



JUNTA DE RELACIONES LABORALES *de la Autoridad del Canal de Panamá*

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, catorce (14) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

DECISIÓN No.2/2025

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-13/23
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES

El 31 de agosto de 2023, el señor Gustavo Ayarza H., presidente de Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo PAMTC), presentó una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP), con fundamento en los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, la cual fue identificada como PLD-13/23.

El artículo 111 de La Ley Orgánica de la ACP crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales y para resolver los conflictos laborales bajo su competencia. Y en su artículo 113, numeral 4 le otorga competencia privativa, para resolver las denuncias por Práctica Laboral Desleal (en lo sucesivo PLD), descritas en sus artículos 108, 109 y 110, en tanto que el artículo 2, del Acuerdo N°92 de 7 de octubre de 2022 de la Junta de Relaciones Laborales (JRL), señala que las PLD solamente podrán ser denunciadas por la administración, una organización sindical, un representante exclusivo (en lo sucesivo RE) o un trabajador.

La denuncia fue sometida al reparto correspondiente el día 1º de septiembre de 2023, siendo asignada al licenciado Fernando Alfonso Solórzano Acosta, como miembro ponente del caso (f.9), y así les fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-406/2023 y JRL-SJ-407/2023 de 1º de septiembre de 2023. (fs.10-11)

El 6 de septiembre de 2023 (f.15), según consta en informe secretarial, se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en lo sucesivo Reglamento de PLD) y se dejó constancia de la culminación de la fase de investigación el 11 de diciembre de 2023. (f.65)

Mediante Resolución No.20/2024 de 16 de enero de 2024 se admitió la presente denuncia, por haberse presentado en término oportuno y por cumplir con los elementos de forma establecido en el Acuerdo No.92 de 7 de octubre de 2022, concediéndose a la ACP el término de 20 días calendario a partir de la notificación de la resolución, para contestar los cargos de PLD presentados en su contra. (fs.66-71)

Dichos cargos fueron contestados en debido término por el licenciado Augusto C. García De León, apoderado de la ACP, el 5 de febrero de 2024. (fs.76-86)

Mediante Resuelto No.51/2024 de 1 de marzo de 2024 se programó la audiencia para ventilar la presente denuncia para el día 21 de mayo de 2024, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 del Acuerdo No.92 de 7 de octubre de 2022. (f.89)

En Informe Secretarial fechado el 3 de mayo de 2024 consta que el día 2 de mayo de 2024 venció el término para presentar ante la JRL el intercambio de lista de testigos y documentos de pruebas entre las partes. La ACP hizo entrega de lo anterior el 2 de mayo de 2024; sin embargo, PAMTC dejó vencer el término aludido sin presentar lo exigido por el artículo 28 del Reglamento de Denuncias por PLD. (f.124)

El apoderado de la ACP, licenciado García De León, presentó solicitud de decisión sumaria y suspensión del acto de audiencia (fs.126-138). Luego del traslado correspondiente al PAMTC ordenado mediante Resuelto No.72/2024 de 7 de mayo de 2024 (f.140), esta Junta, mediante Resuelto No.76/2024 de 10 de mayo de 2024, rechazó la solicitud de decisión sumaria presentada y mantuvo la programación de la audiencia. (fs.154-155)

En efecto, la audiencia fue llevada a cabo los días 21 de mayo y 16 de julio de 2024, con la comparecencia de los representantes de ambas partes.

Agotados los trámites reglamentarios, debe ahora la JRL resolver el fondo de este asunto, bajo las consideraciones siguientes.

II. HECHOS DE LA DENUNCIA PRESENTADA POR PAMTC

El señor Gustavo Ayarza, en representación del PAMTC, señaló en los hechos de su denuncia que el 18 de agosto de 2023 el señor Aarón Góndola, al ingresar a su turno de 1600 a 2400, fue notificado de la nota de terminación de su empleo por las causales de falsificar documento (formulario 3008) de estado de cuenta del período de pago 2023-11. De acuerdo al contenido de la nota de terminación laboral de la ACP, el señor Góndola inició su período de prueba de un (1) año el 14 de agosto de 2022 y el mismo culminó el 14 de agosto de 2023; es decir, que cuando el señor Góndola fue notificado de la terminación de su empleo el día 18 de agosto de 2023, ya había culminado su período de prueba. Agrega que el señor Góndola ya tenía un (1) año y cuatro (4) días, por lo que fue notificado de una terminación siendo ya un empleado permanente.

Por ese motivo, expresó que se incurrió en las causales de PLD contenidas en la Ley Orgánica en su artículo 108, numerales 1, 7 y 8.

En el caso de la causal contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, porque al no garantizarle al señor Góndola el debido proceso, establecido en el procedimiento negociado conforme las secciones 8.04, 8.05 y 8.06 de la Convención Colectiva (CC), ACP interfirió, restringió o coaccionó el trabajador del derecho de defenderse dentro del procedimiento negociado como mecanismo exclusivo para manejar este tipo de temas.

En el caso de la causal contenida en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica, señaló que la decisión de terminar la relación laboral entró en conflicto con las disposiciones del procedimiento negociado en las secciones 8.04, 8.05 y 8.06 de la CC y que esa decisión está tipificada como una PLD porque hace cumplir una norma que entra en conflicto con la CC pertinente.

Finalmente, en el caso de la causal establecida en el numeral 8 ibidem, la decisión de la ACP de incumplir el procedimiento negociado en la CC para temas de disciplina y con las disposiciones de los artículos 87, 94, 95 y 108 de la Ley Orgánica, se tipificaron como PLD al desobedecer las disposiciones contenidas en la Ley, en los Reglamentos y en la CC a las que se refiere el artículo 94 ya citado.

III. DE LO PEDIDO POR LA PARTE DENUNCIANTE

En la denuncia por Práctica Laboral Desleal promovida por PAMTC se solicitó que la JRL ordene a la ACP revocar la terminación laboral en contra del señor Góndola por incumplimiento del procedimiento negociado establecido en Convención Colectiva; que se ordene la restitución inmediata del señor Góndola por ser improcedente la forma en que se terminó la relación laboral; y que se declare lo actuado por la ACP como una práctica laboral desleal al incumplir con el procedimiento negociado en la CC.

IV. DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA ACP

El licenciado Augusto C. García De León, en representación de la ACP, contestó los descargos a la presente denuncia, haciendo primeramente un recuento de los hechos en los que se fundamenta la parte denunciante e indicando, como cuestión previa, que la controversia planteada por el sindicato se centra en la terminación laboral realizada por la ACP a un trabajador de conformidad con el artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP (RAP), el cual de manera expresa establece que "Durante el período de prueba, la administración podrá dar por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas.", y que "Contra esta decisión no cabe recurso alguno."

En tal sentido, consideró que la pretensión de PAMTC de adelantar un proceso de PLD con el fin de revocar la decisión de terminación de un trabajador conforme la norma citada, entra en conflicto directo con lo establecido en esa disposición reglamentaria. Para sustentar su posición, cita Fallos del Pleno de la Corte Suprema de Justicia de 22 de julio de 2020 y 11 de agosto de 2023, en los que se ha mantenido una posición uniforme en cuanto a que la no admisión de recurso o queja alguna en los casos de terminación laboral con base al artículo 28 del RAP, "no implica una violación a la garantía fundamental del debido proceso, toda vez que la interposición de los recursos, así como el efecto en el cual se conceden dichos recursos es una materia reservada a la Ley y reglamentos aplicables."

En cuanto a los hechos en los que se basa la denuncia, manifestó que el señor Góndola obtuvo un nombramiento como trabajador permanente de la ACP bajo carrera condicional a partir del 14 de agosto de 2022, y que a partir de su nombramiento debía cumplir un período de prueba de un año, desde el 14 de agosto de 2022 y cuya fecha de vencimiento era el 13 de agosto de 2023.

Agregó que durante el período entre el 20 y el 26 de junio de 2023, la ACP recibió de una entidad financiera denominada Corporación Financiera Catalino, información relacionada con irregularidades de un estado de cuenta (comprobante de pago) emitido por ACP al señor Góndola, en el cual se demostró los descuentos aplicados al trabajador en la planilla de la ACP. La entidad financiera solicitó a la ACP aclaraciones respecto al por qué en el estado de cuenta del señor Góndola que mantenía la empresa en sus registros, se reflejaba que se estaba realizando el descuento correspondiente a un compromiso financiero con la referida entidad, lo que no coincidía con la información de la planilla de la ACP. Al realizar las verificaciones correspondientes se identificó que el estado de cuenta del período de pago 2023-11 no coincidía con la información de descuentos que se mantiene en los registros de la ACP.

En atención a los hechos expuestos, la ACP inició una investigación interna y convocó al señor Góndola a entrevistas el 24 de julio y 3 de agosto de 2023. Como resultado de la investigación realizada y de las entrevistas llevadas a cabo, la administración tomó la decisión de dar por terminado el vínculo laboral con el señor

Góndola al no mostrar la buena conducta requerida, con fundamento en lo establecido en el artículo 28 del RAP.

Sobre este asunto, el representante de la ACP sustentó lo expuesto en el artículo 28 del RAP que señala que "Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles", y "Durante el período de prueba, la administración podrá dar por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas", decisión contra la que no cabe recurso alguno. Asimismo, en el Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Administración de Personal, numerales 2 y 4 se contempla, en cuanto a los nombramientos permanentes y períodos de prueba, que "Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles"; que "El período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período"; que "Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como suspensiones y licencias sin sueldo, el período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción"; que "Durante el período de prueba, se dará por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas. En estos casos, antes de que culmine el período de prueba, se le notificará al empleado por escrito los motivos y la fecha efectiva de su separación", decisión contra la que no cabe recurso alguno.

Del contenido de las normas citadas el representante de la ACP subrayó que:

- 1- El requisito esencial para dar por cumplido el período de prueba es que el trabajador complete la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período. En consecuencia, el período de prueba no puede interpretarse completado si el trabajador no cumple con este requerimiento por situaciones en las cuales se interrumpen los servicios que el trabajador brinda debido a situaciones que incluyen, pero no se limitan, a suspensiones y licencias sin sueldo.
- 2- Con base en lo antes señalado, el Manual de Personal establece que el período de prueba se extenderá en caso de que se configuren interrupciones en el servicio por parte del empleado por igual cantidad del tiempo que dure la interrupción.
- 3- En el caso que nos ocupa, el período de prueba del señor Góndola culminaba el 13 de agosto de 2023; no obstante, dicho período de prueba fue extendido en atención a que el trabajador presentó incapacidades médicas para los días 11, 12, 13, 14 y 15 de agosto, razón por la cual el período de prueba fue extendido tres días hasta el 16 de agosto de 2023, fecha en la que el trabajador no acudió a su puesto de trabajo al coincidir con su día libre, retornando finalmente el día 18 de agosto de 2023, cuando se le hizo entrega de la nota de terminación laboral.
- 4- Lo anterior deja en evidencia que el señor Góndola en ningún momento fue despedido injustamente, porque se hizo conforme las normas reglamentarias vigentes y de acuerdo a lo establecido en el Manual de Personal de ACP en materia de terminación laboral en períodos de prueba, además que dentro de dicho período se obtuvo elementos suficientes que acreditan una ausencia de buena conducta que exige el artículo 28 del RAP.

Refiriéndose a cada uno de los cargos de violación sustentados en la denuncia presentada, el representante de la ACP manifestó respecto al numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica que la institución no restringió el ejercicio de ningún derecho contemplado en la convención colectiva; que el trabajador no fue despedido

injustificadamente; y que el despido se llevó a cabo dentro del período de prueba debido a que para el cómputo del mismo debe tomarse en cuenta que el señor Góndola estuvo incapacitado en los días previos a la terminación de dicho período, por lo que la administración en cumplimiento de lo establecido en el Manual de Administración de Personal y del propio RAP, extendió el mismo y realizó la entrega de la carta de terminación tan pronto el trabajador retornó a su lugar de trabajo.

Respecto a la causal contenida en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica, señaló que el PAMTC en ningún momento hizo referencia a qué norma o reglamento es el que supuestamente la Administración ha hecho cumplir y que entra en conflicto con la CC, reiterando que la terminación laboral del señor Góndola se hizo conforme al artículo 28 del RAP que está vigente desde el año 1999.

Finalmente, en el caso de la causal contenida en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, destaca que la ACP en ningún momento incumplió el procedimiento negociado para la atención de acciones disciplinarias, toda vez que la terminación laboral del señor Góndola no guarda relación con un proceso disciplinario o medida adversa. Se trata de la aplicación del artículo 28 del RAP, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 81 de la Ley Orgánica que dispone que la ACP está sujeta a un régimen laboral especial, basado en un sistema de méritos y definido a través de un plan general de empleo. Este plan general de empleo es definido en el Reglamento de Administración de Personal aprobado por el Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999. Con base en la normativa legal y reglamentaria citada, por mandato de la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal de la ACP son los cuerpos normativos que regulan la administración de personal dentro del régimen laboral especial de la ACP. Es por esta razón que sustentó que la pretensión de PAMTC de solicitar a la JRL la revocación de la terminación laboral del señor Góndola deriva en una violación directa del contenido del artículo 28 del RAP y del capítulo 420 del Manual de Personal, lo que constituye una violación del Plan General de Empleo establecido en la Ley Orgánica de la ACP y desarrollado en sus reglamentos.

Con base en lo señalado, solicitó que se desestime esta denuncia señalando que la ACP no ha cometido PLD, y se nieguen los remedios pedidos.

V. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

El hecho que el denunciante considera constituye la conducta laboral desleal descrita en su denuncia, se refiere a la notificación de la terminación de su empleo hecha el 18 de agosto de 2023 al señor Aarón Góndola, al ingresar a su turno de 1600 a 2400, por las causales de falsificar documento (formulario 3008) de estado de cuenta del período de pago 2023-11.

En efecto, obra dentro del expediente, de foja 6 a 8, la Nota CHR-2023-402 fechada 9 de agosto de 2023 dirigida al señor Aarón A. Góndola P., IP-2773449, Pasacables MG.00.04, firmada por la señora Miriam E. Sánchez, vicepresidenta de Capital Humano de la ACP, en la que se le notificó que será terminado de su empleo en la Autoridad del Canal de Panamá, efectivo el 13 de agosto de 2023, por falsificar documentos, específicamente el formulario 3008, estado de cuenta del período de pago 2023-11.

En dicha nota se efectuó un recuento de los hechos que generaron una investigación en contra del señor Góndola, así como de los elementos de prueba y de la entrevista disciplinaria ejecutada, para concluir que el señor Góndola "no ha demostrado la buena conducta exigida a todo trabajador de la ACP", manifestándole "que su conducta constituye faltas graves, ya que es contraria a lo dispuesto en el artículo 6 del Reglamento de Ética y Conducta (REC) de la ACP, el cual establece que los

trabajadores de la ACP deben mantener un comportamiento basado en los principios éticos y de buena conducta, que el servicio público exige lealtad a la Constitución, a las leyes y a los reglamentos de la Autoridad por encima del beneficio personal, y que se deberá evitar cualquier acción que aparente ser contraria a la ley o a las normas éticas."

Se agregó en la nota que "las faltas cometidas por usted no son toleradas en la ACP, ya que riñen con los valores corporativos de honestidad, transparencia y confiabilidad, pilares fundamentales de nuestra misión y visión, y afectan significativamente la confianza de la organización en usted."

Finalmente se indicó en la nota que debido a que el señor Góndola "se encuentra sirviendo un período de prueba que inició el 14 de agosto de 2022, con base en lo establecido en el artículo 28 del RAP, damos por terminada la relación laboral", y que con base en esa misma norma "no podrá presentar una queja o recurso alguno en contra de esta acción. Esta es la decisión final de la organización. Además, de conformidad con el artículo 17 del RAP, se podrá rechazar una solicitud suya para ser considerado nuevamente para empleo en esta organización."

Como quiera que el artículo 28 del RAP señala que "Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles", y que "durante el período de prueba, la administración podrá dar por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas", decisión contra la que no cabe recurso alguno, la Junta de Relaciones Laborales debe constatar de acuerdo a lo acreditado en el presente expediente, si el señor Góndola estaba aún en período de prueba o si dicho período ya había concluido al momento de comunicarle formalmente el cese o terminación de su empleo en la Autoridad del Canal de Panamá.

Esto es importante para determinar que, si el señor Góndola permanecía en ese momento en período de prueba, era aplicable el artículo 28 del RAP, lo que significa que dicho trabajador no le era aplicable el procedimiento negociado conforme a las Secciones 8.04, 8.05 y 8.06 de la CC, como lo expresa el denunciante, y por lo tanto, no le es dable a esta Junta de Relaciones Laborales la revisión de dicho cese o terminación laboral porque, como lo expresa la norma, contra esa decisión "no cabe recurso alguno".

Pero si en este caso se evidencia que el señor Góndola ya era trabajador permanente, o, dicho en otras palabras, ya había cesado el período laboral de prueba del señor Góndola, entonces tendría la Junta que revisar si en efecto se llevó a cabo el procedimiento negociado que mandata la CC de la Unidad de Trabajadores No Profesionales de la ACP.

En tal sentido, consta en el expediente la nota CHR-24-94 de 21 de noviembre de 2023 firmada por la señora Vielka Duarte, Gerente Encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, a la que se adjunta la Certificación de 20 de noviembre de 2023 de la señora Hildalena Patiño, Supervisora Especialista en Recursos Humanos (e) de la Vicepresidencia de Capital Humano, que señala que el señor Góndola laboró en la ACP "del 27 de noviembre de 2012 al 30 de mayo de 2015, como pasacables de cubierta, MG-02.05, en OPRT-A, contrato temporal", y "del 21 de mayo de 2017, contratado de forma temporal como pasacables, MG-04 en la División de Esclusas y, el 14 de agosto de 2022, obtuvo una conversión a nombramiento de carrera condicional en la misma ocupación." (Subraya la Junta)

Esta nota agrega que "Su relación laboral con la Autoridad del Canal de Panamá terminó el 13 de agosto de 2023 y, pertenecía a la Unidad Negociadora de No Profesionales", y que "De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento de Personal de

la ACP, toda persona contratada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año. Este período inició su cómputo desde el 14 de agosto de 2022, cuando fue efectiva su permanencia.” (Subraya la Junta)

Consta asimismo dentro del expediente copia autenticada de un certificado de incapacidad emitido a favor del señor Góndola el 11 de agosto de 2023 por un período de 2 días por SERVICIOS CLÍNICOS CARLTON (f. 121) y otro certificado de incapacidad emitido por la Caja de Seguro Social No.3856992 para los días 13 al 15 de agosto de 2023. (f.123)

A este respecto es importante observar que además de lo previsto en el artículo 28 del RAP, en el Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Administración de Personal, numerales 2 y 4 se contempla, en cuanto a los nombramientos permanentes y períodos de prueba, que “Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles”; que “El período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período”; que “Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como suspensiones y licencias sin sueldo, el período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción”; que “Durante el período de prueba, se dará por terminada la relación de trabajo si el empleado no demuestra la aptitud, capacidad o buena conducta requeridas. En estos casos, antes de que culmine el período de prueba, se le notificará al empleado por escrito los motivos y la fecha efectiva de su separación”, decisión contra la que no cabe recurso alguno.

En el acto de audiencia, el señor Gustavo Ayarza, representante de PAMTC manifestó en sus alegatos preliminares lo siguiente:

“... Y en su momento, advertimos a la ACP que para poder proceder con alguna medida en contra del señor Aarón Góndola, debió fundamentarse en la disposición del procedimiento negociado establecido en las convenciones colectivas, a los que nos referimos en los párrafos anteriores. De esta forma habríamos tenido el derecho de agotar el derecho a la defensa dentro del procedimiento negociado, sin embargo, de esta manera en que se procedió por parte de la ACP el trabajador quedó en un estado de indefensión, obligándonos, como lo indiqué antes, a presentar en ese caso que es la denuncia que hoy nos ocupa.

De igual forma, probaremos en este acto de audiencia que el señor Aarón Góndola no tuvo ninguna interrupción, tales como suspensiones o licencias sin sueldo durante el período de prueba de 1 año, a las que se refiere el numeral 2 del Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Personal, por lo que no le son aplicables dichas disposiciones. Y que en el caso que nos ocupa, tal como indiqué hace un momento, aquellas interrupciones a las que se refieren, en este caso, en su escrito la Autoridad del Canal de Panamá, son provenientes de ausencias que se dieron producto de la incapacidad que en su momento presentó el trabajador.

Es importante señalar que el numeral 2, Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Personal, cuando se refiere a la culminación de la última jornada de trabajo, se está refiriendo a que la última jornada de trabajo del señor Aarón Góndola se completaba ese período de prueba cuando culminaba el turno de 4 a 12 del 13 de agosto del 2023. Es decir, eso no tiene absolutamente nada que ver con la interpretación que le dio la ACP, que confunde la culminación de la última jornada de trabajo, que en este caso culminaba a las 12 de la medianoche del día 13 de agosto del 2023, con las interrupciones en el servicio que se susciten, mismas que no se producen en las incapacidades de licencia con sueldo, ya que estas no son suspensiones, no involucran licencia sin sueldo y que las mismas fueron cubiertas en horas de vacaciones, y las horas de vacaciones no están tipificadas dentro, en este caso, el Subcapítulo 2 del numeral 2 del capítulo 420, no lo están. Y no lo están y en este momento no le es dable a una parte, de manera unilateral, es pretender establecer que esas que están recogidas dentro de ese Subcapítulo no son las únicas a las que se refiere en este caso la normativa.

...”

Sobre este punto, el representante de la ACP en el acto de audiencia celebrada el día 21 de mayo de 2024, también se refirió en sus alegatos preliminares a este asunto, al indicar:

"...Ahora, una vez que ya sabemos por qué fue terminada la relación laboral, esta conducta se enmarca dentro de lo que establece el Reglamento de Administración de Personal, pasamos a indicar: Tal como lo hemos señalado previamente, la terminación se dio a través del Artículo 28 del Reglamento de Administración de Personal y es importante en este momento leer o citar de manera textual el Subcapítulo 2, capítulo 420 del Manual de Administración de Personal:

El período de prueba de 1 año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período.

Y continúa indicando: *Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como...*

Y pongámosle un poco de atención a las palabras *tales como*, es decir, que aquí no hay números claros, la norma brinda ejemplos: *...suspensiones y licencias sin sueldo...* Es decir, la norma no se limita a esos 2, sino dice *tales como*, estas 2.

El período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción, es decir, si al llegar al momento de la finalización del período de prueba el señor Aarón Góndola presenta una incapacidad médica que interrumpe ese período de prueba, que lo imposibilita determinar su última jornada de trabajo, la norma claramente lo indica, este período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dura la interrupción, solicitada por el mismo trabajador, que fue lo que pasó en este momento.

Los argumentos vertidos por los compañeros de PAMTC en cuanto a que el señor Góndola fue terminado sin causa justificada, luego de vencido el período de prueba, no se ajusta a la realidad de los hechos, como ya hemos indicado, toda vez que como ha quedado acreditado en el desarrollo de los argumentos, el señor Góndola no cumplió con el requisito que establece el Manual de Personal en cuanto al cómputo del período de prueba, el cual señala que el período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa su última jornada de trabajo.

Como hemos expuesto y como se indica también en el expediente, el señor Góndola estuvo incapacitado los días, 11, 12, 13 de agosto, que finalizaba su período de prueba oficial y, adicional, se incapacitó el período 14 y 15 de agosto, y no regresó a su puesto de trabajo hasta el 18 de agosto, día en que ya se había extendido su período de prueba por él mismo solicitar una interrupción por incapacidad médica. Y este día fue cuando la Administración hizo efectiva su terminación laboral y no 1 y 5 meses después como lo han indicado los compañeros del PAMTC. Todo de acuerdo a lo que indica el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Administración de Personal.

Todo lo antes expuesto confirma que, contrario a lo expresado por PAMTC en su denuncia y en sus alegatos que acabamos de escuchar, el señor Aarón Góndola en ningún momento fue despedido injustificadamente, toda vez que los hechos desarrollados dejan evidencia que la decisión de la ACP de terminar el vínculo laboral con el señor Góndola se ajusta plenamente a las normas reglamentarias vigentes, en lo dispuesto en el Manual de Personal de la ACP en materia de terminación laboral dentro de los períodos de prueba. En este punto yo creo que hay que indicar algo muy importante. Este caso no puede ser tomado a la ligera porque aquí hay una conducta que ha sido ya querellada ante el Ministerio Público por el delito de falsificación de documentos y que este tipo de conducta no puede ser aceptada dentro de la Administración del Canal de Panamá. Esto es violario (sic) completamente a lo que indica el Reglamento de Administración de Personal y sin perjuicio de lo que establece ya la norma, la acción de la terminación laboral dentro del período de prueba se ajusta a lo que dice el mismo Reglamento y el Manual de Personal.

..."

Lo expresado por ambas partes obliga a la Junta a efectuar una interpretación de lo contemplado en el Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Administración de Personal, numerales 2 y 4, que indican, en cuanto a los nombramientos permanentes y períodos de prueba, que "Toda persona contratada o colocada permanentemente cumplirá un período de prueba de un año, cada vez que sea seleccionada de un certificado de elegibles"; que, "El período de prueba de un año concluye cuando el empleado completa la última jornada de trabajo asignada dentro de dicho período"; y que "Cuando se suscitan interrupciones en el servicio, tales como suspensiones y

licencias sin sueldo, el período de prueba se extenderá por igual cantidad de tiempo que dure la interrupción."

A criterio de la Junta, este mandato reglamentario no establece un "numerus clausus" de situaciones en las que se interrumpe el servicio, sino que, en la forma como ha sido redactado, cita circunstancias a las que podrían asimilarse las suspensiones del servicio laboral, porque la misma norma utiliza la frase: "tales como" para ilustrar los casos en que se suspende el cómputo del servicio brindado por el trabajador.

El Diccionario de la Lengua Española (Vigésima Primera Edición, Tomo II, Madrid, 1992, página 1935), al definir el término "tal", señala "que el mismo se aplica a las cosas indefinidamente, para determinar lo que por su correlativo se denota", y agrega que dicho término se emplea "en sentido comparativo, correspondiéndose con *cual, como y así como*, y en este caso equivale a *de igual modo o asimismo*."

Por lo tanto, si el trabajador debió llevar a cabo sus labores el viernes 11, sábado 12, domingo 13, lunes 14 y martes 15 de agosto de 2023, y no lo hizo por estar incapacitado, la lógica hace considerar que a partir del 16 de agosto de 2023 debían correr los 5 días de reposición del período de prueba para subsanar la interrupción, período dentro del cual el trabajador debe brindar servicios para que se considere su permanencia en su puesto de trabajo.

Dicho esto, un caso de "incapacidad médica" ordenada por los facultativos a favor del trabajador es perfectamente aplicable a las situaciones en las que se interrumpe el servicio; es decir, se interrumpe el lapso en que puede computarse el período de prueba al que está sometido el trabajador, precisamente porque el trabajador está incapacitado para ejecutar labores, y son esas labores ejecutadas las que sirven de base para ejecutar o llevar a cabo una evaluación de su comportamiento durante el período de prueba.

Bajo estas consideraciones, si el servicio brindado por el trabajador se interrumpió por cinco (5) días por incapacidad médica, del 11 al 15 de agosto de 2023, es claro que el cómputo del año de prueba al que hace referencia tanto el artículo 28 del RAP como el Subcapítulo 2 del capítulo 420 del Manual de Administración de la ACP se corre más allá del 18 de agosto de 2023, fecha en la que se le notificó al señor Góndola el cese o terminación laboral en la ACP.

Siendo entonces aplicables las normas en comentario tanto del RAP como del Manual de Administración de Personal de la ACP, es evidente que no se configuran las causales de práctica laboral desleal contenidas en los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que deben negarse los remedios solicitados.

Conforme la Sección 3.01 de la CC relativa a Derechos y Responsabilidades del Empleador se señala que "en la administración de todos los asuntos amparados por esta Convención, los funcionarios y trabajadores del Empleador se regirán por el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá, las leyes y reglamentos pertinentes de las autoridades correspondientes, incluso las directrices, políticas y reglamentos publicados por el Empleador que estén vigentes al momento de aprobarse esta Convención. Todos los derechos, funciones y prerrogativas del Empleador son retenidos por, y serán de exclusiva potestad de la ACP, salvo aquello que está claro y específicamente limitado en la Convención."

Siendo esto así, está claro que tanto el Reglamento de Administración de Personal (RAP) como el Manual de Administración de la ACP están vigentes, y tienen que ser aplicados por las autoridades correspondientes.

En virtud de lo indicado, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, ha podido constatar que no se ha incurrido en práctica laboral desleal por parte de la ACP, por lo que esta denuncia debe ser denegada.

En mérito de lo expuesto, la Junta de Relaciones Laborales en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

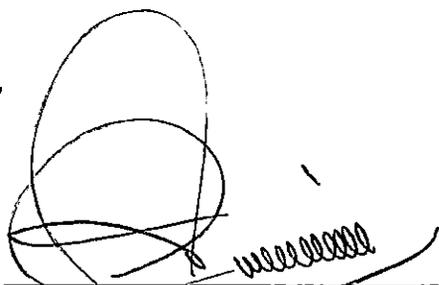
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) no ha incurrido en la práctica laboral desleal denunciada por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC), en cuanto a las causales de los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, identificada como PLD-13/23.

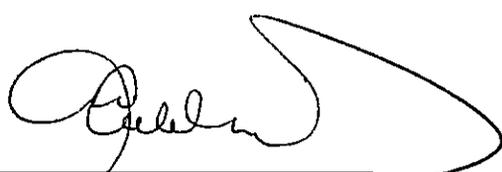
SEGUNDO: ORDENAR el archivo del presente expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 108, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales y Reglamento General de Procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales de la ACP.

Notifíquese y cúmplase,



Fernando Alfonso Solórzano Acosta
Miembro Ponente



Álvaro Antonio Cabal Dueasa
Miembro



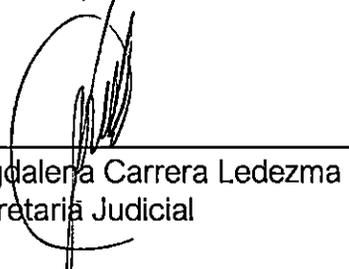
Luis Donadio Santamaría
Miembro



Ivonne Durán Rodríguez
Miembro



Rodolfo Stanziosa Sierra
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial