

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiséis (26) de mayo de dos mil veintidós (2022).

DECISIÓN No.22/2022

**Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-14/21
Presentada por el Panama Area Metal Trades Council
contra la Autoridad del Canal de Panamá.**

COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante Ley Orgánica de la ACP), en su artículo 111 crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por práctica laboral desleal (en adelante PLD); y el artículo 2, numeral 2 del Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de Denuncias por PLD, establece que una organización sindical o sindicato puede interponer una denuncia por tal razón. A su vez, el artículo 108 de dicha Ley señala taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

ANTECEDENTES DEL CASO.

El día 9 de marzo de 2021 el señor Gustavo Ayarza, presidente del sindicato Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC o el sindicato), presentó ante la JRL una denuncia por la presunta comisión de prácticas laborales desleales contra la ACP, fundamentada en los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.

Esta denuncia fue identificada como PLD-14/21 y, de conformidad con el artículo 7 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, se cumplió con el traslado de dicha denuncia y se les comunicó a las partes que por regla de reparto efectuado el dieciocho (18) de marzo de dos mil veintiuno (2021), se asignó como miembro ponente a la licenciada Ivonne J. Durán R. (f.55)

Mediante notas JRL-SJ-369/2021 y JRL-SJ-370-2021 ambas del 18 de marzo de 2021 se corrió traslado a las partes de la denuncia presentada (fs.56-58). Luego de cumplidos los trámites de adjudicación y traslado, el día 25 de marzo de 2021 el expediente PLD-14/21 fue remitido a la Asistente Judicial e Investigadora de la JRL para que iniciara la etapa de investigación del proceso.

Una vez concluida la etapa de investigación, se remitió dicho expediente a la miembro ponente para determinar su admisibilidad.

Con la nota CHR-21-300 de 25 de junio de 2021, la licenciada Dalva C. Arosemena, Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, expuso la posición de la ACP, con relación a la denuncia presentada por el PAMTC. (fs.133 a 138).

POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC)

En la denuncia identificada como PLD-14/21 (fs.30 a 34), el representante del PAMTC, Gustavo Ayarza, expuso los hechos señalando que el día 8 de marzo de 2021 les informaron a los trabajadores de las Esclusas de Gatún que la ACP los está

sometiendo a realizarse de manera obligatoria pruebas de hisopado, que de rehusarse a realizarse las mismas serían sujetos a disciplina por incumplimiento a la asignación de trabajo. Por medio de la correspondencia electrónica, el día 24 de febrero de 2021, la señora Lesly Pineda, Gerente de la División de Salud y Seguridad, manifestó su criterio de que la prueba de hisopado es obligatoria debido a que, si las medidas fueran de aplicación voluntaria, la salud y la vida de los trabajadores dependerían de la voluntad de los compañeros y que este era el motivo por el que se tomaron dichas medidas, fundamentando la obligatoriedad en la aplicación de la prueba de hisopado en la Resolución ACP-AD-RM20-36.

Indica el denunciante, que la posición del sindicato es que las pruebas de hisopado son elementos nuevos para la legislación laboral, especial motivo por el cual no ven en qué forma la ACP pueda legislar o regular esta materia sin la participación del Representante Exclusivo, es decir, que la ACP no puede de manera unilateral tipificar, rehusarse de una prueba de hisopado por COVID como una falta que sea susceptible de acciones disciplinarias. Por este motivo consideran que la Resolución ACP-AD-RM20-36 a la que se ha referido la administración carece de sustento jurídico para establecer la obligatoriedad de la aplicación de la prueba de hisopado, vacunas, etc., so pretexto de que forman parte de un protocolo. (fs.31 y 32).

El sindicato señala que las causales de PLD en las que ha incurrido la ACP son las siguientes:

PRIMERA CAUSAL, numeral 1 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP). **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. Indica el sindicato, que al determinar la ACP de manera unilateral, que rehusarse a realizarse la prueba de hisopado constituye una falta sin contar con el representante exclusivo para discutir esta materia, constituye PLD conforme a la violación que se comete en contra del artículo 95 de la Ley.

En adición a lo anterior, señala que la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado de manera reiterativa en cuanto a que no le es dable a la administración modificar los reglamentos de manera unilateral sin la participación del RE, es decir, incluir en la lista de faltas y sanciones que; **REHUSARSE A REALIZARSE UNA PRUEBA DE HISOPADO** constituye **FALTA** sin la participación del RE, sería violentar lo establecido en el artículo 97 de la Ley. (f.32)

SEGUNDA CAUSAL, numeral 5 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP). **5.** Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección. Señala el PAMTC, que con esta acción la ACP se negó a consultar con el RE los temas concernientes a que el rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado constituiría una **FALTA** conforme al artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal y esto constituye una PLD.

TERCERA CAUSAL, numeral 7 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP). **7.** Hacer cumplir una norma por reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si esta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento. Advierte El PAMTC que, con su acción, la ACP no solo se negó a consultar con el RE los temas concernientes a que rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado constituiría **FALTA** conforme al artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal, sino que también violentó los artículos 7, 8 y 9 de la convención colectiva, los cuales se refieren a acciones disciplinarias, medidas adversas y procedimientos de quejas, en consecuencia, cometió una PLD.

CUARTA CAUSAL, numeral 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP). **8.** No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección. Finalmente, el sindicato considera que la hace ACP, al obligar a los trabajadores a realizarse la prueba de hisopado, violó un conjunto de normas vigentes.

Que, además de ello, negarse a consultar con el RE los temas concernientes a que REHUSARSE A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE HISOPADO constituiría una FALTA conforme al artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal, violentó los artículos 94, 95, 97, 101 y 102 de la Ley, constituyendo esta violación al derecho de los trabajadores y del RE, cometiendo una PLD.

POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En su contestación a los cargos la ACP, a través de su apoderado legal, dio contestación a los cargos manifestando lo siguiente:

Indica la ACP que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró oficialmente el brote de coronavirus (COVID-19) como una pandemia global, es por tal razón que la hace ACP de conformidad con el régimen laboral especial toma las medidas pertinentes para atender la situación, entre ellas, emite la Resolución No. ACP-AD-RM20-36 de 3 de junio de 2020.

Manifiesta la denunciada, que mediante esta resolución se toman medidas para el retorno a las actividades regulares de todos aquellos empleados temporales o permanentes, administrativos u operativos que hayan permanecido en sus hogares bajo aislamiento social para salvaguardar su salud y se establecen normas en materia de control de riesgos y salud ocupacional de obligatorio cumplimiento por causa del coronavirus. En materia de salud y seguridad ocupacional, facultan al administrador para tomar decisiones y emitir recomendaciones de obligatorio acatamiento en materia de control de riesgos, higiene industrial y salud ocupacional no sólo para los empleados de la autoridad sino también para terceros que se encuentren dentro de sus instalaciones y las áreas bajo la responsabilidad de la autoridad.

Señala la denunciada que, de acuerdo con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables, la ACP toma decisiones que se adoptaron y se actualizaron de conformidad con la evolución en las restricciones sanitarias relacionadas con el COVID-19, emitiendo los siguientes protocolos y sus posteriores revisiones y actualizaciones.

- a. Protocolo de higiene industrial y salud ocupacional-Gestión por COVID 19 revisado el 23 de abril de 2021.
- b. Protocolo de Pruebas Serológicas-Gestión por COVID 19 Protocolo de Pruebas, revisado el 17 de abril de 2021.
- c. Protocolo de Adecuaciones y Limpieza de las Instalaciones y Equipos-Gestión por COVID 19, revisado el 23 de abril de 2021.

Manifiesta la demandada, que todo lo relacionado con la Resolución No.ACP-AD-RM20-36 de 3 de junio de 2020, como los protocolos arriba mencionados, fueron compartidos mediante la ACP-INFO de 4 de junio de 2020.

Indica la ACP con relación a las pruebas para la detección del COVID 19, que el protocolo de Pruebas Serológicas establece la responsabilidad de los empleados y funcionarios presentarse en las estaciones de prueba para realizarse la Prueba Serológica cada vez que se le cite y a las clínicas cada vez que fueran referidos a realizarse la prueba de hisopado nasofaríngeo. Este protocolo fue actualizado con el protocolo de pruebas revisado el 17 de abril de 2021 en el cual se incluye un plan de prevención y seguimiento que contempla la posibilidad de realizar pruebas masivas para la detección del COVID-19 con el fin de reforzar el plan de prevención y seguimiento para la debida vigilancia de la situación epidemiológica del personal de la ACP en el marco de esta pandemia.

Es por tal razón que el fundamento en este protocolo es la realización de pruebas de detección masiva mediante la aplicación de pruebas de hisopado superficial, como parte de las medidas adoptadas con el fin de salvaguardar la salud y la vida de la

fuerza laboral frente al COVID 19, las cuales, de conformidad con nuestra normativa, son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la ACP.

Señala la denunciada que se aplicaron pruebas de hisopado nasal superficial (no hisopado nasofaríngeo) a los trabajadores en las esclusas de Gatún. Frente a la inquietud de algunos trabajadores, la señora Lesly Pineda emitió el correo electrónico el sábado, 24 de febrero de 2020 referente a las pruebas de hisopado masivo en el cual comparte sus respuestas a las preguntas realizadas por los representantes exclusivos ante el comité de Control de Riesgos y Seguridad Ocupacional en reunión que tuvo lugar ese mismo día y en el cual tácticamente señala que bajo la normativa de la ACP y con el fin de proteger a los trabajadores y a sus familias, con fundamento en la Resolución ACP-AD-RM20-36, se estipuló que son obligatorias las decisiones en materia de riesgos, higiene industrial y salud ocupacional por causa del COVID-19, disposiciones que se encontraban establecidas en el Protocolo de Higiene Industrial y Salud Ocupacional, el Protocolo de Adecuaciones y Limpieza de Instalaciones y Equipos, y en el Protocolo de Pruebas, que dicha resolución también autoriza que estos instrumentos puedan ser actualizados regularmente y que los cambios así adoptados son igualmente de obligatorio acatamiento. Aclara, además, que al ser de obligatorio cumplimiento y por su importancia para el Canal y la salud de su fuerza laboral, las mismas constituyen una instrucción de trabajo, emitida por una autoridad competente, ya sea el supervisor o el gerente para realizarse dentro de la jornada laboral y que el propósito es salvaguardar la salud y la vida de los trabajadores dentro de las instalaciones y equipos.

La denunciada manifiesta que la Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, la licenciada Dalva Arosemena, en carta CHR-21-259 de 2 de junio de 2021, visible de fojas 74 a 77 del expediente, al momento de dicha correspondencia no se le había aplicado ninguna sanción a trabajador alguno por haberse negado a cumplir la instrucción de realizarse la prueba de hisopado nasal superficial. En la mencionada carta indicó que la obligatoriedad de la prueba de hisopado por COVID-19 le fue compartido a los representantes sindicales de cada una de las organizaciones sindicales de la unidad negociadora de los Trabajadores No Profesionales, al igual que los representantes de las otras unidades negociadoras, en la reunión del Consejo Obrero Patronal que se llevó a cabo el 20 de febrero de 2021 y en la reunión del Comité de Control de Riesgos y Seguridad Ocupacional del 24 de febrero de 2021.

En cuanto a las causales de práctica laboral desleal en la que se fundamenta la denuncia la ACP indica que solo se referirán aquellas causales que fueron admitidas por la JRL, contenidas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

La causal contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la ley Orgánica se fundamenta en el numeral 6 del artículo 95 y en los numerales 3 y 6 del artículo 97 de la Ley Orgánica, sustentada en la supuesta determinación unilateral por parte de la ACP de establecer como una falta el “rehusarse a realizarse la prueba de hisopado”, sin contar con el representante exclusivo (RE) para discutir esta materia. Según el denunciante la ACP modifico los reglamentos de manera unilateral para incluir la precitada falta en la lista de faltas y sanciones sin brindarle al RE la participación correspondiente.

La segunda causal contenida en el numeral 5 del artículo 108 se fundamenta en que el denunciante se negó a consultar con el RE los temas concernientes a que rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado constituía una falta conforme al artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal (RAP).

Y, por último, la causal contemplada en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica se sustenta, a juicio del denunciante, al obligar a los trabajadores a realizarse la prueba de hisopado en supuesta violación de los artículos 94, 95, 97, 101 y 102 de la Ley Orgánica, negándose a consultar con el RE los temas concernientes a constituir como falta en el artículo 167 del RAP el rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado. El denunciante no explica las violaciones alegadas.

Manifiesta la denunciada, que lo señalado por el denunciante con relación a los hechos acaecidos en las esclusas de Gatún, relacionados con la aplicación de la prueba de hisopado, no constituye una práctica laboral desleal ni son violatorios del artículo 94, ni del numeral 6 del artículo 95 y los numerales 3 y 6 del artículo 97, ni de los artículos 101 y 102, ni ninguna otra norma de la Sección Segunda-Relaciones Laborales del Capítulo V, Administración de Personal y Relaciones Laborales de la Ley Orgánica, la cual agrupa una serie de normas relacionadas exclusivamente con el derecho colectivo cuando estas son infringidas o vulneradas, lo cual no ocurre en el caso que nos ocupa.

Señala la denunciada, que la hace ACP conforme a derecho ha actuado y que no se observa y mucho menos se demuestra la infracción de algún derecho colectivo reconocido al trabajador o al RE de aquellos contemplados en la precitada sección. La ACP no ha interferido, restringido o coaccionado al RE en el libre ejercicio de ninguno de esos derechos, ni tampoco se ha negado a consultar o negociar con el PAMTC un tema negociable, ni ha desobedecido normas de la precitada Sección Segunda del capítulo V de la Ley Orgánica. Que no existe tal negociación en cuanto a negociar de buena fe, por lo que no hay razón alguna para iniciar una negociación.

TRÁMITES SUBSIGUIENTES

En virtud de las medidas y controles sanitarios dictados por la autoridad nacional con relación al coronavirus COVID-19, la JRL, mediante Resoluciones Administrativas: No.15 de 16 de marzo de 2020, No.18 de 3 de abril de 2020, No.21 de 29 de abril de 2020, No.24 de 15 de mayo de 2020, No.25 de 26 de mayo de 2020, No.29 de 17 de junio de 2020, No.32 de 3 de julio de 2020 y No.33 de 13 de julio de 2020, suspendió los términos judiciales hasta el 31 de julio de 2020, inclusive.

Que la JRL aprobó modificaciones a los reglamentos aplicables a los procesos de su conocimiento y, entre las normas, estableció el Protocolo para el Manejo de las Audiencias Virtuales.

Mediante Resolución No.101/2021 de 13 de julio de 2021, la JRL resuelve ADMITIR la denuncia por PLD No.14/21 interpuesta por el PAMTC en contra de la ACP, en cuanto a las causales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, y NO ADMITIÓ la causal número 7 de dicha Ley.

Que el ingeniero Ricardo Basile anunció recurso de apelación en contra de la Resolución 101/2021 de 13 de julio de 2021, el día 19 de julio de 2021, en el acto de notificación, sin embargo, al día siguiente, es decir, 20 de julio de 2021, mediante correo electrónico el ingeniero Basile comunicó a la JRL dejar sin efecto el recurso de apelación, indicando que fue anunciado por error.

Mediante Resuelto N°125/2021 de 22 de julio de 2021, la JRL resuelve dejar sin efecto el trámite del recurso de apelación anunciado y luego retirado por el PAMTC en contra de la Resolución No.101/2021 de 13 de julio de 2021.

Que a foja 170 se encuentra el poder otorgado por el doctor Ricaurte Vásquez Morales, actuando en nombre y representación de la ACP, a la licenciada Danabel de Recarey para actuar ante la JRL en el proceso para resolver la denuncia por PLD 14/21 interpuesta por el PAMTC en contra de la ACP.

Que el 9 de agosto de 2021 la licenciada Danabel de Recarey presenta ante la JRL escrito de contestación por parte de la ACP a los cargos de PLD por parte del PAMTC. (fs.171 a 181)

Visible de fojas 200 a 207 con fecha 19 de noviembre de 2021, la apoderada legal de la ACP presentó ante la JRL escrito de la lista de testigos, pruebas y posición de la ACP, en el caso identificado como PLD 14/21.

Que, mediante informe secretarial de 22 de noviembre de 2021, la secretaria judicial deja constancia que el día 19 de noviembre de 2021 a las 4:15 p.m. venció el término a las partes en el caso PLD-14/21, señalando que al PAMTC le precluyó el término, el sindicato no presentó dicho intercambio de pruebas y lista de testigos ante la JRL, tal como lo establece el artículo 28 del Reglamento de denuncias por PLD.

Mediante Resuelto No.153/2021 de 19 de agosto de 2021 la JRL resuelve programar la audiencia para ventilar la denuncia por PLD identificada como PLD 14/21 para el 9 de diciembre de 2021 a las 9:00 a.m., mediante plataforma virtual *Microsoft Teams*.

Que, por medio de su apoderada legal, la ACP el 6 de diciembre de 2021 presenta escrito de solicitud de decisión sumaria y de suspensión de términos en la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-14/21 interpuesta por el PAMTC contra la ACP, visible de fojas 630 a 650.

Mediante Resuelto No.35/2022 de 7 de diciembre de 2021 se le da traslado al PAMTC de la solicitud presentada por la licenciada Danabel de Recarey, apoderada legal de la ACP, y de la suspensión de la audiencia programada para el día 9 de diciembre de 2021 a las 9:00 a.m. en las oficinas de la JRL, dentro de la denuncia de práctica laboral desleal identificada como PLD-14/21.

Que mediante informe secretarial con fecha 16 de diciembre de 2021, la secretaria judicial deja constancia que precluyó el término para que el PAMTC manifestara su conformidad u oposición a la solicitud de decisión sumaria presentada por la apoderada de la ACP.

Mediante Resolución No.43/2022 de 11 de febrero de 2022 la JRL resuelve acoger la solicitud de decisión sumaria presentada por la apoderada legal de la ACP, en el caso de denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-14/21.

ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Antes de proceder a emitir la Decisión de la JRL, es oportuno indicar que a través de la presente denuncia el sindicato PAMTC solicita a la JRL que declare la comisión de una práctica laboral desleal por parte de la ACP, en virtud de que la ACP tomara la decisión unilateral de la obligatoriedad para los trabajadores de las Esclusas de Gatún de someterse a pruebas de hisopado y que de rehusarse a realizarse las mismas estarían sujetos a medidas disciplinarias por incumplimiento a lo solicitado.

El PAMTC, en su denuncia por práctica laboral desleal, citó normas legales de la Sección Primera del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, para sustentar las causales 1, 5 y 8 del artículo 108 de dicha ley. Admitida la denuncia y cumplidas todas las etapas procesales que aseguran el fiel cumplimiento del debido proceso, corresponde a la JRL confrontar los hechos aducidos y probados con la norma aplicable para resolver el fondo de la materia y así determinar si, en efecto, los mismos constituyen o no una práctica laboral desleal por parte de la ACP, frente a los supuestos de hecho que consagran las normas.

De acuerdo con la denuncia, la causal contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica se fundamenta en el numeral 6 del artículo 95 y en los numerales 3 y 6 del artículo 97 de la Ley Orgánica, sustentada en la determinación unilateral por parte de la ACP de establecer como una falta el “rehusarse a realizarse la prueba de hisopado”, sin contar con el representante exclusivo (RE) para discutir esta materia. Considerando que la ACP modificó los reglamentos de manera unilateral para incluir la precitada falta en la lista de faltas y sanciones sin brindarle al RE la participación correspondiente.

La segunda causal contenida en el numeral 5 del artículo 108 se fundamenta en que la ACP se negó a consultar con el RE los temas concernientes a que “rehusarse a la

aplicación de la prueba de hisopado” constituía una falta conforme al artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal (RAP).

Y, como última causal, la contenida en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, que a consideración del PAMTC el obligar a los trabajadores a realizarse la prueba de hisopado viola los artículos 94, 95, 97, 101 y 102 de la Ley Orgánica, negándose a consultar con el RE los temas concernientes a constituir como falta en el artículo 167 del RAP el rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado.

Por su parte, la ACP señala que la instrucción impartida a los trabajadores de realizarse la prueba de hisopado surge como parte de las medidas adoptadas por la ACP en atención a la pandemia por COVID-19, de conformidad con lo establecido en la Resolución No.ACP-AD-RM20-36 de 3 de junio de 2020, expedida por el administrador en uso de su facultad y obligación de tomar las medidas sanitarias pertinentes para salvaguardar la salud y seguridad de todos los empleados de la ACP, cumpliendo a su vez el mandato constitucional, legal y reglamentario de brindar un servicio continuo, eficiente, seguro y rentable. Tanto la resolución del administrador como el protocolo de Pruebas-Gestión por COVID-19 son claros en establecer que las normas de control de riesgos y salud ocupacional son de obligatorio acatamiento, por lo que estamos hablando de instrucciones válidas que todos los trabajadores de la ACP están obligados a acatar.

Indica la denunciada, que el RAP no ha sufrido modificación alguna, por lo que no había razón de participar de ninguna modificación por parte del sindicato ni mucho menos negociar aspecto alguno de una falta que ya existe en la lista de faltas y sanciones contenidas en el artículo 167 del RAP, de manera que no se sustentan las violaciones a los artículos 94, 95, 97, 101 y 102 de la Ley Orgánica, si bien la supuesta infracción de las 2 últimas ni siquiera fueron explicadas por el denunciante.

Al momento que la JRL examina los cargos de violación invocados por el denunciante nos podemos hacer las siguientes preguntas: ¿Existe una limitante de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 de la Ley Orgánica en cuanto a modificar los reglamentos de manera unilateral sin la participación del representante exclusivo? ¿El incumplimiento de este deber configura o no la causal numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica que establece que el negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato es una causal de práctica laboral desleal?

Conocemos la importancia de tomar las medidas sanitarias pertinentes para salvaguardar la salud y seguridad de todos los empleados de la ACP, y que con ello se cumpla con el mandato constitucional, legal y reglamentario de brindar un servicio continuo, eficiente, seguro y rentable, pero precisamente por el régimen especial que posee la ACP es que se deben cumplir con todas las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica y en las Convecciones Colectivas para que ambas partes queden satisfechas al tomar una decisión que a todas luces va a afectar al trabajador como es en este caso, el hecho de convertir en una FALTA DISCIPLINARIA el “rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado”.

La revisión, tanto de la Ley Orgánica de la ACP como de la Convención Colectiva de los No Profesionales, nos indica que existen normas que deben cumplirse como es el caso *in comento*. Las convenciones colectivas pactadas entre los sindicatos y la Autoridad son Ley entre las partes y suponen la forma asociada y en conjunto de mejorar las relaciones laborales e identificar problemas y encontrar soluciones.

Ha sido acreditado el hecho de que la señora Lesly Pineda, Gerente de la División de Salud y Seguridad, manifestó a través de correspondencia electrónica el día 24 de febrero de 2021, que la prueba de hisopado es obligatoria debido a que, si las medidas fueran de aplicación voluntaria, la salud y la vida de los trabajadores dependerían de la voluntad de los compañeros y que, por tal motivo, decidía que las medidas fueran obligatorias. (fs.53-54)

Posteriormente, el señor Efraín Lay P., Supervisor General de Operaciones, Esclusas de Gatún, mediante comunicación electrónica informó que hacerse las pruebas del hisopado es OBLIGATORIA basado en la Resolución ACP-AD-RM-20-36 se estableció que las decisiones en materia de riesgo, higiene industrial y salud ocupacional por causa del COVID-19, son de obligatorio cumplimiento. **El empleado que se rehúse a realizarse la prueba será sujeto a disciplina por incumplimiento a la asignación de trabajo, que para el caso es REALIZARSE LA PRUEBA DEL HISOPADO.** (f.52)

Esta JRL considera que a pesar de que en la Resolución ACP-AD-RM20-36 se estipuló que son obligatorias las decisiones en materia de riesgos, higiene industrial y salud ocupacional por causa del COVID-19, disposiciones que se encontraban establecidas en el Protocolo de Higiene Industrial y Salud Ocupacional, el Protocolo de Adecuaciones y Limpieza de Instalaciones y Equipos y en el Protocolo de Pruebas, que dicha resolución también autoriza que estos instrumentos puedan ser actualizados regularmente y que los cambios así adoptados son igualmente de obligatorio acatamiento, se debió consultar con el RE y tomar una decisión entre las partes en relación a que el **“rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado”** constituiría **FALTA DISCIPLINARIA**, por incumplimiento en la asignación de trabajo. Las causales de disciplina son las contempladas en los reglamentos y cualquier modificación de estas requiere la participación del RE a tenor de lo dispuesto en el art 97 de la Ley Orgánica que en su numeral 8 establece como un derecho del representante exclusivo **“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.”** (Lo resaltado es de la JRL)

Debe quedar claro en esta Decisión, que no está en discusión la obligatoriedad de la realización de la prueba, sino el establecer una consecuencia disciplinaria al trabajador el rehusarse hacerlo, sin antes cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica. La actuación unilateral de la ACP procede en una violación del contenido de lo dispuesto en su Ley Orgánica.

Analizados los puntos anteriores, la JRL considera que la ACP ha incurrido en violación de las causales de PLD denunciadas por el PAMTC en el PLD-14/21 contenidas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, relativas a interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, al restringir con su acción el derecho que tienen los trabajadores a que se solucionen sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la ley, los reglamentos o en las convenciones colectivas, negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección y al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la sección indicada en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al utilizar procedimientos no establecidos en la Ley y en la convención colectiva correspondiente. La violación se da en la forma como se ha descrito en los párrafos precedentes.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá incurrió en la infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y, por consiguiente, cometió las prácticas laborales desleales alegadas dentro de la denuncia PLD-14/21, instaurada por el Panama Area Metal Trades Council.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá que CESE y DESISTA de actuaciones similares con las que limitan, interfieren y restringen los derechos de los trabajadores y del Representante Exclusivo.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá la publicación de esta Decisión y de la orden emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, por el término de un mes calendario, en los tableros de las Esclusas de Gatún.

Fundamento de Derecho: Artículos, 94, 95, 97, 101, 102, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Comuníquese y cúmplase,

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial