

“NARRACIÓN DE LOS HECHOS:

PLD No.2

En mi condición de representante sindical de distrito (sic) del PAMTC, fui informado por los trabajadores de la Unidad de Arque [sic] de Cristóbal que se le informo [sic] en el mes de enero de 2012 que se tomarían en consideración para las evaluaciones de desempeño los informes que suministrarán los trabajadores y la supervisión está consiente que para lograr ese objetivo, ahí [sic] que realizarlo fuera del horario de trabajo, en virtud que los informes solicitados para mejorar la evaluación de desempeño no forman parte de la asignación de trabajo.

Con esta acción la ACP, viola la ley 19/97 [sic], convención colectiva y los reglamentos y manuales

Ya que no se paga por trabajo realizado, como establece la ley, convención colectiva y reglamento de administración de personal

Al mismo tiempo los manuales no establecen dentro de sus parámetros de evaluación de desempeño, el trabajar gratis para ser bien evaluados.

No obstante a lo anterior, esta acción discrimina a los trabajadores que no sucumbe dando tiempo libre para obtener una buena evaluación” (foja 3).

Las normas y disposiciones legales que señala el denunciante como infringidas son las siguientes: Constitución de la República de Panamá del 2004, artículo 322; Ley Orgánica de la ACP en su Capítulo V, Sección segunda, artículos 94, 95, 108 (numerales 1 y 8); Convención Colectiva de los Empleados No Profesionales, artículo 15; Reglamento de Administración de Personal de la ACP, artículos 88, 102, 106; Manual de Personal de la ACP, artículos 620, 621.

Y los remedios que solicitan a la JRL por la PLD cometida por la ACP son los siguientes:

1. *“El pago como horas extraordinarias los informes realizados fuera del horario de trabajo.*
2. *No sean considerados los informes entregados en la evaluación de desempeño.*
3. *Que la ACP desista de esta PLD*
4. *Declare que la ACP ha Cometido una PLD,*
5. *Declare que la ACP Cese y Desista de esta PLD*
6. *Condene a la ACP al pago de los gastos que el PAMTC adquiera producto de esta reclamación “*

IV. POSICIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA ACP.

De foja 231 a 241, la ACP da respuesta a los cargos, mediante escrito presentado por la apoderada legal, Eleonore Machkowski Lokee. La ACP sostiene que de conformidad a la admisión realizada por la JRL, los méritos de la denuncia, son los siguientes:

“1. El cambio de turno a los trabajadores de la Sección de Arque, sin que se haya notificado al RE, cambiando sus condiciones de trabajo afectándoles en forma negativa. Situación que la organización sindical considera violatoria de los derechos de los trabajadores y del derecho de la organización a negociar condiciones de trabajo; y 2.- El cambio en la forma de evaluación de los trabajadores de la Sección, lo que afecta a los trabajadores al obligar a los

trabajadores a que aspiren a tener una clasificación más allá de completamente satisfactorio a trabajar sin remuneración, posterior a su jornada laboral ordinaria.”(f.231).

Manifiesta la ACP que el representante sindical fundamenta su denuncia sosteniendo que la ACP incurre en las conductas descritas en los numerales uno (1) y ocho (8) del artículo 108 de la Ley Orgánica, además de violar otras normas como lo son el artículo 322 de la Constitución; Capítulo V de la Sección Segunda , artículo 94 y 95, ley Orgánica de la ACP; artículo 15 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los No Profesionales ; artículos 88, 102, 103 , 104, 105, 106 y 113 del Reglamento de Administración de Personal (RAP) de la ACP y el Capítulo 620 y 621 del Manual de Personal de la ACP.

Sostiene la ACP que el denunciante estima que la ACP ha incurrido en PLD por efectuar cambios de turno sin la debida notificación al RE, afectando a los trabajadores sus condiciones de trabajo; no responder el capitán Rodríguez a los cargos formulados por el PAMTC a la ACP, aun cuando el capitán Rodríguez pidió una extensión para dar respuesta y el PAMTC la otorgó; informar a los trabajadores en enero de 2012, que se tomaría como un logro en la evaluación de desempeño, aquellos aportes que excedan las expectativas, tales como: ingresar facturas o preparar informes de incidentes fuera del horario de trabajo, ya que estos no forman parte de la asignación de trabajo.

Continúa manifestando la ACP que el señor Ayarza, mediante carta del 13 de marzo de 2012, anunció al capitán Rodríguez su intención de formular cargos por PLD describiendo una serie de hechos, no obstante, en su intención de PLD, el señor Ayarza no refirió de manera directa a supuestos cambios de turno a los que aludió en la presentación de PLD ante la JRL.

Señala la ACP que el denunciante acepta que el capitán Rodríguez solicitó una extensión de cinco días para contestar, y que la misma fue acogida por el PAMTC, además sostiene que fueron cinco días hábiles y no calendarios y que el mismo vencía el 3 de abril de 2012, fecha en que fue contestado el intento de PLD y se le notificó al PAMTC, a través del mismo medio en que fue solicitada la prórroga para contestar dicho intento.

La denunciada argumenta que la JRL no es competente para conocer violaciones al artículo 88, 102, 103, 104, 105, 106, y 113 del Reglamento de Administración de Personal (RAP) de la ACP y el Capítulo 620 y 621 del Manual de Personal de la ACP ni del artículo 15 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los No Profesionales. Manifiesta que el artículo 108 enumera taxativamente los casos que son denunciables por PLD, y que así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia (en adelante CSJ) en reiteradas ocasiones, por lo que mal puede asumirse que toda denuncia debe ser admitida por PLD por el simple hecho que la denunciante aluda a dicho artículo, cuando el sustento de esos numerales se fundamenta claramente en normas del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y convencionales, que de estas últimas se desprende a su vez, que su contenido no tiene nada que las relacione con los enunciados de PLD y/o no establece situación alguna que se refiera a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica. (f.234).

En cuanto al artículo 94, la ACP reitera que la CSJ ha sido enfática al establecer que se trata de un artículo programático que se limita a prescribir las fuentes primarias de derecho y que no es susceptible de ser quebrantada, ya que se limita a prescribir las fuentes primarias del régimen especial laboral en la ACP y la interpretación jurídica que debe llevarse de la Sección Segunda considerando la necesidad de que la ACP, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.

De igual manera, la ACP hace alusión al pronunciamiento de la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la CSJ, recogido en el fallo de 24 de septiembre de 2010, en torno a un caso en donde se señalaba como violado el numeral 8 del artículo 108 de la

Ley Orgánica con relación al artículo 94 de la Ley Orgánica. Continúa sosteniendo la denunciada que mediante dicha decisión se señaló que las prácticas laborales desleales son las taxativamente enumeradas en el artículo 108 de la Ley Orgánica y que cuando se trata de las PLD descritas en los numerales 1 y 8, la violación debe estar directamente relacionada con la Sección Segunda de la Ley Orgánica; que los argumentos de violación a la Convención es tema de queja, advirtiéndose en el mismo fallo que en la ACP existen dos procedimientos a utilizar para reclamaciones laborales, el previsto en el artículo 108 y la queja cuyo procedimiento está estructurado en la Convención Colectiva ; que la única manera que un hecho obtenga una declaración por parte de la JRL, acerca de la comisión de una PLD por parte de la ACP , alegando la desobediencia o negativa del artículo 94, es que el mismo sea relacionado directamente con otra norma, de carácter legal (no reglamentario ni convencional), que sí contenga derechos susceptibles de ser violados, y que su relación sea en forma clara y directa.

En cuanto a violaciones a la Constitución de la República, alegadas por la parte actora, la ACP manifiesta que la JRL no puede pronunciarse en torno a ello, puesto que siendo un tema constitucional el mismo es competencia exclusiva del Pleno de la CSJ tal como lo señala la propia constitución en su artículo 206 y así lo han señalado las distintas Salas de la CSJ, por tanto, mal puede alegarse dentro de la PLD violaciones constitucionales.

Al referirse a la contestación de los hechos, a foja 237, la ACP sostiene que la carga de la prueba corresponde al denunciante, es decir, al SCPC [sic], y que el Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 de la JRL, claramente señala que la denuncia debe estar acompañada de pruebas y que, en este orden de ideas, la Sala tercera de la CSJ ha señalado en decisiones: 31 de enero de 2011, 11 de diciembre de 2008, 14 de noviembre de 2008, entre otras, que quien debe probar lo que se reclama es el denunciante.

Por otro lado, en cuanto al argumento de que la ACP ha efectuado cambios de turnos a los trabajadores, sin la debida notificación al sindicato, afectando así las condiciones de empleo de estos, la ACP manifiesta que el artículo 11 del Reglamento de relaciones Laborales (RRL), señala que esa facultad de la ACP de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:

1. El trabajo y las tareas inherentes al mismo.
2. Las posiciones y puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizarlo.
3. ...
4. El tipo y cantidad de trabajo que en general debe ser ejecutado.
5. La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo.
6. Los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo o las características particulares e individuales relacionadas al trabajo.
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...”

A foja 238, la ACP sostiene que cualquier trabajo de arqueo, por estar directamente relacionado con el arribo y salida de buques que transitan por el Canal, puede sufrir variaciones en lo que respecta a los horarios de trabajo; los cuales se hacen según lo dispuesto en el Subcapítulo 3 (2) (c) 3ª, del Capítulo 810, Jornadas de Trabajo, del Manual de Personal de la ACP, que fuera acordado con los representantes exclusivos (RE) y que establece:

...”3 Independientemente de lo expresado arriba, los horarios de la semana básica podrán ser cambiados bajo las siguientes circunstancias, en cuyo caso el tiempo se anota de manera consecuente con el turno cambiado y con la manera en que realmente se trabajó:

- a. Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles, tales como el arribo y

salida de buques. Cuando surgen urgencias o situaciones impredecibles se pueden aprobar cambios a los horarios de las semanas básicas de trabajos programados y anunciados con menos de 72 horas de anticipación y/o períodos de dos o menos semanas administrativas de trabajo consecutivas. A cada empleado que participa en una operación así designada se le notificará que su horario, por períodos cortos de tiempo, está sujeto a cambio sin un tiempo de aviso previo. Sin embargo, se garantizará a dichos empleados que tales desviaciones de horarios de trabajo semanal básicos se realizarán únicamente cuando sea necesario y que se les dará el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias." (fojas 238-239).

En cuanto al señalamiento en torno a las evaluaciones de desempeño, la ACP manifiesta, a foja 239, que la OPTC-A explicó ampliamente en la reunión de operaciones que se llevó a cabo en enero del 2012, qué implicaba dicha evaluación, y que este tema fue tocado y conversado con los trabajadores el 30 de noviembre de 2011, es decir meses anteriores, en los términos según quedó recogido en la minuta de ese día:

"La matriz otorga puntos por el extra que se dé, el quedarse unos minutos después para ingresar facturas y cobrar sobretiempos no se considera un extra..."

*Lo anterior explica que la matriz de evaluación otorga puntos adicionales cuando el trabajo que se desempeña **excede** lo que se espera que el trabajador realice como parte de sus funciones de trabajo. Así las cosas, cuando el trabajador permanece en su puesto de trabajo, después de horas laborales para cumplir con su función del puesto de trabajo y; por consiguiente, cumple con lo que se espera de él como trabajador al realizar actividades tales como: ingresar facturas después de horas laborales, esta función, no excede lo que regularmente se espera que haga y por ende, no recibió puntos adicionales. Aunado a lo anterior, cuando se da el caso que el trabajador se queda más allá de su horario de trabajo el mismo es debidamente compensado con el pago de horas extraordinarias, siempre y cuando se cumpla los lineamientos de la Ley, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal. Esta situación a que hemos hecho referencia, contrasta evidentemente con lo señalado por el PAMTC en la denuncia, pues esto expone inequívocamente que la ACP cumple a cabalidad con el procedimiento establecido en el Capítulo 620, Sistema de Administración del Desempeño del Manual de Personal de la ACP.*

Como se corrobora, los hechos expuestos por el PAMTC no constituyen acciones por parte de la ACP de práctica laboral desleal de acuerdo con el Artículo 108 numeral 1 y 8 de la Ley Orgánica, ya que los temas objeto de la presente denuncia, no cumple con el enunciado de la norma legal." (foja 240)

A foja 240 del escrito de contestación de cargos, en su título de Cuestiones Finales la ACP menciona:

"...Con base en todo lo expuesto y, sobre todo, tomando en cuenta que en la denuncia presentada por el señor Carlos Ayarza, los hechos que se alegan como práctica laboral desleal no se apega a las hipótesis de los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica, aunado a que no se identificó en qué forma la conducta de la ACP vulneró algún derecho o disposición reconocida en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, definitivamente nos encontramos frente a un supuesto que no ha sido debidamente sustentado..."

V. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

De la denuncia efectuada por el PAMTC, se desprenden los hechos que se le imputan a la ACP, por parte del PAMTC, y la posición de la ACP en cuanto a los mismos. De igual manera, los puntos a decidir fueron resumidos, en conjunto con las partes, en la reunión preliminar celebrada el 28 de abril de 2014 y que constan de fojas 337 a 349, quedando sintetizados de la siguiente manera:

1. "Si la no Notificación al Representante Exclusivo del cambio en las condiciones de trabajo por la creación de un turno C en Cristóbal, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD.

2. "Si el no pago por asignaciones fuera del horario de trabajo, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD."

Este cuerpo colegiado procurará, primeramente, analizar los hechos denunciados, verificar si los mismos han logrado probarse, y una vez hecho dicho análisis, de ser probados los mismos, verificar si con tales acciones por parte de la ACP se conculcan derechos de los trabajadores, a la luz de las normas que se señalan como infringidas y si las mismas son causales de PLD. Sin embargo, no podemos adentrarnos en el análisis, sin antes advertir que no nos es dable pronunciarnos sobre violaciones a la Constitución Nacional, puesto que esto es competencia de la CSJ y no de la JRL, tal como se desprende del artículo 206 de la Constitución Nacional.

Para que la JRL entre a analizar si le asiste o no razón al denunciante, se hace necesario repasar los hechos planteados en la denuncia, para luego adentrarnos a las distintas constancias o piezas procesales que reposan en el expediente de la causa, de manera que podamos confrontar lo que se denuncia con las evidencias, realizar el análisis y llegar a una conclusión al tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de la ACP como instrumento legal aplicable.

Del contenido del expediente podemos determinar que lo medular de la disputa se centra en determinar, primeramente, "Si la no Notificación al Representante Exclusivo del cambio en las condiciones de trabajo por la creación de un turno C en Cristóbal, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD."

Esto se corrobora con lo manifestado por el señor Carlos Ayarza ante la Investigadora de la JRL a foja 23 del expediente. El señor Ayarza, Representante Sindical de Distrito del PAMTC, sostuvo que la ACP restringe e interfiere el derecho de los trabajadores y la de organización por no cumplir en este caso con la notificación al RE de la creación de turno de trabajo. Al no darse la notificación del cambio de turno, la ACP le restringió el derecho del PAMTC a presentar una negociación intermedia.

Entre algunas de las argumentaciones de la parte actora está el hecho que la modificación al turno C en el Sector de Cristóbal, específicamente a la unidad de arqueología, no le había sido notificado al RE y por tanto, no se había producido la oportunidad de ser negociado con el sindicato, por lo que el PAMTC anuncia el 13 de marzo de 2012 al capitán Miguel Rodríguez su intención de presentar una PLD, pero que este pidió una extensión de cinco días para contestar la intención de PLD y que hasta la fecha el capitán Rodríguez no les ha dado respuesta a los cargos, lo que constituye un indicio de que la ACP cometió una PLD (foja 2).

Pasemos a verificar tales aseveraciones, con las constancias procesales que reposan en el expediente.

A foja 10 del expediente reposa nota fechada 27 de marzo de 2012, suscrita por el capitán Miguel Rodríguez, dirigida al señor Carlos Ayarza, y la cual tiene constancia de recibido del SCPC el día "27-3-12". En dicha nota el capitán Rodríguez solicita cinco días hábiles para dar respuesta a la carta de 13 de marzo de 2012, en la que el PAMTC, por medio del señor Ayarza, le anuncia la intención de presentar una PLD, de conformidad con el artículo 25 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los No Profesionales.

Con la aludida nota queda probado el hecho que argumenta el señor Ayarza en cuanto a que la ACP le solicitó una extensión de cinco días (hábiles) para dar respuesta a la intención de PLD presentada por el PAMTC.

Ahora pasemos a verificar si el capitán Rodríguez dio o no respuesta a la intención de PLD planteada por el PAMTC. De foja 114 a 116 del expediente consta la nota fechada

3 de abril de 2012, con sello de recibido por el SCPC de "3-04-12", es decir, con similar firma y sello de recibido que la correspondencia por medio de la cual el señor Ayarza recibió la solicitud de extensión de cinco días hábiles, hecha por el capitán Rodríguez el día 27 de marzo de 2012. Mediante la nota de 3 de abril de 2012 el capitán Rodríguez da respuesta al señor Ayarza en cuanto a los hechos que motivaron el anuncio que se le hiciera a la ACP de la intención de presentar una PLD, plasmada en carta de 13 de marzo de 2012, suscrita por el señor Ayarza. Evidenciado lo anterior, la JRL estima que se desvirtúa el hecho expresado por el señor Ayarza en cuanto a que la ACP no dio respuesta a los cargos planteados en la intención de PLD, a la que se hace referencia.

Dicho esto, pasamos a abordar lo relacionado con la alegación de no notificación al RE del cambio en las condiciones de trabajo por cambios en el turno C, planteada en la denuncia formulada por el PAMTC.

Primeramente debemos verificar si el cambio de turno fue o no notificado. Al estudiar las constancias procesales aportadas al expediente, encontramos a fojas 323, 324 y 325 pruebas incorporadas al proceso con posterioridad a la admisión de la causa, y admitidas en el acto de audiencia. En las mismas se evidencia que los colaboradores del Sector Atlántico solicitaron cambios en el horario del turno C, adicional a ello a foja 327 reposa nota fechada 23 de diciembre de 2010, con sello de recibido fechado 28 de diciembre de 2010, remitida al señor Carlos Ayarza, Punto de Contacto Designado del PAMTC, en el que se le notifican los cambios al turno C., la cual pasamos a transcribir:

"Estimado señor Ayarza:

Atendiendo la solicitud de los oficiales de Inspección de Cristóbal y de conformidad con lo establecido en la sección 11.03 de la Convención Colectiva, se le notifica la propuesta de cambio de horario de la guardia adicional de Cristóbal de 0400-1200 horas al horario de 0200-1000 horas.

Se propone implementar este cambio a partir del 9 de enero de 2011. Favor dirigir sus comentarios a la Sra. Georgette Brathwaite, oficial administrativa interina de OPT, e-mail: GBrathwaite@pancanal.com, Tél.272-4232, [sic] a más tardar el martes 28 de diciembre de 2010.

Atentamente,

Miguel F. Rodríguez S.

Gerente Ejecutivo de Operaciones de Tránsito"

De las pruebas a las que nos hemos referido, se desprende que el turno al que se refiere el denunciante, indicando que no había sido notificado, ya existía y que además el cambio en el mismo sí fue notificado al sindicato, por medio de la nota dirigida al señor Ayarza, y que fue recibida el 28 de diciembre de 2010, nota cuya copia autenticada fue incorporada al expediente, como ya hemos indicado.

La notificación en cuanto a la implementación inicial al turno C, en el Sector de Cristóbal, además de la nota de notificación de cambios en el turno C a la que nos hemos referido, también fue corroborada por diversos testigos tales como Diana Vergara (foja 31) y Jesús Caballero (foja 463).

A foja 31, se aprecia las declaraciones vertidas ante la investigadora de la JRL, por la señora **Diana Vergara**, supervisora de la Unidad de Arqueo de la ACP. En una de sus respuestas, la señora Vergara sostuvo que el día 23 de abril de 2010 se le envió nota al señor Ayarza indicándole que la guardia (turno C) sería implementada el 1 de junio de 2010, dándole hasta el 23 de abril de 2010 para que emitiera comentarios, los cuales fueron recibidos el 26 de abril de 2010, y que el horario se estableció de 6:00 a 14:00 en Balboa y de 4:00 a 12:00 en Cristóbal. Posteriormente, a solicitud de los empleados, el día 23 de diciembre de 2010, se le anunció al señor Ayarza que el horario iba a ser cambiado de 2:00-10:00 y que sería efectivo el día 9 de enero de 2011.

De igual manera, en las declaraciones del testigo **Jesús Caballero**, a foja 463, también se hace referencia a la notificación del turno C, veamos: "El turno arrancó con 4:00 de la

mañana a 12:00 del día, después el personal solicitó que si podíamos verificarlo porque había inconvenientes a la hora de entrada, estaba molestando, nosotros estábamos haciendo estudios apenas para ver cómo se comportaba el turno y cuando ellos nos solicitaron eso, nosotros estuvimos verificando y no teníamos inconveniente para que fuera a las 2:00 de la mañana y se notificó, previa notificación al Sindicato para hacer el cambio.”

De estas constancias procesales también se colige que, efectivamente, el cambio de turno le fue notificado al Sindicato, es por ello que en este sentido, la JRL estima que los hechos denunciados no han podido ser probados por la parte actora, y por lo tanto no ha logrado demostrarse de qué manera la ACP ha incurrido en algunas de las causales de PLD descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Ahora bien, observamos que la parte actora aborda otro tema, en la entrevista efectuada por la investigadora de la JRL y no planteado en la denuncia, en cuanto a que al arqueador NM-11, dentro del turno C, se le afectó sus condiciones de trabajo, por asignársele a laborar solo y no en equipo.

Una serie de argumentos y testimonios giran en torno a este tema. El PAMTC se ha esforzado por demostrar que en el turno C se le asignó a laborar primeramente a dos arqueadores y luego se asignó a un solo arqueador en lugar de dos, mientras que la ACP frente a este planteamiento ha sostenido que las descripciones de puesto del arqueador involucra que estos deben laborar solos o en equipo, y que están sujetos a laborar turnos rotativos; además los testigos han manifestado que tanto en el turno C como en otros turnos el Arqueador puede laborar solo o acompañado, situación que es común en el Canal, desde hace años, principalmente si se trata de un buque que pasa por primera vez por el Canal, donde es usual y normal que pueda asignarse a un solo arqueador. Sumado a lo anterior, la ACP hace alusión a la descripción de puesto del Arqueador, que reposa de foja 35 a 36 del expediente, en la cual puede apreciarse la descripción del puesto del arqueador NM-11. En dicha descripción se señala que el arqueador **trabaja solo o como miembro de un equipo** (ver foja 39) y que está sujeto a laborar turnos rotativos, por la naturaleza de la labor que desarrollan. Por otro lado, diversos testigos también se refirieron a ello, tal fue el caso del testigo **Jesús Caballero**, quien señaló a foja 468 lo siguiente:

...“El turno C, no tengo la memoria tan clara, pero sé que hubo un período corto de 2-3 semanas que hubo un solo Arqueador; fue un período que estaba iniciando apenas las pruebas y nos dimos cuenta de que el tiempo, incluso expliqué lo del tiempo hora y media entre el rompe ola y que se acortó el tiempo y que se requerían dos después pusimos al segundo Arqueador y hasta el día de hoy se han mantenido dos Arqueadores hace más de cuatro años.”[sic]

De las declaraciones del señor Caballero se colige que en la actualidad esto no se da en el turno C y que, efectivamente, por un período de dos o tres semanas (hace unos años atrás) se le asignó al arqueador a trabajar solo y no en equipo.

Pese a las argumentaciones planteadas, en torno al tema de si el arqueador NM-11 se le asigna trabajo solo o como parte de un equipo, y si con ello se cambian o no las condiciones de trabajo o si esto fue o no notificado o no al RE, esta Junta, como ya lo hemos indicado, ha podido constatar que tal hecho no fue planteado en el libelo de la denuncia de la PLD-32/12, ni esbozado en el resumen de los puntos sobre los cuales la JRL debía pronunciarse, resumen este al que arribaron las partes de común acuerdo en la reunión preliminar celebrada el 28 de abril de 2014, cuya transcripción reposa de foja 337 a 349 del expediente.

Repasemos nuevamente los puntos a decidir:

1. "Si la no notificación al RE del cambio de turno en las condiciones de trabajo por la creación del turno C en Cristóbal, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD."
2. Si el no pago por asignaciones fuera de horario de trabajo, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD."

Por las razones expuestas, en cuanto a este último aspecto de si al arqueador asignado al turno C se le han cambiado las condiciones de trabajo por laborar solo y no en equipo, la JRL se inhibe de pronunciarse sobre el mismo por no formar parte del objeto de la denuncia por PLD-32/12 interpuesta por el PAMTC contra la ACP.

Ahora corresponde a esta JRL entrar en el análisis del segundo hecho que se le imputa a la ACP, descrito en la denuncia y resumido en la reunión preliminar, el cual es el siguiente:

"Si el no pago por asignaciones fuera del horario de trabajo, en caso de ser cierto, constituye o no una PLD."

Ante la investigadora de la JRL (foja 21), el señor Carlos Ayarza manifestó que: "...Por otro lado, tenemos el caso de la evaluación de desempeño, no estamos cuestionando las evaluaciones de desempeño en sí, pero consideramos que la ACP ha incurrido en una práctica laboral al mantener los trabajadores sin paga en sus puestos de trabajo para que realicen informes de trabajo."

En cuanto a lo que se denuncia, a foja 23, el señor Carlos Ayarza también señaló lo siguiente: "Se transmitió por parte de los Arqueadores por parte de los supervisores de la Unidad de Arqueadores que para poder contar con una buena evaluación de desempeño tenía que utilizar unos informes técnicos de su labor de trabajo y estos informes técnicos no estaban incluidos dentro de las asignaciones de trabajo dentro de las 8 horas laborables. En consecuencia, debían ser realizadas fuera de la jornada de trabajo, obviando así el pago de las correspondientes horas extraordinarias. Estos informes están relacionados directamente con el trabajo y el buen funcionamiento de la unidad. Es decir, que es una asignación de trabajo no pagada."

Mientras que la ACP, de foja 231 a foja 241 del expediente, contesta la denuncia manifestando, entre otras cosas, lo siguiente:

"En lo atinente a la afirmación del PAMTC, con relación a que, el 12 de enero del 2012, los arqueadores fueron informados por la gerente de OPTC-A, reiterando que la preparación de informes y el ingreso de facturas que realizan y entregan los trabajadores fuera de horario de trabajo no se tomaría en cuenta en la evaluación de desempeño, en virtud de que estos no forman parte de la asignación de trabajo, es importante aclarar, que OPTC-A, explicó ampliamente en la reunión de operaciones que se llevó a cabo en enero del 2012, qué implicaba dicha evaluación, y que este tema fue tocado y conversado con los trabajadores el 30 de noviembre de 2011, es decir meses anteriores, en los términos según quedó recogido en la minuta de ese día:

"La matriz otorga puntos por el extra que se dé, el quedarse unos minutos después para ingresar facturas y cobrar sobretiemno no se considera un extra..."

Lo anterior explica que la matriz de evaluación otorga puntos adicionales cuando el trabajo que se desempeña **excede** lo que se espera que el trabajador realice como parte de sus funciones de trabajo. Así las cosas, cuando el trabajador permanece en su puesto de trabajo después de horas laborales para cumplir con una función del puesto de trabajo y, por consiguiente, cuando cumple con lo que se espera de él como trabajador al realizar actividades tales como: ingresar facturas después de horas laborables, esta función no excede lo que regularmente se espera que haga y por ende, no recibió puntos adicionales. Aunado a lo anterior, cuando se da el caso que el trabajador se queda más allá de su horario de trabajo el mismo es debidamente compensado con el pago de

horas extraordinarias, siempre y cuando se cumplan los lineamientos de la Ley, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal. Esta situación a que hemos hecho referencia contrasta evidentemente con lo señalado por el PAMTC en la denuncia, pues esto expone inequívocamente que la ACP cumple a cabalidad con el procedimiento establecido en el Capítulo 620, Sistema de Administración del Desempeño del Manual de Personal de la ACP.

Como se corrobora, los hechos expuestos por el PAMTC no constituyen acciones por parte de la ACP de práctica laboral desleal de acuerdo al Artículo 108 numeral 1 y 8 de la Ley Orgánica, ya que los temas objeto de la presente denuncia, no cumple con el enunciado de la norma legal." (foja 240).

ANÁLISIS DE LA JRL

En cuanto a lo que se denuncia, debemos verificar si se han dado asignaciones fuera del horario de trabajo y de comprobarse tales circunstancias, verificar si las mismas han sido pagadas y cuáles son los requisitos para que estas puedan ser pagadas.

En el estudio del expediente hemos repasado diversas pruebas, entre ellas la que reposa de foja 100 a foja 108, consistente en un "Acta de la Reunión de Operaciones Unidad de Arqueo" fechada 30 de noviembre de 2011.

En esta acta se señala, entre otras cosas, lo siguiente:

"JAC: Destaca que la mayoría del personal hace los ingresos de las facturas según los instructivos, sin embargo [sic] hay un porcentaje del personal que no lo hace, por lo que hace un llamado y les recuerda que el no cumplir con los instructivos afecta negativamente su evaluación."

El nuevo sistema de evaluación hace responsable al arqueador de ingresar al menos las facturas de los buques que inspecciona." (fojas 103 y 104)

"IPA: Los formularios de sobretiempo se deben llenar de acuerdo a la tarea realizada. Se deben considerar los tiempos de espera operativa y traslado. El personal debe planificar su tiempo y organizarse en las tareas para evitar incurrir en sobre tiempo por facturación."

"JF: No se aprobará sobre tiempo por "Facturación" y "Actualizar Data" a menos que sea autorizado por el supervisor de turno.

La matriz otorga puntos por el extra que se dé, el quedarse unos minutos después para ingresar facturas y cobrar sobretiempo no se considera un extra." (Foja 105)

De lo transcrito del acta citada se desprende que, efectivamente, el personal puede trabajar sobretiempo y que para que el mismo le sea pagado este debe ser autorizado por el supervisor. Ahora bien, si el trabajador voluntariamente trabaja tiempo extra, sin que ello le haya sido solicitado, puede hacerlo y la administración podrá, por medio de la evaluación, conceder algún porcentaje o puntuación extra, como una forma de reconocimiento a ese extra que el trabajador voluntariamente decidió realizar.

Esto se corrobora con las diversas declaraciones vertidas por los testigos y que reposan en el expediente, y de las cuales transcribiremos algunas en el recorrido de nuestro análisis del asunto en disputa.

El supervisor Ismael Ponce fue llamado como testigo y respondió en audiencia a diversas preguntas efectuadas por las partes y por la JRL, tal como consta de foja 430 a 452. En estas declaraciones el señor Ponce describe cuál es el procedimiento para que puedan ser pagadas las horas extras laboradas; para ello señala que se requiere que el trabajador llene un formulario, él lo revisa, algunos adjuntan cómo fue el itinerario, "el que lo solicita debe someter el papel de sobre tiempo, formulario y se llena y se logea aquí. A veces nos ha tocado que cierra el período de pago y hay quien se le olvidó el sobretiempo de la semana

pasada y yo "mándelo" y se le entrega ese otro proceso a la secretaria y entonces lo llaman y dicen "este no va a entrar porque ya cerramos", "le va a entregar (sic) una semana después" "Es que para pagar el sobretiempo yo tengo que registrarlo, y si yo no tengo un papel, yo no puedo registrar nada."(foja 446)

Las declaraciones del señor Ponce coinciden con las de otros testigos que señalan que el sobretiempo se paga porque el trabajador lo ha solicitado, de igual manera han señalado que no se les ha dado instrucción de laborar sobre tiempo sin que el mismo no haya sido pagado.

A foja 467 constan las respuestas dadas por el testigo Jesús Caballero, éste señala que cuando los arqueadores han solicitado el pago de sobretiempo laborado, debidamente aprobado, estos se pagan y que todos los arqueadores conocen el procedimiento para solicitud de pago de sobretiempo, puesto que esto se les explica desde que inician labores y que todos en un momento dado han sometido solicitudes de pago de sobretiempo (foja 467).

En cuanto a este mismo tema, es oportuno referirse a la entrevista que consta de foja 123 a 128, efectuada por la Investigadora de la JRL, al señor **Jorge Chellaram**, quien labora como Arqueador en la Unidad de Arqueo del Sector de Cristóbal, por lo que transcribiremos algunas de las preguntas y las respuestas dadas a las mismas.

Investigadora: ¿Tiene usted conocimiento si existe una instrucción de trabajo que exija la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo fuera de la jornada de trabajo?

R/ No lo exige, pero según lo que entendemos de la minuta es que si te quedas en tiempo extras y no lo cobras monetariamente te da punto adicional en la evaluación de desempeño.

Investigadora: En el curso del año 2012 ¿Usted ha trabajado horas extraordinarias sin pago?

R/ No

Investigadora: En el curso del año 2012 ¿Usted ha trabajado horas extraordinarias con derecho?

R/ Eso es correcto.

Investigadora: En base a su respuesta anterior, porque [sic] se le ha pagado las horas extraordinarias?

R/ Porque yo solicito el pago de la misma [sic], ya que las mismas son previamente autorizadas.

Ejemplo de esos trabajadores y de tales acciones fueron puestas de manifiesto por el testigo Ismael Ponce, quien puso el ejemplo de aquel trabajador que en su tiempo libre y sin que nadie se lo pidiera decidió reparar unas sillas dañadas que habían en su lugar de trabajo, y el supervisor estimó que de alguna manera había que reconocer ese extra a trabajadores que sin estar en la obligación de realizar determinada labor fuera de su horario de trabajo decidían hacerla.

Otro de los ejemplos dados fue el manifestado igualmente por el testigo Ismael Ponce, a foja 446, en relación con el trabajador que vive en Chorrera y que debe entrar a las 6:00 de la mañana, pero llega a las 5:30 de la mañana ya que si sale de su casa más tarde el tráfico se torna pesado y no logra llegar a tiempo. El trabajador decide emplear ese tiempo libre ordenando papeles u otra cosa de trabajo y luego se retira a desayunar. Frente a este ejemplo el señor Ponce señala:

..." ¿Tengo yo que pagarle sobre tiempo o tengo yo que reconocérselo? Y creo que este es el issue por el que creo que estamos sentados aquí. Si es una que tú llegas y muchas personas llegan, prenden su computadora y se ponen a leer correos que nosotros les mandamos, antes de las 7:00 tengo yo que pagarle sobre tiempo, por eso? No.

Ellos entran a las 7:00 de la mañana, hay personas como este muchacho, que se les dio un reconocimiento por ese extra que daba, y esa es la cosa. Si yo lo tengo que dejar, porque a veces lo he tenido que dejar, porque las personas se me lesionaron, se fueron de vacaciones y hay un exceso

de trabajo, yo compadre usted llega a las 6:00, verdad? Quédese desde las 6:00 de la mañana trabajando y de 6:00 a 7:00 metes una hora de sobre tiempo."

Procurando abordar con mayor detalle lo que se denuncia, pasamos a verificar (a foja 28) las declaraciones hechas por el señor **Eric Rodríguez** ante la Investigadora de la JRL. La Investigadora le preguntó *¿Tiene usted conocimiento si existe una instrucción de trabajo que exija la permanencia de los trabajadores en su puesto de trabajo fuera de la jornada de trabajo?*

El señor Rodríguez señaló: *"Como instrucción no, pero a través de reuniones operativas y dentro de las expectativas de trabajo se tiene una ponderación adicional de que los trabajadores presenten sus informes de trabajo dentro de la jornada de trabajo."...*

También estimamos pertinente hacer alusión a la entrevista efectuada al señor César Valdivieso, en cuanto al segundo hecho denunciado por la parte actora. En esta entrevista el señor Valdivieso manifestó, entre otras cosas, que él trabaja más de ocho horas al día porque quiere llenar sus reportes, y labora turnos rotativos, pero que ha trabajado horas extraordinarias con derecho a pago durante el año 2012 (foja 159).

La investigadora de la JRL también realizó preguntas a la Supervisora de Arqueo de la ACP, señora Diana Vergara (foja 32) a quien le solicitó que explicara si el personal que labora en la Unidad de Arqueo tenía alguna restricción para trabajar horas extraordinarias. La señora Vergara respondió: *"Los trabajadores de la Unidad de Arqueo deben trabajar horas extraordinarias, siempre y cuando las mismas estén autorizadas por los Supervisores y cuando lo trabajan se les paga. Muestra de ello se puede constatar en el documento que fue aportado con anterioridad."* (Documento que reposa de foja 40 a 44).

En la entrevista a la señora Vergara, la Investigadora de la JRL hizo referencia a que *"Dentro de la denuncia presentada por el PAMTC se señala que los trabajadores laboran fuera de las jornadas de trabajo para realizar los informes de trabajos sin derecho al pago para que posterior a ello puedan ser evaluados"* y pregunta a la señora Vergara *"¿Qué nos puede decir al respecto?"*

Respuesta: *"Cuando el supervisor le solicita a un empleado que trabaje sobretiempo se le paga ese sobretiempo, pero no se evalúa como un logro porque es parte de sus funciones, ya que está siendo remunerado por ello. Lo que se dijo en la expectativa de evaluación es que todo lo que se dé como un aporte adicional a lo listado en las expectativas se le da un logro en la evaluación y cuando este trabajador hace funciones por encima de sus expectativas se le considera como un logro dentro de su evaluación de desempeño."*

Los logros en la Unidad de Arqueo los definimos como sugerencias, sucesos que agregan valor y o que exceden las expectativas. La disponibilidad para trabajar sobretiempo, además de pagarles se evalúa como un logro. Si los trabajadores voluntariamente hacen algo de su tiempo (sin pago) que agrega valor se le toma en cuenta como un logro en su evaluación. La declarante nos aportó la minuta copia resaltada de la minuta fechada 30 de noviembre de 2011 donde se menciona el tema." (foja 33)

Una vez analizadas las constancias procesales y lo que se deriva de los testimonios transcritos, podemos colegir que ha quedado probado que la ACP ha otorgado puntos extras a quienes voluntariamente hayan realizado un esfuerzo adicional sin que este haya sido solicitado, lo que no podemos apreciar de las pruebas aportadas es que se haya ordenado laborar sobretiempo y que este no haya sido debidamente pagado. Es más, encontramos de foja 40 a 44 una serie de detalles en cuanto a horas extraordinarias laboradas y pagadas a personal de la ACP.

Sumado a lo anterior, debemos recordar que el artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP señala que *"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 de trabajo"* (lo resaltado y subrayado es nuestro). Mientras que la Sección 15.01 de la Convención Colectiva de los No Profesionales señala:

“El empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades...”
(Lo subrayado es nuestro).

Del estudio de ambas normas se deduce que es la Administración de la ACP quien tiene la facultad de determinar la necesidad de asignar trabajo en sobre tiempo y no a voluntad del trabajador.

En el presente caso, el denunciante no ha logrado probar que la Administración de la ACP haya asignado trabajo a los arqueadores para realizar en horas extraordinarias, por lo que no está obligado a remunerar estas supuestas horas extraordinarias.

Esta JRL, luego del análisis del caudal probatorio y de confrontarlo con los hechos que se denuncian, llega a la conclusión que la parte actora no ha logrado demostrar de qué manera la ACP ha incurrido en la violación de algún derecho inherente a los trabajadores de la Unidad de Arqueo, y por tanto incurrido en alguna de las causales de PLD recogidas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, fundamento legal de la denuncia por PLD-32/12 presentada por el PAMTC contra la ACP.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Declarar no probadas las causales de práctica laboral desleal alegadas por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá y, en consecuencia niega los remedios solicitados.

SEGUNDO: Ordenar el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 95, 108, numerales 1 y 8 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2009, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Comuníquese y cúmplase,

María Isabel Spiegel de Miró
Miembro Ponente

Gabriel B. Ayú Prado C.
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro

Azael Samaniego P.
Miembro

Jenny A. Cajar Coloma
Secretaria Judicial Interina

