

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, dieciocho (18) de agosto de dos mil veinte (2020).

DECISIÓN N°33/2020

**Denuncia por práctica laboral desleal N° PLD-13/16
presentada por el Panama Area Metal Trades Council
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

ANTECEDENTES.

El 4 de enero de 2016, el Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC) presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con base en los numerales 1, 3, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP) (fs.1 a 13).

El artículo 111 de la Ley Orgánica de la ACP creó la JRL con el propósito de que promueva la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales y resuelva los conflictos laborales bajo su competencia; y el artículo 113 numeral 4, le otorgó la competencia privativa para resolver las PLD descritas en su artículo 108.

La denuncia recibida fue repartida a la miembro Mariela Ibáñez de Vlieg, según consta en las notas JRL-SJ-205/2016 y JRL-SJ-206-2016 de 7 de enero de 2016 (fs.14 y 15), y mediante Resolución N°72/2016 de 31 de mayo de 2016 (fs.74 a 80), la JRL la admitió en cuanto a las causales 1, 3, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y no admitió la causal fundada en su numeral 7.

La ACP otorgó poder especial para representarla en el proceso, a la licenciada Tiany López, mismo que fue presentado el 27 de junio de 2016 (f.82) quien, mediante escrito del 7 de julio de 2016, contestó los cargos formulados en la denuncia de PLD (fs.86 a 96).

La fecha de audiencia fue programada mediante el Resuelto N°86/2016 de 14 de julio de 2016, para el 1 de septiembre de 2016 a las 8:00 de la mañana (f.97) y con anterioridad las partes intercambiaron oportunamente sus escritos de pruebas (fs.106 a 118). No obstante, la audiencia debió ser suspendida mediante Resuelto N°99/206 de 9 de agosto de 2016 (f.119), porque las partes solicitaron su reprogramación, lo que se hizo en el mismo resuelto, fijándola para el 20 de septiembre de 2016 a las 8:00 de la mañana, cuando, efectivamente, se llevó a cabo la audiencia con la participación de los miembros Mariela Ibáñez de Vlieg, María Isabel Spiegel de Miró y Carlos Rubén Rosas; y las partes, el PAMTC representado por los señores Ricardo Basile y Ruperto Best; y por la ACP, la licenciada Tiany López (f.122). La audiencia continuó el 4 de octubre de 2016 con los testigos admitidos (f.133) y, en dicha fecha, también las partes presentaron sus alegatos finales.

Con la transcripción de la audiencia en el expediente, el 5 de octubre de 2017 la Secretaría Judicial lo ingresó al despacho de la ponente para la elaboración del proyecto de decisión (f.183), y consta que esta consideró necesario extender hasta por quince días hábiles el término para su presentación, comunicándolo en nota (f.184); y que presentó el proyecto el 29 de noviembre de 2017 para la lectura y aprobación del resto de los miembros (f.185). Al no alcanzar aprobación mayoritaria (f.189), el PLD-13/16 fue reasignado mediante reparto por sorteo entre los miembros disidentes, quedando como ponente el miembro Gabriel Ayú Prado, según se comunicó a las partes en las notas de 10 de enero de 2018, JRL-SJ-321/2018 y JRL-SJ-322/2018, recibidas el 11 de enero de 2018 (fs.188 y 189).

El Decreto Ejecutivo N°1 de 13 de febrero de 2019, designó al licenciado Manuel A. Cupas F. en reemplazo del miembro Gabriel Ayú Prado y el caso PLD-13/16 quedó bajo la ponencia de aquel, según se les informó a ambas partes, mediante las notas JRL-SJ-471/2019 y JRL-SJ-472/2019 de 8 de marzo de 2019 (fs.191 y 192).

POSICIÓN DEL PAMTC.

El PAMTC planteó en su escrito de denuncia que, aproximadamente desde el 15 de diciembre de 2015, la ACP eliminó unilateralmente y sin notificar al Representante Exclusivo (en adelante RE) de la Unidad de Trabajadores No-profesionales (en adelante UN), una condición de empleo de los trabajadores que laboran en la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta, específicamente a los pasabarcos y líderes pasabarcos, y que dicha condición de empleo consistía en la práctica implementada por años en esa Sección, de permitir a los trabajadores que culminaban su jornada de trabajo y llegaban pasadas las 0100 horas a la estación de reporte en el Edificio 701 de Corozal Oeste, permanecer allí en tiempo remunerado hasta las 0400 horas, para evitar que fueran objeto de actos criminales al trasladarse a esa hora hacia sus hogares.

Indica que en carta de 16 de diciembre de 2015, el PAMTC planteó al gerente de la División de Recursos Tránsito de la ACP, su intención de presentar una PLD ante la JRL, si la ACP no se abstenía de implementar cambios, modificaciones o eliminaba esa condición de empleo y no continuaba con la práctica de igual manera en la que lo había hecho en los últimos años y, que en respuesta, la División de Recursos de Tránsito de la ACP contestó en carta de 31 de diciembre de 2015, que la ACP no accedía a lo solicitado por el PAMTC, y que solamente trataría el asunto con el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (en adelante SCPC).

Las causales de PLD señaladas por el PAMTC en su denuncia y que fueron admitidas para análisis de fondo por la JRL, son los numerales 1, 3, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en relación con los derechos de los artículos 94; 95, numerales 5 y 6; 97, numeral 3; 102, numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica de la ACP. Y el numeral 3 del Subcapítulo 1 del Capítulo 10.10 del Manual de Personal de la ACP; y los artículos 1, Secciones 1.01 y 1.03; 9, Sección 9.06; y 11, Secciones 11.01 y 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales (en adelante convención colectiva).

Que las causales admitidas del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP son:

- “1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.
- ...
- 3. Patrocinar, controlar o, de cualquier manera, asistir a un sindicato, excepto que, a solicitud de éste, se le suministren servicios y facilidades acostumbrados, siempre que dichos servicios y facilidades también se les brinden a otros sindicatos en las mismas condiciones.
- ...
- 5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.
- ...
- 8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

El PAMTC explicó que se produjo la PLD de la causal 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque al eliminarse la práctica de permitir a los trabajadores de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta, los pasabarcos y líderes pasabarcos, que permanecieran con tiempo remunerado en el Edificio 701 pasadas las 0100 horas y hasta las 0400 horas, como una medida de seguridad para ellos, se cambiaron las condiciones de empleo de dichos trabajadores, más allá que de poca importancia, contrariando la convención colectiva, Secciones 11.01 y 11.03 del artículo 11, al no dar aviso al punto de contacto del RE antes de implementar el cambio y, por ello, consideró que también se interfirió y restringió el derecho que tienen de procurar la solución de sus conflictos con la administración de la ACP, siguiendo los procedimientos establecidos en la ley, los reglamentos o en las convenciones colectivas, como lo establece el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

Indicó que el cambio de las condiciones de trabajo, sin haberse negociado con el RE, vulnera el derecho de este a representar los intereses de todos los trabajadores de la UN, estén o no afiliados a una organización sindical, como lo señala el numeral 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP y el derecho del trabajador a ser representado por el RE, sea o no miembro de una organización sindical, como lo señala el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP y que por ello, la ACP incurrió en las causales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la citada ley.

Explicó cómo, a su juicio, se han producido las causales en relación con otros derechos de la sección correspondiente, y que por tratarse de condiciones de empleo de los trabajadores de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta, al señalar la ACP en carta de 30 de diciembre de 2015, que solo trataría el tema con el SCPC, interfirió y restringió el derecho de los trabajadores, consagrado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, a ser representados por el RE y el derecho del RE de representar los intereses de todos los trabajadores de la UN, como prescribe el numeral 3 del artículo 97 de la citada ley, contrario a lo establecido en el artículo 1 de la Convención Colectiva, que establece que el SCPC es solo uno de los tres componentes de la coalición de sindicatos que conforman el RE de la UN, denominada Maritime/Metal Trades Council (en adelante M/MTC).

El PAMTC solicitó a la JRL que ordene a la ACP mantener la condición de empleo antes descrita, respetar los derechos de los trabajadores y del RE, cumplir con los artículos 1 y 11 de la Convención Colectiva y que una vez que se acredite la comisión de una PLD por la ACP, se publique la decisión de la JRL por todos los medios físicos y electrónicos de que dispone.

Con su escrito de denuncia, aportó como pruebas la carta de 16 de diciembre de 2015 que el PAMTC dirigió a la señora Diana Vergara, gerente ejecutiva de Recursos de Tránsito de la ACP, y la carta de 30 de diciembre de 2015 en la que anunció su intención de presentar una denuncia de PLD por los hechos descritos (fs.10 a 13). También adujo como testigos a los señores Diana Vergara, gerente ejecutiva de Recursos de Tránsito; Max Newman, gerente ejecutivo de Recursos de Tránsito interino al 31 de diciembre de 2015; Leonidas Barahona, capataz general de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta-Pacífico; Juan Zapata, pasabarco de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta-Pacífico; y Luis Carlos Molleda, pasabarco de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta-Pacífico.

El 22 de enero de 2016, durante el período de investigación de la denuncia, el señor Ricardo Basile, delegado de área del PAMTC, representándolo en este proceso, presentó manuscrito de cinco páginas con nombres, números de IP, fechas y firmas, según señaló, de trabajadores de la ACP de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta del sector Pacífico, en el que indicaron que la práctica descrita en la denuncia como descontinuada por la ACP, se dio por varios años y que fue suspendida desde el 15 de diciembre de 2015, fecha desde la cual se indicó, ya no cuentan con esa condición de empleo (fs.22 a 27).

Consta en el escrito de pruebas del PAMTC, intercambiado con la ACP, en el cual el señor Ricardo Basile, representante de dicha organización, citó como posibles testigos en el acto de audiencia, a los señores Eduardo Hevia, Max Newman, Dalva Arosemena, José Almanza, Leonidas Barahona, Felipe Hennis Hernández, Juan Zapata y Luis Molleda. No presentó índice ni copias de pruebas documentales (fs.106 y 107).

En la fase de audiencia el PAMTC presentó sus alegatos iniciales, en los que señaló que el caso está fundado en dos hechos; el primero, que la ACP implementó un cambio en una condición de empleo de la que gozaban los pasacables de cubierta y líderes de pasacables de cubierta del Distrito Sur del área Pacífica, que les permitía a los trabajadores permanecer a disposición de la ACP cuando sus responsabilidades los hacían salir pasada la una de la mañana y que dicha condición de empleo se eliminó sin negociar, contraviniendo el procedimiento de la convención colectiva que obliga a la administración a que, antes de implementar un cambio que impacte de manera significativa a los trabajadores, lo anuncie al RE para que pueda responder. Mientras que el otro hecho lo planteó como el desconocimiento que hizo la ACP del PAMTC, en beneficio de otra organización sindical, el SCPC, para efectos de tratar el tema del cambio de condiciones de empleo de dichos trabajadores (f.140).

Señaló que la Administración implementó, de manera unilateral, un cambio que no notificó al RE, negándose a consultar o negociar de buena fe y, además, agregó que:

“...Esa condición de empleo descansa sobre lo que nuestro régimen laboral reconoce como una práctica pasada o una práctica. La Administración ha tratado de hacer ver que por no constar por escrito, esta condición de empleo no era tal. Solamente un breve apunte. Esta condición de empleo comenzó a funcionar desde el año [sic] 2002; el Gerente de Recurso de Tránsito de aquél [sic] momento, señor Hevia, decidió que cuando los trabajadores, por la naturaleza del servicio que le prestaban al Canal de Panamá se veían en la necesidad de salir más allá de la

una de la tarde, no tenían transporte propio y a esa hora el transporte público no brinda el servicio, los trabajadores estaban expuestos a un peligro. Se les permitía, a quienes no tenían la manera de transportarse, ya la empresa deja de prestar el servicio y el transporte público tampoco tenía ruta que pudiera trasladar a los trabajadores de manera rápida. Muchos trabajadores habían sido víctimas de la violencia. ¿Qué dijo el gerente en ese momento, de acuerdo con los trabajadores? Vamos a permitirles a quien no tiene facilidad de transporte, a que permanezcan en el área, entre la 1 y las 4 de la madrugada a disposición de la empresa y en ese momento, cualquier trabajo que se necesite, estos trabajadores lo podrán hacer. [sic] De qué forma? De que no se vieran expuestos a ser víctimas de la violencia al no encontrar transporte. Y [sic] qué provocaba que los trabajadores pudieran ser víctimas de la violencia o se encontraran en una situación donde no pudieran llegar a su casa, el servicio que le estaban prestando al Canal de Panamá. Ellos participaban de la operación hasta la 1 de la mañana o más allá y por eso no podían llegar a sus casas a tiempo. Entonces, en ese momento se instaura una práctica, en el expediente consta inclusive una declaración del señor Barahona de que esto se comenzó aproximadamente desde el año 2012.” (fs.141 y 142)

Luego señaló que el sistema de relaciones laborales de la ACP vino del régimen de relaciones laborales del sector federal norteamericano y de allí que hay elementos extraños al sistema laboral panameño, y que en ese sistema norteamericano se encuentra la figura de la costumbre laboral o práctica pasada (*past practice*), que es el sustento de la medida que se implementó en beneficio de los trabajadores descritos en esta denuncia (f.142).

Señaló que, en este sentido, aquí la práctica fue aceptada por ambas partes, era clara y constante, de larga duración y repetida en el tiempo, ya que se venía dando desde el 2012 y fue consistente en su origen y propósito y que era mutuamente racional, o sea, que ambas partes se ajustaron a la racionalidad al momento de su aplicación.

Luego, en sus alegatos finales, indicó que ninguno de los representantes del SCPC que asistieron a la reunión con la administración del 16 de diciembre de 2005, eran designados del punto de contacto y que de la misma no surgió ningún acuerdo, ya que así lo señaló el testimonio del representante de dicho sindicato (fs.178 y 179); también señaló que el señor Newman probó con su testimonio que él cambió la medida, una práctica que conllevaba una condición de empleo para los trabajadores, sin notificar al punto de contacto y dijo que ante esta decisión se afectó, eliminándola de hecho e inmediatamente, sin notificar, negociar o consultar al representante de los trabajadores. Y añadió que el señor Hevia testificó que lo hicieron de manera unilateral porque no negociaron cuando implementaron la medida, mientras que el señor Newman dijo que no notificaron al punto de contacto cuando la eliminaron (f.179).

Del testimonio del señor Barahona, que según explicó es el único representante de la administración que prestó servicios en el área de pasacables en el Pacífico desde que se implementó la medida hasta que se eliminó, resaltó que explicó que existiendo un servicio de transporte los trabajadores tenían un asunto de seguridad que estaba afectando, al verse en la necesidad de transportarse a altas horas de la madrugada.

Por último, en sus alegatos finales, el representante del PAMTC, expuso que:

“...Si la Administración necesitaba hacer cualquier tipo de ajuste, inclusive se ha mencionado dentro del expediente la posibilidad de contemplar cambios de horarios para tratar de mitigar esa necesidad, señores miembros, todo eso en nuestro régimen se negocia y se consulta con el Sindicato. De hecho, aquí no se ha cambiado de turno, que todos sabemos que es un asunto claramente negociado con el Sindicato, eso lo pudimos haber conversado. Lo pudimos haber evaluado, si se le hubiese permitido al Sindicato ejercer su derecho, para que las condiciones en las que estos trabajadores llevan a cabo su servicio, no los expusieran a la falta de transporte y a la delincuencia. Pero aquí ha quedado, plenamente probado, que de manera unilateral la Administración procedió, eso ha afectado a los trabajadores y en este momento, los trabajadores siguen afectados y el Sindicato sigue sin poder ejercer su derecho.”

Y solicitó a la JRL que le ordene a la ACP conservar esta medida que eliminó de manera ilegal y que no la cambie hasta que no complete un procedimiento de negociación intermedia con el RE, como le obliga el artículo 102 de la Ley Orgánica y como le obliga el artículo 11 de la Convención Colectiva.

POSICIÓN DE LA ACP.

La apoderada especial de la ACP, licenciada Tiany López, contestó la denuncia mediante escrito (fs. 86 a 96), en el que se opuso a todas las pretensiones de la denuncia y negó que la ACP haya cometido las causales de los numerales 1, 3, 5 y 8 del artículo 108 la Ley Orgánica de la ACP.

Como aclaración a las alegaciones del PAMTC, dijo que los pasacables de cubierta de OPRT laboran jornadas de tiempo completo de las primeras 40 horas y que, según el artículo 138 del Reglamento de Administración de Personal (en adelante RAP) y el Manual de Personal de la ACP, Capítulo 810, Subcapítulo 2, Sección 2 (c), cuando por la naturaleza del trabajo, no se pueda fijar una jornada básica con horas definidas para cada día, se puede establecer como jornada básica de trabajo las primeras 40 horas de servicio, dentro de un período no mayor de 6 días de una semana administrativa, y que también se considera una jornada de las primeras 40 horas cuando parte de la semana básica no puede ser programada con anterioridad y que a los empleados con jornada de tiempo completo de las primeras 40 horas se les fija el horario laboral, únicamente durante las horas y días en que el trabajo realmente se requiere, sin tomar en cuenta que se proporcionen las 40 horas de trabajo para cada uno de los empleados dentro de su semana administrativa de trabajo. Y señaló que otro criterio aplicado es que a todo trabajador se le programen jornadas de no menos de 3 horas y no más de 12 horas en un día, salvo que las operaciones requieran lo contrario, que deberá estar justificado. Añadió que todo tiempo laborado más allá de las 40 horas, se considera en exceso del tiempo de las primeras 40 horas y se compensa como horas extraordinarias.

Explicó que, tomando en cuenta lo anterior, en el año 2013 los pasacables de cubierta de OPRT que usaban el bus contratado por la ACP para transportarse del Edificio 701, Corozal Oeste, solicitaron que se ampliara el transporte brindado hasta distintos puntos de la ciudad, como San Miguelito, la 24 de diciembre y la Chorrera, porque decían que a ciertas horas de la noche no había disponibilidad de transporte público y que en razón del reducido número de trabajadores que terminaban su jornada en horas de la madrugada, para aliviar la situación se permitió que aquellos que no tuvieran otro medio de transporte para regresar a sus hogares pudieran optar, voluntariamente, por ponerse a disposición del supervisor de operaciones para cualquier asignación, asistencia o trabajo significativo que surgiese producto de la necesidad operativa, como llevar meriendas a las esclusas, encomiendas entre embarcaciones, cubrir como marinero en la lancha o atender alguna otra necesidad operativa imprevista o que el supervisor así considerara necesario, como lo señalan las reglas de trabajo de los pasacables en la Sección 5, literal (a) de la convención colectiva, con lo cual podían ejercer funciones significativas y, al mismo tiempo, ocuparse hasta la hora de salida más cómoda para el transporte público, pero, dijo que dicha forma de operar no fue producto de una negociación, ni implicó un cambio de condiciones de trabajo, ni una nueva condición de trabajo o práctica obligante porque, señaló, era absolutamente voluntario por parte del trabajador y que en caso de quedarse a trabajar, lo hacía bajo el entendimiento de que podía ser utilizado para cualquier asignación que dispusiera el supervisor, manteniéndose en condición de trabajo significativo.

Expuso que, en noviembre de 2015, se revisó la medida y se concluyó que el personal que optaba por permanecer en el área de manera voluntaria era excesivo, generando altos niveles de sobretiempo y sin que hubiera trabajo significativo real para asignarles y mantenerlos ocupados en asignaciones válidas. Indicó que ello, en muchos casos de los trabajadores con jornadas de las primeras 40 horas, significó sobretiempo al final de la semana y que no era posible continuar dejándolos en espera de trabajo, si no existía trabajo significativo para ellos, de conformidad con lo establecido en la Sección 15.01 de la convención colectiva, que señala que el empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores.

Señaló que debió discontinuarse la medida por falta de trabajo significativo que asignar y de esta forma solo se mantiene el estado de trabajo de aquellos trabajadores necesarios para realizar asignaciones, conforme la planificación del trabajo o aquellos que, luego de su última asignación a bordo de buques, puedan ser necesarios para hacer algún otro trabajo a solicitud del supervisor, como se establece en las reglas de trabajo de pasacables; de lo contrario, se puede dar por terminada la jornada laboral, como lo establecen dichas reglas en su Sección 3, literal (f) de la convención colectiva, según el cual a los pasacables de las primeras 40 horas que se presentan a tiempo se les anota un mínimo de 3 horas y se les puede relevar de trabajo con un mínimo de 3 horas, si así lo

permite la cantidad de trabajo y según lo indique específicamente el oficinista supervisor de operaciones de lanchas y pasacables.

Agregó que la ACP no ha dejado de evaluar alternativas a los horarios en beneficio de los trabajadores de OPRT y de la operación, y uno de los temas presentados por el señor Virgilio Alvarado en la reunión sostenida el 16 de diciembre de 2015 con los señores Pedro Espitia, José Almanza, Omar Barrios, Roberto Alvarado y Benito Marín, todos representantes del SCPC, con el capitán Max Newman, es que se les permitiese a los trabajadores que culminaban su jornada de trabajo y llegan a la estación de reporte en el Edificio 701, Corozal Oeste, pasadas las 0 horas, permanecer en el Edificio 701, en tiempo remunerado y a disposición de la ACP, hasta las 4 horas, y que solicitaron usar el turno de las 18 horas, a lo que el capitán Newman les indicó que estarían evaluando los diversos turnos para hacer los ajustes que requiriera la operación para seguir prestando el servicio de OPRT y, a su vez, atender las necesidades de los trabajadores.

Citó el artículo 6, Sección 6.08 de la convención colectiva y dijo que la ACP tiene la obligación de tratar el tema con el SCPC, que primero mostró su interés en verlo y que no es cierto que deben ver este asunto con los tres componentes del RE.

Explicó que no es posible retener a trabajadores que no tienen asignación válida y dijo que:

“...Por lo tanto, bajo ningún precepto o concepto, jamás puede ser considerada como una condición de empleo negociable, una medida que condiciona el permanecer trabajando a estar a disposición del supervisor de manera voluntaria para asignaciones que este disponga; ni constituye una obligación el mantener al trabajador en dicho estatus si no existe trabajo significativo que realizar. Si bien condicionada a permanecer a disposición del supervisor en caso de que se necesitara realizar trabajo significativo, tal como señala la propia postura del Sindicato al indicar que el trabajador quedaba a disposición de la ACP. En este sentido, no puede sostenerse una medida que se crea bajo esa premisa (y que el mismo Sindicato reconoce en su escrito de denuncia de práctica laboral desleal presentado ante la JRL), si se comprueba que la necesidad condicionante (estar a disposición del supervisor para cualquier trabajo que surja) no existe; o el personal, que opta voluntariamente por permanecer a disposición del supervisor excede cualquier necesidad o posible necesidad de trabajo significativo para la ACP.” (f. 94)

Reconoció que la ACP no le notificó al RE que suspendería la práctica que había implementado, sino que lo hizo, ya que consideró que debía corregir inmediatamente una práctica implementada informalmente y que esta práctica, de poca duración, no constituía una condición de empleo.

Finalizó su escrito de contestación señalando que la JRL debe tomar en consideración que al ser contratados esos trabajadores, aceptaron sus puestos con jornadas de primeras 40 horas y que dicha jornada tiene una semana básica de trabajo que no puede ser programada con anterioridad, por lo que se les fija el horario laboral, únicamente durante las horas y días en que el trabajo realmente se requiere y dijo que, por todo lo explicado, considera que la ACP no ha violado la normativa aplicable y que no ha incurrido en ninguna conducta tipificada como PLD en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

En su escrito de pruebas (fs.108 a 118), listó como posible testigo de la ACP al capitán Max Newman, gerente de la Sección de Remolcadores y dijo que sus pruebas en el caso son el Título Constitucional sobre el Canal de Panamá, la Ley N°19 de 1997, Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y el Reglamento de Administración de Personal de la ACP. A continuación, hizo breve exposición del caso y presentó, básicamente, los argumentos señalados en la contestación de la denuncia.

En sus alegatos iniciales (f.143 a 145) reiteró su posición y enfatizó que:

“...Una revisión del proceso en cuanto a esta medida por parte de la ACP efectuada en noviembre del 2015, lleva a la conclusión que la cantidad de personas que optan por permanecer en el área de manera voluntaria es excesiva; generando altos niveles de sobretiempo y sin que existiera verdaderamente el trabajo significativo real para mantenerlos ocupados en asignaciones válidas. Considerando que estos trabajadores laboran en jornadas de las primeras 40 horas y que esas primeras 40 horas que permanecían en el área de trabajo sin efectuar trabajo

significativo, en muchos casos, se convertían en sobretiempos al final de la semana, no era posible continuar dejándolos en espera de trabajo, si no existía trabajo significativo para ellos, ya que va en contra del principio de la eficiencia y rentabilidad tal como lo exige el título constitucional sobre el Canal. De conformidad entonces con la Convención Colectiva de la unidad de trabajadores No Profesionales vigente, en ese momento, la Sección 15.05 que establece que el trabajador asignará trabajo en horas extraordinarias, con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones y asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores.

...En vista de ello, se determina que no habiendo trabajo significativo que sustentar a la necesidad de mantener al personal en espera, se debía discontinuar esta medida, ejerciendo la facultad de asignación de trabajo conforme a lo que establece el artículo 100, numeral 3 de la Ley Orgánica. De esta forma, sólo se mantiene el estatus de trabajo [sic] aquellos necesarios para realizar asignaciones de conformidad con la planificación del trabajo o aquellos que, luego de una última asignación a bordo de los buques, pudieran ser necesarios para realizar otro trabajo a solicitud del supervisor, tal como lo establecen las reglas de trabajo de los pasacables que hemos citado. En caso contrario, de no existir trabajo significativo para realizar, el supervisor puede dar por terminada la jornada laboral, como lo establecen las reglas de trabajo de pasacables en su sección 3, literal f), que señala: “a los pasacables las primeras 40 horas que se presenten a tiempo, se les anota un mínimo de 3 horas. Se les puede relevar de trabajo con un mínimo de 3 horas, si así lo permite la cantidad de trabajo y según lo indique específicamente el oficinista supervisor de operaciones de lancha y pasacables”.

...Así, el contenido de la sección 11.03, del artículo 11 de dicha Convención Colectiva señala que la ACP dará aviso por escrito al RE cuando un cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia. Sobre el particular, por supuesto, tendríamos que revisar también el artículo 102 de la Ley Orgánica, numerales 1 y 2, que tratan de la afectación de condiciones de empleo y el segundo de los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la Administración de la Autoridad del Canal, con relación al artículo 100.

La precitada norma distingue dos tipos de asuntos negociables a través del proceso de negociación intermedia, ya que el tercero está claramente referenciado como una negociación en base a intereses. El primero asocia dos temas que afecten las condiciones de empleo y el segundo, como hemos indicado, con relación a las decisiones del artículo 100 de la Ley Orgánica. Así como las medidas adecuadas que se aplican a los trabajadores afectados adversamente por tales decisiones; por tal efecto, que podrían tener esas decisiones en el ejercicio de sus derechos y podrían afectar adversamente con un impacto de más que de poca importancia en sus condiciones de empleo. En este punto, resulta necesario revisar la definición del artículo 2 de la Ley Orgánica, sobre condición de empleo y que se transcribe y que citamos a continuación: Condiciones de empleo – políticas, prácticas y asuntos de personal establecidos en la ley, Reglamentos y las Convenciones [sic] Convenciones o por cualquier otro instrumento idóneo que afecten las condiciones de trabajo, salvo las que expresamente excluye la ley. Como se desprende de esta definición citada, la condición de empleo consiste en políticas, prácticas y asuntos de personal, como los lineamientos, orientaciones, directrices que en esta materia de personal, rigen en la empresa y por tanto, aplican a la colectividad de los trabajadores, pues están diseñados para ser de aplicación generalizada, por lo que están desarrollados en la ley, los reglamentos, Convenciones Colectivas, manuales de procedimientos y otros instrumentos idóneos. ...”

En sus alegatos finales, la apoderada especial de la ACP explicó nuevamente las razones señaladas en la contestación de la demanda, en el escrito de intercambio de prueba y en los alegatos iniciales, y señaló la forma en que las pruebas presentadas y las evacuadas en la audiencia, entre ellas los testimonios del capitán Newman, abonaron a su posición de que no se ha producido ninguna de las causales de PLD señaladas en la denuncia y admitidas por la JRL; y expuso que fue necesario dejar sin efecto la medida que el PAMTC aduce como práctica, porque se incrementó el número de trabajadores que decidían quedarse y que no había trabajo significativo para ocuparlos; se detectó que se estaba abusando y haciendo uso indebido de la alternativa de quedarse por razones de seguridad de los trabajadores que optaran por permanecer después de finalizado su turno, ya que no se estaban quedando antes que se les cumpliera la jornada regular de trabajo, sino cuando ya se excedía la misma, produciendo que el pago del tiempo durante ese horario después de la una de la mañana, fuera hecho como horas extraordinarias y no en horas regulares, y porque se estaban quedando trabajadores que sí tenían transporte seguro para llegar a sus hogares, pero que buscaban recibir este pago extra, lo que contradecía la razón original y verdadera para implementar la medida en favor de la seguridad de algunos trabajadores que realmente no contaban con esa

facilidad de transportarse a sus casas desde el punto donde los dejaba el transporte proporcionado por la ACP. También dijo que hubo una investigación al respecto de lo que acontecía, por parte de la oficina del Fiscalizador General.

Mientras que, en los alegatos finales (fs.180-182), puntualizó que:

“Tenemos que partir de una premisa que es básica y esencial cuando estamos hablando de prácticas pasadas y es que, en ninguna práctica pasada, independientemente de los elementos que ha citado atinadamente el Sindicato, se puede mantener si es contraria a una norma de la reglamentación de la Autoridad del Canal de Panamá. Este es el caso, así es que el concepto de práctica pasada, en este caso, no puede ser aplicado. ...Pero la ACP tiene la obligación de llevar a los empleados, como lo dijo el capitán Newman esta mañana, hasta donde efectivamente puedan ellos tomar su transporte. Si, efectivamente, no pueden tomar su transporte por cuestiones de políticas públicas del Estado y se da inseguridad, lastimosamente el rol de la ACP tiene un límite. Nosotros no podemos, como decía el señor Zapata hace un ratito, llevar a los empleados a su casa. ...porque la ACP tiene una exigencia que no tiene Panama Ports, y es ser eficiente y rentable y entregar los dineros que nosotros generamos como ganancia, al Estado panameño.

...lastimosamente sí se dio un abuso y se dio abuso al punto que se tuvo que analizar la situación, se llegó a la conclusión de que, efectivamente, lo que se estaba dando por razón del abuso, era una situación ilegal y se tuvo que dar por terminada la práctica. Si ustedes me preguntan a mí, definitivamente, este caso es un caso muy sencillo si nos apegamos a la legalidad. Como les decía, la práctica pasada no puede ir en contra de lo que establecen las normas de la ACP. Simple y llanamente no puede, aunque tenga treinta años de estar establecidas. Si hay una norma que va en contra de la práctica, no la puedes establecer.

...Por último, el Sindicato ha hecho el alegato de que porque este tema se trató con el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe ese tema, esa reunión no debió darse porque tenían que estar todas las personas o todos los sindicatos que pertenecen a la coalición, eso no funciona de esa manera, lo dice claramente la Convención Colectiva en la sección 6.08, en el literal c) cuando dice: “Solo uno de los representantes del RE tendrá derecho a actuar en representación del RE al tratar con la ACP sobre cualquier asunto específico. La intención de esta disposición es asegurar que no se le obligue a la ACP tratar con más de un representante del RE en un momento dado sobre cualquier asunto que pueda surgir entre las partes.

...Con respecto a las condiciones de empleo, como hemos dicho, no ha habido cambios en las condiciones de empleo. Seguíamos trabajando las cuarenta horas y las cuarenta horas, cualquier exceso que se diera por encima de eso, se pagaba idénticamente como horas extraordinarias. Por lo que, obviamente nosotros no vemos de ninguna manera, cambios de condiciones de empleo, ni necesidad de negociar, sobre todo, como hemos dicho, porque en el día de hoy todos los testigos del Sindicato han dicho que esta situación se daba de manera voluntaria de parte del trabajador. Así que no era que la ACP los estaba reteniendo en el ejercicio de, efectivamente, su derecho de asignar trabajo; se le estaba dando una facultad al empleado para quedarse para evitar someterse a situaciones de falta de seguridad y además, encima entonces le pagábamos por el trabajo significativo que se hiciera.”

Solicitó a la JRL que declare que la ACP no ha cometido ninguna PLD en este caso, que efectivamente ha cumplido con toda la normativa que aplica y que desestime y niegue todos los remedios que el Sindicato ha solicitado en esta denuncia de PLD.

ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL.

El examen de la JRL de los argumentos del PAMTC de la posible comisión por parte de la ACP de las conductas de PLD admitidas en la Resolución N°72/2016 de 31 de mayo de 2016, referentes a los numerales 1, 3, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en conjunto con las constancias probatorias, documentales y testimoniales del expediente, la llevan a concluir que no se ha producido ninguna de las casuales.

Resumidamente, el PAMTC señaló que por alrededor de 2 años y hasta mediados de diciembre de 2015, la administración de la ACP había establecido y mantenido, como una medida de seguridad en beneficio de trabajadores de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta que trabajan como pasabarcos y líderes pasabarcos y que terminaban sus turnos pasadas las 0100 horas, que se quedarán en el Edificio 701 desde dicha hora y hasta las 0400 horas de la mañana, a disposición de los supervisores para hacer algún trabajo remunerado en ese tiempo y luego pudieran

salir del sitio de trabajo para regresar a sus hogares en una hora en que les fuera más fácil y segura para transportarse. Esta JRL ha logrado constatar que, en efecto, ello fue así y los hechos expuestos por el PAMTC en su denuncia, específicamente en cuanto a lo descrito, fueron lo suficientemente corroborados por la ACP en los diferentes escritos de oposición a la denuncia de PLD, así como por los testigos que acudieron en la audiencia, tanto de la administración, como de los trabajadores.

La JRL, tiene el convencimiento de que la razón por la cual el señor Eduardo Hevia señaló que la administración permitió que esta posibilidad de que los trabajadores antes señalados se quedaran luego de finalizado su turno, siempre que terminaran pasada la 0100 hora, era para que permanecieran en un lugar seguro hasta que pudieran encontrar transporte desde los sitios o puntos donde los dejaban los buses contratados por la ACP, que los transportaban desde el Edificio 701 a dichos diversos puntos de la ciudad, hasta sus hogares. En conclusión, el objetivo de la medida que se practicó por un período de aproximadamente dos años era la seguridad de los trabajadores. Así lo señaló el señor Hevia en su declaración (fs.160 y 164):

“RICARDO BASILE: Durante ese período de tiempo, tomó usted alguna determinación o decisión relacionada con los trabajadores del área de pasacables de cubierta, como se les conoce pasabarcos, que permitieran que ellos cuando salían pasada la 1 de la mañana quedaran a disposición de la empresa? [sic]

EDUARDO HEVIA: Es correcto. En ese momento, tratando de mejorar el clima del área, quise hacer una prueba y quise establecer de manera unilateral y eso lo dejé bien claro con varios de los representantes sindicales que se aproximaron, que esto no era un proceso negociado. Que esto era una iniciativa personal, solicité los permisos correspondientes ante el vicepresidente del departamento para evaluar el impacto que pudiese tener la medida de que los trabajadores que salieran después de la 1 y antes de las 4 de la mañana, se les pudiera asignar trabajo significativo en el área para que pudiéramos retenerlos. En las primeras instancias, la medida fue muy positiva, luego ese proceso fue deteriorándose, pues la intención era que el personal que no tenía carro pudiéramos aprovechar ese tiempo con asignaciones de marinería, que nos hicieran las sogas, que nos hicieran funciones que pudiéramos tener retroactividad de esa asignación. Sin embargo, hubo dos condicionales que pasaron cuando eso se implementó. La primera es que hubo abusos, el personal comenzó a extender su horario para poderse quedar. Segundo, el personal con auto, que podía dejar las instalaciones, decidió no hacer uso de su auto para cobrar este tiempo y quizás el elemento que más pesó, es que en ese momento el personal de alguna manera entendió mal la medida y determinó que ese era tiempo libre, pagado y era muy difícil lograr que pudiéramos retrotraer algún tipo de trabajo significativo. Siendo así, entonces vino una disyuntiva. Nuestras regulaciones establecen que yo no debo pagarte si yo no tengo una asignación, tengo una retribución de un trabajo significativo que tú estás haciendo. En especial, si esto pudiese acarrear horas extraordinarias y al final si eso ocurre, 3 – 4 días, el último día va a ser hora extraordinaria. Así que de igual manera en que lo hice como una prueba de manera unilateral, un día acordamos con quien estaba ahí encargado, que la prueba no había sido exitosa y que debíamos suspender la medida.

...

EDUARDO HEVIA: Antes de la medida, todo el mundo tenía que irse, así que la medida tenía la intención de aquel que no tenía auto, pudiese permanecer hasta que las condiciones fueran mejores para tomar un autobús. Le debo aclarar que muchos de los trabajadores que tienen auto, comparten su auto y llevan a varios compañeros. Eso es algo muy normal en la División de Recursos de Tránsito, especialmente a esa hora. Nosotros le proveíamos transporte, que los podía llevar a la terminal donde pudieran tomar un bus. Así que la intención, cuando esto se da, los números que yo manejaba era un número muy pequeño de personas que no viajaban en el bus y personas que no viajaban con un compañero. Usualmente, mi estadística, porque yo me fui varias veces al área antes de implementar la medida, mi estadística eran 6 – 7 personas, máximo. El primer mes, muy bueno y luego comenzó el deterioro, ya no eran 6 ó 7, eran 18, después llegamos a 25, que mágicamente perdieron el vehículo de transporte. Así que la intención era esa, al que no tenía transporte, no se le obligaba, era básicamente al que quedaba a la deriva y que no se iba a un lugar porque el transporte era deficiente, porque no se atrevía, por lo que fuera o porque los compañeros..., no había suficiente espacio en los que sí tenían auto. Yo me fui al área varias veces a esa hora y descubrí gente que se quedaba ahí a esperar; cuando yo sumé, resté, 5, 6, personas por día, podemos hacer algo por ellos. Podemos darle una oportunidad de mejorar su vida. No era obligatorio, no era taxativo y era para aquellos que no tenían una mejor opción.”

La JRL también observa que a lo largo del proceso se estableció que esta medida fue tomada como decisión unilateral de la ACP, por no haber sido gestionada por algún representante de los trabajadores, sino que fueron beneficiados directamente con ella por iniciativa planteada por el

señor Eduardo Hevia, gerente de División de Esclusas, los trabajadores pasabarcos y líderes pasabarcos que específicamente trabajaban en el sitio y que finalizaban su jornada de trabajo pasada la 0100 horas y que no contaban con facilidad de transporte seguro desde los diversos sitios donde los dejaban los buses contratados por la ACP hasta sus hogares. La medida contempló, según han coincidido los testimonios que han dado cuenta de ello, en que estos trabajadores, al finalizar su jornada de trabajo, permanecían en el sitio y sus supervisores les asignaban trabajo significativo para que desempeñaran durante el tiempo en que permanecían allí y que les era remunerado.

En cuanto al tiempo en que duró esta medida practicada desde su implementación, quedó establecido un período de tiempo de alrededor de año y medio a dos años, poniéndose fin a la misma desde mediados de diciembre de 2015, como bien lo indicó el testigo, capitán Max Newman, quien fungía interinamente, para dicha fecha, como gerente ejecutivo de la división de recurso de tránsito, cuando señaló que: (f.152)

“MAX NEWMAN: En el mes de diciembre de 2015 ocupé interinamente el puesto de gerente ejecutivo de la división de recurso de tránsito. [sic]

...

RICARDO BASILE: Sí, vamos a retirar la pregunta. Señor Newman, tiene conocimiento si a los pasacables de cubierta del Pacífico se les permitía permanecer a disposición de la empresa cuando terminaban labores pasadas la 1 de la mañana hasta las 4 de la mañana? [sic]

MAX NEWMAN: Los pasacables en la División de Recurso de Tránsito son empleados que trabajan bajo el esquema de primeras cuarenta horas. Lo cual implica que durante su día asignado de trabajo, ellos se mantienen a disposición de los supervisores para recibir cualquier asignación hasta que el supervisor determine que para ese día ya no es necesario darle más asignaciones debido a la entrada de nuevo personal de otros turnos y también pues, relacionado a la demanda que tengan los buques en tránsito en el Canal para dicho día y de otras asignaciones que tengan a bien asignarles, valga la redundancia, a los trabajadores que estén trabajando en el día en particular. Dicho eso, básicamente el retener o enviar a su casa un pasacable que trabaja bajo el esquema de primeras cuarenta horas, es prácticamente discreción del supervisor.

RICARDO BASILE: Durante este período de tiempo que usted estuvo como gerente ejecutivo interino de recursos de tránsito, tomó usted alguna decisión relacionada con la asignación de trabajo de pasacable pasada la 01 de la mañana? [sic]

MAX NEWMAN: No solo pasada la 01 de la mañana, sino que durante ese período con las responsabilidades de gerente ejecutivo de la división, comencé a observar el uso y asignación que se le estaban dando a los recursos, principalmente al personal, y sí notaba de que habían algunos casos a donde al personal se le estaba reteniendo más del tiempo necesario para cumplir con sus asignaciones, así que yo sí di instrucciones de que se hicieran ajustes para el mejor uso de los recursos durante esos días.

RICARDO BASILE: Señor Newman, antes de tomar esa decisión, usted procedió a notificar al punto de contacto designado del RE de los trabajadores no profesionales? [sic]

MAX NEWMAN: No y ciertamente no le notifiqué al Sindicato porque, como bien dije anteriormente, estos trabajadores..., su esquema de trabajo es de primeras 40 horas y aquel que trabajaba o ese esquema entiende que cuando viene a trabajar, cuando se acaban pues las asignaciones que se le tienen a bien en ese día en particular, su día de trabajo finaliza. Inclusive, después de completar las 40 horas en el período de pago que no necesariamente se cumplen en los 10 días que tiene un período de pago, lo cual es el caso de trabajadores que trabajan jornadas de 8 horas diarias, los últimos días de trabajo para cumplir los 10 días que tienen asignados por horario, ellos vienen a trabajar por un mínimo de 3 horas durante esos días. A pesar de haber cumplido las 40 horas.”

Es así que el PAMTC consideró que la medida implementada en beneficio de los trabajadores antes descritos, que no contaban con transporte seguro al terminar su jornada después de las 0100 horas, es una práctica pasada que generó una condición de empleo para estos y que no podía ser afectada o eliminada sin la previa notificación al punto de contacto del RE, para que este decidiera si solicitaba negociar. No obstante, aun cuando la JRL y, tal como lo ha señalado, reconoce que los hechos son contestes y las partes han coincidido en lo medular de los mismos, acerca de que la medida se dio por un tiempo aproximado de dos años, no considera que es relevante establecer si nos encontramos o no ante una práctica pasada clara, consistente, continua y consentida por ambas

partes; ya que, aun si así lo fuera, en el régimen laboral especial de la ACP, no le es permitido a las partes considerar como práctica pasada obligante y exigible, aquella que no sea establecida por los mecanismos legales y reglamentarios, así como convencionales, taxativamente aplicables, menos aún, aquella que sea contraria a la ley y que no es susceptible de ser convenida por las partes.

Señala el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP, citado a lo largo del proceso, lo 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:

...

Condiciones de empleo. Políticas, **prácticas** y asuntos de personal, **establecidos por la Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo**, que afecten las condiciones de trabajo, **salvo lo que expresamente excluye esta Ley.**” (Lo resaltado es de la JRL)

Dicha norma es muy clara en que, tanto las políticas, prácticas y asuntos de personal, para que puedan constituirse en una condición de trabajo, deben estar establecidos por la Ley, o por los reglamentos o convenciones colectivas **o por cualquier otro instrumento idóneo** y deben afectar condiciones de trabajo (tiempo, modo, lugar de hacer el trabajo), **salvo lo que expresamente excluye la ley.**

En este sentido, no ve la JRL acreditado en el expediente, que lo que el representante del PAMTC ha calificado como una práctica pasada y que la ACP ha denominado una medida en beneficio de ciertos trabajadores en determinadas circunstancias, haya sido establecida por ley, reglamento, en la convención colectiva o por cualquier otro instrumento idóneo y que, por tanto, constituya una condición de empleo.

Debe tomarse en cuenta que no hay constancia que en la Ley Orgánica de la ACP haya norma que sustente la retención de trabajadores con pago, con o sin trabajo para asignarles, como medida de protección; tampoco se ha demostrado que algún reglamento aplicable o siquiera la convención colectiva, den soporte a dicha situación y, además, el término “instrumento idóneo” se refiere a algún escrito o documento con el que se justifica o prueba algo y excluye, a juicio de esta JRL, medidas verbales. En este caso se demostró que la implementación de la medida o beneficio, por determinado tiempo al grupo de trabajadores descrito, se hizo de manera informal, sin plasmarse en documento, instrucción escrita, ni mucho menos con un acuerdo con el RE, restándole la fuerza legalmente exigida de que la referida práctica fuera establecida por la Ley, los reglamentos, las convenciones colectivas o por cualquier otro instrumento idóneo y que, por tanto, fuera una condición de empleo cuyo cambio o eliminación requiriera, en consecuencia, notificación al RE.

Es más, ambas partes de este proceso se han remitido a normas de la Convención Colectiva vigente durante los hechos que originaron la denuncia, específicamente a sus artículos 6, 11 y 15, cada uno con sus respectivas secciones, y es esa misma convención colectiva, traída a colación por las partes en esta denuncia de PLD, la que en su artículo 2, relativo a su “Vigencia y Duración”, señala lo siguiente:

“SECCIÓN 2.03 PRÁCTICAS. Salvo lo estipulado en la Sección 2.04 de este artículo, **las prácticas, como quiera que hayan sido establecidas, no enmendarán, modificarán, alterarán o invalidarán disposición alguna de esta Convención.** (Lo resaltado es de la JRL).

SECCIÓN 2.04. MEMORANDOS DE ENTENDIMIENTO.

- (a) Se acuerda incorporar a la nueva convención colectiva, todos los memorandos de entendimiento vigentes a la fecha de la firma de la misma que las partes decidan.
- (b) Ninguna disposición o término de esta Convención podrá enmendar, modificar, alterar, o renunciar a su cumplimiento, salvo que sea por medio de un documento por escrito ejecutado por las partes en la forma de un Memorando de Entendimiento. Cualquier Memorando de Entendimiento deberá incluir la fecha de expiración de la Convención.

SECCIÓN 2.05. CONFLICTOS CON LA LEY. Las partes reconocen que no se harán cumplir las estipulaciones de esta Convención que sean contrarias a la Ley.

La ACP notificará al RE sobre cualquier determinación de no seguir cumpliendo una disposición de la Convención que contravenga la Ley, y al solicitársele, negociar con el RE, según lo exijan la Ley y esta Convención. Las disposiciones de esta Convención que no sean

afectadas por dicha medida continuarán en vigencia durante la duración de la convención. En su notificación, la ACP presentará las propuestas para llenar cualquier vacío que resulte de su determinación de no seguir cumpliendo una disposición de la Convención que contradiga la Ley. Las notificaciones de la ACP al RE con base en esta sección seguirán los términos establecidos en la sección 11.03 de esta Convención Colectiva, exceptuando el que hubiese sido presentada si después del término de 35 días calendario señalado en el literal 11.03 (d) de esta misma sección no se ha llegado a un acuerdo. En cuyo caso, presentada la solicitud dentro del término establecido las partes solicitarán a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que resuelva el estancamiento en un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.”

Así pues, queda de manifiesto en la propia Convención Colectiva citada por las partes y vigente al momento de los hechos y de la presentación de la denuncia, que esta se apega a lo señalado en la Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 2, al establecer, para efectos de que una práctica sea establecida, modificada, alterada o invalidada, que la misma se constituya formalmente, para que pueda ser parte de las obligaciones y derechos de la Convención Colectiva, o sea, que conste en lo que la ley denomina genéricamente “instrumento idóneo”, o particularmente en la ley, reglamento o convención. En el presente caso, la medida o práctica que el PAMTC denomina como práctica pasada, para efectos de que se le considere suficiente para crear una condición de empleo para los trabajadores descritos, a juicio de esta JRL, no tiene la formalidad necesaria, requerida por la ley para ello, sea por acuerdos suscritos entre las partes o por documentos unilateralmente expedidos por la administración tales como memorandos, directrices u otros.

En consecuencia, considerar la medida como una práctica pasada vinculante para la ACP y creadora de una nueva condición de empleo no plasmada en documento idóneo, sería contrario y modificaría sin las formalidades necesarias, las condiciones de empleo ya definidas por la propia convención colectiva vigente para la fecha en disputa y que se refieren, tanto a las jornadas de trabajo, como a las horas extraordinarias, ya que en ambos casos la Convención Colectiva dispone que la administración ejerce su derecho de asignar trabajo y de asignar a los trabajadores que deberán hacer dicho trabajo (entiéndase derecho señalado en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP) supeditado a las necesidades de la propia administración y para mantener eficiente su operación. Y, sin que se haya acreditado que la medida y su eliminación es referente a una condición de empleo, no es posible considerar como procedentes ninguno de los cargos de violación de los derechos señalados por el denunciante, para efectos de producir las causales que se dicen cometidas por la ACP.

En este sentido, el Artículo 13 JORNADAS DE TRABAJO, en la parte pertinente, señala que:

“SECCIÓN 13.01. GENERALIDADES. Las asignaciones de los trabajadores de la unidad negociadora a jornadas de trabajo se harán de acuerdo con la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, lo cual no impide que se mantengan las prácticas establecidas en las distintas áreas de trabajo siempre que permitan satisfacer las necesidades de la operación.”

La Sección 15.01 del Artículo 15, sobre HORAS EXTRAORDINARIAS de dicha Convención Colectiva dice que:

“SECCIÓN 15.01. ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS.
(a) El Empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores. En beneficio del buen ánimo entre los trabajadores, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, al asignar el trabajo en horas extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos trabajadores que estén actualmente asignados al trabajo (es decir, consideración de ‘retención’). Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación eficiente y efectiva, las oportunidades para todas las demás asignaciones de trabajo en horas extraordinarias en una determinada ocupación o taller bajo un supervisor inmediato se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.
...”

Es así como se observa que en ambas normas convencionales la asignación del trabajo y de los trabajadores, tanto en las jornadas de trabajo como en las horas extraordinarias, se hace en consideración a los principios de eficiencia y efectividad de la operación del Canal de Panamá, lo que sucede en atención de la naturaleza de dicha operación, que debe procurar el cumplimiento de

estrictos principios de asignación de trabajo y trabajadores, para preservar sus recursos. Las prácticas, políticas, asuntos de personal y otras medidas laborales, no pueden ir en contra de, ni modificar los convenios y otras normas vigentes, si no logran la formalidad exigida por esas mismas normas y las partes deben apegarse a su cumplimiento para que tengan validez y eficacia. En este caso, ello no ha ocurrido, ya que se ha acreditado que la medida nunca se formalizó en instrumento idóneo como resultado de un proceso entre ambas partes para establecerla en modificación a la convención colectiva. Fue unilateral y fue informal.

Por ello, salta a la vista que la medida que el PAMTC denominó práctica, al haberse implementado sin el cumplimiento de los requisitos necesarios para que generara condiciones de empleo, no tenía la fuerza para modificar los fundamentos normativos sobre los cuales se hacen las asignaciones, sean en jornadas regulares o extraordinarias, ya que de considerarse lo contrario, estaríamos reconociendo el nacimiento de una condición de empleo a beneficio de los trabajadores, específicamente tomando en cuenta solamente la seguridad de los mismos fuera de los predios del Canal, pero sin tomar en cuenta que hagan trabajo efectivo, ni considerar la eficiencia y eficacia de la operación del Canal, que hasta la fecha de la Convención Colectiva eran los presupuestos normativos y convencionales aplicables para determinar las condiciones de empleo de los trabajadores asignados a dichos trabajos y jornadas. Y una asignación sin trabajo efectivo, incluso sería contraria derechos de la administración establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP.

No hubo una instrumentación requerida por la Ley Orgánica de la ACP que diera vida a una nueva condición de empleo que, repetimos, no estaba contemplada en la Convención Colectiva y tampoco fue demostrado durante el proceso por el PAMTC, que lo estuviera en algún otro instrumento idóneo y, por ello, lo que corresponde es no reconocerla y, a la vez, concluir que la eliminación de la media o denominada práctica no estaba sujeta a ser notificada al punto de contacto en los términos señalados en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que esta tomó una decisión fundamentada en su derecho a asignar trabajo y a los trabajadores que deben hacer ese trabajo, pero en el caso en estudio, con ello no afectó ninguna condición de empleo reconocida a esa fecha a los trabajadores descritos en la denuncia por el PAMTC. En razón de lo anterior, no se ha producido la violación de dicha norma de la Sección Segunda del Capítulo V y, en consecuencia, tampoco se han producido las casuales de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, en relación con ella, ya que no existía el deber de notificar al RE la eliminación de la medida para efectos de dar la oportunidad a este de iniciar el proceso de negociación en representación de los trabajadores.

Ante lo señalado, es evidente que la ACP no violó el derecho del RE, establecido en el numeral 3 y del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, relativo al de representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, ya que, la administración no estaba obligada a notificar al punto de contacto la eliminación de la medida adoptada con anterioridad, porque la misma no constituyó una condición de empleo, por consiguiente, tampoco violó los derechos señalados en los numerales 5 y 6 del artículo 95 de dicha ley, que se refieren a los derechos de los trabajadores, porque no se demostró en el proceso, en el caso del numeral 5, que la ACP haya interferido, restringido o coaccionado el derecho de los trabajadores a procurar la solución de sus conflictos utilizando los procedimientos establecidos en las normas, ni el derecho a ser representado por el RE, ya que, como se explicó, la ACP no estaba obligada a notificar al punto de contacto la eliminación de una medida o práctica que no creó condiciones de empleo a favor de los trabajadores. Por ello, y al no violarse los derechos señalados, no se produjeron las conductas descritas en los numerales 1, 5 ni 8 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por último, tampoco se ha producido la conducta descrita en el numeral 3 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que en este caso no se ha demostrado que la ACP haya patrocinado, controlado o, de cualquier manera, asistido a un sindicato y no a otro. Lo anterior es así, porque en este caso se esgrime el derecho del RE a ser notificado por la ACP de una decisión o medida adoptada, para efectos de que pueda, en ejercicio del derecho que le confiere el numeral 3 del artículo 97 y de los derechos de los trabajadores de la unidad negociadora a ser representado por el RE, solicitar negociación y como en este caso tanto el PAMTC como el SCPC son componentes de un mismo RE, la representación que ante la administración o ante la JRL hace de los temas reservados al RE es válida y debe tomarse como gestión en dicha calidad, sobre todo por haberse establecido en la Convención Colectiva que solo uno de los representantes del RE tendrá derecho a actuar en representación del RE al tratar con la ACP sobre cualquier asunto específico, Sección 6.08

(c). Cualquier gestión que el SCPC hizo ante la ACP sobre el tema traído en esta denuncia, debe considerarse gestión del RE y, por tanto, válida para dichos efectos, lo que debe ser dilucidado como asuntos internos de los componentes del RE, para determinar quiénes gestionaran los casos correspondientes en nombre y beneficio de la unidad que representan. Este cargo también debe ser desechado y negarse todas las pretensiones solicitadas por el PAMTC en esta denuncia.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá no ha cometido las casuales de Práctica Laboral Desleal de los numerales 1, 3, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en la denuncia interpuesta por el Panama Area Metal Trades Council en su contra identificada como PLD-13/16.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales que reglamenta las Denuncias por Prácticas Laborales Desleales. Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales vigente desde el 30 de enero de 2007.

Notifíquese y cúmplase,

Manuel Cupas Fernández
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial