

ACUERDO No.92
(De 7 de octubre de 2022)

“Por el cual se Aprueban Modificaciones y se Adopta el Texto Único del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales”

LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES
DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 113, numeral 1 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia privativa para establecer sus reglamentaciones.

Que en ejercicio de la atribución que le confiere la precitada disposición legal, la Junta de Relaciones en reunión celebrada el día siete (7) de octubre de dos mil veintidós (2022).

ACUERDA:

ARTÍCULO ÚNICO: Se aprueban modificaciones y se adopta el texto único del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, así:

“REGLAMENTO DE DENUNCIAS POR PRÁCTICAS
LABORALES DESLEALES”

CAPÍTULO I

Sección Primera
De la presentación de la denuncia

Artículo 1. Para los efectos de este reglamento, se consideran prácticas laborales desleales las señaladas en los artículos 108, 109 y 110 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Artículo 2. Las prácticas laborales desleales solamente podrán ser denunciadas por:

1. La administración.
2. Una organización sindical o sindicato.
3. Un representante exclusivo.
4. Un trabajador.

Artículo 3. Las denuncias serán enviadas a la Secretaría Judicial de la Junta de Relaciones Laborales en las horas laborables, mediante el formulario establecido para tal efecto, presencialmente, vía correo electrónico o vía facsímil, en formato PDF, las cuales tendrán plena validez.

Artículo 4. Las denuncias deberán cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser completadas por escrito en original y copia.
2. Incluir el nombre de la parte denunciante.
3. Incluir el nombre de la parte denunciada.
4. Incluir un número de teléfono, fax y/o celular y un correo electrónico.

5. Todas las denuncias deberán estar firmadas y fechadas por la parte denunciante. La denuncia deberá enunciar la práctica laboral desleal que se alega.

Artículo 5. El término para presentar una denuncia por una práctica laboral desleal es de ciento ochenta días (180) calendario, contados a partir de la fecha en que se dio el hecho que se alega como tal. Cuando la parte actora no tuvo conocimiento del hecho alegado, por razón de ocultamiento deliberado o no del mismo, el término comenzará a correr a partir de la fecha en que tuvo dicho conocimiento.

Artículo 6. Una vez recibida una denuncia, la Junta de Relaciones Laborales le asignará un número y llevará a cabo la investigación para determinar los méritos de la misma.

Artículo 7. La Junta de Relaciones Laborales correrá traslado vía correo electrónico o vía facsímil de la denuncia a la parte denunciada dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia.

Artículo 8. La denuncia deberá estar acompañada de pruebas. Las pruebas podrán asumir, entre otras, las siguientes formas:

1. Correspondencia y memorando.
2. Registros y reportes.
3. Cláusulas aplicables de las convenciones colectivas, memorandos de entendimiento, minutas de reuniones y reglamentos aplicables.
4. Declaraciones de partes.

La parte denunciante también podrá identificar posibles testigos y enviar esta documentación vía correo electrónico o vía facsímil en formato PDF, lo cual tendrá plena validez.

Artículo 9. Las denuncias deben ser enviadas mediante formulario establecido para tal efecto, en formato PDF, el cual será remitido a la dirección de correo electrónico o al número de facsímil habilitados por la Junta de Relaciones Laborales o por la secretaria judicial de la Junta de Relaciones Laborales para tal fin. No se recibirán por esas vías documentos presentados en formato *WORD*, *EXCEL* o cualquier otro formato modificable.

La Junta de Relaciones Laborales podrá, de considerarlo necesario, solicitar al remitente dentro del término de tres (3) días hábiles siguientes a la recepción del documento, un nuevo envío de dicho documento y/o cualquiera de sus adjuntos; así como también la presentación en las oficinas de la Junta de Relaciones Laborales del original del documento y/o cualquiera de sus adjuntos.

Artículo 10. Una vez presentada la denuncia, el secretario judicial se encargará del reparto de la misma entre los miembros de la Junta de Relaciones Laborales. Este reparto se hará por sorteo y el mismo quedará debidamente registrado en un libro que, para estos efectos, mantendrá la secretaria judicial de la Junta de Relaciones Laborales.

El miembro de la Junta de Relaciones Laborales a quien se adjudique una denuncia será sustanciador y deberá servir de ponente de la misma hasta ponerla en estado para ser decidida por los miembros de la Junta de Relaciones Laborales.

Sección Segunda Del acuerdo

Artículo 11. Las partes podrán llegar a un acuerdo en cualquiera etapa del proceso. El acuerdo concluido solo interrumpe los términos procesales una vez sea notificado

formalmente a la Junta de Relaciones Laborales, vía correo electrónico o vía facsímil, la cual procederá de inmediato a homologar su contenido y archivar el expediente correspondiente por haber concluido el proceso.

Artículo 12. Las partes tienen la obligación de cumplir con el acuerdo homologado por la Junta de Relaciones Laborales. Si alguna de ellas no cumple con los términos acordados, la Junta de Relaciones Laborales exigirá el cumplimiento de conformidad con el numeral 6 del artículo 115 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Sección Tercera De la investigación de la denuncia

Artículo 13. En el curso de la investigación, las partes deberán cooperar plenamente con la Junta de Relaciones Laborales y presentar oportunamente, vía correo electrónico o vía facsímil, toda información potencialmente relevante, ya sea que la Junta de Relaciones Laborales la solicite o no.

Artículo 14. Con el propósito de llevar a cabo la investigación, la Junta de Relaciones Laborales podrá recabar pruebas de declaraciones bajo la gravedad del juramento, materiales y/o documentales relevantes al caso, practicándolas de manera presencial o a través de plataformas virtuales o medios tecnológicos y emitir órdenes de comparecencia vía correo electrónico o vía facsímil, de conformidad con el numeral 4 del artículo 115 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Artículo 15. Las órdenes de comparecencia se emitirán por escrito y serán remitidas vía facsímil o correo electrónico o entregadas personalmente en los casos que la Junta de Relaciones Laborales así lo determine, o a través de los representantes de las partes.

Artículo 16. De no poder comparecer o asistir, la persona notificada contará con tres (3) días hábiles para presentar una solicitud de no comparecencia, vía correo electrónico o vía facsímil. Esta solicitud debe explicar los motivos que le impiden comparecer o asistir. El miembro ponente evaluará dicha solicitud y emitirá, en un término no mayor de tres (3) días hábiles, la aceptación o rechazo de la solicitud.

Artículo 17. Si la solicitud es rechazada y la persona no comparece, o si la persona no presenta una solicitud ni comparece, la Junta de Relaciones Laborales podrá solicitar al juzgado pertinente que declare a esa persona en desacato y exija el cumplimiento de la orden de comparecencia.

Artículo 18. Durante la investigación la Junta de Relaciones Laborales protegerá la identidad de las personas que brinden sus declaraciones y cualquier documentación, y no divulgará la información obtenida.

Sección Cuarta De la admisión y contestación de la denuncia

Artículo 19. Concluida la investigación la Junta de Relaciones Laborales emitirá una resolución admitiendo o rechazando la denuncia. Dicha resolución le será notificada a las partes, y deberá contener:

1. La denuncia.
2. Un análisis de los hechos presentados.
3. Una conclusión donde se establezca si existen méritos para admitir o rechazar la denuncia.

La Junta de Relaciones Laborales rechazará de plano la denuncia que no cumpla con lo establecido en el Artículo 5 de este reglamento.

Artículo 20. Una vez notificada la resolución, la parte denunciada deberá contestar, vía correo electrónico o vía facsímil, los cargos que se alegan en su contra, a más tardar, dentro de los siguientes veinte (20) días calendario contados a partir de dicha notificación. El no contestar a los hechos alegados, se podrá tomar como indicio en su contra.

Artículo 21. La parte denunciada podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales por escrito, vía correo electrónico o vía facsímil, dentro de los primeros diez (10) días calendario del término anterior, una extensión del término para contestar a la denuncia. La Junta de Relaciones Laborales determinará en un término de tres (3) días hábiles si acepta o no la solicitud. En caso de aceptarla, le otorgará a la parte denunciada un término adicional de acuerdo con los fundamentos alegados. Este término no será mayor a diez (10) días calendario.

Artículo 22. Cumplido el proceso anterior, la Junta de Relaciones Laborales señalará la fecha, lugar, hora de la audiencia y la modalidad de esta, ya sea presencial o virtual, la cual se llevará a cabo en un término no menor de treinta (30) días contados a partir de la fecha de contestación de la denuncia, atendiendo la disponibilidad del calendario de audiencias.

Artículo 23. Dentro del término de diez (10) días calendario contados a partir de la notificación de la fecha de la audiencia, las partes podrán solicitar, vía correo electrónico o vía facsímil, la fijación de una nueva fecha para esta, comprobando los hechos que justifiquen la extensión.

Sección Quinta **De la reunión previa a la audiencia**

Artículo 24. La Junta de Relaciones Laborales podrá, independientemente o a solicitud de parte, convocar a reuniones presenciales o virtuales con las partes para delimitar el caso y discutir cualquier asunto que pueda agilizar la audiencia o ayudar en la solución del caso. Las reuniones serán realizadas por lo menos siete (7) días calendario previos a la audiencia.

Artículo 25. Los siguientes puntos podrán ser considerados en las reuniones previas a la audiencia:

1. Admisión de los hechos, divulgación del contenido y autenticidad de documentos y estipulaciones.
2. Objeciones a las pruebas presentadas, incluyendo testimonios orales o escritos, documentos, papeles u otros documentos propuestos por una de las partes.
3. Órdenes de comparecencia u órdenes para revocarlas.
4. Cualquier asunto sujeto a notificación oficial.

Artículo 26. La Junta de Relaciones Laborales preparará y archivará en el expediente un resumen escrito de lo ocurrido en las reuniones previas a las audiencias. La Junta de Relaciones Laborales enviará a las partes copia de estos resúmenes, vía correo electrónico o vía facsímil.

Artículo 27. Los terceros que crean verse afectados por las decisiones a tomarse en el proceso, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales, vía correo electrónico o vía facsímil, intervenir como terceros coadyuvantes. La solicitud deberá contener los hechos, pruebas y fundamentos en que se apoya. Tal solicitud se concederá si se demuestra que el resultado del proceso afectará directamente los derechos u obligaciones del tercerista. El tercerista participará solamente en

aquella materia que la Junta de Relaciones Laborales determine que lo afecta directamente y se incorporará en la etapa en que se encuentre el proceso, su participación no tiene efecto retroactivo ni produce derechos propios. En caso de negarse la solicitud, el tercerista podrá solicitar la reconsideración ante la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 28. Las partes intercambiarán vía correo electrónico o vía facsímil y enviarán copia por vía correo electrónico o vía facsímil a la Junta de Relaciones Laborales, por lo menos veinte (20) días calendario antes de la audiencia, lo siguiente:

1. Las listas de posibles testigos, incluyendo una breve reseña del testimonio de cada testigo.
2. El índice y copias de los documentos que se presentarán como prueba.
3. Breves exposiciones sobre el caso, incluyendo la indemnización que se solicita y todas las defensas a las alegaciones hechas en la denuncia.

Artículo 29. Cualquiera de las partes podrá solicitar, vía correo electrónico o vía facsímil, a la Junta de Relaciones Laborales que decida en forma sumaria cualquier asunto señalado en la denuncia. La solicitud deberá presentarse hasta quince (15) días calendario anteriores a la fecha de la audiencia. La parte solicitante debe sustentar que tiene derecho a una decisión a su favor. Tal solicitud debe sustentarse en documentos, declaraciones juradas, precedentes aplicables u otros hechos.

Artículo 30. A esta solicitud se le dará traslado a la otra parte en un término no mayor de tres (3) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud. La parte notificada tendrá un término de cinco (5) días hábiles para contestar, contados a partir de la notificación. Una vez recibida la contestación a la solicitud, el ponente del caso decidirá, mediante resuelto de mero trámite, en un término no mayor de tres (3) días hábiles, si la acepta o la rechaza.

Artículo 31. Si todos los asuntos se deciden en forma sumaria, la Junta de Relaciones Laborales emitirá su fallo final y no se llevará a cabo la audiencia. Si se niega la solicitud de una decisión sumaria o si esta se da en forma parcial, la Junta de Relaciones Laborales podrá proseguir con la audiencia.

Sección Sexta De la audiencia

Artículo 32. La Junta de Relaciones Laborales celebrará la audiencia, dentro del plazo establecido, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Las partes podrán presentar su caso personalmente o ser representados o asesorados por una persona de su elección.
2. Los testimonios se presentarán bajo juramento.
3. La Junta de Relaciones Laborales decidirá sobre la admisibilidad de las pruebas y los testimonios.
4. Las audiencias serán grabadas únicamente por la Junta de Relaciones Laborales y las grabaciones quedarán bajo la custodia de la Junta de Relaciones Laborales.
5. Previa a la finalización de la audiencia, las partes tienen el derecho a solicitar un tiempo razonable para preparar o revisar sus argumentos orales.
6. La Junta de Relaciones Laborales tomará su decisión con base en el principio de la preponderancia de la prueba, es decir, aquella que a su criterio resulta más convincente que la prueba que se le opone. Dicha decisión deberá estar de acuerdo con la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas.

Sección Séptima De la decisión

Artículo 33. La Junta de Relaciones Laborales tomará sus decisiones en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario y notificará a las partes de la decisión.

Artículo 34. La decisión debe contener lo siguiente:

1. Una breve exposición de los hechos alegados.
2. La credibilidad de los testigos y las pruebas, cuando sea necesario.
3. Las conclusiones y su sustentación.
4. La decisión u orden de la Junta de Relaciones Laborales.

Artículo 35. A petición de ambas partes, la Junta de Relaciones Laborales podrá dictar una decisión oral al final de la audiencia cuando, a su discreción, la naturaleza del caso así lo amerita. Si se toma esta decisión, las partes renuncian a su derecho de presentar documentos o escritos posteriores a la audiencia.

La decisión dictada verbalmente debe satisfacer los requisitos del artículo 34 de este reglamento. Se transcribirán las decisiones dictadas oralmente de la grabación de la audiencia y se suministrarán copias a las partes.

Artículo 36. Las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales solo serán apelables de conformidad con lo establecido en el artículo 114 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estas disposiciones subrogan los siguientes Acuerdos: Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 y Acuerdo N°69 de 13 de julio de 2020 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Este Acuerdo empieza a regir a partir del día dos (2) de enero dos mil veintitrés (2023)

Fernando A. Solórzano A.
Presidente

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial