

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.** Panamá, catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020).

**DECISIÓN No.32/2020**

Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-07/16  
Presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta  
contra la Autoridad del Canal de Panamá

**I. COMPETENCIA DE LA JUNTA**

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

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por prácticas laborales desleales, y los numerales 2 del artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y 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 Autoridad del Canal de Panamá 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 DEL CASO**

El día 20 de febrero de 2015 se verificó una reunión entre representantes de la ACP y de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, organización sindical debidamente reconocida y certificada por esta Junta como representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta de la ACP (en adelante, la UCOC), cuyo motivo principal fue el de informar al representante exclusivo de esa unidad negociadora sobre la revisión y cambios que se estarían verificando al Manual de Operaciones de Remolcadores (MOR).

El día 23 de febrero de 2015, el capitán Iván de la Guardia, en ese momento secretario general de la UCOC, gira una nota dirigida a la señora Diana Vergara, quien ocupaba la Gerencia de la División Recursos de Tránsito de manera interina, en la que solicita una reunión para comenzar la gestión de adecuar el MOR a lo establecido en el Reglamento para la Navegación de Aguas en el Canal.

El día 3 de marzo de 2015, la señora Diana Vergara gira una nota dirigida al Cap. De la Guardia, en contestación a la nota de UCOC del día 23 de febrero de 2015. En dicha nota, la gerente ejecutiva interina de la División Recursos

de Tránsito manifiesta compartir el interés en que la normativa e instructivos a los trabajadores sean claras y consecuentes con la Ley y los reglamentos y solicita que le extienda una invitación a los trabajadores que representan, para que les hiciesen llegar oportunamente toda observación o sugerencia que considerasen pudiese contribuir a mantener un ambiente de trabajo seguro en las operaciones del canal.

El día 11 de mayo de 2015, el Cap. Luis Montenegro, en ese entonces Sub-Secretario General de la UCOC gira una nota dirigida al Vicepresidente Ejecutivo de Asesoría Jurídica, Dr. Álvaro Cabal, en nombre del Cap. Iván de la Guardia, en la que solicita con fundamento a la Ley 6 de 2002 (Ley de Transparencia), que se les proporcione: ¿Cuáles eran las últimas modificaciones al Manual de Operaciones de Remolcador?; y ¿En qué fechas fueron hechas esas modificaciones?

El día 8 de junio de 2015, el Cap. Iván de la Guardia gira una nota dirigida al Cap. Max Newman, gerente de Remolcadores, Sector Pacífico de la ACP, por medio de la cual solicita una reunión relevante a varios temas que en ese momento tenían sin resolución.

El día 10 de junio de 2015, el Dr. Álvaro Cabal da respuesta a la solicitud de información presentada por la UCOC y comunica que el historial de revisiones del Manual de Remolcadores (MOR) se encontraba en una página electrónica a la que proporcionó el respectivo vínculo. Adjuntó también con esta información, copia del registro, reportes y formularios. El Dr. Cabal también comunicó que la fecha efectiva de las modificaciones al MOR fue el día 26 de marzo de 2015.

El día 16 de junio de 2015, el Cap. Max Newman brinda respuesta a la solicitud presentada por la UCOC el día 8 de junio de 2015, referente a la reunión solicitada, y comunica que esta sería el día 18 de junio de 2015 en horario de 1:30 p.m. a 3:30 p.m., y propuso como temas de reunión los de: 1. Relaciones con los Jefes de Operaciones; 2. Tiempo de representación de los Representantes Asignados a la Oficina; 3. Primera opción para el trabajo en horas extraordinarias; 4. Opción de recibir cupón en reemplazo de alimentos; 5. INNOVA CANAL. Ese mismo día 16 de junio de 2015, el Cap. De la Guardia gira una nota al Cap. Newman confirmando la fecha, hora y asistentes a la reunión programada para el día 18 de junio, pero manifestó que los temas a tratar serían: 1. Artículo 15, Memorando de Entendimiento/UCOC; 2. PDCR; 3. MOR; 4. Hostigamiento/Persecución en contra de ciertos miembros; 5. Cartas de Instrucción; 6. Herramientas administrativas. El día 17 de junio de 2015, el Cap. Newman brinda contestación a la aclaración de los temas a tratar en la reunión de 18 de junio de 2015, aceptando abordar los temas de interés comunicados por UCOC en su nota anterior y reiteró la fecha y hora de la reunión.

El día 25 de junio de 2015, el Cap. De la Guardia gira correspondencia dirigida al Ing. Esteban Sáenz, en ese momento Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones; a la Sra. Diana Vergara y al Cap. Max Newman, comunicando la intención de la UCOC de interponer una denuncia de PLD, por la infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al considerar que la ACP estaba forzando la aplicación e implementación del MOR en la relación laboral con su unidad negociadora.

El día 10 de julio de 2015, el Cap. Newman brinda respuesta a la intensión de PLD presentada por la UCOC en su correspondencia de 25 de junio de 2015. En dicha correspondencia, el Gerente de Remolcadores de la ACP aclaró que el MOR es un instructivo operacional que contiene instrucciones de trabajo para una actividad específica, en el caso, la operación de los remolcadores, por lo tanto, no constituye una condición de empleo. Manifestó en esa correspondencia además que al ser un instructivo, su contenido se encuentra enmarcado en el derecho de la administración que contempla el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP. Consideró también que la revisión del MOR no constituía un cambio en las condiciones de empleo. Otras correspondencias fueron giradas sobre el tema, la nota de 13 de julio de 2015 que enviase la UCOC y su respuesta por parte del Cap. Newman el 14 de agosto de 2015.

El día 19 de octubre de 2015, el Cap. Iván de la Guardia interpone ante la JRL una denuncia de práctica laboral desleal en contra de la ACP, alegando la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los numerales 1, 3 y 6 del artículo 97 de dicha Ley.

Mediante las reglas de reparto, esta denuncia de PLD recayó bajo la ponencia del miembro Gabriel Ayú Prado.

La JRL, mediante la Resolución No.39/2019 de 21 de diciembre de 2018, admitió la denuncia por práctica laboral desleal PLD-07/16 presentada por la UCOC, notificada a la ACP y le concedió 20 días calendario a partir de la notificación de la resolución para responder a los cargos. (fs.66-72).

A través de poder presentado ante el Notario Público Décimo del Circuito de Panamá, Lic. Raúl Iván Castillo, el día 11 de enero de 2019, el Administrador de la ACP, Ing. Jorge Luis Quijano, otorgó poder a la licenciada Cristobalina Botello para representar a la ACP ante la JRL en este proceso de denuncia de PLD. (f.73).

La Lcda. Botello, mediante solicitud realizada el día 11 de enero de 2019 (foja 75) solicitó una extensión de término por diez (10) días para poder presentar la contestación a los cargos señalados en la denuncia. La JRL, mediante el Resuelto No.55/2019 de 11 de enero de 2019, resolvió concederle una extensión del término para la contestación de la denuncia a la ACP, por diez (10) días calendario adicionales al término establecido reglamentariamente. (foja 76).

A través de escrito presentado en término oportuno el día 7 de febrero de 2019, la ACP, por intermedio de su apoderada judicial, Lcda. Cristobalina Botello, brindó contestación a los cargos de esta denuncia de PLD (fojas 79 a 89).

Por efecto del Decreto Ejecutivo No.1 de 13 de febrero de 2019, el Lic. Manuel A. Cupas F., reemplazó al Lic. Gabriel Ayú Prado como miembro de la JRL, por lo que la ponencia de este proceso recayó en el nuevo miembro, situación comunicada a las partes de este proceso, a UCOC mediante nota No.JRL-SJ-465/2019 de 8 de marzo de 2019 (foja 91); y a la ACP mediante la nota No. JRL-SJ-466/2019, también de 8 de marzo de 2019 (foja 92).

La JRL, mediante el Resuelto No.75/2019 de 20 de marzo de 2019, programó como fecha de audiencia el día 18 de junio de 2019 y convocó a las partes a una reunión previa para el día 6 de junio de 2019. (f.93)

El intercambio de lista de testigos y pruebas se verificó el día 29 de mayo de 2019.

Tanto la reunión previa, como la audiencia se llevaron a cabo en los días y horas señalados en el Resuelto No.75/2019. El acta de la reunión previa se encuentra a fojas 133 y 134; y la transcripción de la audiencia entre las fojas 159 y 198. Los alegatos finales fueron presentados por escrito, en tiempo oportuno, los de UCOC se encuentran entre las fojas 145 a 150; los de la ACP, entre las fojas 151 y 158.

### III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

En el numeral IV y V de su denuncia, el Cap. De la Guardia le expone a la JRL los fundamentos de esta denuncia y las consideraciones que motivaron a la organización sindical denunciante a interponer la presente denuncia de PLD. El Secretario General de UCOC advirtió a la JRL algunos fundamentos legales que se encuentran en la Ley Orgánica, a los que enumeró de la siguiente manera:

Las relaciones laborales de la ACP se regirán por medio de lo dispuesto en la Ley Orgánica, los reglamentos y en las convenciones colectivas, según lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP.

La definición de Condiciones de Empleo encontrada en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP contempla:

**“Condiciones de Empleo:** Políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por esta Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o **por cualquier otro instrumento idóneo**, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta ley. (Resaltado de UCOC). El MOR es un instrumento idóneo y por lo tanto constituye parte de nuestras condiciones de empleo.

**Las condiciones de trabajo** pueden definirse como: ‘el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social’ (OIT: Rodríguez, Carlos Aníbal, Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, septiembre 2009)”. (f.7)

El MOR es un documento que describe procedimientos y prácticas que inciden directamente en las condiciones de trabajo de nuestra membresía y que al ser modificado representa cambios en nuestras condiciones de empleo.

Sostuvo el denunciante que al no darle participación o traslado al sindicato de los cambios al MOR, se priva a este de su derecho a estar presente en reuniones relacionadas a asuntos sobre condiciones de empleo y representar a sus agremiados y sus intereses. Agregó que al darse ellos cuenta que en efecto se estaban haciendo cambios importantes al documento con el que se pretendían establecer procedimientos que les afectaran directamente y que

esto constituía entonces un instrumento idóneo, trataron de pedir explicaciones por vía escrita y a través de reuniones que al final resultaron infructíferas. Agregó también el Cap. De la Guardia que en la última reunión con el Cap. Newman, el 18 de junio de 2015, se establece claramente la postura de la administración y a boca de este les informó que el MOR no representa cambios en las condiciones de empleo al modificarse su contenido y futura implementación y que, por lo tanto, su contenido no es negociable o participativo por parte de la UCOC.

El Cap. De la Guardia manifestó que lo que expuso con anterioridad está en expreso incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que las relaciones laborales se darán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. Manifestó que la ley señala claramente que las condiciones de empleo se establecen también por medio de instrumentos idóneos (art.2 de la Ley Orgánica de la ACP). Agregó en su argumento que el artículo 97 de la Ley Orgánica contempla entre los derechos del representante exclusivo los de: “actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora” (numeral 1); “representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical” (numeral 3) y finalmente, “participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo” (numeral 6). Alegó que al proceder la administración de la Sección de Remolcadores a efectuar las modificaciones del MOR para su implementación sin siquiera informar al Representante Exclusivo de sus intenciones, se están quebrando todos los puntos contemplados por este artículo en detrimento de los derechos e intereses del gremio, máxime que incluso el incumplimiento de estos procedimientos impuestos y forzados a su membresía podrían acarrear acciones disciplinarias.

Sostuvo también el Secretario General de la UCOC que lo antes expuesto queda entonces contemplado por el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP como causales de práctica laboral desleal:

- (a) Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección (numeral 1.) Continuó alegando el Cap. De la Guardia que al implementar condiciones de trabajo por medio de las modificaciones a las condiciones de empleo de manera no negociada o inconsulta con el representante exclusivo del trabajador, este está coaccionando y forzando a laborar bajo condiciones desventajosas o inseguras. Se restringe además, su derecho a ser representado al excluirse de este asunto al Representante Exclusivo UCOC. Las diversas modificaciones que se han hecho al MOR han sido impuestas a los trabajadores y se le coacciona para que las cumpla. Incluso, siguió argumentando el Cap. De la Guardia, el señor Max Newman admite que cualquier incumplimiento podría acarrear acciones disciplinarias para sus agremiados, tal como lo expresó verbalmente el 18 de junio de 2015.
- (b) Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección (numeral 5). Sostuvo el Cap. De la Guardia que el artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, el representante exclusivo tiene derecho a estar presente en cualquier reunión que conlleve la discusión de un asunto que esté relacionado con las condiciones de empleo. Agregó que en este caso, las modificaciones se hicieron de

manera completamente unilateral, y que la señora Diana Vergara, les enviase una carta fechada 3 de marzo de 2015 en referencia a las modificaciones del MOR, pero procede a incluir estos cambios el 26 de marzo, sin darles la oportunidad otorgada por la Ley de contestarle apropiadamente (30 días hábiles). Agregó el Cap. De la Guardia, que en la reunión de 18 de junio, el Cap. Max Newman se negó a consultar con el sindicato las modificaciones del MOR; y además, señaló que su contenido no es negociable.

- (c) No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección (numeral 8). Sostuvo el Cap. De la Guardia que la ACP al no cumplir con lo establecido en el artículo 94 de la Ley Orgánica, la cual establece que las relaciones laborales se llevarán por lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, la ACP incurre en una práctica laboral desleal por el claro incumplimiento de los reglamentos, y las convenciones colectivas.

En sus consideraciones, la UCOC alegó que la práctica de no participar y excluir al Representante Exclusivo UCOC en las modificaciones del MOR, cometida por la administración por intermedio de su personal gerencial de la Sección de Remolcadores y avalado por la División de Recursos de Tránsito (OPR), en perjuicio del Representante Exclusivo UCOC y sobre todo de sus afiliados, coarta claramente los derechos del representante exclusivo para representar los derechos e intereses de sus agremiados y pone a estos en situaciones inseguras innecesarias producto de esta arbitrariedad. Sabiendo que el MOR es un instrumento idóneo, señaló el Cap. De la Guardia, parte de las condiciones de empleo de los capitanes y oficiales de cubierta y que establece prácticas, políticas y asuntos que afectan las condiciones de trabajo de la membresía de esa organización sindical, es evidente que cuando este es modificado de manera excluyente se constituye este hecho en una práctica laboral desleal clara. Consideró la UCOC que era crítico para su membresía solicitar a la JRL que gestione y que permita la resolución de este agravio en perjuicio y bienestar de los trabajadores. Agregó que las Gerencias de OPR y de Remolcadores tengan carta blanca para modificar este manual sin consultar al Representante Exclusivo y así tratar de implementar prácticas que son verdaderamente inseguras y peligrosas para su membresía, y consideraron que es un ataque directo al trabajador y a su representante exclusivo. Agregó el Cap. De la Guardia que el incumplimiento de cualquier práctica así contemplada e implementada por este documento acarrea acciones disciplinarias, lo que hace esta iniciativa más lesiva y perjudicial. Manifestó, también, que la administración al pretender negar el carácter que le imparte al MOR para coaccionar a los trabajadores a cometer prácticas peligrosas e inseguras al negar su identidad como instrumento idóneo y pretende restarle fuerza al tratar de explicar su uso.

Concluyó el Secretario General de UCOC que esto es engañoso, puesto que si no lo fuera, él sencillamente no se aplicaría con la jerarquía que ciertas autoridades pretenden. Agregó que percibieron un claro contexto de mala fe y falta de transparencia en la manera en que los gerentes involucrados en la creación y modificación del MOR atentan en contra de los derechos de los trabajadores al tratar de introducir prácticas de dudosa credibilidad en el campo. Dadas las implicaciones de la implementación del contenido de este documento es entonces imperativo para ellos que el representante exclusivo sea participado y no excluido de las modificaciones de este instrumento

administrativo idóneo, preservando así no solo los derechos de sus representados, sino también su seguridad y la capacidad del representante exclusivo de proteger a sus representados.

UCOC solicitó a la Junta que:

1. Declare una práctica laboral desleal por parte de la ACP al haber incurrido en las faltas mencionadas de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica.
2. Ordenar a la ACP, especialmente a la Sección de Remolcadores, a que deje de coaccionar o forzar a los trabajadores a cumplir con disposiciones inconsultas e inseguras plasmadas unilateralmente en el MOR sin la debida participación o consulta del representante exclusivo.
3. Ordenar a la ACP que cumpla con lo establecido en la Ley y que en efecto consulte con el representante exclusivo en materias que tiene que ver con modificaciones a las condiciones de empleo y de trabajo.
4. Ordenar a la ACP declarar en estado suspensivo las modificaciones del MOR del 26 de marzo de 2015 hasta que estas hayan sido discutidas con el representante exclusivo mediante comunicado o memorando a todos los miembros de UCOC.
5. Ordenar a la ACP que ejecute una reunión cuanto antes y discuta con el representante exclusivo las modificaciones al MOR de 26 de marzo de 2015.
6. Ordenar a la ACP a que proceda en el futuro de buena fe y transparencia, especialmente en la sección de remolcadores y la división OPR en todo asunto relacionado con modificaciones a las condiciones de trabajo y empleo de los miembros de la unidad negociadora de UCOC.
7. Ordenar a la ACP que ventile de manera transparente temas sobre condiciones de trabajo y empleo con el Representante Exclusivo UCOC de manera oportuna y con buena fe.

#### **IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ**

En su escrito de contestación a los cargos señalados en la denuncia de PLD-07/16, la Lcda. Cristobalina Botello, luego de hacer un recorrido de los antecedentes del caso y los aspectos de hecho, presentó los siguientes argumentos en relación a las denuncias presentadas por la UCOC en el presente caso de PLD. Sostuvo la apoderada judicial de la ACP que la denuncia de UCOC en la que señala que la ACP incurrió en las PLD's tipificadas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, por desarrollar e implementar el MOR sin la participación o conocimiento del representante exclusivo, indicó que la denuncia presentada por UCOC no se enmarca en ninguna de las prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad que estipula la Ley Orgánica de la ACP.

La Lcda. Botello alegó que el MOR es un instructivo operacional que contiene instrucciones de trabajo cuyo proceso de revisión contó con la participación de los capitanes de remolcador, en su calidad de expertos funcionales, toda vez que los cambios efectuados eran adecuaciones de poca importancia y que no implicaban variaciones de una condición de empleo. Agregó que en la redacción del MOR, se toma en cuenta el buen juicio y la decisión del capitán de remolcador en el ejercicio de sus funciones técnicas, como también en lo relativo

a la seguridad, la cual debe ejecutarse de conformidad con lo establecido en la Ley, los reglamentos y la normativa aplicables incluyendo las normas de seguridad establecidas por la ACP. Agregó también que las adecuaciones que se hicieron al MOR el 26 de marzo de 2015 no requirieron que los capitanes de remolcador fuesen capacitados, como tampoco conllevó modificar las responsabilidades en sus funciones de trabajo para cumplir con lo indicado en el mismo.

La Lcda. Botello alegó también que por ser el MOR un instructivo operacional, este no se enmarca en la definición de condición de empleo establecida en el artículo 2 de la Ley Orgánica. Sostuvo que la Ley Orgánica circunscribe la condición de empleo a una política, práctica y asunto de personal que afecta las condiciones de trabajo, la cual no se enmarca en lo que corresponde a un instructivo operacional, como lo es el MOR. Por lo tanto, concluyó la Lcda. Botello, la UCOC basa su denuncia en una interpretación equivocada del concepto de condiciones de empleo en el artículo 2 de la Ley Orgánica. Adicionó en su argumento que la propia definición de condición de empleo establecida en el artículo 2 de la Ley Orgánica exceptúa de la misma los casos que la Ley expresamente excluye, siendo uno de estos, los derechos que la Ley Orgánica claramente otorga a la Administración de la ACP. Añadió que como instructivo operacional, el MOR documenta las instrucciones de trabajo existentes (asignación de trabajo) y la normativa aplicable y por tanto, el MOR no establece ni varía políticas, prácticas ni asuntos de personal que afectan las condiciones de trabajo. En ese sentido, continuó argumentando la apoderada judicial de la ACP, por ser un instructivo que contiene instrucciones de trabajo, el desarrollo y la revisión del MOR emana directamente del derecho de la Administración de asignar trabajo, que se encuentra contemplado en el artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollado en el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales. Concluyó que por ser una actuación de la administración en el ejercicio de un derecho que le otorga la Ley Orgánica, el MOR tampoco se enmarca en la definición de condición de empleo que le quiere atribuir el denunciante.

También cuestionó que el concepto de afectación de condición de empleo que conlleva la notificación al RE, se refiere a la afectación de una política, práctica o asunto de personal que haya sido establecida por la ley, reglamento, convención colectiva u otro instrumento idóneo, que afecte las condiciones de trabajo y en el caso del MOR, reiteró que no se está frente a una política, práctica o asunto de personal que haya sido modificada a través de este, sino a la documentación de instrucciones de trabajo establecidas en congruencia con la Ley Orgánica, los reglamentos y demás normativa aplicables. Afirmó que tampoco con el MOR se varía una condición de empleo.

La Lcda. Botello cuestionó la afirmación de UCOC de que la ACP hubiese vulnerado los derechos del representante exclusivo, afirmando también que esta no ha incumplido disposición alguna de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. En ese sentido, argumentó la apoderada judicial de la ACP, en cuanto a los cambios del MOR de marzo de 2015, la ACP no estaba obligada a negociar los mismos con el RE, en este caso la UCOC, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley Orgánica. Esta disposición, señaló la Lcda. Botello, establece los asuntos en los cuales versarán las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo,



siempre que no entren en conflictos con la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP.

En esta contestación de cargos, la Lcda. Botello señaló que de acuerdo con el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, se excluye de este tipo de negociación los asuntos que estén expresamente establecidos en la Ley o sean consecuencias de esta, siendo uno de estos los derechos de la administración de la ACP, establecidos claramente en el artículo 100 de la Ley Orgánica y desarrollado en el Reglamento de Relaciones Laborales. Concluyó que no resulta viable legalmente negociar con base en el numeral 1 del artículo 102 una facultad legal de la administración de la ACP. Agregó también que contrario a lo que alega UCOC, la revisión del MOR no constituye una variación de una condición de empleo, sino que es el ejercicio de un derecho de la administración de asignar trabajo y por lo tanto de conformidad con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, la administración de la ACP no está obligada a iniciar una negociación con base en el numeral 1 del artículo 102 de la Ley Orgánica, como es la expectativa de UCOC en esta denuncia.

La apoderada judicial de la ACP señaló que con respecto al numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica, este preceptúa que son negociables con el RE 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 solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Agregó que al no darse un cambio de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo de los trabajadores a los que se les va a pedir que ejecuten el cambio o a los trabajadores que se les va a aplicar el cambio que la ACP ha decidido implementar, entonces, la ACP tampoco está obligada a negociar el cambio con el RE. En la revisión del MOR de marzo de 2015, sostuvo la Lcda. Botello, se le hicieron adecuaciones de poca importancia. Por consiguiente, concluyó que la ACP no estaba obligada a iniciar una negociación por impacto e implementación con la UCOC, según se desprende de lo establecido en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

La Lcda. Botello también se refirió a que en lo referente al numeral 3 del Artículo 102, que este artículo ordena que en esos asuntos, la obligación de negociar quedará sujeta a la utilización del método de negociación con base en intereses desarrollado en los artículos 64 a 70 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y no mediante el artículo 11 de la convención colectiva aplicable, y señaló que no es pertinente al presente caso. Concluyó que lo alegado por la UCOC en la presente denuncia no se enmarca en ninguna de las situaciones establecidas en los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica, considerando que la ACP no estaba obligada a notificar al RE según el procedimiento para la negociación iniciada por la ACP, según lo establecido en el artículo 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, adoptada por la UCOC, a través del Memorando de Entendimiento de 9 de diciembre de 2009.

Más adelante en este escrito, la Lcda. Botello señaló que el MOR no es un “reglamento” expedido por la Junta Directiva de la ACP, que afecte a las condiciones de empleo, para lo cual se requiera dar participación al RE, según lo establecido en el numeral 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP. Sostuvo también que en lo que alega la UCOC que la ACP coartó el derecho del

RE de estar presente en reuniones sobre condiciones de empleo, reiteraron que el MOR es un instructivo operacional que contiene instrucciones de trabajo, por lo que su revisión del punto de vista técnico/funcional no reúne los elementos de una reunión formal donde deba participar el RE. Añadió que, ello sin dejar de lado que los capitanes de remolcador contribuyeron en la revisión inicial y el RE se le invitó a que presentara sus comentarios.

La Lcda. Botello concluyó en su escrito de contestación que la ACP no ha vulnerado los derechos del RE descritos en los numerales 1, 3 y 6 del artículo 97 de la Ley Orgánica, por cuanto la ACP no estaba obligada a dar aviso al RE para iniciar una negociación por afectación de una condición de empleo ni cambios de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo. Reiteró que el MOR tampoco es un reglamento que afecte las condiciones de empleo, por lo cual se le deba dar participación al RE en su modificación y mucho menos, la revisión que realizan expertos funcionales constituye reuniones formales en donde deba participar el RE. En cuanto al artículo 94 de la Ley Orgánica, la Lcda. Botello alegó que dicha disposición legal contiene el enunciado de que las relaciones laborales se rigen por la Ley Orgánica, los reglamentos y las convenciones colectivas, y que en ese sentido, la ACP no ha incumplido la referida norma por cuanto a que la expedición y revisión del MOR se da con base en los derechos que la Ley Orgánica otorga a la Administración de la ACP para el cumplimiento legal, los cuales son irrenunciables y su actuación, de acuerdo al criterio de la denunciada, se dio en apego a la Ley, los reglamentos y la convención colectiva.

Finalmente, con respecto a los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, la Lcda. Botello negó que la ACP haya incurrido en conductas de PLD que describen estos numerales, específicamente en:

1. El numeral 1 del artículo 108 tipifica como práctica laboral desleal la interferencia, restricción o coacción del ejercicio de un derecho del trabajador que está contemplado o le corresponda, de acuerdo a las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, concerniente a las Relaciones Laborales. En el presente caso, señaló que la ACP no ha tomado acción alguna que interfiera, restrinja o coaccione a un trabajador en el ejercicio de un derecho que le corresponda al trabajador según lo establecido en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica o que haya afectado sus condiciones de empleo. Sostuvo que además en la situación descrita, UCOC alega que se está interfiriendo, restringiendo o coaccionando los derechos del RE (artículos 97 de la Ley Orgánica) que no dan lugar a la causal de PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica. Reiteró también que la administración no ha vulnerado los derechos del RE descritos en los numerales 1, 3 y 6 del artículo 97 de la Ley Orgánica.
2. En cuanto a la causal de PLD listada en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, la ACP no se ha negado a negociar ni a consultar de buena fe con el RE, según lo requiere la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica. Indicó que con la revisión del MOR de 26 de marzo de 2015, la ACP no estaba obligada a negociar ni a consultar con el RE por cuanto no se estaba variando una condición de empleo ni de trabajo con un efecto de más que de poca importancia.
3. Con respecto al numeral 8 del artículo 108, señaló la Lcda. Botello que es evidente que con lo sustentado en su escrito de contestación que la ACP

no desobedeció ni se ha negado a cumplir con alguna disposición de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP.

Solicitó a la JRL que declare que la ACP no ha cometido práctica laboral desleal y que niegue los remedios solicitados.

## **V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

Corresponde en estos momentos analizar y decidir si hubo conducta desleal por parte de la ACP producto de la implementación de la revisión del Manual de Operaciones de Remolcadores (MOR) en la ACP, hecho ocurrido el día 26 de marzo de 2015. Cabe recordar que la JRL admitió la presente denuncia de PLD, en base a los tres cargos formulados por la UCOC, estos son: por la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, cuyo texto es el siguiente:

*“1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier que le corresponda de conformidad con las disposiciones de la presente sección.*

*2. ...*

*3. ...*

*4. ...*

*5. Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.*

*6. ...*

*7. ...*

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

Tal como se observa en la posición de los denunciados, estos consideran que los eventos que se suscitaron con la revisión y aprobación de las modificaciones al MOR, por efecto de las actuaciones de los representantes de la ACP, en el que denuncian la no participación o traslado al sindicato de estas modificaciones, con ello se les priva de su derecho a estar presente en reuniones relacionadas a asuntos sobre condiciones de empleo, y a representar a sus agremiados y sus intereses, y el derecho que tienen los trabajadores de la unidad negociadora a ser representados por su representante exclusivo. La UCOC señaló que la ACP incurrió en infracción de los numerales arriba citados del artículo 108 de la Ley Orgánica, al infringir los derechos que contemplan los numerales 1, 3 y 6 del artículo 97 de la Ley que reproducimos a continuación:

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

*1. Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*

*2. ...*

*3. Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*

*4. ...*

5. ...
6. *Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.*
7. ...
8. ...”

Mientras que la ACP, en su contestación de la denuncia, argumenta que el MOR es un instructivo operacional que contienen instrucciones de trabajo donde no están plasmadas condiciones de empleo de los miembros de la unidad negociadora de los capitanes y oficiales de cubierta. Afirmaron que las adecuaciones al MOR de 26 de marzo de 2015 no requirieron que los capitanes de remolcador fuesen capacitados, como tampoco conllevó a modificar las responsabilidades de sus funciones de trabajo.

Como instructivo operacional, afirmó la ACP, el MOR solo documenta instrucciones de trabajo existentes, la normativa aplicable y que este no establece ni varía políticas ni asuntos de personal que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores de la unidad negociadora. También argumentaron que en la revisión del MOR de marzo de 2015, se le hicieron cambios de poca importancia, por lo que la ACP no estaba en la obligación de notificar estos cambios al representante exclusivo de la unidad negociadora, al no estar obligada a iniciar una negociación de impacto e implementación. Alegaron también que al no ser el MOR un “reglamento” expedido por la Junta Directiva de la ACP que afectase las condiciones de empleo, tampoco estaban obligados a dar participación al RE, según lo establecido en el numeral 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica. Que en cuanto al derecho del RE de estar presente en las reuniones sobre sus condiciones de empleo, alegó la apoderada judicial de la ACP que al ser el MOR un instructivo operacional que contiene instrucciones de trabajo, las reuniones que realizase la administración para su revisión no reúnen los elementos de una reunión formal donde debía participar el RE, ello sin dejar de lado que los capitanes de remolcador contribuyeron en su revisión inicial, y la ACP invitó al RE a que presentase sus comentarios. En cuanto a la violación del artículo 94 de la Ley, señaló la ACP que esta no ha incumplido la referida norma por cuanto a la expedición y revisión del MOR se da con base en los derechos que la Ley Orgánica otorga a su administración de la ACP para el cumplimiento de su misión legal, los cuales son irrenunciables y su actuación se dio en apego a la Ley, reglamentos y convenciones colectivas.

Planteada la controversia en los términos arriba señalados, procede esta Junta a resolverla. En lo referente al punto controvertido de las partes, si hay o no condiciones de empleo y de trabajo plasmadas en el MOR, la JRL no puede concluir que esto se ha probado, por cuanto a que no ingresó al expediente ni la versión del Manual de Operaciones de Remolcadores anterior al 26 de marzo de 2015, ni su versión actualizada en esa fecha. Observa esta Junta que en el desarrollo de este proceso, el denunciante incurrió en una omisión en su obligación procesal de descubrir ante su contraparte de todas sus pruebas, y omitió listar que presentaría ejemplares de esos manuales como pruebas en audiencia, por lo que la Junta decidió en audiencia no admitir estas pruebas. No obstante, la JRL ha evaluado las demás pruebas presentadas, y aún si entre las fojas 20 y 22 está la prueba del historial de revisiones del MOR, con algo de información de los cambios realizados en la revisión llevada a cabo el 26 de marzo de 2015, y que existe en la declaración del Cap. Max Newman una

conclusión de que en el MOR sí existen algunas condiciones de empleo (foja 192), estas pruebas no son lo suficientemente convincentes para que la JRL precise si hubo o no cambios en las condiciones de empleo o de trabajadores de los capitanes y oficiales de cubierta asignados a los remolcadores de la ACP, con efectos de más que de poca importancia. Por esta misma razón, tampoco puede valorar la JRL si los instructivos de trabajo que se encuentran en este manual son asignaciones de trabajo, amparados como derechos exclusivos de la administración por efecto del numeral 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, tal como lo alega la apoderada judicial de la ACP.

Ahora bien, independientemente, si hay o no condiciones de trabajo establecidas en este manual operativo de remolcadores, la presente denuncia viene sustentada en la posible infracción de los derechos de representación del representante exclusivo de los intereses de los miembros de su unidad negociadora, y de la restricción al representante exclusivo en participar en la reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores relacionada con un asunto sobre condiciones de trabajo. No viene sustentada en una acusación en contra de la ACP de no iniciar los procedimientos pactados en la convención colectiva que pudieran llevar a las partes a una negociación, ya sea de sustancia o de impacto e implementación, tal como estas lo tenían acordado en la convención colectiva aplicable por efecto del Memorando de Entendimiento de 9 de diciembre de 2009 y sus modificaciones. Por esta razón, la JRL no evaluará ni se pronunciará sobre si había o no la necesidad de comunicar los cambios al MOR en base a lo que disponía la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, aplicable a la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, en virtud del mencionado Memorando de Entendimiento de 9 de diciembre de 2009.

En cuanto a este caso específico, la infracción al derecho de representar del representante exclusivo es el asunto clave a determinar en esta denuncia, y esta infracción se produciría, si es que la ACP tenía la obligación de consultar con este RE los cambios propuestos al MOR, e hizo caso omiso a esta obligación, o la incumplió de manera parcial. No obstante, es el criterio de la JRL que ninguna de estas dos circunstancias ha sido demostrada a lo largo de este proceso.

En primer lugar, esta Junta coincide que el MOR no es un “reglamento” en el término calificado que lo establece el artículo 2 de la Ley Orgánica, cuyo tenor es el siguiente:

*“Artículo 2. Para los efectos de esta Ley y los reglamentos, a menos que se usen de modo distinto o que en el contexto respectivo resulten con otro significado, las siguientes palabras y expresiones se entenderán con las definiciones consignadas en este artículo:*

...

***Reglamentos.** Normas de carácter general o específico, aprobadas por la junta directiva de la Autoridad, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales.”* (Subrayado de la JRL)

Y aunque la UCOC no alegó la infracción del numeral 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica como uno de los derechos que la ACP infringió, restringió o coaccionó, para los efectos del análisis de la infracción de los numerales 1, 3 y 6, es imprescindible en este caso, evaluar lo que esta norma implica y señala sobre el derecho de consulta que tiene el representante exclusivo de:

**“...Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la junta directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.” (Resaltado de la JRL)**

La infracción alegada del numeral 5 del artículo 108 de la ley es debido a que no se le consultó a la UCOC las modificaciones del MOR. El derecho a consulta lo establece la Ley Orgánica de la ACP en este numeral 8 del artículo 108, y este derecho lo condiciona a que sean en reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad. Según declara el testigo común de las partes, capitán Orlando Cedeño, Capitán Responsable de Remolcadores de la División de Recursos de Tránsito en la estructura organizacional anterior de la ACP, quien hace los cambios y aprueba los cambios al Manual de Operaciones de Remolcadores es el Gerente de Recursos de Tránsito (foja 178). Su aprobación no es de competencia de la Junta Directiva de la ACP.

Por lo tanto, el derecho a consulta que señala la Ley Orgánica de la ACP se ve limitado a aquellos reglamentos que afecten las condiciones de empleo y cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad. Y este no es el caso de Manual de Operaciones de Remolcadores, cuya creación respondía a la necesidad de obtener una acreditación de normas de calidad, por efecto de la decisión de la Administración de acreditar sus operaciones en las normas ISO. Así lo declara el testigo común, Cap. Orlando Cedeño (foja 177), y en mismo término se refiere el testigo común, Cap. Max Newman, al referirse al MOR como un documento dentro del sistema de gestión de calidad (foja 188). Al no ser el Manual de Operaciones de Remolcadores, uno de los documentos que la ACP está obligada a consultar con el representante exclusivo, la decisión de la ACP de no hacer partícipe a UCOC de estas modificaciones no implica una infracción en el derecho de representación de los intereses de sus agremiados y demás miembros de la unidad negociadora que tiene UCOC por virtud de la Ley.

En segundo lugar, porque existen pruebas de que la administración de la ACP sí llegó a hacer partícipe en cierto grado al representante exclusivo de los capitanes y oficiales de cubierta, sobre los cambios propuestos a este manual. La nota girada por el Cap. Iván de la Guardia a la señora Diana de Vergara con fecha de 23 de febrero de 2015 (foja 14), hace alusión a entendimientos logrados en torno a la adecuación del MOR al Reglamento para la Navegación en Aguas del Canal. Y esta nota fue respondida el 3 de marzo de 2015 por la Gerente Ejecutiva Interina de Recursos de Tránsito, invitando a la organización sindical denunciante a que les hiciesen llegar observaciones o sugerencias que contribuyesen a mantener el ambiente de trabajo seguro en las operaciones del Canal (foja 15). A pesar de haber hecho una apertura la ACP de hacer partícipe a la UCOC y darle la oportunidad de que presentasen sus inquietudes en torno a lo expuesto del tema, al ofrecerle a esa organización sindical la disposición de la ACP de recibir comentarios del representante exclusivo, UCOC no envió ninguna observación, ni le comunicó a la ACP su interés en presentar los aspectos de mejoras al manual anterior, ni solicitó un tiempo, para preparar una propuesta. De las pruebas presentadas por la propia denunciante, la siguiente actuación fue ante el Vicepresidente Ejecutivo de Asesoría Legal, en una nota firmada por el Sub-Secretario General de UCOC, Cap. Luis

Montenegro, donde solicitó en base al derecho de información el detalle de las modificaciones y fechas de estas modificaciones al Manual de Operaciones. Y esta nota se giró el 11 de mayo de 2015, más de 2 meses posterior a la oferta que hiciera la señora Diana Vergara en su nota de 3 de marzo de 2015. Luego del silencio de UCOC, 23 días después de girada la nota de 3 de marzo de 2015, la actualización del MOR fue aprobada por el Gerente de Remolcadores de la ACP. UCOC alega que esta aprobación infringe una supuesta norma de 30 días hábiles para preparar la respuesta. Esta Junta, no encuentra regulado ese término de 30 días hábiles, ni en la Ley Orgánica ni en el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP ni en los artículos de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales aplicable a los Capitanes y Oficiales de Cubierta. Tampoco se encuentra una norma que atienda este procedimiento en el propio Memorando de Entendimiento de 9 de diciembre de 2009 (fojas 110 – 116). Al no haber un término regulado, y luego de realizada la oferta, no encuentra esta Junta la infracción o violación de cualquier norma o término que pueda limitar, restringir o interferir con los derechos de representación y de consulta que tiene el representante exclusivo de la Unidad Negociadora de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

En tercer lugar, porque esta Junta observa que tampoco la UCOC y la ACP hayan pactado otras condiciones que adicionen circunstancias a consultas, cuya inobservancia pueda dar tránsito a la infracción del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. En el numeral 2 del Memorando de Entendimiento entre UCOC y la ACP de 9 de diciembre de 2009 se acordó que la relación laboral entre la administración de la ACP y esa unidad negociadora estaría regida de manera interina por algunas disposiciones de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No-Profesionales, entre ellas, el artículo 4 denominado Derechos y Responsabilidades del RE; y el artículo 5 denominado Derechos y Responsabilidades de los Trabajadores, cuyos textos se reproducen a continuación:

#### *ARTÍCULO 4*

##### *DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL RE*

##### *SECCIÓN 4.01. DERECHOS DEL RE.*

*(a) Deberes de Justa Representación. El RE tendrá el derecho y la responsabilidad de representar a todos los trabajadores en la unidad negociadora sin discriminación y sin tomar en consideración su afiliación sindical.*

*(b) Derechos. De conformidad con lo establecido en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP los derechos del RE son los siguientes:*

*(1) Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*

*(2) Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.*

*(3) Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*

(4) *El derecho a objetar cualquier decisión tomada mediante la auto-representación que afecte adversamente las condiciones de empleo de cualquier otro trabajador de la unidad negociadora o los derechos institucionales del sindicato.*

(5) *Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora establecido representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por la Ley Orgánica, los reglamentos y esta convención colectiva.*

(6) *Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.*

(7) *Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.*

(8) *Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.*

(9) *Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la Junta Directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.*

(10) *Denunciar a la administración por prácticas laborales desleales en su contra, sujeto a lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, esta Convención Colectiva y las reglamentaciones de la Junta de Relaciones Laborales (JRL).*

(c) Discusión Formal/ Interrogatorio “Weingarten”. *El RE tendrá la oportunidad de estar representado en:*

(1) *Cualquier discusión formal entre uno o más representantes del Empleador y uno o más trabajadores de la unidad o sus representantes, sobre cualquier agravio (quejas) o cualquier política o prácticas de personal u otra condición general de empleo; y*

(2) *Cualquier interrogatorio de un trabajador de la unidad por un representante del Empleador en relación con una investigación si:*

(a) *El trabajador considera razonablemente que el interrogatorio puede resultar en una medida disciplinaria en su contra; y*

(b) *El trabajador solicita representación.*

**SECCIÓN 4.02. NORMAS DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA.** *De conformidad con su obligación de representar plena y equitativamente a los trabajadores, el RE promoverá las normas de trabajo y conducta de los trabajadores que resulten en buenas relaciones obrero-patronales entre el RE y los funcionarios administrativos de la ACP, y entre los trabajadores de la unidad*



negociadora y otros trabajadores de la ACP. Los Representantes del RE se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.

**SECCIÓN 4.03. USO DEL SISTEMA DE DISTRIBUCIÓN.** El RE puede utilizar el sistema de distribución interno del Empleador para las comunicaciones entre el RE y el Empleador y entre el RE y sus representantes designados. El RE se compromete a utilizar dicho sistema sólo para la distribución de material relativo a sus derechos y responsabilidades de representación conforme a la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y esta Convención. El Empleador no se hará responsable de la pérdida de los materiales enviados a través de este sistema o por demora en el envío de tales materiales.

**SECCIÓN 4.04. ACCESO A INFORMACIÓN.** El Empleador hará un esfuerzo razonable para permitirle a los representantes del RE revisar los siguientes materiales que se relacionan con sus derechos y responsabilidades de representación durante horas laborales y que estén disponibles, en la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP:

- a. Código de los Estados Unidos;
- b. Código de Reglamentos Federales;
- c. Manual Federal de Personal,
- d. Manual de la Junta de Personal del Área de Panamá;
- e. Manual de Personal del Canal de Panamá;
- f. Decisiones de la Autoridad Federal de Relaciones Laborales;
- g. Decisiones del Panel de Impases de Servicios Federales.

El RE se compromete a comunicarse primero con la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP si desea cualquier material que se halle disponible localmente relacionado con sus derechos y responsabilidades de representación, aparte del material arriba enumerado. Si el material solicitado no se encuentra disponible en la Biblioteca Roberto F. Chiari de la ACP, el RE se comunicará con la División de Relaciones Laborales, con el propósito de obtener acceso a dicho material.

**SECCIÓN 4.05 LISTA DE DISTRIBUCIÓN.** Las comunicaciones electrónicas diseminadas a los trabajadores de la ACP, por la vía interna de comunicación "ACP-INFO" bajo el código de distribución "A TODOS LOS USUARIOS", serán remitidas por la Sección de Relaciones Laborales Corporativas a las direcciones de correo electrónico o vía fax de la sede sindical o la designada por el RE.

**SECCIÓN 4.06. COMITÉS.** El RE será invitado a participar en comités que traten o tengan impacto en políticas o prácticas de personal y en asuntos que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores de la unidad negociadora.

## ARTÍCULO 5

### DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

**SECCIÓN 5.01. DERECHOS BÁSICOS.** Cada trabajador de la unidad negociadora tendrá los derechos establecidos en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y esta convención colectiva.

*SECCIÓN 5.02. APLICACIÓN DE DERECHOS. A cada trabajador se le aplicarán las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica, esta Convención y los reglamentos pertinentes en forma justa y equitativa.*

*SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN "WEINGARTEN". Un trabajador tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el trabajador razonablemente cree que pueda resultar en una acción disciplinaria. Previo a cualquier interrogatorio pre-disciplinario por parte de un representante de la administración; el trabajador debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al trabajador no se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un trabajador no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al trabajador de tal derecho y, si el trabajador solicitase representación, volver a interrogar al trabajador en presencia de un representante del RE, a menos que el RE falte.*

*SECCIÓN 5.04. OTROS DERECHOS.*

*(a) Los trabajadores tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.*

*(b) Los derechos que se le confieren al RE según las disposiciones de esta Convención no impedirán que el trabajador sea representado en cualquier caso de agravio (queja) o apelación por un abogado u otro representante que no sea el RE, escogido por el propio trabajador; ni impedirán el ejercicio de sus derechos de casos de agravio (queja) o de apelación establecidos por la Ley, o reglamentos, excepto aquellos casos presentados según el procedimiento negociado para la tramitación de casos de agravios (quejas).*

*(c) Los trabajadores tendrán el derecho de presentar y tramitar casos de agravios (quejas) en su propio nombre de acuerdo al procedimiento negociado.*

*SECCIÓN 5.05. CONFLICTOS DE INTERÉS. Conforme al artículo 25 del Reglamento de Relaciones Laborales, todo trabajador podrá participar en la administración de la organización laboral o actuar como representante de la misma, siempre que ello no dé lugar a un conflicto de intereses real o aparente o resulte en una incompatibilidad con la ley o con sus funciones de trabajo en al Autoridad.*

*SECCIÓN 5.06. RESPONSABILIDADES. Los trabajadores se acogerán al Reglamento de Ética y Conducta de la ACP.*

*SECCIÓN 5.07. ACTIVIDADES COMERCIALES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO.*

*(a) En la conducción de actividades comerciales y prestación de servicios ajenos a su relación laboral con el*

*Empleador, los trabajadores se acogerán a las disposiciones del Reglamento de Ética y Conducta.*

*(b) Los trabajadores que están autorizados bajo las leyes de la República de Panamá a llevar a cabo actividades comerciales, o a prestar sus servicios ajenos a su relación laboral con el Empleador, lo harán de manera tal que evitarán un conflicto de interés o la apariencia de un conflicto de interés, en su relación laboral con su Empleador, y evitarán cualquier conducta perjudicial a los intereses de la ACP.*

Como se puede observar, no existen normas convencionales adicionales que el representante exclusivo haya pactado con la administración de la ACP en torno a situaciones que requieran consulta, ni norma reglamentaria que establezca un término de treinta (30) días hábiles para preparar o contestar a estas consultas. El numeral 3 del Memorando de Entendimiento de 9 de diciembre de 2009 establecen otros instrumentos que regularían esa relación laboral entre UCOC y ACP (fojas 111 y 112), pero en los instrumentos allí recogidos, no se encuentra ningún relacionado con el derecho de consulta al que hemos abordado ampliamente en esta decisión.

En cuarto lugar, tampoco la UCOC ha señalado la ocurrencia de reuniones formales en las que la administración haya abordado asuntos referentes a condiciones de empleo sin la presencia del representante exclusivo. Por lo tanto, no hay pruebas en el expediente de la fecha, hora, circunstancias en que la Administración se haya reunido con trabajadores de la unidad negociadora de los capitanes y oficiales de cubierta, sin la presencia de su representante exclusivo.

Por las razones arriba expuesta, esta Junta rechaza que se haya probado el cargo de la infracción del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP en este caso.

Al no haber pruebas de la infracción de las obligaciones de la ACP a consultar con el RE ni de haber incurrido en la omisión de invitar al RE a reuniones formales donde se aborden condiciones de empleo de los trabajadores de la unidad, tampoco logra la UCOC probar la infracción alegada a sus derechos de representación, por lo que esta Junta también rechaza los cargos referentes a la infracción del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Así mismo, al no haber logrado la UCOC probar las infracciones de los numerales 1 y 5 del artículo 108, con ello tampoco logra probar la infracción del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, de que la ACP ha incumplido o se haya negado cumplir las disposiciones referentes al derecho de representación y al derecho de consulta que tiene el representante exclusivo, y que señalan aquellos dos numerales, toda vez que la ACP tampoco ha infringido o restringido alguno de estos derechos del representante exclusivo que contemplan los numerales 1, 3 y 5 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP.

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 NO PROBADOS** los cargos indilgados a la Autoridad del Canal de Panamá por la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en la denuncia de práctica laboral desleal identificada como PLD-07/16, interpuesta por la UNIÓN DE CAPITANES Y OFICIALES DE CUBIERTA, y en consecuencia negar los remedios solicitados.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR** el archivo del expediente.

**Fundamento de Derecho:** Artículos 2, 97, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículos 5 y 84, del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; Artículos 4, 5 y 11 del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No-Profesionales; y Memorando de Entendimiento entre UCOC y ACP con fecha de 9 de diciembre de 2009.

Comuníquese y cúmplase,

---

Manuel A. Cupas Fernández  
Miembro Ponente

---

Lina A. Boza A.  
Miembro

---

Mariela Ibáñez de Vlieg  
Miembro

---

Nedelka Navas Reyes  
Miembro

---

Carlos Rubén Rosas  
Miembro

---

Magdalena Carrera Ledezma  
Secretaria Judicial