

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiocho (28) de febrero de dos mil veintitrés.

DECISIÓN No.11/2023

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal PLD-05/21
presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (UCOC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO

El diecinueve (19) de octubre de 2020 (dos mil veinte) la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta (en adelante UCOC) presentó en su nombre denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP), de fojas 1 a 18 del expediente, que fue identificado como PLD-05/21.

Recibida la denuncia, fue asignada al licenciado Carlos R. Rosas como miembro ponente (f.47), lo cual fue comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-82/2021 y JRL-SJ-83/2021, ambas del 26 de octubre de 2020 (fs.48-49). Posteriormente la PLD-05/21 fue asignada a la licenciada Ivonne Durán Rodríguez como ponente, quien reemplazó al licenciado Carlos R. Rosas como miembro de la JRL.

El veintinueve 29 octubre de 2020 la secretaria judicial de la JRL dejó constancia del inicio de la fase de investigación, la cual culminó el 2 de febrero de 2021 (fs. 52 y 112).

El 19 de febrero de 2021 la licenciada Dalva Arosemena, gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, remitió a esta JRL respuesta de la Administración de la ACP con relación a la PLD-05/21 (fs.114-125).

Mediante Resolución No.98/2021 de 9 de julio de 2021, la JRL resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-05/21 interpuesta por UCOC contra la ACP, en cuanto a las causales de los numerales 1, 5 y 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y no admitir la causal 8 del artículo aludido (fs. 205-220).

El 2 de agosto de 2021 el licenciado Marco A. Villareal P. presentó poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP, para actuar como apoderado en el proceso arriba enunciado y presentó escrito de contestación de la ACP a los cargos (fs.225-241).

Cumplidas las actuaciones procesales mencionadas, la JRL programó el acto de audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-05/21, para el día 20 de enero de 2022 a las nueve de la mañana, mediante la plataforma virtual *Microsoft Teams*, tal como consta en el Resuelto No.23/2022 de 1 de noviembre de 2021 (fs.245-246).

Estando el expediente en espera de la audiencia, mediante informe secretarial se dejó constancia de que el 3 de enero de 2022 les precluyó el término a las partes para presentar sus escritos de intercambio de pruebas, sin que estos hubiesen sido presentados a la JRL (f.253).

Mediante nota recibida en la JRL el 18 de enero de 2022, la UCOC solicitó la suspensión del acto de audiencia (f.261), solicitud que fue negada por medio del Resuelto N°52/2022 de 19 de enero de 2022 (fs.264-265).

De foja 272 a 283 del expediente consta que la ACP presentó solicitud de decisión sumaria y suspensión de la audiencia, por lo cual la JRL procedió con el correspondiente traslado, mediante Resuelto No.67/2022 de 9 de febrero de 2022 (f.288); y a foja 291 consta el escrito de la UCOC, de oposición a la aludida solicitud. A foja 315 consta que la JRL resolvió negar la solicitud de decisión sumaria y fijar como nueva fecha de audiencia el día 28 de junio de 2022.

Que, en cumplimiento de lo anterior, se celebró el acto de audiencia con la participación de los miembros de la JRL; de los señores Rubén Berbey, Saturnino Torres, Wilfredo Whitaker por la UCOC; y Marco Villareal por la ACP, tal como consta en las transcripciones incorporadas en el expediente (fs.326-337).

Vistas y cumplidas todas las etapas procesales dentro de la PLD-05/21, la secretaria judicial de la JRL procedió a remitir el expediente a la miembro ponente para su decisión.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (UCOC)

Mediante el escrito de la denuncia y los alegatos presentados en el acto de audiencia celebrada el día 28 de junio de 2022, la UCOC, parte denunciante en la presente causa, fundamentó su posición en los siguientes argumentos fácticos y jurídicos:

Mediante la Resolución No.ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020, la ACP emitió la orden de que los empleados de la entidad canalera que no fuesen parte de la línea base crítica debían permanecer obligatoriamente en sus hogares bajo la figura de aislamiento social a fin de salvaguardar su salud; que dichos trabajadores debían acogerse obligatoriamente a tiempo compensatorio o vacaciones acumuladas durante un período de 2 semanas prorrogables. Señaló que la línea base establecida consideró que los capitanes y oficiales que laboraban en la División de Dragado (NTD) no eran críticos para la operación del Canal, por lo que se decidió proceder con la orden aludida.

Alegó que la Administración dispuso que el aislamiento obligatorio se debía computar como vacaciones programadas.

Que las medidas adoptadas mediante la Resolución arriba enunciada fueron extendidas mediante las resoluciones identificadas como: ACP-AD-RM20-20 de 27 de marzo de 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-23 de 2 de abril de 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-26 del 21 de abril del 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-30 de 10 de mayo de 2020 y, finalmente, la Resolución No.ACP-AD-RM20-32 de 21 de mayo del 2020. Aclaró el denunciante que estas medidas de aislamiento social abarcaron los meses de marzo a junio del año 2020.

Que, como consecuencia de ello, los miembros de la Unidad Negociadora de UCOC, permanentes y temporales que laboraron en la División de Dragado de la ACP, se vieron forzados al uso obligatorio de sus vacaciones acumuladas, sin previa programación ni solicitud, tal como lo establece la Convención Colectiva vigente de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su Artículo 19, Sección 19.02 (a).

Que la Administración de la ACP, amparándose en su decisión arbitraria de declarar vacaciones programadas la obligatoriedad de permanecer dichos trabajadores en sus hogares, decidió suspender sin ninguna explicación el pago del bono conocido como Tiempo Operativo de Relevo o TOR, correspondiente al período de pago 2020-10 que terminó el 23 de mayo de 2020, y al período de pago 2020-11 que terminó el 6 de junio de 2020 y posteriores.

Que mediante correo electrónico enviado al ingeniero Gustavo Gómez el 2 de junio de 2020, el capitán Agustín Ureña, representante en aquel entonces de la UCOC, le exponía que había recibido por parte de varios agremiados de la UCOC, información de que el TOR no fue pagado a los miembros de la Unidad Negociadora que laboran en NTD en el período de pago 2020-10.

Que, por las razones expresadas, el representante de la UCOC decidió interponer la presente denuncia fundamentada en las causales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, no obstante, la JRL decidió admitir únicamente las causales 1, 5 y 7, que indican lo siguiente:

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 cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.*
2. ...
3. ...
4. ...
5. *Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.*
6. ...
7. *Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.*
8. ...

Con relación a la PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el representante de la UCOC indicó que:

De conformidad a los numerales 2, 3 y 5 del artículo 95 de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, los Capitanes y Oficiales de Cubierta tendrán derecho a: Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes; participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme a esta sección; procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.

Asimismo, el representante del sindicato advirtió que la ACP al no notificar los cambios en las condiciones de empleo que afectaron las condiciones de trabajo, se negó a negociar de buena fe y, en consecuencia, interfirió con el ejercicio del derecho de los Capitanes y Oficiales de Cubierta de participar en negociaciones colectivas en materias sujetas a negociación de conformidad a los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley y con el derecho a procurar la solución del conflicto causado por la administración mediante el procedimiento de negociación colectiva; que la ACP interfirió y restringió a los Capitanes y Oficiales de Cubierta en el ejercicio de los derechos aludidos en este punto.

Por las razones expresadas anteriormente, el sindicato alegó que la administración de la ACP violó los derechos colectivos de los trabajadores que la ley le reconoce en los numerales 1, 3 y 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica. Que, al no ser notificados del cambio en las condiciones de empleo, la ACP interfirió con el ejercicio de actuar en representación de los miembros que la unidad negociadora representa, de representar sus intereses y de participar en la modificación del artículo 147 del Reglamento de Administración del Personal.

Con relación a la PLD descrita en el numeral 5 del artículo 108 manifestó lo siguiente:

Al implementar la Resolución N°ACP-AD-RM20-19, sin haber notificado oficial y oportunamente a la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, la administración se negó a negociar de buena fe de conformidad con los artículos 101 y 102, numerales 1 y 2 de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Que la ACP, mediante dicha Resolución, decidió asuntos que afectaron las condiciones de empleo de los trabajadores, por lo tanto, la Administración debió notificar de los cambios oportunamente a fin de cumplir con su obligación de negociar de buena fe, los procedimientos para implementar la decisión de obligar a los trabajadores a acogerse a vacaciones programadas, así como las medidas adecuadas que se aplicarían a los trabajadores afectados adversamente por dichas decisiones, en especial cuando era evidente que dichas decisiones tenían un efecto mayor que de poca importancia en las condiciones de trabajo, por lo tanto, la administración incurrió en la práctica laboral desleal descrita en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Sobre la última causal de PLD contenida en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, argumentó lo siguiente:

La ACP incurrió en la práctica laboral desleal descrita en el numeral 7, al hacer cumplir una norma, como lo es la Resolución N°ACP-AD-RM20-19 que entra en conflicto con las Secciones 19.01, 19.02 (a) (1), 24.18 (h) y 24.18 (i) de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta.

Este mismo argumento fue sustentado por el denunciante en el acto de audiencia, celebrado el día 28 de junio de 2022, en el que afirmó, entre otros aspectos, lo que sigue:

... la Convención Colectiva vigente de los Capitanes y Oficiales de Cubierta es clara en cuanto al período de retención de los bonos. La Sección 20.18 [sic] literal (i) que define y explica el bono TOR, establece claramente en qué situaciones el bono se deja de reconocer y dice: Primero, que el trabajador retendrá por un máximo de 3 semanas no acumulables la retención del TOR, en las siguientes instancias: Primera instancia: Cuando sea asignado como RAO, Representante Asignado a Oficina. Definitivamente este no es el caso de ninguno de los capitanes y oficiales de Dragado.

Cuando esté de licencia con pago. La licencia administrativa es una licencia del trabajador con aprobación, sin pérdida de salario y no se deduce de las vacaciones acumuladas de este, Sección 19.04 de la Convención Colectiva vigente de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta. Este tampoco es el caso, ya que a los trabajadores afectados se les calificó y tipificó por parte de la ACP en este período de cese de actividades como vacaciones programadas, por lo que se pagó a los trabajadores afectados con sus propias vacaciones acumuladas, por lo que evidentemente esto tampoco califica como un período de licencia.

Y tercer escenario o causal es: Cuando esté de vacaciones programadas. Este tampoco es el caso, ya que como hemos explicado anteriormente, las vacaciones tienen una base reglamentaria en la Convención Colectiva y el Manual de Personal que establece que para calificar las vacaciones como programadas, estas deben cumplir con una formalidad en donde el trabajador somete sus vacaciones entre los meses de agosto y septiembre de cada año, llenando el formulario 265, ya sea de manera virtual o de manera electrónica y es a través de este formulario y ese procedimiento pactado convencionalmente, donde se le aprueban o niegan las vacaciones al trabajador. Al aprobarse las vacaciones para el año siguiente, es donde se formaliza la figura de las vacaciones programadas. Si estas vacaciones programadas se aprueban, y las mismas abarcan un período mayor a las 3 semanas, es allí donde se elimina el pago del bono del TOR del trabajador.

En el caso que nos..., no hubo dicha solicitud de vacaciones por parte de ninguno de los trabajadores de la División de Dragado y por tal motivo mal podemos calificar este período como vacaciones programadas por el trabajador de acuerdo al procedimiento pactado en la Convención Colectiva como pretende sustentar la ACP...

El sindicato concluyó indicando que, a pesar de lo pactado en las normas convencionales precitadas, mediante Resolución N°ACP-AD-RM20-19 la ACP impuso el uso obligatorio de vacaciones acumuladas, designándolas arbitrariamente como vacaciones programadas para posteriormente suspender al margen de lo pactado, el reconocimiento y pago del incentivo por Tiempo Operativo de Relevó.

Por todo lo expuesto, la UCOC dentro de su denuncia y en sus alegatos finales solicitó a la JRL que declare que la ACP ha incurrido en todas y cada una de las prácticas laborales denunciadas, que le ordene a la ACP el cese y desista de incurrir en todas y cada una de dichas prácticas laborales desleales, que ordene el reconocimiento del pago del incentivo por tiempo operativo de relevó o TOR, incluyendo intereses y recargos en todos y cada uno de los períodos de pago que por motivo de las resoluciones fueron afectados los trabajadores, y que se ordene a la ACP el pago de todos los honorarios legales en los que incurra el sindicato en la presente causa.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En el escrito de contestación de la ACP a los cargos del caso identificado como PLD-05/21 (fs.226.241), el licenciado Marco A. Villareal P., luego de hacer un breve recuento de los antecedentes del caso, manifestó que la denuncia presentada por la organización sindical UCOC no debió tramitarse mediante denuncia de PLD, toda vez que el sindicato utilizó inicialmente el procedimiento de quejas establecido en la Convención Colectiva (CC) para presentar su reclamo y advirtió que "...la Administración responderá a la PLD, por razones de que así lo requiere la JRL, pero esto no debe entenderse bajo concepto alguno, que estamos de acuerdo con el procedimiento que se le imprimió a esta PLD."

Haciendo referencia a las normas en las que la UCOC fundamentó su denuncia, indicó que la actuación de la administración del Canal se enmarcó en lo establecido en la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales y la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, por lo que se evidencia que el denunciante intencionalmente decidió desconocer el fundamento jurídico desarrollado al inicio de la Resolución No.ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020.

Señaló el apoderado legal de la ACP que las medidas adoptadas en dicha resolución y extendidas mediante resoluciones subsiguientes, fueron consecuencia de una serie de eventos que en aquel momento se implementaron, en respuesta al rápido contagio del coronavirus (COVID-19) y de conformidad con las medidas sanitarias adoptadas a nivel mundial y nacional, por la aparición del citado virus, que exigieron al Administrador de la ACP tomar decisiones pertinentes de manera responsable, y en atención a la reglamentación pertinente, por aplicar dichas medidas sanitarias y minimizar el impacto y contagio de este virus en los trabajadores de la ACP.

Con base en el artículo 316 de la Constitución Política de la República de Panamá, indicó que, como función privativa de la ACP, le compete a la administración el funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

Siguiendo el parámetro de normas en las que fundamentó la postura de la ACP, el licenciado Villareal citó, además, el artículo 81 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1999, el cual establece que la Autoridad está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de méritos y adoptará un plan general de empleo que mantendrá, como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes el 31 de diciembre de 1999. Subrayó que a los funcionarios, trabajadores de confianza, trabajadores y a las organizaciones sindicales de la ACP no les son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo y del Código Administrativo.

En este orden de ideas, agregó que: “...Dicho planteamientos se dan en concordancia al carácter de servicio público internacional esencialísimo que cumple el Canal, razón por la cual su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna y que corresponde a la Autoridad la responsabilidad primaria de proveer lo necesario para asegurar que se cumpla con dicha ordenanza. Estos preceptos están consagrados en los artículos 5 y 11 de la Ley Orgánica.”

Además, indicó que en concordancia con lo que dispone la Ley Orgánica en el artículo 18, numeral 5, apartados (a), (b), (j), (m), la Junta Directiva de la Autoridad tiene como función aprobar los reglamentos necesarios o convenientes para el debido funcionamiento del Canal.

Que entre aquellos reglamentos necesarios y aprobados por la Junta Directiva se encuentra el Reglamento de Administración de Personal y el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional. Con relación a este último, explicó que en su Artículo 6 se contempla que las recomendaciones y decisiones en materia de control de riesgos, higiene industrial y salud ocupacional, serán de obligatorio cumplimiento para todos los empleados que se encuentren dentro de las instalaciones y las áreas bajo la responsabilidad de la Autoridad.

También señaló que el artículo 32 del mismo Reglamento establece que el Administrador podrá detener cualquier actividad u operación realizada por los trabajadores de la Autoridad en sus instalaciones o áreas bajo su control, que pudieran poner en peligro la seguridad o la salud, así como el tránsito seguro por el Canal.

El apoderado legal de la ACP advirtió que la propia Ley Orgánica instituye la facultad que tiene la ACP para establecer un régimen de vacaciones, licencias, jornadas de trabajo y compensaciones por vacaciones y, los programas de salud y prevención de riesgos profesionales adecuados a las necesidades de su personal; que es la ACP a quien le correspondió tomar sus propias medidas temporales administrativas y sanitarias, como consecuencia de las circunstancias extraordinarias que se experimentaron durante la pandemia por COVID-19 que inició el 11 de marzo de 2020.

Ahora bien, frente a las varias causales de prácticas laborales desleales denunciadas en contra de la ACP, el licenciado Villareal declaró lo siguiente:

La ACP no ha incurrido en la conducta de PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Sobre el particular manifestó que: “...tal como se ha indicado previamente con su actuación la ACP no ha interferido ni restringiendo con los derechos del RE. Tampoco la ACP ha modificado el artículo 147 del RAP. La actuación de la ACP se enmarca con la normativa y principios de su régimen laboral especial instituido por mandato del artículo 322 de la Constitución Política y el artículo 81 de la Ley Orgánica...”

La ACP no ha incurrido en la conducta de PLD descrita en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Con relación a esta causal de PLD, indicó que: “...al haber la OMS declarado oficialmente el brote de Covid-19 como pandemia y, en consecuencia, el Órgano

Ejecutivo de la República de Panamá dictar el Decreto Ejecutivo No.64 de 28 de enero de 2020, con fundamento en el régimen legal especialísimo de la ACP..., el administrador, para asegurar la continuidad de la operación en una situación sin precedentes como la pandemia, emitió la Resolución No.ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020 y resoluciones subsiguientes...; las medidas adoptadas en dichas resoluciones están reservadas dentro de las potestades y atribuciones que la Constitución Política, la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP le confieren, por lo que no estamos ante una situación que requiere ser notificada al sindicato ni es susceptible de negociación.”

La ACP no ha incurrido en la conducta de PLD descrita en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Con relación a la PLD descrita en este numeral séptimo, advirtió que contrario a lo expuesto por el señor Ureña, la obligación contenida en la referida Resolución fue respaldada por todos los fundamentos jurídicos arriba enunciados. Explicó que la Administración brindó la opción a los trabajadores de acogerse a tiempo compensatorio programado, vacaciones programadas o licencia sin sueldo, total o parcial. Por lo anterior, argumentó que la acusación de la UCOC en este punto es infundada.

Agregó a lo anterior, que la ACP respetó lo pactado en la Sección 24.18 de la CC, toda vez que los ajustes de pagos de TOR que realizó la ACP fueron fundamentados en pagos incorrectos de este incentivo que se continuó pagando entre marzo y junio de 2020, mientras se mantuvo vigente la suspensión de actividades no críticas.

Finalizó este punto indicando que: “...luego de la verificación de los pagos efectuados durante el periodo antes mencionado, la Administración encontró que, dentro de la suspensión del pago de este incentivo, hubo trabajadores que reunían los criterios de elegibilidad, por lo que parte de los ajustes efectuados incluyó el reembolso del pago del TOR a aquellos trabajadores que les correspondía, conforme a la sección 24.18.”

En el acto de audiencia dentro de la presente causa, el licenciado Villareal reiteró este argumentó cuando manifestó lo siguiente:

... En lo que respecta al numeral 7 del artículo 108 de la Ley el mismo no ha sido violado, ya que la Administración no ha hecho cumplir una norma o reglamento que entra en conflicto con la Convención Colectiva ya que todas las medidas adoptas por medio de la resolución hoy comentada, que es la ACP-AD-RM20-19 por la situación de la pandemia declarada, se dan precisamente en concordancia a los lineamientos, reglas y ordenanzas que establece la Ley Orgánica, los reglamentos preexistentes de la Autoridad y que tienen vigencia desde antes del surgimiento de la Convención Colectiva de la UCOC.”

El licenciado Marco Villareal solicitó a la JRL que declare que la Administración no incurrió en las prácticas laborales desleales que se le atribuyen, y con respecto a los remedios solicitados por la UCOC, señaló que estos no corresponden.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Cuestión previa

La ACP mediante su apoderado legal, licenciado Marco Villarreal, manifestó que la denuncia presentada por UCOC no debió tramitarse mediante denuncia de PLD, toda vez que el sindicato utilizó inicialmente el procedimiento de quejas establecido en la CC para presentar su reclamo, advertencia que debe ser analizada por la JRL, toda vez que implica la ausencia de competencia de la JRL para dirimir el conflicto presentado a su conocimiento.

Consta a folio 80, nota de 13 de octubre de 2020 dirigida a la ingeniera Ilya Espino de Marotta, en ese entonces vicepresidente de Negocios de Transito de la ACP, suscrita por el capitán Agustín Ureña, secretario general de UCOC para esa fecha, en la que indica lo siguiente:

“ ...

ASUNTO DE LA QUEJA.

1. Que de conformidad al Artículo 134 H del Reglamento de Administración de Personal de la ACP el salario bruto se define como el salario básico más las remuneraciones adicionales fijos, los bonos fijos, los gastos de representación fijos, y que el salario neto se define como el salario bruto, menos las deducciones por impuesto sobre la renta, seguro social y seguro educativo.
- 2. Que en el talonario de pago correspondiente al periodo de pago 2020-17 que terminó el 29 de agosto de 2020 y que se hace efectivo el 7 de septiembre de 2020 no se refleja la totalidad del pago de conformidad a lo definido en el Artículo 134 H del Reglamento de Administración de Personal de la ACP ya que en el mismo no se refleja el pago del incentivo por Tiempo Operativo de Relevó correspondiente a ese periodo de pago.**
3. Que en la sección de "Detalles de retenciones estatutarias y otras deducciones al salario del periodo de pago" del talonario de pago correspondiente al periodo de pago 2020-17 que terminó el 29 de agosto de 2020 y que se hace efectiva el 7 de septiembre de 2020, se reflejan dos retenciones a favor de la ACP y que se identifican como "Ajustes de salario-EMPLEADO" y el otro como "Ajuste de salario-AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ", sin dar mayor explicación a lo que se refiere.
4. Que la Autoridad del Canal de Panamá, en ningún momento previo al 7 de septiembre de 2020, fecha en la cual se hizo efectivo el pago correspondiente al periodo de pago 2020-17, les había informado a los trabajadores afectados de un proceso de cobro, ni su causa o monto.
5. Que de conformidad al numeral 2 del Artículo 134 C del Reglamento de Administración de Personal, establece que en caso de descuentos o retenciones al salario de los empleados la ACP solo podrá realizarlo hasta un monto de 15% del salario neto.” (énfasis de la JRL)

El artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP lee así:

Artículo 89. *Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho.*

En torno a los temas objeto de esta denuncia, observa la Junta que uno de los temas presentados a conocimiento de la JRL se refiere precisamente al pago del incentivo por Tiempo Operativo de Relevó (TOR) y que este asunto fue presentado como una queja formal el día 13 de octubre del año 2020. Por otro lado, la denuncia por práctica laboral que estudiamos se presentó ante la JRL el día 19 de octubre de 2020, en este sentido, y de acuerdo con el artículo supra citado al momento que la organización presentó su reclamación a través de una queja, agotó la opción para impugnar el hecho. De allí que el tema relativo al pago del incentivo por Tiempo Operativo de Relevó queda excluido de la decisión y análisis del caso.

Ahora bien, asimismo debemos señalar que la presente denuncia contiene un número plural de hechos y presuntas prácticas desleales, por lo cual excluyendo el tema antes dicho pasamos de inmediato al análisis de fondo del resto de los temas sometidos a nuestro conocimiento.

De las prácticas laborales desleales denunciadas:

La denuncia presentada fue admitida por la JRL en cuanto a las causales contenidas en los numerales 1, 5, y 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece:

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 cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.*
2. ...
3. ...
4. ...
5. *Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.*
6. ...
7. *Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.*

Los hechos que el denunciante considera constituyen las conductas laborales desleales descritas en su denuncia, dan inicio con la emisión de la Resolución ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020, por parte de la ACP en donde se ordenaba que los empleados de la entidad Canalera que no fuesen parte de la línea base crítica debían permanecer obligatoriamente en sus hogares bajo la figura de aislamiento social a fin de salvaguardar su salud; que dichos trabajadores debían acogerse obligatoriamente a tiempo compensatorio o vacaciones acumuladas durante un período de 2 semanas prorrogables. Señaló que la línea base establecida consideró que los capitanes y oficiales que laboraban en la División de Dragado no eran críticos para la operación del Canal por lo que se decidió proceder con la orden aludida.

En ese mismo orden de ideas el denunciante alegó que la Administración dispuso que el aislamiento obligatorio se debía computar como vacaciones programadas.

Manifiesta el sindicato que las medidas adoptadas mediante la Resolución arriba enunciada fueron extendidas mediante las resoluciones identificadas como: ACP-AD-RM20-20 del 27 de marzo de 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-23 de abril de 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-26 de 21 de abril del 2020, Resolución No.ACP-AD-RM20-30 de 4 de mayo del 2020, y finalmente, la Resolución No.ACP-AD-RM20-32 de 21 de mayo del 2020. Aclaró el denunciante que estas medidas de aislamiento social abarcaron los meses de marzo a junio del año 2020.

Lo anteriormente señalado trajo como consecuencia que los miembros de la Unidad Negociadora permanentes y temporales se vieron forzados al uso obligatorio de sus vacaciones acumuladas sin previa programación ni solicitud, tal como lo establece la Convención Colectiva vigente de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta en su artículo 19, Sección 19.02 (a).

La UCOC, en su denuncia por PLD, citó normas legales de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, para sustentar las causales 1, 5 y 7 del artículo 108 de dicha ley. 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 PLD 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 de la ACP se fundamenta en los numerales 2, 3 y 5 del artículo 95, los numerales 1 y 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica, los numerales 1, 3 y 8 del artículo 97 de la Ley Orgánica, artículo 147 del Reglamento de Administración de Personal (modificación del artículo) en las Secciones 19.01, 19.02 (a) (1), 24.18 (h) y 24.18 (i) de la Convención Colectiva vigente de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, al hacer cumplir una norma (Resolución No.ACP-AD-RM20-19) que entra en conflicto con estas secciones.

Dicha normativa establece lo siguiente:

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

1. ...
2. *Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes.*
3. *Participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme a esta sección.*
4. ...
5. *Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.*
6. ...

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

1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*
2. 2.
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. 4.
5. ...
6. ...
7. ...
8. *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.*

Por su parte, el Artículo 147 del Reglamento de Administración del Personal (RAP) de la ACP señala:

Artículo 147. *Las vacaciones de los empleados se programarán con anticipación para asegurar la utilización óptima de los recursos humanos y el funcionamiento eficiente y seguro del Canal.*

Las vacaciones solicitadas y programadas con anticipación podrán ser reprogramadas, denegadas o canceladas sólo cuando la administración lo considere necesario o conveniente.

Se podrá autorizar la donación de horas de vacaciones entre empleados o funcionarios de la Autoridad por razones médicas o de emergencia familiar, conforme lo disponga el Manual de Personal. El equivalente en dinero de las horas de vacaciones donadas será convertido en horas de vacaciones para el empleado que las reciba.

Acerca de esta causal, la ACP manifestó a la JRL que no ha incurrido en la conducta de PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica. Que tal como se ha indicado previamente, con su actuación la ACP no ha interferido ni restringido con los derechos del RE. Tampoco la ACP ha modificado el artículo 147 del RAP. Que la actuación de la Administración de la ACP se enmarca con la normativa y principios de su régimen laboral especial instituido por mandato del Artículo 322 de la Constitución Política y el Artículo 81 de la Ley Orgánica de la ACP y cuyo fin primordial es que el servicio público internacional que brinda el Canal de Panamá sea seguro, continuo, eficiente y rentable.

Debe advertir la JRL que no constituye el objeto de este proceso resolver sobre la validez o no de la Resolución dictada por el Administrador de la ACP, “Por la cual se establece como medida preventiva el aislamiento social, para salvaguardar su salud y que deben acogerse los empleados permanentes que no estén laborando durante dos semanas, es decir un equivalente de ochenta (80) horas, deben obligatoriamente acogerse a tiempo compensatorio o vacaciones acumuladas, las cuales deben registrarse como vacaciones programadas”, pero si examinar la conducta de la Administración con relación a los hechos que han sido reseñados como de prácticas laborales desleales por parte de la ACP.

Para determinar la posible vulneración de los derechos consagrados en los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica de la ACP con relación al numeral 1 del Artículo 108, es necesario analizar si, en efecto, el mandato contenido en la directriz No.ACP-AD-RM20-19 y subsiguientes efectuó un cambio en las condiciones de trabajo a los miembros de esta unidad negociadora que debía ser notificado.

Lo anterior, dado que en las causales de PLD alegadas se encuentra la presunta interferencia, restricción o coacción a un trabajador en el ejercicio del derecho que le concede los numerales 2, 3 y 5 del Artículo 95 de dicha Ley, que conllevan, entre otros derechos, aquellos que se refieren a actuar en nombre de la organización sindical como su representante, participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores y procurar la solución de conflictos con la Administración, siguiendo los procedimientos aplicables, así como la no obediencia de la ACP en el cumplimiento de los numerales 1, 3 y 8 del Artículo 97 de esa Ley, que confieren al representante exclusivo (RE) el derecho a actuar en representación de los trabajadores de la unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de ese derecho y de representar los intereses de todos los trabajadores de la Unidad Negociadora, así como participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo; cargos estos que han sido relacionados con el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece sobre qué asuntos versarán las negociaciones entre la Administración de la ACP y cualquier RE, el cual en el primer numeral señala los que se refieran a afectaciones en las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, mientras que en el segundo numeral se refiere a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el Artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

En este sentido, si bien no hay un concepto establecido de condiciones de trabajo en la Ley Orgánica de la ACP o en los reglamentos, la JRL ha reiterado y ha sido sostenido por la Corte Suprema de Justicia (CSJ) el criterio que el término se refiere a algunas circunstancias en las que se hace el trabajo, *como la manera o modo, el tiempo y el lugar de su prestación*. Una determinación de cuáles son estas circunstancias, permite también establecer si un cambio se constituye o no en un asunto negociable al tenor de lo señalado en el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Sobre el particular, debemos señalar que el *tiempo* de vacaciones, como el *tiempo* compensatorio que adquieren los trabajadores por sus periodos trabajados constituye una condición de trabajo, como también lo es el pago del salario; la obligación que hacer uso del **tiempo** de vacaciones, **tiempo** compensatorio o acogerse a una licencia sin sueldo, debido a situaciones no previstas en la normativa aplicable a este tema, constituyen cambios en la condición de trabajo **del trabajador, que afectan en más que de poca importancia a los trabajadores**, lo que a criterio de esta JRL hacía obligante para la ACP **notificar al RE**, para permitirle tomar una decisión en cuanto a si ejercería el derecho a negociar en representación de los trabajadores pertenecientes a esta unidad negociadora, que resultarían afectados, así como el deber de notificarlo a través del procedimiento previsto para este tipo de asuntos y que está contenido en la Convención Colectiva.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

(a) La ACP *dará previo aviso por escrito al RE, de conformidad con lo establecido en la Sección 11.01, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia.* Dicha notificación establecerá un periodo razonable para la respuesta del RE, normalmente de siete (7) días.

En este sentido, la acción administrativa imponía a los trabajadores enfrentar *con su tiempo de vacaciones, su tiempo compensatorio o con una licencia sin sueldo*, la reducción de labores en el Canal. De allí que considera la JRL que, como bien sustentó UCOC, era obligante para la ACP notificar al RE para que este pudiera, de así considerarlo, ejercer las acciones necesarias en representación de los miembros de su unidad negociadora. De allí que, a criterio de esta JRL, la ACP incurrió en la causal contenida en el artículo 108, numeral 1 de la Ley Orgánica de la ACP.

En torno a este tema ya la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia mediante reciente fallo de **9 de diciembre de 2022**, relativo también a una denuncia por PLD originada en la implementación de esta Directriz Administrativa indicó:

“Observa la Sala en Pleno que si bien, la defensa de la AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP), se fundamenta en el hecho que los cambios de turnos se respaldaron en la Resolución ACP-AD-RM20-19 y, subsiguientes - y, con sustento en la situación de pandemia decretada por las Autoridades de Salud, lo cierto es, *que se trataba un marco regulatorio, que de ninguna manera posibilitaba obviar, las disposiciones referentes a las notificaciones al Representante Exclusivo (RE) de los trabajadores, por cuanto, nos encontramos ante un régimen laboral especial, establecido en la Ley Orgánica y, desarrollado en los Reglamentos.* Además, la exigencia del "previo aviso por escrito al RE", se encontraba inserta en la propia Convención Colectiva de los Trabajadores No- Profesionales.” (Énfasis de la JRL)

De allí que, respecto a esta primera causal de PLD, la JRL es del criterio que la ACP cometió una práctica laboral desleal y así será declarado.

Con relación a la causal de PLD descrita en el numeral 5 del Artículo 108, se fundamenta en los artículos 101, 102, numerales 1 y 2 de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP que señala que al implementar la Resolución N°ACP-AD-RM20-19, sin haber notificado oficial y oportunamente a la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, la Administración de la ACP se negó a negociar de buena fe mediante dicha Resolución, decidió asuntos que afectaron las condiciones de empleo de los trabajadores, por lo tanto, la Administración debió notificar de los cambios oportunamente a fin de cumplir

con su obligación de negociar de buena fe los procedimientos para implementar la decisión de obligar a los trabajadores a acogerse a vacaciones programadas, así como las medidas adecuadas que se aplicarían a los trabajadores afectados adversamente por dichas decisiones, en especial cuando era evidente que dichas decisiones tenían un efecto mayor que de poca importancia en las condiciones de trabajo.

La ACP, por su parte, con relación al numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, manifiesta que no ha incurrido en la conducta de PLD, indicó que: "...al haber la OMS declarado oficialmente el brote de Covid-19 como pandemia y, en consecuencia, el Órgano Ejecutivo de la República de Panamá dictar el Decreto Ejecutivo No.64 de 28 de enero de 2020, con el fundamento en el régimen legal especialísimo de la ACP..., el administrador para asegurar la continuidad de la operación en una situación sin precedentes como la pandemia, emitió la Resolución No.ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020 y resoluciones subsiguientes...; las medidas adoptadas en dichas resoluciones están reservadas dentro de las potestades y atribuciones que la Constitución Política, la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP le confieren, por lo que no estamos ante una situación que requiera ser notificada al sindicato ni susceptible de negociación."

Como ya se expuso con relación a la primera causal de práctica laboral desleal enunciada, la JRL es del criterio que evidentemente las vacaciones de los trabajadores constituyen condiciones de trabajo, y de acuerdo con el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP que establece: "Negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección" así como los Artículos 101 y 102 en los numerales 1 y 2, **que señala que la ACP dará previo aviso por escrito al RE, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia.** A pesar de la omisión de la ACP en hacer la notificación respectiva al RE, es importante remitirnos a la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, estatuto que contiene normas que reconocen el derecho mutuo de las partes a negociar condiciones de trabajo negociables.

SECCIÓN 11.02 INICIO DE LA NEGOCIACIÓN INTERMEDIA. De acuerdo con la Ley Orgánica y el Reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por la convención colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica.

Hasta donde la administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

Este cuerpo legal regula expresamente el procedimiento para solicitar la negociación cuando la iniciativa es del RE, así:

SECCIÓN 11.04. NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE. Hasta donde la administración esté obligada por Ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea

práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.

Estas normas nos dan luces en cuanto a la posibilidad del RE, que una vez se presente una situación que a su criterio es un asunto que requiere negociación, tiene el derecho de solicitarlo; en caso de que la solicitud sea negada o no prospere puede recurrir a la JRL, bajo el procedimiento de disputa sobre negociabilidad para que la JRL determine si el asunto es negociable y si existe o no el deber de negociar, iniciativa del RE que no fue agotada en este caso.

Es preciso señalar que *a priori* no puede calificarse de mala fe una negociación o una consulta, que no se ha llevado a cabo. Por lo que, en atención a los hechos descritos, la JRL no encuentra cómo se produce la práctica laboral desleal denunciada, sustentada en el numeral 5 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Finalmente, respecto a la causal de PLD contenida en el numeral 7 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, se fundamenta en las Secciones 19.01, 19.02 (a) (1), 24.18 (h) y 24.18 (i) de la convención colectiva de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, que guarda relación con el cumplimiento de la Directriz Administrativa N°ACP-AD-RM20-19 en conflicto con lo dispuesto en las Secciones 19.01 y 19.02 (a) (1) que disponen lo siguiente:

ARTÍCULO 19 VACACIONES

SECCIÓN 19.01. BASE REGLAMENTARIA. Las vacaciones para los trabajadores elegibles de la unidad negociadora se administrarán de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 820 del Manual de Personal del Canal de Panamá en la fecha de vigencia de esta Convención, según se suplementan en este Artículo.

SECCIÓN 19.02. GENERALIDADES. Las vacaciones se solicitarán con suficiente anticipación para permitir la programación óptima del personal y del trabajo. La programación, la cantidad y el tiempo de las vacaciones deberán ser aprobadas por el supervisor de cada trabajador elegible de la unidad negociadora. Queda entendido por las partes que se requiere a los trabajadores tomar sus vacaciones cuando menos se afecte el trabajo de la organización, y que no se concederán vacaciones cuando la ACP determine que sus necesidades exijan que el trabajador permanezca en servicio. Se usarán los siguientes procedimientos para solicitar y programar las vacaciones:

(a) Vacaciones Programadas. Antes de programar las vacaciones anuales, hasta donde le sea práctico, la ACP balanceará las situaciones personales manifestadas por los trabajadores (tales como los períodos de vacaciones de sus hijos de edad escolar, asuntos familiares, etc.) con las propias necesidades de la ACP para evitar la interrupción de los trabajos necesarios y procurar que no se afecte el desarrollo de las funciones del departamento, sección o unidad, sujetándose, a la vez, a sus restricciones presupuestarias y de personal.

(1) Procedimientos para Solicitar Vacaciones Programadas. Durante los meses de agosto y septiembre de cada año, la ACP distribuirá formularios a los trabajadores para programar las vacaciones anuales para el año calendario siguiente. Los trabajadores deberán llenar y devolver tales formularios a sus supervisores a más tardar el 15 de octubre de cada año. Si los trabajadores no llenan y devuelven dichos formularios para esa fecha, los supervisores les asignarán sus vacaciones como mejor le convenga a la ACP. Los programas de vacaciones de todos los trabajadores estarán listos para su distribución el 1° de diciembre de cada año.

La ACP explicó que la Administración brindó la opción a los trabajadores de acogerse a tiempo compensatorio programado, vacaciones programadas o licencia sin sueldo, total o parcial. Por lo anterior, argumentó que la acusación de la UCOC en este punto es infundada.

Del análisis de las normas y el material contentivo dentro del expediente en mención, podemos establecer que la Convención Colectiva de los Capitanes y Oficiales de Cubierta es clara en cuanto a la base reglamentaria de cómo se procede a la solicitud y obtención de las vacaciones programadas de acuerdo con el Reglamento de Administración de Personal y el Capítulo 820 del Manual de Personal de la ACP, así como el procedimiento para solicitar dichas vacaciones programadas, a pesar de lo pactado en las normas convencionales precitadas, la ACP, mediante Resolución N°ACP-AD-RM20-19 tomó la decisión del uso obligatorio de vacaciones acumuladas, designándolas como vacaciones programadas, por lo cual al hacer cumplir la mencionada directriz se actuó en contravención de las normas previstas tanto en el Reglamento de Administración de Personal como en la CC de la Unidad Negociadora de los Capitanes y Oficiales de Cubierta, por lo que también encuentra que la ACP incurrió en esta causal de PLD.

En cuanto a los remedios solicitados, debe ordenarse a la ACP, como medida correctiva, la acreditación de las horas de vacaciones y/o tiempo compensatorio y el pago del salario a aquellos trabajadores que se acogieron a licencia sin sueldo, miembros de la Unidad Negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubiertas afectados. Esta orden debe ir acompañada de la que ordene el cese y desistimiento de incurrir en este tipo de prácticas.

En el caso de las publicaciones solicitadas, la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la CSJ ha reconocido en Fallo de 15 de noviembre de 2022, que resuelve el recurso de apelación interpuesto por la ACP contra la Decisión No.31/2022 dictado dentro del PLD-19/20, que la JRL está facultada para ordenar este tipo de publicaciones e indicó:

“Finalmente, en cuanto a la obligación impuesta por la Junta de Relaciones Laborales de la ACP en el sentido que se exige como medida correctiva la comunicación de la Decisión impugnada a través de los correos electrónicos de los trabajadores que pertenecen a la Unidad Negociadora del Sindicato INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIREFIGHERS, local 13 (IAFF), en el sentido de reconocerse la configuración de la Práctica Laboral Desleal Denunciada por el sindicato; la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia es del criterio, que la medida establecida no tiene asidero para ser revocada.

En un tema similar ya se pronunció la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia a través de la Sentencia de diecinueve (19) de julio de dos mil veintidós (2022), e identificables bajo la entrada No.4682-2022, donde este Despacho llegó a indicar los siguiente:

“En lo que respecta al cuarto concepto de violación alegado por la ACP en el sentido que la JRL no puede ordenar administración del Canal de Panamá, que se publique una decisión cuando se comprueba la existencia de una práctica laboral desleal es importante señalar que si bien es cierto, no existe normativa que en este caso exija que se lleve a cabo la respectiva comunicación, no menos es cierto, que la decisión que adoptó la autoridad del Canal de Panamá (ACP) por su conducta desplegada, **afecta un número plural de casos** en los que los sindicatos y trabajadores de la ACP han solicitado que sus controversias fuesen sometidas a arbitraje desde los años 2006 hasta el 2016.

Así las cosas, el objetivo de requerir a la ACP para que publique reconocimiento de una Práctica Laboral Desleal en contra del

Sindicato UPCP y los trabajadores, más allá de ser una sanción moral, lo que se busca también es que toda esa gran cantidad de trabajadores que se vieron afectados por la decisión adoptada por la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), puedan tener conocimiento que sigue vigente su proceso sometido a arbitraje toda vez que en muchos de dichos casos, no les era aplicable de manera retroactiva la convención colectiva de 2016, de allí la importancia que tanto el sindicato como los trabajadores puedan retomar las acciones correspondientes dentro de las consecuentes procesos de arbitraje pendientes, para ser tramitados y ser resueltos.”

En el presente caso de igual manera se observa que a través de la decisión de la Autoridad del Canal de Panamá de no haber otorgado el tiempo a representación del sindicato INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIREFIGHTERS, local 13 (IAFF) y haberse configurado la respectiva Práctica Laboral Desleal (PLD); la comunicación que está obligado a efectuar la Junta de Relaciones Laborales a la Autoridad del Canal de Panamá en relación a la Decisión No.31/2022 de diecinueve (19) de julio de dos mil veintidós (2022) a través de los correos electrónicos los trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá pertenecientes a la Unidad Negociadora de la International Association of Firefighters, además de ser una medida correctiva y que establece una sanción de carácter moral, también busca **informarle a los agremiados** del prenombrado Sindicato, que producto de la **afectación colectiva sufrida al sindicato y a sus miembros**, los mismos tienen derecho de reivindicar su derecho de formación y capacitación sindical que le fue restringido por la Autoridad del Canal de Panamá y así estar pendientes a la fecha que se llegue a asignar para su consecuente celebración.”

En atención a ello y en virtud de que el Artículo 115 de la Ley Orgánica de la ACP autoriza a la JRL adoptar medidas correctivas, considera viable ordenar la publicación de esta resolución, como una medida correctiva a la práctica laboral desleal en la que incurrió la administración de la ACP en contra de los trabajadores y su representante exclusivo.

En cuanto a los remedios dirigidos a pagarle al sindicato todos los costos, gastos y honorarios en los que ha incurrido por la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprenden de ella, como los recursos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de Panamá, los mismos deben ser negados por no ser competencia de esta JRL.

Por todo lo expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá ha incurrido en la comisión de las prácticas laborales descritas en los numerales 1 y 7 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro de la denuncia identificada como PLD-05/21, presentada por la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta contra la Autoridad del Canal de Panamá.

SEGUNDO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá que cese y desista de incurrir en este tipo de prácticas.

TERCERO: EXIGIR a la Autoridad del Canal de Panamá, como medida correctiva, la acreditación de las horas de vacaciones y/o tiempo compensatorio que fueron descontados a los trabajadores de la Unidad Negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta, producto de la directriz contenida en la Resolución No.ACP-AD-RM20-19 de 24 de marzo de 2020, extendida mediante las Resoluciones identificadas como ACP-AD-RM20-20 de 27 de marzo de 2020,

ACP-AD-RM20-23 de 2 de abril de 2020, ACP-AD-RM20-26 del 21 de abril de 2020, ACP-AD-RM20-30 de 10 de mayo del 2020 y ACP-AD-RM20-32 de 21 de mayo del 2020, durante el período comprendido de marzo a junio del año 2020.

CUARTO: EXIGIR a la Autoridad del Canal de Panamá, como medida correctiva, de conformidad con el numeral 5 del Artículo 115 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, la comunicación de la Decisión N°11/2023 de 28 de febrero de 2023, por un período de treinta (30) días calendario, en los tableros de anuncio de la Autoridad del Canal de Panamá, en los cuales se efectúen comunicaciones a los miembros de esta unidad negociadora, y por una (1) vez a través de las direcciones de correo electrónico de los trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá pertenecientes a la Unidad Negociadora de la Unión de Capitanes y Oficiales de Cubierta.

QUINTO: NEGAR los remedios solicitados en cuanto al pago del incentivo por Tiempo Operativo de Relevó (TOR); y negar pagarle al sindicato todos los costos, gastos y honorarios en los que ha incurrido por la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprenden de ella, como los recursos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia de Panamá.

SEXTO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Ley No.19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la ACP, artículos 108, numerales 1, 7, y 5; artículo 95, numeral 6; artículo 97, numerales 1, 3 y 4; artículo 113 y demás concordantes. Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, Acuerdo No.77 de 21 de agosto de 2020 y Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999.

Notifíquese 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

