

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, dieciséis (16) de enero de dos mil veinte (2020).

DECISIÓN No.9/2020

**Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-36/17
Presentada por National Maritime Union
en contra la Autoridad del Canal de Panamá**

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (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, tanto el numeral 2 del artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP como el numeral 2 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, establecen 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 Y HECHOS ALEGADOS EN LA DENUNCIA

El día 17 de agosto de 2017, el señor Fernando Williams, en representación de la organización sindical denominada National Maritime Union (en adelante, la NMU), organización sindical reconocida y certificada por esta Junta como componente del representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, interpone ante la JRL una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la ACP por la presunta infracción del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, cuyo texto define como práctica laboral desleal por parte de la ACP la conducta de: “Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección”.

El representante sindical manifestó en su escrito de sustentación de la denuncia una cronología de los hechos de la siguiente manera:

PRIMERO: A raíz de la implementación del Manual del Puesto de Oficinista, el día 20 de marzo de 2017, la organización NATIONAL MARITIME UNION, con el objeto de mejorar el funcionamiento y las relaciones laborales con la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá, sostuvo una reunión el día 17 de abril de 2017 a las 8:00 a.m., con la Gerencia de Mantenimiento de

Flotas y Equipos de la Autoridad del Canal de Panamá para discutir la aprobación y puesta en ejecución del manual de oficinista, debido a que afecta la condición de empleo y su implementación crea situaciones adversas a las oficinistas a causa de las nuevas funciones impuestas en el manual, lo que crea una sobrecarga de trabajo en perjuicio de las oficinistas. En dicha reunión estuvieron presentes los señores: NICOLÁS A. SOLANO B., Gerente de Mantenimiento de Flotas y Equipos; GISELLE CORREA, Especialista de Recursos Humanos; MARITZA RIVERA, Analista Administrativa y los Representantes del NATIONAL MARITIME UNION, FERNANDO GRANT y MARITZA DANIES, esta última fungiendo también como trabajadora afectada por la implementación de dicho manual.

El punto a tratar en la reunión fue la aprobación e implementación del nuevo manual de oficinista, el cual contiene tres nuevas funciones, las cuales deberán desempeñarse de forma diaria por las oficinistas a partir del día 1 de marzo de 2017. Dichas funciones son las siguientes:

- Recepción, control, registro, planificación y coordinación de las Citas Médicas, funciones descritas en el Capítulo 5 del manual. Dicha función la realizaba anteriormente la sección administrativa.
- Inducción a Trabajadores Nuevos, función descrita en el Capítulo 10 del manual. Dicha función la realizaba anteriormente la sección administrativa.
- Registro de tiempo diario de los trabajadores (básico y horas extraordinarias), función descrita en el Capítulo 12 del manual. Dicha labor la realizaba anteriormente los Supervisores de cada taller.

Después de haberle planteado al Gerente Ejecutivo los puntos de controversia y en especial la función descrita en el Capítulo 12 del Manual Registro del Tiempo Diario de los Trabajadores, tarea que anteriormente desempeñaban los supervisores, el Gerente señala que: “Que esta nueva asignación solo será un apoyo que se les brindará a los Supervisores.”

En apoyo a lo expresado por el señor Solano, la especialista de Recursos Humanos GISELLE CORREA, le manifiesta a la trabajadora MARITZA DANIES lo siguiente: “Tú eres la única persona que te estás quejando. Cuando nos reunimos no habías puesto ninguna objeción.” Por lo que la trabajadora DANIES le responde al especialista que: “Cuando nos reunimos en presencia de la Sra. Rivera, el Capataz General del Taller de Aparejos y Grúas, Sr. RENÉ MITCHELL y su persona, Nose nos estaba pidiendo una opinión respecto al manual, solo se nos estaba informando de su aprobación, así como también, el contenido del mismo y las nuevas asignaciones.”

SEGUNDO: El día 21 de abril de 2017, la organización NATIONAL MARITIME UNION preocupada por la situación de las oficinistas, le remite nota al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, ingeniero ESTEBAN SÁENZ, informándole los resultados negativos de la reunión sostenida con el Gerente Solano, y a su vez, le solicita una reunión para encontrar una pronta solución a la problemática planteada. El Ingeniero Sáenz concede cita para el día 22 de mayo de 2017 a las 8:00 a.m.

TERCERO: El 22 de mayo de 2017, concurrimos a la cita acordada con el Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, participando de la misma, por parte de la Administración de la Autoridad, el señor ESTEBAN SÁENZ, Vicepresidente Ejecutivo; EDUARDO HEVIA, Gerente Ejecutivo Interino de

Esclusas y Mantenimiento de Instalaciones; JOSÉ LUIS RAMÍREZ, Gerente Interino de Mantenimiento de Flotas y Equipos; VIELKA DUARTE, Oficial Administrativa, SUSANA MENDOZA, Representante de Políticas y Programas; y por parte de NATIONAL MARITIME UNION, FABIÁN SALAZAR, Presidente del Sindicato NMU; FERNANDO WILLIAMS, Representante Distrital del NMU y al trabajadora MARITZA DANIES, quien a su vez es representante de nuestra organización sindical.

En dicho acto se plantearon los puntos en controversia, haciendo énfasis en el Capítulo 12 – Registro del Tiempo diario de los trabajadores, lo que causa a las oficinistas sobrecarga en el trabajo, ya que dicha función (nueva) no se encontraba descrita en la descripción de puesto como funciones y responsabilidades principales. Sobre nuestra inquietud, el representante de la Autoridad, Ing. Sáenz, solo se limitó responder que: “NO EXISTE DICHA SOBRECARGA DE TRABAJO.”

Por lo que respetuosamente nos tocó rebatirle dicho argumento, señalándole que: “Sí existe una sobrecarga de trabajo, ya que las oficinistas deberán realizar nuevas funciones como de control y registro del tiempo diario de los trabajadores (horas básicas y extraordinarias) en el sistema SAA- Sistema de Administración de Activos – y semanalmente actualizar los tiempos registrados en el sistema, así como también la recepción, control, registro, planificación y coordinación de las Citas Médicas de los trabajadores de la División y la inducción del nuevo personal, todas estas funciones eran desarrolladas por otros colaboradores de la Autoridad, la primera por los Supervisores y la segunda por la Sección Administrativa.”

Después de haberle sustentado nuestra posición al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, el Ingeniero Sáenz nos responde que “Si ustedes lo que quieren es que se les paguen sobretiempo por esta asignación o quieren que se les dé un grado más alto solo por esto”, por lo que los representantes de la NMU le informan al Vicepresidente que: “Esa no era la intención, lo que se busca es que dicha implementación cause el menor impacto posible a la clase trabajadora, afectando en lo mínimo la condición de empleo de las oficinistas. Por lo que se le solicita que dicha implementación se suspende temporalmente hasta tanto los sectores involucrados discutan y aprueben dicho documento.” Respuesta que no fue del agrado de los Representantes de la Administración, por lo que suspendió la reunión que de buena fe habíamos solicitado en pro de mejorar el funcionamiento de la Autoridad.

CUARTO: Debido a la falta de interés de la Administración en trabajar en conjunto con la organización NMU a fin de mejorar las relaciones laborales, el día 23 de mayo de 2017 se anuncia formalmente al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones la intención de Negociación Intermedia, en aras de emprender de buena fe negociaciones para lograr un acuerdo sobre el impacto causado a los trabajadores por la implementación del MANUAL DEL PUESTO DE OFICINISTA, ordenada el día 20 de marzo de 2017. Solicitándole al representante de la Autoridad suspender la ejecución del manual, debido a su decisión afecta la condición de empleo y crea condiciones adversamente a los trabajadores por la implementación el artículo 102, numeral 2 de la Ley Orgánica de la Sección 11.04 del Contrato Colectivo.

QUINTO: El día 31 de mayo de 2017, nuestra Organización Sindical recibe nota del Gerente Ejecutivo de Mantenimiento de Flotas y Equipos, José Luis Rodríguez, quien se atribuye el derecho de responder nuestra intención de

Negociación Intermedia la cual estaba dirigida al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, Ingeniero Esteban Sáenz y no a su persona. El Gerente Interino en respuesta a nuestra solicitud nos señala que la Autoridad del Canal de Panamá rechaza nuestra solicitud de negociación intermedia en razón que el manual de oficinista no impacta más del mínimo las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por su unidad negociadora. En el último párrafo de la misiva se observa lo siguiente: “En razón de lo señalado, encontramos que el Manual de Oficinistas no impacta más del mínimo las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por su unidad negociadora, por lo que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) rechaza su solicitud de negociación intermedia.”

SEXTO: A causa del rechazo injustificado de Negociación Intermedia por parte del Representante de la Administración del Canal, NATIONAL MARITIME UNION el día 2 de junio del año en curso, le anuncia a la Administración la intención de presentar denuncia por Práctica Laboral Desleal con fundamento en la causal 5ta del artículo 108 de la Ley Orgánica, por violentar derechos y obligaciones consagrados en el Capítulo V, Sección Segunda de la Ley No. 19 de 1997.

Mediante la nota No. JRL-SJ-1502/2017 de 28 de agosto de 2017, la presidenta de la JRL, Lcda. Mariela Ibáñez de Vlieg informa al Administrador del Canal, Ing. Jorge Luis Quijano del ingreso de la presente denuncia, cuya ponencia recayó en el miembro Carlos Rubén Rosas. De igual manera, mediante la nota No. JRL-SJ-1503/2017, también de 28 de agosto de 2017, la presidenta de la JRL le informa al presidente del NMU, señor Fernando Williams, de la asignación de miembro ponente.

A través de la Resolución No. 168/2018 de 27 de agosto de 2018, la JRL se declara competente para resolver la denuncia de PLD-36/17, admite la denuncia y concede a la parte denunciada, en este caso la ACP 20 días calendario para contestar los cargos señalados en la presente denuncia.

La licenciada Danabel de Recarey, designada como apoderada judicial para atender la presente denuncia, mediante poder otorgado el día 17 de septiembre de 2018 por el Administrador de la ACP, Ing. Jorge Luis Quijano, presentado ante el Notario Público Décimo del Circuito de Panamá, Lic. Raúl Iván Castillo Sanjur, presenta en tiempo oportuno contestación a los cargos de la denuncia de práctica laboral desleal el día 2 de octubre de 2018.

III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

Junto a su denuncia, el señor Williams anexa un documento de sustentación de la denuncia, firmado por el señor Fabián Salazar, presidente y representante legal de la NMU. En dicho escrito, los representantes de la NMU comunican a la JRL que interponen la denuncia de PLD en contra de la ACP por haber incurrido en una práctica laboral desleal descrita en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP de “*Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, tal como lo exige la presente Sección.*”

Sostienen además que la causal invocada está estrechamente relacionada con la transgresión de derechos y obligaciones reconocidos en el Capítulo V, Sección Segunda de la Ley Orgánica, artículos 101, 102, numerales 1 y 2, y 103. Agrega que la transgresión de estos derechos y obligaciones recogidos en la Sección Segunda de la Ley – Relaciones Laborales – son definidas y

desarrolladas ampliamente en el Reglamento de Relaciones Laborales en sus artículos 16, 20, 57 numeral 1 y en la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales, artículos 5, Sección 5.04, 11, Sección 11.04; y 17, Sección 17.03.

Más adelante en su escrito de sustentación de la denuncia, los representantes de la NMU explican en detalle las supuestas disposiciones infringidas por la ACP. Sostienen que la ACP ha incurrido en la causal 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato como lo exige la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, al comunicarlo así el representante de la Administración (Gerente Ejecutivo de Mantenimiento de Flotas y Equipos); y al rechazar a través de nota calendada 30 de marzo de 2017 la solicitud de Negociación Intermedia propuesta de buena fe al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones con el objeto de emprender negociaciones para lograr un acuerdo sobre el impacto causado a los trabajadores por la implementación del Manual del Puesto de Oficinista, a partir del día 20 de marzo de 2017, aprobado por el Gerente Ejecutivo de OPM, sin el debido consenso de los trabajadores y de los representantes exclusivos.

Además, los representantes de la NMU alegan que la normativa que les rige le atribuye a la Administración de la Autoridad, así como a los Representantes Exclusivos la obligatoriedad de negociar de buena fe, a fin de emprender discusiones para lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo, sin que tales discusiones no entren en conflicto con la Ley y los reglamentos. Señalan que la Ley Orgánica, en su Capítulo V, Sección Segunda Relaciones Laborales, dispone que la Autoridad del Canal tendrá derechos y obligaciones, tales como las descritas en los artículos 101 y 102. Sostienen que el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP establece taxativamente que el Reglamento de Relaciones Laborales definirá y desarrollará la obligatoriedad de negociar de buena fe, y afirma que el Acuerdo No.18 de 1 de junio de 1999 concatena los puntos controvertidos a través de las disposiciones del artículo 20 y artículo 57 en su numeral 1.

Los representantes de la NMU también alegan que en las normas indicadas se colige que la obligación de negociar de buena fe de la administración con los sindicatos se circunscribe sobre temas o decisiones que afecten la condición de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora y el procedimiento que se utilice para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad a las que se refiere el artículo 100 de la Ley, y cause a los trabajadores afectación adversa por las medidas. Agregan los representantes de la NMU que es por estas razones que el rechazo a la solicitud de negociación intermedia interpuesta por el sindicato no solamente lesiona el derecho que tienen los representantes exclusivos de representar los intereses de los trabajadores, sino que también transgrede la obligatoriedad de negociación de la Autoridad con los RE sobre situaciones que afecten las condiciones de empleo y la implementación de la decisión que impacta adversamente a los trabajadores.

Señalan además que la transgresión de la Ley y del Reglamento de Relaciones Laborales se acredita a través de la nota calendada 30 de marzo de 2017, por la cual, el representante de la Autoridad sustenta su rechazo en que “El Manual de Oficinista no impacta más de lo mínimo las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por su unidad negociadora...”, afirmación que según el denunciante, es falsa, puesto que la implementación del Manual de

Oficinista sí afecta la condición de empleo y crea condiciones adversas a los trabajadores, las cuales deberán ser desempeñadas por las oficinas de forma diaria por un período de tiempo aproximado de 3 y 4 horas. Lo que acarreará que las funciones y responsabilidades principales descritas en la descripción de puesto no puedan ser completadas producto del exceso de trabajo.

El sindicato denunciante le manifiesta a la JRL en esta denuncia, que como otro punto importante, sobre el tema de la Descripción del Puesto, precisando que el Contrato Colectivo define que la descripción de puesto incluirá como mínimo, los deberes y responsabilidades principales de los trabajadores, de acuerdo con esto, las funciones descritas en los capítulos 5, 10 y 12 del Manual de Puesto de Oficinistas, no se encuentran establecidas en la descripción de puesto entregada a la trabajadora Maritza Danies, el día 12 de septiembre de 2008, siendo imprescindible que a la trabajadora Danies se le actualice su puesto como lo establece la Sección 17.02 del Artículo 12 de la Convención Colectiva. Agregan que en reunión sostenida con el Gerente de Mantenimiento de Flotas y Equipos, el día 17 de abril de 2017, este les señaló que las nuevas funciones descritas en el Manual de Oficinista solo afectarían en lo mínimo la condición de trabajo, ya que son de poca importancia y consideradas como otros deberes. Manifiestan además que la frase “*otros deberes que se asignen*” es un término que recoge todos los deberes menores relacionados al puesto, y de convertirse en parte significativa del puesto, el trabajador podrá solicitar la revisión de la descripción del puesto, a fin de aclarar dudas sobre sus asignaciones.

El escrito de denuncia de la NMU vino acompañado con las siguientes pruebas documentales:

1. Copia simple de nota con fecha de 21 de abril de 2017, girada por el presidente de la NMU, Fabián Salazar, dirigida al Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones de la ACP, ingeniero Esteban Sáenz.
2. Copia simple de nota con fecha de 22 de mayo de 2017, girada por el señor Fabián Salazar y dirigida al ingeniero Esteban Sáenz.
3. Copia simple de nota con fecha de 30 de mayo de 2017 girada por el ingeniero José Luis Ramírez García, Gerente Ejecutivo Interino de Mantenimiento de Flotas y Equipos y dirigida al señor Fabián Salazar.
4. Copia simple de nota de 2 de junio de 2017, girada por el señor Fabián Salazar y dirigida al ingeniero Esteban Sáenz.
5. Copia simple de nota de 16 de junio de 2017, girada por el ingeniero Nicolás Solano, en calidad de Vicepresidente Ejecutivo Interino de Operaciones y dirigida al señor Fabián Salazar.
6. Copia simple del Manual de Puesto de Oficinista de la División de Mantenimiento de Flotas y Equipos de la Vicepresidencia Ejecutiva de Operaciones de la ACP.
7. Copia simple de la Descripción del Puesto de Oficinista NM-4 en la División de Mantenimiento de Flotas y Equipos de la Vicepresidencia Ejecutiva de Operaciones de la ACP.

Los representantes de la NMU solicitaron a la JRL como remedio lo siguiente:

1. Se ordene la suspensión provisional del Manual del Puesto de Oficinista, aprobado el día 01 de marzo de 2015, y puesto en ejecución el día 20 de

marzo de 2017, sin la aprobación previa de ningún representante exclusivo.

2. Se ordene a la ACP emprender negociación intermedia con la National Maritime Union, a fin de lograr un acuerdo sobre las circunstancias que afectan las condiciones de empleo y crea medidas que impactan a los trabajadores producidas por la aprobación y puesta en ejecución del Manual del Puesto de Oficinista, admitido sin el debido consentimiento de los trabajadores y de los representantes exclusivos. Supuestos de Ley recogidos en el artículo 102, numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica.

IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

La licenciada Danabel de Recarey, apoderada judicial de la ACP, en su escrito de contestación de los cargos, manifestó lo siguiente en torno a los hechos alegados por el denunciante:

PRIMERO: Es parcialmente cierto. El Manual del Puesto de Oficinista que no son más que instrucciones de trabajo para los oficinistas de OPM, fue aprobado por el Gerente Ejecutivo de OPM, Nicolás A. Solano, con fecha efectiva de 1° de marzo de 2017.

El día 20 de marzo de 2017, el señor Fabián Salazar, Presidente de la NMU, envió una carta al ingeniero Esteban Sáenz, Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones, con relación al instructivo o manual de trabajo (recibida el 21 de marzo de 2017), en la cual en base al contenido del artículo 17.02 de la Convención Colectiva (cambios en la descripción de puesto) se invocaba el artículo 11.00 de la Convención Colectiva relativa a la negociación intermedia.

Mediante carta suscrita el 30 de marzo de 2017, el ingeniero Sáenz le responde al señor Salazar la precitada carta recomendándole dirigirse en primera instancia al señor Nicolás Solano, Gerente Ejecutivo de OPM quien, por motivo de sus funciones cuenta con conocimiento del caso para atender debidamente la inquietud que presentaba, a fin de que las situaciones se atendiesen al nivel de supervisión más bajo.

En atención a esta última carta, ciertamente se dio una reunión el día 17 de abril de 2017 en la cual estuvieron presentes el señor Nicolás A. Solano, la especialista en Recursos Humanos y la Analista Administrativa, Maritza Herrera, por parte de la ACP. Los precitados se reunieron con los representantes de la NMU, Fernando Grant y Maritza Danies. En dicha reunión se les indicó que el Manual del Puesto de Oficinista responde a la unificación de criterio en las tareas administrativas que realizan los oficinistas de OPM, las cuales se corresponden con las funciones establecidas en la descripción de puesto; además, que el mismo presenta la utilidad adicional de constituir una guía para futuros relevos.

Con relación a las tres supuestas nuevas funciones, en dicha reunión se les explicó claramente que el registro de tiempo se refiere a dar apoyo para captar datos concernientes al tiempo de los trabajadores en el Sistema de Administración de Archivos (SAA), según la información que les brinde el capataz, quien mantiene la responsabilidad de dar la inducción a los nuevos trabajadores, por lo que el oficinista solo debía dar seguimiento a que el trabajador se haya reportado en la oficina de Recursos Humanos en Sitio para

la inducción y que haya recibido el paquete de bienvenida; con relación a las citas médicas, se indicó que se gestionaría para los oficinistas el acceso al Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional (SISSEI) y la programación de las citas médicas, y que en la Oficina de Enlace se brinda información telefónica sobre el uso de dichos sistemas.

SEGUNDO: Es cierto que en carta de 21 de abril suscrita por el señor Fabián Salazar en nombre de NMU y dirigida al ingeniero Esteban Sáenz, le informa de los resultados de la reunión celebrada el 17 de abril de 2017 con el señor Nicolás Solano y le solicita una reunión.

TERCERO: Es cierto que el día 22 de mayo de 2017 se celebró una reunión en la cual participaron por parte de la ACP el ingeniero Esteban Sáenz, Eduardo Hevia, José Luis Ramírez, Susana Mendoza, Giselle Correa y Vielka Duarte; y por parte de la NMU los señores Fabián Salazar, Fernando Williams y la señora Maritza Danies. En dicha reunión ambas partes reiteraron los argumentos ya citados sobre el contenido del Manual del Puesto de Oficinista.

CUARTO: No es cierto tal como viene presentado. La NMU hace una aseveración desacertada y poco objetiva, pues la ACP en todo momento ha demostrado su disposición de conversar y mantener informados a los trabajadores y representantes sindicales y ha brindado todas las oportunidades a fin de que expresen sus inquietudes en torno al tema y en ese mismo orden de ideas se les ha brindado todas las explicaciones pertinentes manteniendo abiertos todos los canales de comunicación, ya sea por escrito o mediante las reuniones solicitadas por el sindicato.

QUINTO: Es parcialmente cierto, pues mediante carta suscrita el día 30 de mayo de 2017, por el Gerente Ejecutivo Interino de Mantenimiento de Flotas y Equipos, José Luis Ramírez García, se le reitera lo indicado en la reunión del 22 de mayo de 2017 en la cual se le indicó que el Manual del Puesto de Oficinista responde a la unificación de criterio en las funciones administrativas que realizan los oficinistas de la División, los cuales están acorde con lo establecido en su descripción del puesto, consiguiendo dicho documento, además, una valiosa herramienta para los futuros relevos.

Asimismo, se les recordó que antes de hacer efectivo dicho manual se habían sostenido reuniones previas con oficinistas y capataces generales, aun a pesar de que el precitado manual no impacta más de lo mínimo en las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos por su unidad negociadora, razón por la cual su solicitud de negociación intermedia no era procedente.

SEXTO: Lo presentado por el sindicato es parcialmente cierto, pues la ACP explicó y sustentó claramente los motivos por los cuales consideraba que la solicitud de negociación intermedia presentada por el sindicato no era procedente. Frente a ello, el sindicato, mediante carta del 2 de junio de 2017, suscrita por el señor Fabián Salazar, anuncia su intención de presentar una denuncia de práctica laboral desleal.

En cuanto a la denuncia de PLD presentada por la NMU, la apoderada judicial de la ACP alega que el denunciante se limita a identificar el numeral 5 del artículo 108 como causal de práctica laboral desleal dirigida a la respuesta de la ACP de no negociar, bajo la figura de la negociación intermedia, el tema de

las instrucciones de trabajo para los oficinistas de OPM contemplada en el documento denominado Manual del Puesto de Oficinista. No obstante, lo anterior, el denunciante no explica en qué forma la actuación de la ACP configura la causal de práctica laboral desleal invocada. Le indicó a la JRL que dicha causal implica el negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, lo que implica, ya sea que se esté en medio de un proceso de negociación o bien que la Administración adopte una decisión en uso de sus derechos y que la misma afecte de manera sustancial las condiciones de trabajo de los trabajadores de la unidad negociadora correspondiente.

Cabe destacar, que la ACP atendió cada una de las inquietudes e inconformidades del sindicato sobre el tema, ya sea mediante correspondencia escrita, a saber, las cartas de 30 de marzo, 30 de mayo y 18 de junio de 2017; o bien, en reuniones realizadas entre los representantes de la NMU y los de la Administración, tales como las realizadas los días 17 de abril y 22 de mayo de 2017. Todo lo anterior se llevó a cabo de buena fe, a pesar de que no se estaba desarrollando un proceso de negociación, ni existía una determinación de que correspondiese negociar, máxime tratándose de una documentación que no impacta las condiciones de trabajo de los oficinistas por tratarse de un instructivo de trabajo basado en su descripción de puesto.

La licenciada de Recarey añade en su argumento de respuesta a la admisión de la denuncia, que la ACP considera que no ha incurrido en causal de PLD por cuanto la elaboración de un manual o instructivo del puesto de oficinista y el hacer efectivo el uso del mismo no recae bajo ninguna de las causales de práctica laboral desleal taxativamente enumeradas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Alega que no se configura la causal contemplada en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, por cuanto queda claro que la NMU inició el proceso de tramitación de una queja informal que fue atendida por los representantes de la Administración como corresponde; y que si la respuesta emitida por la ACP no era de su agrado lo procedente era la invocación de arbitraje y no una denuncia por práctica laboral desleal.

La licenciada de Recarey añadió el argumento de que ello es así porque si bien es cierto que se cuentan con dos vías procesales para que el trabajador o el sindicato presenten sus disconformidades, cada una con sus propios requisitos para que sea viable; y que hay situaciones que podrían ser tratadas mediante una u otra vía, entiéndase la queja/arbitraje o la denuncia de práctica laboral desleal, la vía acogida inicialmente por el trabajador es con la cual se debe continuar (Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales), lo cual no implica que todos los temas son atacables por una u otra vía.

Alegó que las denuncias de PLD se enmarcan dentro de los asuntos que contempla el Capítulo V, Sección Segunda de la Ley Orgánica, donde estos temas versan exclusivamente sobre los derechos colectivos (representación, tiempo de representación, negociación y participación del trabajador en unidades negociadoras); y que, sin embargo, la reclamación de la NMU en este proceso no cumple con las características para constituir una PLD. Y la licenciada de Recarey sostuvo que lo planteado contra la aprobación y ejecución del Manual del Puesto de Oficinista, que alegan sin fundamento que afecta las condiciones de empleo de los oficinistas de OPM, han debido

encausarse en todo caso a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas; entendiendo la queja como el reclamo por parte de cualquier trabajador de una unidad negociadora, o de un representante exclusivo o de la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de esta Ley o de cualquier otra norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecta las condiciones de empleo (ver artículo 2 de la Ley Orgánica). Agregó que, a su vez, el artículo 104 de la Ley Orgánica estipula que cada convención colectiva debe contener un procedimiento negociado de queja y un mecanismo administrativo para resolverla.

Y señaló que es importante tener presente la diferencia entre el proceso de queja/arbitraje y el de la denuncia de práctica laboral desleal y que el acceder al encausamiento de un mismo tema ajo el proceso de denuncia de PLD desvirtúa el propósito de la Ley. Además, que las reclamaciones por el cambio de una condición de empleo, violación de normas legales, reglamentarias y convencionales, caen dentro del ámbito de la queja, que sería en todo caso el procedimiento a prevalecer frente a este tipo de reclamos. Ello es así por cuanto se reclama que el asunto afecta una condición de empleo y de conllevar una negociación con el RE, sería bajo el procedimiento de queja, no obstante, que se está frente a la unificación de criterios de las tareas administrativas que realizan los oficinistas y están acorde con las funciones establecidas en su descripción de puesto, lo cual no requiere una notificación al RE, así como tampoco una negociación al respecto.

La licenciada de Recarey agregó que este instructivo responde a los derechos de la Administración contemplados en el artículo 100 de la Ley Orgánica, específicamente al derecho de asignar y dirigir a los trabajadores, lo cual se encuentra desarrollado en el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales y que incluye la facultad de la ACP de determinar el trabajo y las tareas inherentes al mismo, el tipo y cantidad de trabajo a ser ejecutado; así como la forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo. Adicionó a su alegato, que la Administración de la ACP tiene la facultad de establecer las funciones requeridas para cumplir con la misión de la unidad correspondiente, y agregó que el contenido del Manual del Puesto de Oficinista no es más que instrucciones de trabajo que fueron revisadas y acopladas para homologar la forma en que se ejecutan los procesos administrativos dentro de OPM. Sostuvo también que lo antes expuesto también ofrece como beneficio el contar con una guía práctica no solo para los oficinistas sino también para todas aquellas personas que en algún momento releven en estos puestos. Por lo que concluyó que no se incurre en la causal de PLD, por cuanto la función que realizan los oficinistas en el proceso de registro de tiempo de los trabajadores en la captación de datos de conformidad con la información suministrada por el Capataz, quien es el responsable final y quien aprueba el tiempo de los trabajadores a quienes supervisa. Que la función de captación de datos está en la descripción de puestos del Oficinista NM-4.

La apoderada judicial de la ACP reiteró que, con relación a la inducción a los nuevos trabajadores, la responsabilidad la mantiene la Oficina de Recursos Humanos en sitio, quienes deben realizar revisiones periódicas de los paquetes de inducción a fin de mantener los documentos pertinentes actualizados e imparten la inducción a los nuevos trabajadores de la división. Agregó que, en cuanto a este tema, el oficinista del sector Pacífico únicamente hace entrega del paquete de bienvenida, obtiene el acuso de recibo y lo envía a la oficina de

Recursos Humanos en sitio para que realice los cambios pertinentes. Sostuvo que lo antes expuesto también se enmarca dentro de las funciones contempladas en la descripción de puesto de estos trabajadores. Agregó también que, con relación a las citas médicas, el oficinista debe mantener un registro de control de las mismas, y para ello la enfermera le debe reportar al oficinista las inasistencias, y este a su vez lo reporta al Capataz, a quien le corresponde tomar las acciones correspondientes. Es la Unidad de Salud y Bienestar Laboral la que envía a los oficinistas la lista de trabajadores a quienes les corresponde exámenes físicos o audiometrías, a fin de que estos coordinen con el Capataz respectivo las fechas de las citas médicas e ingresen dicha información en el sistema de Salud y Seguridad Ocupacional (SISSEI); para estos efectos los oficinistas recibieron una orientación telefónica sobre el uso de este sistema, por parte de la oficina de enlace con la Caja de Seguro Social y Seguro Corporativo, y se les tramitó el acceso al SISSEI. Las funciones de los oficinistas respecto a este tema están igualmente contempladas en sus descripciones de puesto, pero de manera general.

La licenciada de Recarey concluyó que, dado lo expuesto, no hay ni se requería ninguna negociación, por lo que la respuesta de la ACP en torno a la solicitud de la NMU no se constituye en una causal de práctica laboral desleal.

V. TRÁMITES SUBSIGUIENTES Y EL ACTO DE AUDIENCIA

A través del Resuelto No.12/2019 de 23 de octubre de 2018, la JRL recomendó a las partes ensayar en un proceso de mediación la búsqueda de un acuerdo que pusiera fin al proceso. No obstante, lo anterior, las partes informan de manera conjunta a través de nota de 15 de febrero que no habían podido llegar a un acuerdo, y como consecuencia, la JRL, a través del Resuelto No.69/2019 de 7 de marzo de 2019 ordena la continuación del proceso y fija como fecha de audiencia el día 4 de junio de 2019.

La audiencia tuvo lugar el día 4 de junio de 2019. Presentes estuvieron los miembros: Mariela Ibáñez de Vlieg, Nedelka Navas R., Manuel A. Cupas, Lina A. Boza, y Carlos Rubén Rosas, que en su calidad de miembro ponente dirigió la diligencia. Por la organización sindical NMU estuvieron los representantes, Fernando Williams y David Cuero; mientras que la ACP estuvo representada por las licenciadas Mónica de Guerra y Danabel R. de Recarey.

La NMU presentó sus alegatos iniciales por intermedio del señor David Cuero, cuyas palabras se recogen en la transcripción entre las fojas 204 y 205. Los alegatos iniciales de la ACP fueron presentados por la licenciada Danabel de Recarey, y se recogen sus palabras entre las fojas 205 y 207. Luego de ello, se pasó a la etapa probatoria.

La NMU presentó como pruebas documentales:

- NMU#1: Nota girada por el señor Fabián Salazar, presidente de la NMU, y dirigida al ingeniero Esteban Sáenz, Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones de la ACP, misma que se encuentra a foja 134.
- NMU#2: Nota con fecha de 30 de marzo de 2017 que gira Esteban Sáenz y se dirige a Fabián Salazar que se encuentra a foja 135.
- NMU#3: Nota de 21 de abril de 2017 que gira Fabián Salazar y la dirige a Esteban Sáenz que se encuentra a foja 11.

- NMU#4: Nota de 22 de mayo de 2017 girada por Fabián Salazar y dirigida a Esteban Sáenz que se encuentra a fojas 12 y 13.
- NMU#5: Nota de 30 de mayo de 2017 girada por Fabián Salazar y dirigida al ingeniero Luis Ramírez García, Gerente Ejecutivo Interino de Mantenimiento, que se encuentra a foja 14.
- NMU#6: Nota de 2 de junio de 2017 girada por Fabián Salazar y dirigida a Esteban Sáenz, que se encuentra entre las fojas 15.
- NMU#7: Nota de 16 de junio de 2017 girada por Fabián Salazar y dirigida al ingeniero Nicolás Solano, Vicepresidente Ejecutivo Interino de Operaciones, que se encuentra entre las fojas 16 y 17.
- NMU#8: Nota de 6 de marzo de 2019, firmada por Fernando Williams como representante de la NMU, y dirigida a la licenciada Danabel de Recarey informando que no habían llegado a acuerdo en la mediación, y que se encuentra a foja 151.

La prueba NMU#8 fue retirada por la NMU, luego de ser objetada por la apoderada judicial de la ACP, por irrelevante, no estar autenticada y estar ya en el expediente. Como pruebas testimoniales, la NMU solo llamó como testigo a la señora Maritza Danies.

La ACP, por su parte, sometió a la consideración de la JRL las siguientes pruebas documentales:

- ACP#1: Manual del Puesto de Oficinista (autenticado), que se encuentra entre las fojas 125 a 133.
- ACP#2: Nota de 20 de marzo de 2017 (copia autenticada), suscrita por Fabián Salazar y dirigida a Esteban Sáenz, que se encuentra a foja 134.
- ACP#3: Nota de 30 de marzo de 2017 (copia autenticada), suscrita por Esteban Sáenz y dirigida a Fabián Salazar, que se encuentra a foja 135.
- ACP#4: Descripción del Puesto de Oficinista NM4 (ejemplar autenticado) de la División de Mantenimiento de Flotas y Equipos, que se encuentra a fojas 136 y 137.

Y como pruebas testimoniales, la ACP llamó como testigos a: José Luis Ramírez, Gerente de la Sección de Mantenimiento y Rehabilitación de Equipos Flotantes e Industriales; Kiomara Rosario, quien es oficinista de la Unidad de Servicios Metalúrgicos de la Sección de Mantenimiento y Rehabilitación de Equipos Flotantes e Industriales; y a Giselle Correa, oficial administrativa, especialista en Relaciones Laborales y especialista en Recursos Humanos de la División de Mantenimiento de Flotas y Equipo.

No hubo objeciones con respecto a las pruebas testimoniales de ambas partes.

Los alegatos finales fueron presentados por escrito, los de la NMU se encuentran entre las fojas 181 a 184; los de la ACP se encuentran entre las fojas 185 a 200.

VI. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL

Corresponde en estos momentos decidir la presente denuncia de PLD interpuesta por la NMU el día 17 de agosto de 2017. Como ya se ha descrito en líneas anteriores, la denuncia de la NMU gira en torno a si la ACP cometió o no una práctica laboral desleal de negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, tal como lo exige la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley 19 de 1997, Ley Orgánica de la ACP. La NMU alega que la conducta desleal de la ACP se produce a partir de la comunicación que rechaza el inicio de negociaciones de una propuesta de negociación intermedia que enviara la NMU a la ACP en correspondencia de 22 de mayo de 2017; y cuya respuesta se verificó en correspondencia envidada con fecha de 30 de mayo de 2017, sustentando la ACP que su negativa a negociar se debía a que el Manual de Oficinistas no impactaba más del mínimo las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos en la unidad negociadora.

Antes de entrar a los aspectos sobre el fondo de la denuncia, la JRL desea referirse a algunos aspectos que han sido alegados por la ACP, tanto en la contestación de la denuncia, como en el alegato final presentado por escrito en la fase de la audiencia.

Con respecto a los alegatos vertidos en la contestación de la denuncia en la que la apoderada judicial de la ACP esgrime argumentos tendientes a descalificar la competencia de la JRL para atender la presente reclamación, insistiendo que el asunto reclamado en esta denuncia de PLD por la NMU, inició en la etapa de queja y, por lo tanto, en virtud de lo que dispone el artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, al elegirse esta vía de reclamación de la controversia, automáticamente causaba que la misma reclamación no podía llevarse a través del proceso de disputa de negociabilidad; la JRL desea dejar claro que este aspecto fue ampliamente analizado, atendido y resuelto en la Resolución No.65/2018 de 27 de agosto de 2018, resolución que admitió la presente denuncia, y que no requiere que la JRL nuevamente atienda o se refiera nuevamente a estos asuntos en la presente decisión.

Además, en los alegatos finales de la ACP, la apoderada judicial de la administración presenta un alegato extenso sobre si hubo o no una reunión formal en torno a las reuniones celebradas con los trabajadores para explicar los alcances del Manual de Oficinista en la División de Mantenimiento de Flotas y Equipos. A pesar de que en el testimonio brindado en la audiencia que atendió esta denuncia, la Oficial Administrativa, Giselle Correa, expuso detalles de hechos que habían sido expuestos durante la investigación¹, referente a las reuniones que realizaron representantes de la Administración para difundir el alcance del Manual de Oficinista, declarando que estas reuniones se verificaron sin la presencia ni invitación del representante exclusivo de la unidad negociadora pertinente, y que del relato expuestos se dejan ciertos indicios de que estas reuniones fuesen reuniones formales para atender asuntos relativos a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores involucrados, la argumentación y pruebas tendientes a probar si hubo o no reuniones formales son aspectos irrelevantes e inconducente para esta denuncia, puesto que en la denuncia original, no hubo cargos señalados por la NMU al respecto y, por lo

¹ Declaración de la trabajadora Maritza Danies ante la investigadora de la JRL a foja 61; Declaración del Gerente Ejecutivo Interino de Mantenimiento de Flotas y Equipo, Ing. José Luis Rodríguez a foja 79.

tanto, la JRL se encuentra inhibida de atender, analizar y pronunciarse sobre ello en el presente proceso.

Cabe recordar que la Honorable Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado de manera reiterada, desde su Sentencia de 24 de septiembre de 2010 que resolvía el Recurso de Apelación interpuesto por el apoderado judicial del Panama Area Metal Trades Council en contra de la Decisión 3/2009 de 28 de enero de 2009, que no le es dable a la JRL enmendar o suponer cargos que no han sido señalados por el proponente de una denuncia de PLD, al declarar:

“Esta Corporación de Justicia sostiene que el proponente de una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la Autoridad, no sólo debe exponer los hechos por los cuales estima que la conducta o acción llevada a cabo por la Autoridad, constituye una práctica laboral desleal, sino que es imprescindible citar o exponer el numeral o numerales del artículo 108 (fundamento de derecho), por lo cual considera que los hechos, son acordes con alguna de las situaciones señaladas en dicha excerta, que le sirvan de guía a la Junta como Tribunal de instancia, para decidir si los cargos formulados son fundados o no.

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

Corresponde entonces que la JRL pase a analizar los aspectos que atienden el fondo de la presente denuncia. El denunciante sostiene que la ACP cometió una práctica laboral desleal por infringir el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, cuyo texto establece:

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. *Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.*
6. ...”

La obligación de negociar de buena fe que tienen las partes en sus negociaciones colectivas está establecida en el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP. En dicho texto se define que:

“La obligación de la administración de la Autoridad, así como la de cualquier representante exclusivo de negociar de buena fe, se definirá y desarrollará en los reglamentos...”

Y entre el numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP establece que la obligación recíproca de la administración y de un representante exclusivo de negociar de buena fe requiere entre otras cosas, que

se emprendan las negociaciones con la determinación de lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables. La JRL en reiteradas ocasiones se ha pronunciado sobre la obligación que tiene no solo la Autoridad, sino el representante exclusivo para emprender negociaciones, y que faltar a esta obligación puede dar tránsito a la comisión de una práctica laboral desleal, al tenor de lo que estipula el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. En reciente Decisión No.10/2017 de 24 de mayo de 2017, resolución que resolvió la denuncia de práctica laboral desleal No. 14/15 Acumulada, la JRL se pronunció en su análisis que:

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

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

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

El término “emprender” lo define el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “acometer, y comenzar una obra, un negocio, un empeño...”

En el evento de que exista la obligación de iniciar negociaciones de alguna de las partes, tanto la administración de la ACP como del representante exclusivo, y que alguna de ellas impida el desarrollo de negociaciones, o se niegue a iniciar estas, o entorpezca el desarrollo de dichas negociaciones, el responsable de este tipo de conducta, de comprobarse, puede dar lugar a que la JRL declare a la parte responsable que cometió una práctica laboral desleal por infracción del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, si la parte responsable fuese la ACP, o por la infracción del numeral 5 del artículo 109 de la Ley Orgánica, si la parte responsable fuese una organización sindical.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, también es preciso citar las normativas que señalan las materias que son negociables entre la ACP y sus organizaciones sindicales. En ese sentido, el artículo 102 de la Ley establece en sus numerales 1 y 2 que:

“Artículo 102. *Las negociaciones entre la administración de la autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:*

- 1. Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta.*
- 2. Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.*

En el régimen laboral especial de la ACP, aquellas negociaciones que atañen el numeral 1 del artículo 102 de la Ley se les conoce como negociaciones en sustancia, mientras que las que atañen al numeral 2 de este artículo 102 de la Ley se conocen por el término de negociaciones de impacto e implementación. Ambos tipos de negociación, tanto de sustancia como de impacto e implementación, pueden tener lugar dentro de una relación laboral entre la ACP y el representante exclusivo de sus unidades negociadoras en cualquier momento, exista o no una convención colectiva vigente, pero en el caso último, en atención a lo que expresamente señale la convención colectiva vigente. Así lo señala el artículo 59 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, cuyo texto establece que:

*“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 102 de la ley orgánica, **en la convención colectiva correspondiente se deberán estipular los procedimientos y mecanismos para iniciar negociaciones sobre asuntos no incluidos en una convención colectiva en vigencia.**”*
(Resaltado y subrayado de la JRL).

En el caso que nos ocupa, los oficinistas de la División de Mantenimiento de Flotas y Equipos pertenecen a la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, cuya convención colectiva vigente al momento de la controversia regula lo pertinente a las negociaciones intermedias en su artículo 11. Las secciones 11.01, 11.04 y 11.05 de esta convención colectiva señalan:

*“Artículo 11
Negociación Intermedia*

SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL. Este procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencia de esta; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Este procedimiento aplicará a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación con base en intereses establecido en los artículos 64 al artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales...

...SECCIÓN 11.04. NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE. Hasta donde la administración esté obligada por ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el

rechazo de la propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar...

... SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD. La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales una disputa sobre la negociabilidad de un tema.”

Vemos entonces que la NMU solicitó en nota dirigida al ingeniero Esteban Sáenz, Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones de la ACP, el día 22 de mayo de 2017 (prueba NMU#4), acogerse al artículo 11 de negociación intermedia en la Sección 11.04 de la Convención Colectiva; y propuso la suspensión de la ejecución del correo fechado el 20 de marzo de 2017 donde se les menciona a los oficinistas que deben empezar a realizar las funciones del Manual de Oficinistas que fue efectivo el día 1 de mayo de 2017, y piden negociar el impacto que afecta a los trabajadores, según lo establece la Ley Orgánica en su artículo 102.

A esta solicitud, la ACP responde a través de la nota de 30 de mayo de 2017, en la que el ingeniero José Luis Ramírez le manifiesta al presidente de la NMU, señor Fabián Salazar, que rechaza la solicitud de negociación intermedia y debido a que encontraban que el Manual de Oficinistas no impacta más de lo mínimo en las condiciones de trabajo de los trabajadores cubiertos en su unidad negociadora. Estos hechos corresponden a la existencia de una disputa sobre negociabilidad, cuya solución encuentra origen en el artículo 71 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y, como ya hemos citado, se encuentra negociado entre la ACP y la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, en la Sección 11.05 de su convención colectiva.

Ante estos hechos, de acuerdo a lo negociado por las partes, cuyas citas hemos reproducido arriba en esta Decisión, de no estar conforme con la respuesta brindada por la ACP, la NMU tenía como opción iniciar un proceso de resolución de disputa sobre negociabilidad, cuyo trámite se surte ante la JRL, quien tiene competencia exclusiva para resolverlo, en atención a lo que dispone el numeral 2 del artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP.

Ante las circunstancias del presente proceso de PLD-36/17, sus causales y las normas que la fundamentan, no es procedente para la JRL verificar si con la expedición e implementación del Manual de Oficinista se está ante un cambio de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo de los oficinistas de OPM; y por los hechos acreditados, sería en todo caso en un proceso de disputa sobre negociabilidad, donde existe la oportunidad de probar si hay la obligación de iniciar negociaciones intermedias, sean de sustancia o de impacto e implementación; si ha habido o no propuesta específica de negociación; si alguna propuesta específica limita o restringe alguno de los derechos exclusivos de la administración, contemplados en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, o si alguna propuesta está en contra de alguna disposición de la Ley Orgánica o los reglamentos que la desarrollan.

En este caso no existen pruebas de que la NMU inició el proceso de disputa sobre negociabilidad, dejando precluir su oportunidad para ello. Por lo tanto, no puede la JRL acceder a declarar la comisión de una práctica laboral desleal de la ACP, por no haber iniciado una negociación intermedia, ya que no se ha determinado si existía o no la obligación para ello.

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 no se han probado los cargos de práctica laboral desleal instaurado en contra de la Autoridad del Canal de Panamá por la organización sindical National Maritime Union, en la denuncia de práctica laboral desleal identificada como PLD-36/17 y, por consiguiente, se niegan todos los remedios solicitados.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos, 95, 100, 101, 102, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículos 5, 11, 57, 71, 8, del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículo 11 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