

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiocho (28) de junio de dos mil veintidós (2022).

DECISIÓN No.28/2022

Denuncia de práctica laboral desleal No.PLD-12/18, presentada por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá

I- ANTECEDENTES DEL CASO

El 13 de diciembre de 2017, el ingeniero Ricardo Basile, secretario de defensa del Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (JRL) una denuncia por práctica laboral desleal, con fundamento en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante Ley Orgánica de la ACP), la cual fue identificada como PLD-12/18.

Esta denuncia identificada como PLD-12/18 fue sometida al reparto correspondiente el día 14 de diciembre de 2017, siendo asignada a la licenciada María Isabel Spiegel de Miró como miembro ponente del caso. (f.43)

Mediante Decreto Ejecutivo No.2 de 8 de mayo de 2019, fue designada la licenciada Nedelka Navas Reyes como miembro de la JRL en reemplazo de la licenciada María Isabel Spiegel de Miró, por lo que se le tiene como nuevo miembro ponente de este caso y así fue comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-728/2019 y JRL-SJ-727/2019. (fs.123-124)

Mediante Resolución No.105/2020 de 10 de agosto 2020, la JRL admitió la denuncia presentada por el PAMTC, se le corrió traslado de la denuncia por práctica laboral desleal a la ACP y se le concedió un término de veinte (20) días calendario para presentar su contestación a la JRL, si a bien lo tenía. (fs.142-149)

El 31 de agosto de 2020, la licenciada Danabel de Recarey, en su condición de apoderada especial de la ACP, presentó a la JRL su contestación a la presente denuncia. (fs.159-177)

En este caso se llevó a cabo la audiencia en dos fechas, la primera de ellas, el 25 de mayo de 2021 y la segunda, el 29 de julio de 2021 con la presencia de los miembros Nedelka Navas, Manuel Cupas, Lina Boza, Ivonne Durán y Fernando Solórzano. Y el 27 de agosto de 2021 el expediente de la PLD-12/18 fue ingresado al despacho de la ponente con la transcripción de la audiencia, para su decisión. (f.293)

II- COMPETENCIA DE LA JUNTA

La Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la ACP, en su artículo 111 crea la JRL, con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El numeral 4 del artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP otorga competencia privativa a esta Junta para resolver las denuncias por prácticas laborales desleales.

El artículo 114 de la Ley Orgánica de la ACP otorga facultad discrecional de recomendar a las partes los procedimientos para la resolución del asunto o de resolverlo por los medios y procedimientos que considere convenientes.

Mediante Acuerdo No.69 de 13 de julio de 2020 se modifica el Reglamento de Denuncia por Práctica Laboral Desleal y en éste se dispone el procedimiento para dar trámite a las denuncias presentadas ante la JRL.

III- CARGOS DE LA DENUNCIA PRESENTADOS POR EL PAMTC.

En el formulario de PLD y escrito de la denuncia junto con sus pruebas (fs.1 a 42) el PAMTC, a través de su representante, señor Ricardo A. Basile, planteó que “el día martes 14 de noviembre de 2017 los trabajadores de operaciones de esclusas que conforman la cuadrilla identificada como "D", de las Esclusas de Miraflores, se reportaron a trabajar de forma puntual a las 00:00 horas, cumpliendo así con una asignación de trabajo PROGRAMADA que había sido publicada dentro del horario de la semana básica de trabajo que fue revisado el 8 de noviembre de 2017 y efectivo a partir del día 12 de noviembre de 2017. (f.2)

En dicho horario se podía apreciar que los trabajadores de la cuadrilla "D" tenían asignado, para el día 14 de noviembre de 2017, el turno número 1X para completar la cuadrilla "L". Siendo el turno 1X el que corresponde a un horario programado que iniciaba a las 00:00 horas y terminaba a las 08:00 horas. Las asignaciones que hemos explicado constituyen un AVISO DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS PROGRAMADAS tal cual acordamos las partes dentro de la sección 15.02 de la Convención Colectiva (en adelante CC), toda vez que, al 14 de noviembre de 2017, los trabajadores de la cuadrilla "D" ya habían completado su semana básica de trabajo siendo el mismo día (14 de noviembre de 2017) su primer día libre para esa semana. (f.2)

Sin embargo, aproximadamente a las 06:00 horas del día 14 de noviembre de 2017, a los trabajadores de esta cuadrilla se les anunció que “eso es todo” y que se podían retirar, pese a que esa jornada de trabajo programada culminaba las 08:00, tal cual fue publicado en los horarios que son colocados en los tableros para conocimiento de los trabajadores. Dicha acción se hizo efectiva al momento en el que los maestros de esclusas Clifford Lee y Emilio Liao enviaron a otros trabajadores a que relevaran de sus puestos a los trabajadores de la cuadrilla "D", quienes se encontraban en esos precisos momentos asistiendo en el esclusaje de un buque en tránsito que iba rumbo norte por el lado oeste de la esclusa.” (f.2)

A juicio del representante sindical, a los trabajadores de la cuadrilla “D” de las Esclusas de Miraflores se les afectó en sus condiciones de trabajo sin previo aviso y sin previa notificación o negociación al RE. Y que los horarios de trabajos, por guardar relación con el tiempo y lugar de la prestación de trabajo y con la remuneración recibida a cambio, son condiciones de trabajo las cuales no deben ser modificadas o afectadas por la Administración sin previa notificación, consulta y negociación. (cfr.f.3)

Por los hechos explicados en la denuncia, se citaron como causales de PLD los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, según los cuales:

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

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de disposiciones de la presente sección.
- ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

Señaló que estos derechos están establecidos en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica y transcribió sus textos pertinentes, como a continuación:

“Artículo 95. El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:

1. ..
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.

Luego de señalado los hechos y de las normas descritas, el representante sindical indicó que, en este caso, “la ACP ha actuado de forma contraria con lo establecido en las secciones 13.01 y 15.02 de la CC, restringiendo e interfiriendo con el ejercicio del derecho negociado que tienen los trabajadores de que sus jornadas de trabajo se programen de acuerdo a lo establecido dentro del Manual de Personal de la ACP (en adelante MPACP), sección 13.01 de la CC y con el derecho de los trabajadores a que se les notifique sobre las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias programadas con la debida anticipación y a que este trabajo sea anotado de forma rápida y adecuada por la Administración para que sea pagado con puntualidad. Esto es así toda vez que la ACP cambió el horario de trabajo programado de los trabajadores de la cuadrilla "D" sin cumplir con la anticipación mínima de 72 horas establecida dentro del literal (b) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del MPACP al modificar la jornada de trabajo de los trabajadores correspondiente al día 14 de noviembre de 2017, reduciendo la misma y sin remunerar las horas extraordinarias a estos trabajadores según lo programado, lo que configura la causal de PLD tipificada en el numeral 1 del artículo 108 de la ley 19 al "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." (f.5-6)

Y que, en “adición a los derechos a los que hemos hecho referencia en el párrafo anterior, la ACP también ha restringido e interferido con el ejercicio del derecho de los trabajadores de ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical, el cual se encuentra consagrado dentro del numeral 6 del artículo 95 de la ley 19 al modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la cuadrilla "D" de las esclusas de Miraflores sin previa notificación, consulta o negociación con el representante exclusivo, pese a que las condiciones de trabajo son asuntos negociables en virtud de lo que dispone el artículo 102 de la misma ley y el artículo 11 de la CC, y pese a que el propio artículo 11

de la CC, en su sección 11.03 (a) establece que la ACP tiene la obligación de iniciar una negociación intermedia con el RE antes de modificar, impactar, afectar o desmejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, lo cual también configura la causal de PLD tipificada en el numeral 1 del artículo 108 de la ley 19.” (f.6)

Con relación a la segunda causal, artículo 108 indicó que primero: “la ACP ha desobedecido y se ha negado a cumplir lo que disponen las secciones 13.01 y 15.02, de la CC al cambiar el horario de trabajo programado de los trabajadores de la cuadrilla "D" sin cumplir con la anticipación mínima de 72 horas establecida dentro del literal (b) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del MPACP modificando las jornada de trabajo de los trabajadores correspondiente al día 14 de noviembre de 2017, reduciendo la misma y al no remunerar las horas extraordinarias a estos trabajadores según lo programado.” (f.6)

Además, que “al incumplir y no obedecer las normas convencionales indicadas y explicadas en el ordinal PRIMERO la ACP también ha incumplido y desobedecido con lo que establece el artículo 94 de la Ley Orgánica al respecto de la obligación que tiene la Administración de regirse por lo que establece la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. (f.6)

Y que “la ACP ha desobedecido y se ha negado a cumplir lo que disponen los numerales 1 y 3 del artículo 97 los cuales le otorgan a todo representante exclusivo el derecho de actuar en representación de los trabajadores y representar sus intereses (respectivamente) al modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la cuadrilla "D" de las esclusas de Miraflores sin previa notificación, consulta o negociación con el representante exclusivo, pese a que las condiciones de trabajo son asuntos negociables en virtud de lo que dispone el artículo 102 de la misma ley y el artículo 11 de la CC y pese a que el propio artículo 11 de la CC, en su sección 11.03 (a) establece que la ACP tiene la obligación de iniciar una negociación intermedia con el RE antes de modificar, impactar, afectar o desmejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores. (f.7)

Concluyó señalando que, por lo explicado con anterioridad, se configura la causal de PLD tipificada dentro del numeral 8 del artículo 108 de la ley 19 de 11 de junio de 1997; al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección. (cfr.f.7)

Entre sus solicitudes pidió que la Junta declare lo actuado por la ACP como una PLD y, en consecuencia, debido que a los trabajadores de la cuadrilla "D" se les afectó una condición de trabajo de forma unilateral e inconsulta, afectando la programación, planificación y aprovechamiento de su tiempo libre, períodos de descanso y preparación previa para reportarse; también solicitó a la JRL que le ordene a la ACP pagarle a los trabajadores de dicha cuadrilla que estuvieron presentes el día 14 de noviembre de 2017 en las Esclusas de Miraflores en la jornada que inició a las 00:00 horas según la tarifa establecida para las horas extraordinarias hasta las 08:00 horas de dicho día, es decir, 8 horas completas, más los intereses legales según lo dispuesto en los artículos 91 y 95 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. (cfr.f.7)

En adición, solicitó que la JRL le ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas y que se publique la decisión de la Junta que resuelve esta denuncia por todos los medios físicos, electrónicos e informáticos de los que dispone la Administración.

Con el escrito de la denuncia, el denunciante aportó pruebas documentales visibles a folios 9-42 del expediente y también aportó una lista de testigos visible a folio 8 del expediente.

IV- CONTESTACIÓN DE LA PARTE DENUNCIADA, ACP.

La apoderada especial de la ACP, licenciada Danabel de Recarey, en su escrito de contestación manifestó que, en el caso que compete, la ACP no ha incurrido en las causales aludidas por el PAMTC, a saber, los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica porque no han interferido, restringido o coaccionado al trabajador para ejercer alguno de esos derechos libremente y tampoco se ha desobedecido o incumplido ninguna de las disposiciones de derecho colectivo contenidas en la sección segunda del capítulo quinto de la Ley Orgánica.

Manifestó que, si bien el PAMTC se ha referido al artículo 94 de la Ley Orgánica, la JRL y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia han reiterado que el artículo 94 es una disposición de tipo programática que no establece derechos ni obligaciones a las partes, que solo se lemita a enunciar las normas bajo las cuales se rigen las relaciones laborales de la ACP y que, en consecuencia, no es susceptible de ser vulnerado.

Explicó que en la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-12/18, el señor Ricardo Basile, delegado sindical del PAMTC, reclama que el martes 14 de noviembre de 2017 los trabajadores de la cuadrilla “D” fueron programados a trabajar en horario de las 00:00 horas hasta las 08:00 horas, sin embargo, a partir de las 06:00 horas se les anunció a los trabajadores que la jornada había terminado para ellos, y que se podían retirar, pagándose seis horas de trabajo extraordinario correspondiente al tiempo laborado.

Agregó que el PAMTC fundamentó su denuncia en las causales de PLD contenidas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, alegando que se ha contravenido el artículo 94, el numeral 6 del artículo 95 y los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica, el sub capítulo 3(2)(b) del capítulo 810 del Manual de Personal y las secciones 13.01 y 15.02 de la Convención Colectiva.

Indicó su postura al manifestar que en la ACP existen dos avenidas procesales que le permiten al trabajador o a su representante, encausar sus disconformidades contra la empresa, las cuales están determinadas en la Ley Orgánica; al igual que las materias que cada vía procesal ampara, estableciendo su respectivo mecanismo de dirimencia, que tales vías ya sean las denuncias por PLD o el procedimiento negociado para la tramitación de quejas, que la competencia que tiene la JRL para resolver las denuncias por PLD está definida, mientras que por su parte, son los árbitros quienes atienden la etapa de arbitraje en los casos de quejas.

La apoderada señaló que las denuncias por PLD se enmarcan dentro de los asuntos que contempla el Capítulo V, sección segunda de la Ley Orgánica que se refieren a derechos colectivos tales como los de representación, tiempo de representación, negociación y participación del trabajador en unidades negociadoras, tanto el sindicato como un trabajador y la propia Administración tienen derecho de proponer denuncias por prácticas laboral desleal, pero bajo la premisa que hablan los artículo 108, 109 y 110 de Ley Orgánica, respectivamente, y que el Capítulo V, Sección Segunda de la Ley Orgánica es desarrollada por el Reglamento de Relaciones Laborales.

Agregó que, con base en lo anterior, resulta claro que la reclamación del PAMTC no cumple con lo requerido para constituir una práctica laboral desleal debido a que el presunto derecho reclamado para los trabajadores asignados a la cuadrilla “D” de recibir dos horas adicionales de pago por trabajo en horas extraordinarias debió ser reclamado a través del procedimiento de quejas y no forzarlo por vía de PLD.

Explicó la apoderada que el PAMTC considera erradamente que el pago por trabajo efectuado por las horas extraordinarias laboradas el día 14 de noviembre de 2017 constituye una afectación de las condiciones de empleo y de trabajo de los integrantes de la cuadrilla “D”. Sin embargo, resulta claro que las reclamaciones por el cambio de una condición de empleo, no es un tema de PLD porque caen dentro del ámbito de queja y que el sindicato ha debido utilizar dicho procedimiento negociado para la tramitación de quejas para su reclamo. Si bien es cierto que el artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que, cuando un tema se inicie primero es el que seguirá su curso, dicha disposición no da lugar a que se entienda que todos los derechos deben ser propuestos vía denuncia, ni que en todos los casos hay lugar para las dos opciones.

Manifestó que el PAMTC indicó en su denuncia que la Administración ocasionó afectaciones y desmejoras a las condiciones de empleo y de trabajo sin consultar, notificar y negociar con el Representante Exclusivo de la unidad negociadora de trabajadores no profesionales. En el caso que nos ocupa, si bien la remuneración por trabajo realizado en horas extraordinarias corresponde a una política o asunto de la ACP, dicha política o asunto no afecta las condiciones de trabajo de los empleados, ya que se ha cumplido a cabalidad con los requerimientos para el pago en el caso de la cuadrilla “D”, sin impactar las condiciones de trabajo del individuo en su puesto regular, lo cual emana de su contratación en la ACP; en consecuencia, no se requería notificar al RE ni negociar el tema.

Agregó que con relación a la supuesta inconsistencia de lo estipulado en el capítulo 810, subcapítulo 3, literal (b) mencionada el PAMTC en su denuncia frente al pago del 14 de noviembre de 2017, esta normativa se refiere específicamente a la semana básica de trabajo y no a horas extraordinarias trabajadas. No existe ningún requerimiento en el MPACP que se paguen horas extraordinarias que no fueron laboradas, salvo que se traten de trabajadores que son llamados para regresar a trabajar horas extraordinarias, en cuyos casos le aplica la sección 15.04 de la Convención Colectiva de la unidad de trabajadores no profesionales.

Concluyó indicando que en la denuncia presentada por el PAMTC no se ha configurado las causales de práctica laboral desleal de las cuales se acusa a la ACP, por lo que solicita a la Junta que declare que no se ha configurado PLD y no se accede a los remedios que se han planteado en la denuncia.

V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL

Sobre los hechos que dieron lugar a la denuncia de PLD-12/18, la JRL observa que no hay mayores discrepancias entre las partes en cuanto a que a la cuadrilla “D” de las Esclusas de Miraflores se les había programado y anunciado que para el día 14 de noviembre de 2017, debían laborar horas extraordinarias, específicamente en el turno 1X correspondiente al horario de 00:00 a 08:00 horas, para completar la cuadrilla “L”. Y que ese día, 14 de noviembre de 2017, luego de presentarse a la hora indicada y al cabo de estar laborando los trabajadores de la cuadrilla “D”, más o menos seis (6) horas de esta

jornada extraordinaria fueron relevados, aproximadamente a las 06:00 horas. A los trabajadores de la cuadrilla L que fueron relevados en la jornada extraordinaria de trabajo programada, se les pagaron las horas extraordinarias efectivamente laboradas y no se les pagaron las horas que no llegaron a laborar cuando fueron relevados en la jornada extraordinaria programada que culminó a las 08:00 horas.

Los hechos anteriores han sido reconocidos en términos generales, por ambas partes, así como acreditados durante la etapa de investigación (fs.65-68, 69-72, 73-77) y durante las declaraciones juradas de los testigos que fueron admitidos como tal por la JRL para que rindieran declaración en el acto de audiencia (fs.265-285). Estos testigos admitidos por la JRL fueron los señores Conrado Reyes, Clifford Lee y Luis Vargas, quienes comparecieron a declarar bajo juramento el 29 de julio de 2019.

Antes de entrar a resolver si se configuraron o no las causales de PLD planteadas por el PAMTC en el escrito de la denuncia PLD-12/18, la JRL debe referirse a la disconformidad de la ACP de que esta asuma el conocimiento de la denuncia presentada por el PAMTC y que consideró debió ser tramitada a través del proceso negociado de queja, y no por PLD, a lo que la JRL debe indicar que dicho asunto quedó resuelto desde que admitió la denuncia mediante la Resolución No.105/2020 de 10 agosto 2020, en la que señaló que revisaría conforme a su competencia legal, si los cargos formulados en relación a las causales de los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP, se habían o no producido, en relación a las alegadas infracciones de los derechos del numeral 6 del artículo 95 de dicha ley, en cuanto a la primera causal y de los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, en el caso del numeral 8 del artículo 108 de la citada ley. Esta es la competencia que la ley otorga a la JRL y en base a esos cargos decidirá si se configuran o no las causales en relación a los derechos señalados. A ello se procede.

La postura del PAMTC es que la ACP le afectó a los trabajadores de la cuadrilla "D" sus condiciones de trabajo sin previo aviso y sin notificar antes o negociar con el RE, específicamente señalando que en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP se establece que estas condiciones de empleo son las políticas, prácticas y asuntos de personal establecidos por esta ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta ley y que en este caso en particular, los horarios de trabajo, por guardar relación con el tiempo y lugar de la prestación de trabajo y con la remuneración recibida a cambio, son condiciones de trabajo que no podían ser modificadas o afectadas por la ACP sin notificar, consultar y negociar con el RE (f.3). Argumentó que la ACP cambió el horario de trabajo programado para los trabajadores de la cuadrilla "D" sin cumplir con disposiciones de la Convención Colectiva, produciendo a su juicio, la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, en relación a los artículos 94 y 95 numeral 6 de dicha ley.

La JRL es del criterio que no se ha configurado la violación o desconocimiento de lo normado en el artículo 94 en relación con el artículo 95 numeral 5 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que, aun siendo aquella norma una de carácter programático, su alegada violación en conjunto con otras disposiciones del régimen laboral especial del Canal de Panamá, ponen de manifiesto que, efectivamente, a la situación en disputa sobre la cuadrilla D, el 14 de noviembre de 2017, la ACP le aplicó normas del régimen especial relativas a la asignación de trabajo en horas extraordinarias y al dar respuesta del reclamo presentado por el PAMTC, tal como se observa de la contestación que el señor Marcos Gutiérrez,

Capataz General de Operaciones Encargado de las Esclusas de Miraflores para ese período, le dio al señor Rolando Tejeira en carta de 6 de diciembre de 2017, la cual se encuentra visible a folios 16 y 17 del expediente. (Prueba presentada por el PAMTC).

En dicha misiva el señor Gutiérrez señaló que: "...la Ley y los reglamentos solo nos permiten pagar el trabajo en horas extraordinarias por el tiempo trabajado, este tiempo trabajado se asigna dependiente de las necesidades operativas y con el concepto de utilizar la mejor forma los recursos. Como hemos indicado en cartas anteriores sobre este mismo señalamiento, la responsabilidad de la programación y aprobación de dichas horas, recae en los gerentes y sus designados, a quienes les corresponde asignar el trabajo en horas extraordinarias con base en las necesidades de la operación. En este caso, si bien se había proyectado que el trabajo del día 14 de noviembre de 2017, era de 0000 a las 0800, por la naturaleza operacional y a su vez, el deber que tenemos de buscar la eficiencia en la utilización de los recursos, el mismo culminó antes de lo previsto. (exactamente 2 horas antes)." (f.16)

De lo anterior queda claro que la ACP no desconoció lo programado en el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la aplicación de normas del régimen laboral especial del Canal con sus trabajadores, en este caso al reclamo del PAMTC por el trabajo hecho por la cuadrilla "D" el 14 de noviembre de 2017, en jornada extraordinaria, que son las normas relativas a la Sección Segunda sobre Remuneraciones Adicionales, del Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP y la Sección 15.01 (c) de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales; que son todas disposiciones o normas del régimen laboral especial del Canal y no hay ninguna evidencia que aplicó normas foráneas o externas a dicho régimen laboral especial. Lo dicho muestra que no hubo contradicción alguna con el programa normativo del artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP.

En cuanto a la violación del numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP sobre la alegada infracción del derecho del trabajador a "Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.", tampoco se ha producido la interferencia, restricción o coacción en el ejercicio de dicho derecho, ya que la asignación de trabajo a los trabajadores de la cuadrilla "D" en horas extraordinarias de las 0000 a las 0800 horas del 14 de noviembre de 2017, y la interrupción de dicha asignación de trabajo antes de cumplirse el horario programado, no constituye una modificación a las condiciones de trabajo, ni de empleo de los trabajadores que requiriera que estos fueran representados por su RE frente a la ACP. No hubo tal afectación de condiciones de empleo ni de trabajo, ya que las normas vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos aquí denunciados, establecían que esas eran precisamente sus condiciones de trabajo establecidas por los reglamentos aplicables y reguladas en la respectiva Convención Colectiva, por lo que, lo suscitado el día en cuestión, no es más que la forma en que las propias partes establecieron convencionalmente que se procediera en dichos casos, no hubo contradicción o desconocimiento de dichas normas, por tanto, no había necesidad de que dichos trabajadores fueran representados por su RE en cuanto a lo sucedido y no se violó el derecho de estos a ser representados.

La programación de trabajo en horas extraordinarias no implica que todas las horas extraordinarias programadas deban ser trabajadas como si la asignación de trabajo en horas extraordinarias implicara la obligación de

la ACP de mantener la asignación de la misma forma en que la programó, ya que esas horas son aprobadas y asignadas con base a las necesidades del empleador, y es la ACP quien tiene los derechos irrenunciables establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP de asignar trabajadores (numeral 2) y asignar trabajo (numeral 3), lo que conlleva su facultad de determinar el tipo de trabajo y tareas inherentes al mismo, los trabajadores específicos que deben hacerlo, la cantidad de trabajo, la forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutarlo, entre otros aspectos referentes al trabajo (artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Lo anterior incluye la asignación de trabajadores a trabajos en horas extraordinarias, que según la convención colectiva negociada y aprobada por voluntad de las partes, ACP y el RE, se refiere al tema en la 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.

(b) En caso que un trabajador no desee trabajar horas extraordinarias debido a un estado de fatiga u otras razones legítimas, su supervisor considerará darle cabida a la solicitud del trabajador de excluirlo de trabajo de horas extraordinarias, siempre y cuando que otro trabajador, a quien el supervisor determine razonablemente como idóneo, esté disponible inmediatamente para la asignación.

(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. El Empleador relevará al trabajador de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el trabajador no debe trabajar horas extraordinarias.” (f.17)

Visto lo anterior, se hace evidente que esas son las condiciones de trabajo en las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, que fueron negociadas conforme a los derechos de la Administración de asignar trabajo y asignar a los trabajadores que deben hacer ese trabajo y que no ha habido cambio alguno en las mismas.

En este caso ya la ACP había previsto que necesitaría cubrir el horario de 0000 a las 0800, el 14 de noviembre de 2017, para hacer trabajos relativos a la operación en las Esclusas de Miraflores y anunció a los trabajadores de la cuadrilla “D” que estarían asignados durante ese horario para hacer los trabajos respectivos, y como dichos trabajadores ya habían cubierto su jornada regular o básica de trabajo, los trabajos que hicieron a partir de las 0000 horas, eran en horas extraordinarias y así les fueron posteriormente remuneradas, o sea, que cubrieron el horario señalado hasta que en el transcurso de dicho turno la ACP dispuso de otro grupo de trabajadores que durante su jornada regular fueron

asignados para que terminaran las labores que en horas extraordinarias estaban haciendo los trabajadores de la cuadrilla “D”.

Esto lo hizo la ACP “con base a sus necesidades”, literal (a) Sección 15.01 y en cumplimiento de la meta de “limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión”, literal (b) Sección 15.01, lo que implica administración eficiente de los recursos.

Las condiciones de trabajo pactadas por la ACP y el RE de los trabajadores de la cuadrilla D de las Esclusas de Miraflores que son trabajadores de la Unidad Negociadora de los No Profesionales, son las que se han señalado y son exactamente las que se dieron el 14 de noviembre de 2017, día en que los trabajadores se presentaron a las 0000 horas para cumplir con una asignación de trabajo en horas extraordinarias aprobadas y programadas, pero que antes de culminar el trabajo a las 0800 horas, fueron relevados por otros trabajadores que se encontraban en horas regulares o tiempo básico de trabajo y que fueron asignados en este tiempo a culminar las labores iniciadas por la cuadrilla D. Con la asignación de la cuadrilla D, la ACP previó garantizar la operación, aun pagando el salario a la tarifa de horas extraordinarias y durante el turno, al constatar que contaba con la disponibilidad de otros trabajadores que laboraban en su jornada regular en tiempo básico, asignó a estos para que relevaran a los que laboraban en horas extraordinarias y con ello garantizó su necesidad de mantener la operación funcionando y limitó el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión.

Del anterior análisis, también se desprende que no se produjo la causal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque lo actuado por la ACP el 14 de noviembre de 2017, en relación a la cuadrilla “D” en el turno de las 0000 a 0800 horas, no incumplió con los derechos señalados en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de dicha ley, reconocidos a favor del RE y relativos a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegidos en el ejercicio de ese derecho y a representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical, ya que, según se señaló en el análisis de la causal del numeral 1 del citado artículo 108, lo actuado por la ACP no implicó un cambio en las condiciones de trabajo y menos aún de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora en cuestión, ya que lo acontecido fue acorde con las condiciones de trabajo reconocidas en las normas respectivas, tal como se ha indicado del análisis de lo planteado en los reglamentos de la ACP y en la Convención Colectiva aplicable.

Esta situación en condiciones fácticas muy similares, ya fue resuelta por la JRL en la Decisión N°7/2013 de 27 de agosto de 2013, dentro de la PLD PLD-15/11 y de la Decisión No.24/2019 de 19 de agosto de 2019, dentro de la PLD-37/17, presentada por el RE de la misma unidad negociadora que la presente y en la que se hizo una explicación detallada y docente de las razones por las que no procedía el reclamo y cuyas partes relevantes la JRL cita a continuación, por mantener el mismo criterio que expuso en dicha decisión:

“Ahora bien, le corresponde a la Junta determinar si la actuación de la ACP en torno a la remuneración liquidada y pagada a los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico que laboraron ese domingo 8 de agosto de 2010, infringe o no alguna norma legal o reglamentaria capaz de configurar la causal de PLD que establece el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Tal como ha quedado señalado en líneas anteriores, el tema del objeto del

proceso gira específicamente en el reclamo del pago de ocho (8) horas extraordinarias adicionales a las remuneradas, por parte de la ACP por parte de un grupo de trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua, toda vez que los mismos fueron programados para laborar el día ocho (8) de agosto de dos mil diez (2010), por diez (10) horas.

La parte denunciante citó como fundamento jurídico de su denuncia el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el cual establece como causal de PLD el no cumplir o negarse a cumplir con las disposiciones de la sección segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Según el SCPC, al desconocer la ACP del pago total de las horas programadas de sobretiempo, la empresa está incurriendo en una práctica laboral desleal conforme lo establece el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, ya que se está desconociendo o incumpliendo una norma de la sección segunda del Capítulo V de esta Ley, esto es el artículo 94 de dicha excerta legal que establece que las relaciones laborales de la ACP se rigen por lo dispuesto en la Ley 19, los reglamentos de la ACP y las convenciones colectivas.

El SCPC alega que estas violaciones surgen producto del incumplimiento del artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, y de las secciones 3.01, 5.02 y 15.02 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. Adicional a ello, ha alegado que se incumple el artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal, y el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá, así como disposiciones de los capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de la ACP.

La Junta también desea resaltar la situación que la Autoridad del Canal de Panamá, por ser una persona jurídica de Derecho Público, tal como lo establece el artículo 1 de la Ley 19 de 1997, debe atenerse al principio de la estricta legalidad en sus actuaciones, por lo que cualquier gestión o actuación administrativa debe sustentarse en alguna norma de carácter legal o reglamentaria que le faculte para ello.

También, existe un principio general en Derecho Laboral que el salario de un trabajador es una remuneración que se da como contraprestación por un servicio prestado por éste; el cual incluye la disponibilidad en la que se encuentra el trabajador a favor del empleador. Igualmente debemos señalar que la remuneración de horas extraordinarias, por lo general se realiza con un recargo, dado que a estas horas se les considera como una penalidad que recae sobre el empleador, por disponer del tiempo de un trabajador fuera de los límites de su jornada regular de trabajo.

Esta penalidad que sufre el empleador, la cual es económica, no busca convertir las horas extraordinarias en una extensión de la jornada laboral de trabajo, sino que le brinda una protección al trabajador y a la vez una flexibilidad a la empresa u organización empleadora de suplir una necesidad eventual o extraordinaria, compensando al trabajador que carga con el peso de cumplir con dicha asignación. En algunas legislaciones, por sus implicaciones, la asignación de horas extraordinarias no puede imponerse a los trabajadores, sino que requiere el consentimiento de estos.

El denunciante alega que el no remunerar a los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua, por 8 horas de tiempo extraordinario programado, pero no laborado, adicionales a las 2 horas sí laboradas y compensadas, en la jornada extraordinaria del día 8 de agosto de 2010 infringe el artículo 102

del Acuerdo No.21 de 1999, por medio del cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la ACP desarrolla el tema del pago de horas extraordinarias. ...

Tal como vemos, la norma arriba citada establece que a los empleados se les pagará horas extraordinarias por todas las horas de trabajo que excedan su jornada normal de trabajo. De las declaraciones aportadas por los testimonios en este proceso y de las pruebas documentales en el expediente (folio 22), sabemos que los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua fueron remunerados con dos horas extraordinarias laboradas el día 8 de agosto de 2010, por haber laborado de 7:00 a 9:00 de la mañana, a pesar de habersele programado para trabajar de 7:00 a 17:00 horas.

Ahora bien, para determinar si existe un derecho a que dichas horas extraordinarias les fuesen compensadas, por el sólo hecho de que fueron programadas o aprobadas, sin haberlas trabajado efectivamente, esta Junta recurre a las disposiciones aplicables del Manual de Personal de la ACP.

Los capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de ACP tratan sobre las asignaciones de trabajo (720) y jornadas de trabajos (810), los cuales dictan disposiciones concernientes al tema, objeto del proceso.

Tanto los capítulos 720 y 810, en sus respectivos Subcapítulos 1 definen el término de horas extraordinarias como *‘las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según se detalla en el capítulo de remuneraciones adicionales.’* (Subrayado de la Junta) (Folios 105 y 130).

Así vemos que el Manual de Personal de la ACP se alinea claramente con el principio general de remuneración de las horas extraordinarias. No obstante lo anterior, existe en el Manual de Personal de la ACP una excepción a este principio general y es el pago de horas extraordinarias por regresar al lugar de trabajo, el cual se encuentra regulado en los párrafos 1 y 2 de la Sección 1 del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual, que aunque no aplica directamente a este caso, establece tarifas mínimas de dos y cuatro horas de sobretiempo cuando el trabajador deba regresar a laborar, o laborar en un día en que no se encontraba programado para laborar.

De acuerdo al párrafo 2 de la Subsección “c” de la Sección (1) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal, la tarifa de pago por horas extraordinarias es de tiempo y medio de su salario básico. Así mismo la Subsección “f” de la Sección (1) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal establece que la remuneración de horas extraordinarias en domingo o día feriado se pagarán a la misma tasa de horas extraordinarias a la que tiene derecho el trabajador cuando labora en cualquier otro día.

Al examinar la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, la JRL se percata que, en el tema de horas extraordinarias, la misma se regula en el artículo 15 de dicho contrato.

...

De las normas arriba transcritas se puede observar, que salvo la sección 15.04, y sólo cuando un trabajador labora horas extraordinarias de manera irregular u ocasionalmente, en horas que

no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, es que las partes contemplan el reconocimiento de un número de horas mínimo de pago de sobretiempo. Esta no es la situación en que se encontraban los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua ese día 8 de agosto de 2010, ya que es un hecho probado que a los trabajadores se les programó el sobretiempo y no regresaron a laborar. Las declaraciones del denunciante, Jaime Saavedra lo corrobora (folio 31), así como lo infieren las declaraciones de Julio López (folio 34), Humberto Medina (folio 39) y Francisco Abreu (folio 358). En ese sentido, el SCPC no ha logrado probar que existe dicha norma en el convenio colectivo aplicable, ni en ningún otro documento negociado con la ACP con posterioridad a la firma de dicha convención que les conceda el derecho a ser remunerados por horas extraordinarias programadas, pero no laboradas.

El denunciante alega como infringida la sección 15.02 arriba citada en el sentido que a los trabajadores no se les avisó que el trabajo asignado a realizarse en horas de sobretiempo no iba a realizarse. La Junta observa que la cláusula contractual opera en función del tiempo de antelación en que se le comunica al trabajador si va a laborar horas extraordinarias. Esta cláusula no contempla lenguaje alguno sobre la cancelación de las horas extraordinarias. ...

Tal como hemos citado con anterioridad, la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales en la Sección 15.01 (c) indica que *“las metas del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión”*. La JRL es del criterio que en el presente caso la Autoridad del Canal de Panamá cumplió con esta obligación contractual al regresar a los trabajadores a casa, luego de determinar que no podía cumplirse con la misión propuesta, y que al haber remunerado las horas de trabajo laboradas con los recargos correspondientes del tiempo efectivo que el trabajador se encontraba a disposición del empleador el día ocho (8) de agosto de dos mil diez (2010), no infringió ninguna otra norma legal, reglamentaria o convencional.

El denunciante apoya su pretensión en el fallo de 5 de diciembre de 2005 en el cual la Sala III de la Corte Suprema de Justicia, como tribunal de apelación, confirma la Decisión No.18/2005 la cual resolvió el PLD 29/12, y en el cual la Corte declaró *“Las horas de sobretiempo son negociables y la administración tiene la obligación de programar horarios que le den seguridad a los trabajadores de su hora de salida, cuando son programados.”*. Realmente, la decisión de la Honorable Sala III de la Corte Suprema de Justicia se emite sobre contextos diferentes al objeto de la presente denuncia. El fallo de 5 de diciembre de 2005 resolvía un recurso de apelación interpuesto por la ACP en contra de la Decisión No.18/2005 de la Junta de Relaciones Laborales que a su vez resolvió la denuncia por práctica laboral desleal No. 29/12. Dicha denuncia de PLD se presentó por motivo de la negativa de la ACP en negociar los turnos de trabajo de aquellos trabajadores que realizarían labores de reacondicionamiento mayores y mantenimiento en las esclusas. Al revisar dichos fallos, esta Junta se percata que existía la programación de varios turnos, y el trabajador de mantenimiento no sabía con anticipación la hora de entrada y salida de esas horas de trabajo, algunas a realizarse como horas extraordinarias.

La Decisión No.18/2005 declaró la comisión de una práctica laboral desleal sobre la base de la negativa a negociar el impacto e implementación de los turnos de estos trabajadores. Entre foja 11 y 12 del expediente se puede leer los conceptos de derecho utilizados por la Sala III en este fallo, los cuales consisten en: existe el deber

de negociar de buena fe, los proyectos de trabajo y horarios de trabajo, por lo que la ACP no podía imponer unilateralmente un ajuste en los turnos para la realización de un trabajo especial, sino que era su obligación negociar dichos cambios e intentar llegar a un acuerdo. Asimismo, declaró “... se evidencia que la intención de la Autoridad fue imponer, mediante una simple comunicación, el cambio de horarios a los trabajadores y que a pesar de la petición del sindicato a negociar, la reunión que resultó de dicha solicitud no puede calificarse como “negociación de buena fe”, por lo que esta Sala estima que la decisión proferida por la Junta de Relaciones Laborales no infringe en forma alguna las disposiciones legales que señala el apelante en su recurso...”. El pronunciamiento de la Corte, es en función de la negativa a negociar cambios de turnos de trabajo, un asunto distinto al que se evalúa en el presente caso, ya que no se refiere al pago de horas extraordinarias programadas y no laboradas. Y si la Junta se pronunció en la Decisión No.18/2005 sobre la certeza de conocer la hora de salida, era en función al derecho que tenían de negociar los turnos de trabajo, y no de que se le remuneraran a los trabajadores horas extraordinarias programadas pero no laboradas.

... Y es que el artículo 111 del Reglamento de Relaciones Laborales, el cual desarrolla el concepto del derecho de asignar trabajo establece claramente que es un derecho de la Administración el determinar el trabajo, las tareas inherentes al mismo, el tipo y cantidad de trabajo que debe ser ejecutado, la forma, lugar y periodo de tiempo programado para ejecutar el trabajo, así como la cantidad y calidad de trabajo que debe llevar a cabo cada trabajador. Es potestad de la administración el asignar la forma, el lugar y el tiempo de realizar un trabajo en la Autoridad. ...”

Igual razonamiento debe aplicarse al presente caso, en el que los hechos no se compadecen con que la ACP ha cambiado el horario establecido para los trabajadores en cuestión, sino que los ha asignado a trabajar en horas extraordinarias, o sea, en horas adicionales a su horario básico o regular lo que, como ya se explicó, no es un cambio de condiciones de trabajo, ya que es un tema previsto y establecido, que además es el derecho de la ACP de asignar y que no es una condición de trabajo de los trabajadores que deba ser negociada por su RE, por lo que no son aplicables las normas citadas por el denunciante en cuanto a los horarios de la semana básica de trabajo, que no es el asunto en controversia. Por lo anterior no se violaron los derechos de los trabajadores del numeral 6 del artículo 95 ni los del RE de los numerales 1 y 3 del artículo 97, ambos de la Ley Orgánica de la ACP y, en consecuencia, tampoco se produjeron las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Toda vez que el denunciante no ha logrado probar ninguna de las infracciones a las normas citadas, esta JRL debe negar la solicitud de declaratoria de PLD y el resto de las pretensiones o peticiones de la denuncia PLD-12/18.

En atención a lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá no ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, denunciadas en su contra por el Panama Area Metal Trades Council en el proceso PLD-12/18.

SEGUNDO: NEGAR las declaraciones y remedios solicitados en la denuncia, y

TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de derecho: Artículos 94, 95 numeral 5, 97 numerales 1 y 3, 108 numerales 1 y 8, 111, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica, capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de la ACP y artículos 11, 13 y 15 del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales.

Notifíquese,

Nedelka Navas Reyes
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Dayana L. Zambrano P.
Secretaria Judicial Interina