



JUNTA DE RELACIONES LABORALES
de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, diecinueve (19) de agosto de dos mil veinticinco (2025)

DECISIÓN No.20/2025

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-12/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES

El 19 de abril de 2024, el señor Luis Ward, actuando en nombre y representación de la organización sindical *Panama Area Metal Trades Council* (en lo sucesivo PAMTC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL o la Junta), denuncia por práctica laboral desleal (en lo sucesivo PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP), en base a los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP).

Recibida la denuncia del PAMTC en la JRL, fue repartida a la miembro Nedelka Navas Reyes (f.68), y se les informó a las partes mediante las notas JRL-SJ-265/2024 y JRL-SJ-266/2024, de 25 de abril de 2024 (fs.69 y 70).

El expediente PLD-12/24 fue remitido por la ponente a Secretaría Judicial para que se surtiera la fase de investigación (fs.72 y ss.) y una vez culminada, se ingresó a su despacho para lo correspondiente (f.116).

Mediante Nota CHR-24-289 de 15 de mayo de 2024, suscrita por Vielka G. Duarte, gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, la ACP brindó respuesta a la denuncia de PLD (cfr. fs.78-80).

En reemplazo de la licenciada Nedelka Navas, mediante Decreto Ejecutivo N°163 de 28 de agosto de 2024, fue designado el licenciado Álvaro Antonio Cabal Ducasa, como miembro de la JRL, quien continuó con la ponencia de este caso (fs.117 y 118).

Mediante Resolución N°18/2025 de 3 de diciembre de 2024, la JRL admitió la presente denuncia y concedió a la ACP, parte denunciada, el término de veinte (20) días calendario para contestar a los cargos presentados en su contra (fs.120-124).

Mediante Resoluciones Administrativas N°10/2025 y N°11/2025, la JRL suspendió los términos judiciales en los procesos de su competencia en atención a las actividades de mudanza realizadas en el mes de diciembre de 2024 los cuales se reanudaron a partir del 2 de enero de 2025 (cfr. fs. 127-128).

El 2 de enero de 2025, el licenciado Ramón E. Salazar B., remitió Poder concedido por el Administrador de la ACP y escrito de contestación (cfr. fs. 133-183).

Mediante Resuelto N°33/2025 de 8 de enero de 2025, la JRL programó la audiencia para ventilar el caso PLD-12/24 para el 20 de febrero de 2025 (f.184).

De conformidad a lo establecido en el artículo 28 del Reglamento de PLD, el 31 de enero de 2025, el apoderado de la ACP remitió a la JRL su respectivo escrito de intercambio de pruebas documentales y testimoniales, mas no así el PAMTC (cfr. fs.188-195).

En este orden de hechos, el 5 de febrero de 2025, el apoderado de la ACP presentó escrito denominado "Solicitud de Decisión Sumaria", por lo que mediante Resuelto N°46/2025 de 6 de febrero de 2025, la JRL corrió traslado al PAMTC para que presentara su conformidad u oposición a dicha solicitud lo cual fue contestado en término oportuno (cfr. fs.200-220).

Posteriormente, mediante Resuelto N°50/2025 de 13 de febrero de 2025, la JRL acogió la solicitud de decisión sumaria y canceló la audiencia previamente programada (fs.224-225).

Cumplidas las etapas procesales antes descritas, el expediente PLD-12/24 fue remitió al miembro ponente para su decisión.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL (PAMTC)

Refirió el PAMTC a fojas 3 a 67 del expediente que, encontrándose el señor César González desde el día 8 de enero de 2024, apto para retornar a su puesto de trabajo por la Sección de Salud Ocupacional, la señora Mónica Castillo, capataz de Lanchas y Pasacables, lo separó de sus funciones por supuesta causa médica.

Según el denunciante, por esta decisión, el trabajador González se vio afectado sus ingresos económicos en detrimento de sus horas de vacaciones, las cuales fueron utilizadas durante los días 18, 19 y 22 de enero de 2024, para completar las ochenta (80) horas bisemanales, aunando a que estas horas fueron puestas en vacaciones no programadas, lo cual puede afectar el índice de ausentismo anual del trabajador, impactando así en el cumplimiento de las metas establecidas para el bono por productividad individual; y que, a pesar de los esfuerzos realizados por el sindicato, a través de la comunicación de intento de práctica laboral desleal, no le fueron devueltas las veinticuatro (24) horas al señor González.

En el formulario de PLD y en el escrito de la denuncia, el PAMTC a través de su representante, señor Luis Ward, explicó que los hechos expuestos configuran las causales de PLD descritas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Seguidamente, el representante sindical se refirió al contenido del Artículo 95, numeral 6 de la Ley Orgánica de la ACP, sobre el derecho que tiene todo trabajador de ser representado por el Representante Exclusivo de su unidad negociadora, sea o no miembro de la organización sindical. Explicó que, "...la ACP modificó y desmejoró las condiciones de empleo de los trabajadores en general y del señor César González en particular, al desatender la base reglamentaria para la administración de vacaciones (MP-ACP 820 y artículo 19 de la CC) y al imponer vacaciones al señor González basándose en una instrucción unilateral de la Sra. Castillo sin sustento en ninguna norma que forma parte de la base reglamentaria antes indicada, y que todo esto fue hecho por la ACP sin haber consultado, notificado ni mucho menos negociado antes con el sindicato, pese a que tiene el deber de hacerlo en virtud de lo que establece el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 11, sección 11.03 de la ACP"; y que esta, "...al no consultar ni negociar antes con el sindicato asuntos que son materia de negociación (sic), ha interferido y restringido con el ejercicio del derecho de los trabajadores en general, y del trabajador César González en particular, contenido dentro del

numeral 6 del artículo 95 de la ley, a saber: ser representado por el RE, sea o no miembro de la organización sindical.” (f.5)

Por razón de lo que viene expresado, el sindicato considera que la ACP no obedeció y se negó a cumplir con lo que disponen los artículos 94 y 97, numerales 1 y 3 de la Ley Orgánica de la ACP, lo que configura la causal descrita en el numeral 8 de la misma ley.

En virtud de los elementos fácticos y jurídicos antes mencionados, los elementos de pruebas aportados con el escrito de la denuncia, el sindicato solicitó a la JRL los siguientes remedios:

1. Que la JRL declare lo actuado por la ACP como una PLD.
2. Que la JRL le ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.
3. Que la JRL le ordene a la ACP devolverle al trabajador César González las 24 horas que le fueron descontadas de su balance de horas de vacaciones acumuladas.
4. Que se le ordene a la ACP publicar la Decisión de la Junta que resuelva esta denuncia por un periodo de 1 año calendario por todos los medios físicos, electrónicos e informáticos que tiene a su disposición incluyendo, pero no limitándose a correos electrónicos de difusión masiva (ACP-INFO, TU CANAL INFORMA, etc.) página web de la ACP, INFO RED, página web de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, kioscos informativos de los trabajadores, etc.
5. Que la JRL ordene 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 la República de Panamá.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP).

La ACP, por conducto de su apoderado judicial, indicó que las causales que configuran una Práctica Laboral Desleal (PLD) están expresamente reguladas en el artículo 108 de su Ley Orgánica. Argumentó que dichas causales se refieren exclusivamente a derechos colectivos, tales como representación, tiempo de representación, negociación y participación de los trabajadores en unidades negociadoras.

Explicó que, en el caso que nos ocupa, no resulta aplicable el citado artículo 108, ya que los puntos objeto de reclamo por parte del PAMTC no encuadran dentro de las conductas tipificadas como PLD, sino que, en todo caso, deben ser atendidos mediante el procedimiento de queja.

Relacionó que la propia Ley, en su Artículo 2, establece como materia de queja todo reclamo relacionado con supuestas infracciones a las convenciones colectivas, o con la interpretación o aplicación incorrecta de normas, prácticas o reglamentos que afecten las condiciones de empleo.

Señaló que los hechos denunciados corresponden a una controversia sobre la interpretación o aplicación de normas reglamentarias y convencionales relativas al uso de vacaciones de un trabajador específico, el señor César González, y no a una conducta generalizada ni dirigida al conjunto de trabajadores, como plantea el denunciante. Por lo tanto, argumentó que no se configuran los elementos propios de una PLD, la cual requiere afectaciones a derechos sindicales o de representación.

Indicó que el régimen aplicable a las vacaciones se encuentra regulado en el Artículo 85 de la Ley Orgánica de la ACP, ubicado en la Sección Primera del

Capítulo V sobre Administración de Personal, lo que —a su juicio— refuerza que el reclamo debió canalizarse mediante queja y no por la vía de una PLD. Agregó que el procedimiento aplicable está contenido en el Artículo 9 de la convención colectiva, relativo al trámite de quejas y arbitraje.

Asimismo, el apoderado judicial manifestó que las causales invocadas por el denunciante se relacionan con supuestas vulneraciones a derechos del trabajador y del Representante Exclusivo (RE), vinculados con la representación sindical y la negociación con la Administración. En ese sentido, el denunciante alegó una modificación no negociada de las condiciones de empleo del trabajador en cuanto al procedimiento para el uso de vacaciones contemplado en el MPACP y en el Artículo 19 de la convención colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

Sin embargo, el apoderado explicó que el planteamiento del denunciante parte de una premisa errónea, ya que no fue intención de la ACP modificar ni afectar las condiciones de empleo ni el procedimiento establecido. Afirmó que lo ocurrido constituye una diferencia de criterios sobre la aplicación normativa en materia de vacaciones entre el Sindicato y la Administración, sin que ello implique una falta de negociación o notificación al RE. Concluyó que no se configuró interferencia, restricción ni coacción alguna que impidiera al trabajador ejercer su derecho a la representación y, por tanto, no se cometió la PLD prevista en el ordinal 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica.

Respecto a la segunda causal de PLD, sustentada en el Artículo 94 de la Ley Orgánica, el apoderado indicó que tanto la JRL como la Corte Suprema de Justicia han reconocido que este Artículo constituye una norma orientadora para la interpretación jurídica en el ámbito laboral de la ACP, pero no consagra derechos en sí mismo. Por lo tanto, argumentó que no puede utilizarse como fundamento para una PLD, al no identificarse con claridad el derecho supuestamente vulnerado, conforme al Reglamento de Denuncias de la JRL.

Finalmente, advirtió que los argumentos del denunciante carecen de sustento normativo, y sostuvo que la ACP ha actuado en todo momento en apego al procedimiento legal, reglamentario y convencional vigente, garantizando un servicio eficaz y eficiente.

En razón de lo anterior, el apoderado judicial solicitó a la JRL que:

1. Declare que la ACP no incurrió en las prácticas laborales desleales denunciadas;
2. Niegue, por improcedente, la solicitud de cobertura de honorarios legales del sindicato;
3. Niegue, por improcedente, la solicitud de devolución de las 24 horas reclamadas en nombre del trabajador César González;
4. Niegue, por improcedente, la solicitud de publicación de la decisión que resuelva la presente denuncia.

IV. DE LA SOLICITUD DE DECISIÓN SUMARIA.

A- Posición de la ACP:

El licenciado Ramón Salazar, en representación de la ACP, entre las consideraciones vertidas en su solicitud de decisión sumaria hizo un recuento de las consideraciones vertidas en su escrito de contestación; indicó además la procedencia de la solicitud de decisión sumaria en cuanto a viabilidad, temporalidad, aclaración del hecho denunciado, todo lo anterior de conformidad con el Artículo 29 del Reglamento de Denuncias por PLD.

Respecto al resultado de la investigación de la JRL, indicó medularmente que de las declaraciones vertidas por Mónica Castillo, Luis Ward y César González, no se desprende la comisión de PLD en los términos que se dispuso en el Artículo 108 de la Ley Orgánica, sino que en todo momento la controversia gira sobre la aplicación o interpretación de estipulaciones convencionales y normas del Manual de Personal sobre el tratamiento para otorgar vacaciones programadas o no programadas, tema que además está regulado y descrito en la Sección Primera del Capítulo V de la Ley Orgánica, en el Artículo 85, numeral 3 y, en consecuencia, en el Reglamento de Administración de Personal.

Que esto permite a la JRL deducir con claridad que el tema objeto de debate no es un derecho de los descritos en el artículo 95 de la Ley Orgánica en materia de relaciones laborales, por tanto es imposible acreditar que se ha dado una supuesta restricción, coacción o interferencia a los derechos del trabajador contenidos en dicha sección, como lo exige la letra del ordinal 1 del artículo 108 para configurar dicha PLD y, en consecuencia, queda huérfano de fundamento el supuesto cargo de PLD descrito en el ordinal 8 del Artículo 108 alegado por el sindicato.

Dentro de su escrito de solicitud de decisión sumaria, el apoderado judicial de la ACP también emitió argumentaciones encaminados a la declaratoria de pérdida de objeto de litigio por sustracción de materia. Generalmente indicó que el señor César Alexis González Rivera dejó de laborar para la ACP el día 21 de enero de 2025 por tener conducta deshonesta, perjudicando a la Autoridad, su imagen y la de su personal, por un hecho que no tiene relación alguna con los hechos discutidos en este proceso; que toda vez que la denuncia se sustenta sobre la supuesta injerencia, coacción o restricción de un derecho a solicitar vacaciones de un empleado, el cual, conforme a la prueba 7 entregada con el escrito de intercambio, ya no ostenta la calidad requerida para que se continúe con una denuncia de PLD.

En esta línea de pensamiento, agregó que al terminar la relación laboral del señor César González y tratándose este caso de un hecho que atañe a una situación personalísima del mismo, queda sin sustento alguno tanto el cargo de supuesta interferencia, coacción o restricción de algunos de sus derechos conforme a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley, como el cargo de haber cometido presuntamente la conducta de PLD descrita en el ordinal 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica, que sostiene los derechos de representación.

B- Posición del PAMTC:

Por su parte, el PAMTC expresó, de manera central, su oposición a la solicitud presentada por la ACP, argumentando que esta no logró demostrar que cuenta con una decisión favorable a sus intereses. Asimismo, sostuvo que las descripciones de puesto no constituyen instrumentos idóneos para que la JRL determine si se han visto afectadas o no las condiciones laborales de los trabajadores en relación con el asunto en controversia.

De igual manera, el PAMTC manifestó que la interpretación realizada por la ACP del Capítulo 820, Subcapítulo 3(2)(d) del Manual de Políticas de la ACP (MPACP), resulta errónea, al igual que la decisión que es objeto del presente debate.

V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

CUESTIÓN PREVIA.

Antes de arribar a las consideraciones de fondo de la presente causa, la JRL

considera oportuno efectuar algunas consideraciones a propósito del trámite de la presente denuncia.

Observa esta Junta que, entre las consideraciones de la ACP, como argumento de defensa ha indicado que lo reclamado por el denunciante trata de un asunto atendible a través del procedimiento negociado de queja, ya que las inconformidades planteadas en la denuncia se enmarcan como materia de queja, es decir, un reclamo formulado por supuestas infracciones de las convenciones colectivas, por mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica, reglamento, que afecte las condiciones de empleo. Indica como refuerzo a este planteamiento que lo referente a vacaciones a nivel de la Ley Orgánica se encuentra establecido en el Artículo 85, que forma parte de la Sección Primera del Capítulo V sobre Administración de Personal.

Acerca de esta afirmación es necesario puntualizar que la competencia de la JRL es uno de los presupuestos formales de análisis al momento en que la JRL profiere la resolución de admisión de un caso de denuncia por PLD, y por ello es un aspecto del proceso zanjado en la Resolución No.18/2025 de 3 de diciembre de 2024 (cfr. fs.120-124), que admitió esta denuncia. Por otro lado, la Ley Orgánica de la ACP atribuye a la JRL la "facultad privativa" de resolver denuncias por prácticas laborales desleales. En este sentido, lo presentado a conocimiento de la Junta es una denuncia por PLD y sobre este aspecto ha de recaer su Decisión.

En adición a lo expresado, es imperativo recordar que el Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, que reglamenta normas sobre competencia, establece lo siguiente:

“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.”

De lo anterior, es claro que el denunciante escogió como vía para impugnar las acciones de la ACP, la de PLD. En atención al objeto del proceso, debe establecer la Junta que el aspecto fundamental de este proceso es la determinación de la comisión de una PLD, sobre la base de la presunta violación de derechos establecidos en los Artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica, norma perteneciente a la Sección Segunda de la Ley Orgánica, precisión de importancia como ya se ha planteado en otras Resoluciones y Decisiones que ha proferido la JRL.

Por otro lado, esta JRL observa que posteriormente el apoderado de la ACP, mediante escrito de decisión sumaria, alegó que tiene derecho a una decisión a su favor, de conformidad a lo que establece el Artículo 29 del Reglamento de Denuncias por PLD de la JRL. Dicho artículo establece lo siguiente:

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

Sin embargo, al analizar el contenido de la solicitud, esta JRL observa que el apoderado de la ACP ha intentado sustentar su derecho a una decisión favorable mediante la presentación de una descripción de puesto de

pasacables, documento que se adjunta al escrito de solicitud sumaria. Es pertinente señalar que la cuestión central en este procedimiento no es la descripción del puesto de pasacables, sino determinar si la Administración de la ACP incurrió en una PLD al proceder al descuento de horas de vacaciones de un trabajador que se había reportado a su lugar de trabajo, ante una duda o sospecha sobre su condición de salud, descuento de horas que ocasionó un desbalance en el registro de horas de vacaciones acumuladas.

La presentación de una descripción de puesto de pasacables como sustento para una decisión sumaria resulta incongruente con el objeto del litigio, ya que no aborda directamente la cuestión de fondo relacionada con la posible comisión de una PLD por parte de la Administración de la ACP. Este intento de sustento parece más bien una estrategia para desviar la atención del asunto principal y podría interpretarse como un intento de introducir elementos que conduzcan a una declaratoria de pérdida del objeto del litigio como, en efecto, fue invocado por el apoderado de la ACP, no obstante, sustentándolo en otra particularidad como pasaremos a ver en las siguientes líneas.

En efecto, en dicho escrito de solicitud de decisión sumaria se ha cuestionado la calidad requerida para continuar la denuncia de PLD, argumentando el apoderado de la ACP que la medida disciplinaria de destitución del señor González extinguiría el objeto del proceso. Sin embargo, esta JRL considera que tal alegación carece de fundamento, toda vez que de acuerdo con el Reglamento de PLD (Artículo 2) y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Artículo 87), los sindicatos tienen la facultad de representar a sus miembros y, en algunos casos a trabajadores, estén o no afiliados, en procedimientos relacionados con sus derechos laborales. En el presente caso, el sindicato PAMTC ha actuado en su propio nombre y representación y en defensa de los intereses de los trabajadores de la ACP.

La alegación de pérdida del objeto del litigio, basada en el despido del trabajador, no configura una "sustracción de materia" en este contexto. La sustracción de materia se configura cuando el objeto del proceso desaparece por causas ajenas a las partes, como la derogatoria del acto impugnado. En el presente caso, el despido del señor González no ha extinguido el derecho que se reclama, ya que la controversia gira en torno a si la ACP cometió o no las causales de PLD denunciadas. Es decir, si se violó o no los derechos del trabajador y de la organización sindical.

Por las razones expuestas, esta JRL desestima la alegación de pérdida del objeto del litigio.

DECISIÓN DE LA JRL.

Visto lo anterior, la JRL pasa en estos momentos a realizar la valoración en cuanto a si la ACP ha incurrido o no en las causales de PLD 1 y 8 del Artículo 108 en concordancia con los Artículos 94, 95.6, 97, numerales 1 y 3 de la Ley Orgánica de la ACP, alegadas por el PAMTC en la denuncia PLD-12/24, por lo cual se procede a citar las normas en comento:

“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. ...
6. ...
7. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

“Artículo 94. Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.”

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

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

“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. ...
3. Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...”

Ahora bien, el acto que el denunciante alega como constitutivo de una PLD se refiere a la separación de funciones del señor César González, ocurrida el 18 de enero de 2024 y seguidamente los días 19 y 22 de enero de 2024, por decisión unilateral y en violación al procedimiento administrativo, de la señora Mónica Castillo, capataz de Lanchas y Pasacables, quien adujo una supuesta causa médica como fundamento de dicha acción. Como consecuencia de esta determinación, el señor González se vio afectado económicamente, al verse obligado a **utilizar días de vacaciones— específicamente los días 18, 19 y 22 de enero de 2024—** con el fin de completar las ochenta (80) horas requeridas en la jornada bisemanal, ocasionando un desbalance en sus horas de vacaciones acumuladas.

Cabe señalar que dichas horas fueron descontadas como vacaciones no programadas, lo cual, según alega el denunciante, podría incidir negativamente en el índice de ausentismo anual del trabajador y, por ende, en el cumplimiento de las metas necesarias para la obtención del bono de productividad individual. Asimismo, pese a las gestiones realizadas por el sindicato mediante la comunicación de intento de resolución por PLD, las veinticuatro (24) horas utilizadas en concepto de vacaciones no le fueron restituidas al señor González.

Ahora bien, al revisar las constancias procesales del expediente, observa esta JRL que por parte de la ACP hubo un reconocimiento de un error en el procedimiento de aplicación del régimen de vacaciones del señor González, cuando mediante Nota fechada 12 de marzo de 2024, suscrita por Evángelos Siannis, indicó lo siguiente (cfr. fs.11-12):

“... Con respecto a lo sucedió, el 17 de enero de 2024, hubo un mal manejo de la situación y en efecto al momento en que el

colaborador manifestó molestias en la espalda baja, debió ser referido a la sección de Salud, quienes evaluarían su condición e indicarían si estaba en condiciones de desempeñar sus funciones. Explicado lo anterior, se corregirá el registro del tiempo del colaborador para que se refleje como vacaciones programadas los días 17, 18, 19 y 22 de enero de 2024. (el énfasis es nuestro)

Dicha situación que fue reiterada mediante nota CHR-24-289 de 15 de mayo de 2024, también por la ACP, al indicar lo siguiente (cfr. fs.78-79):

“...Así mismo, es importante mencionar que, mediante la respuesta al intento de PLD, suscrita por el señor Evángelos Siannis, Gerente de Transporte Marítimo y Asistente a Cubierta, **se le comunicó al trabajador que se llevarían a cabo las correcciones correspondientes al registro de tiempo.**” (el énfasis es nuestro)

Asimismo, consta de las diligencias de investigación dentro del expediente, la declaración por parte de la señora **MÓNICA CASTILLO**, referente al procedimiento de vacaciones del señor González en la fecha en la que tuvo lugar el hecho denunciado como PLD, quien indicó lo que a continuación se transcribe (fs.101-103):

“... **10. Investigadora:** Brinde una declaración respecto a la situación laboral con el trabajador César González.

Entrevistada: El señor César González se reincorporó el ocho de enero, ya que estuvo fuera por un accidente de trabajo que ocurrió el 25 de diciembre. Al reincorporarse, por práctica general le damos un refrescamiento, lo ponemos con los instructores de pasacables para que le den un calentamiento y estemos seguros que realmente está en disposición de hacer su trabajo.

[...]

Para el martes en la tarde me percaté que el señor González se mantenía en el área de espera, no abordó el buque. EL miércoles lo llamo a la oficina y le pregunté por qué no estás abordando buques y él me responde que el instructor de pasacables, señor Arias, le indicó que permaneciera en el área de espera mientras presentaba documento y le consulté al señor Arias dicha situación. El señor Arias negó haber dado tales instrucciones. En ese momento, se presentó a mi oficina el instructor José Aparicio y me indicó que César le dijo que tenía un disco herniado y no podía abordar buques. Se le dice quédate en el área de espera y trae el documento médico.

Ese mismo día llamé a Cesar y le digo mañana te reportas con tu cuadrilla a las siete y te voy a referir a la clínica. Al día siguiente, le digo a los muchachos de la oficina que cuando se reporte César vaya a la oficina que tengo que verlo. Me responden que él ya se había reportado a las seis porque tenía un cambio de turno. Pedí que me llamaran a Cesar, le dije aquí está el 98 para tu firma y voy a enviarlo a clínica y mientras alístate que ya estas instruido en la siguiente lista de viaje. Le pregunté por qué te reportaste a las seis si tenías instrucciones de reportarte con tu cuadrilla a las siete, quién te dio el cambio de turno. César responde que los muchachos de marinería le dijeron que no podía quedarse después de las dos. Le recordé que no estaba asignado a marinería que se prepare que está incluido en la siguiente lista de viaje.

En ese instante me dice “y sí me duele arriba del buque me van a tener que bajar” a lo que le respondo ¿tienes molestias? tienes que ir al médico, te tengo que cerrar el tiempo y tienes que irte y hasta que no me presentes un documento de tu médico te tengo que poner en vacaciones forzosas y él responde que ya no le dolía. Pero ya él habiéndome dicho que le dolía no era responsable de mi parte dejarlo subir al buque.

Le dije a los chicos de la oficina que el tiempo estaba cerrado y él se retiró.

Posterior a eso, el señor César junto con el señor Ward acudieron a mi oficina para cuestionarme por la decisión de haberlo puesto en vacaciones forzadas y les expliqué la situación. Ellos se dirigieron a la oficina de salud ocupacional y el médico los atendió y me mandó una nota indicando que el trabajador estaba en condiciones de realizar sus funciones sin restricción.

Al día siguiente, el señor González se reportó enfermo por dos días. Ya después se reincorporó a trabajar.

11. Investigadora: Con base a su declaración anterior, explique a que se refiere con 98.

Entrevistada: Es una referencia para la clínica de salud ocupacional que determina si el empleado está en condiciones de trabajar o no.

12. Investigadora: Indique cuál es el procedimiento para llenar la referencia para la clínica de salud ocupacional.

Entrevistada: El supervisor lo solicita, pero en este caso como el trabajador me manifestó su dolencia lo remití a salud ocupacional.

13. Investigadora: **Indique cual fue la situación con el registro del tiempo en vacaciones y cómo le fueron descontadas.**

Entrevistada: **Yo le dije a los oficinistas que registraran el tiempo y que los pusieran en vacaciones forzadas y se registraron como no programadas, pero al revisar el registro de tiempo, producto de la intención de PLD, nos damos cuenta de que en efecto estaban registradas como vacaciones no programadas y se le cambio a vacaciones programadas. Pudieron ser aproximadamente 24 horas.**

14. Investigadora: **Separó usted al trabajador Cesar González de sus funciones sin una orden medica de salud ocupacional.**

Entrevistada: **Si lo hice porque él me indicó que se sentía mal y en función de su seguridad y de sus compañeros lo hice.** Esto [sic] situación esta descrita en el Manual de Personal y Reglamento de Administración de Personal." (el énfasis es nuestro)

Por parte del señor **CÉSAR GONZÁLEZ**, al brindar su declaración en la fase de entrevista, indicó, entre otras cosas, lo que a continuación se cita (cfr. fs.113-114):

“...9. Investigadora: Con base en los hechos de la denuncia, brinde una declaración respecto a lo acontecido con la señora Mónica Castillo.

Entrevistado: El día 25 de noviembre de 2023, en mi turno, arriba de un buque sacando unos cabos en un neo panamax sentí un fuerte dolor en la espalda en el cual le informé al bossin encargado de dicha maniobra. Él ME dice que hará el reporte para posteriormente al desembarcar la embarcación puede acercarse a la a la [sic] oficina de seguridad. En la oficina de seguridad se me da el apoyo para que pueda llegar al hospital Mar del S, donde se me hace una radiografía para asegurar de que este bien. En los resultados el doctor encargado me dice que a simple vista todo se encuentra bien, que pudo haber sido alguna rotura del algún tejido o aire pero que la columna se encontraba bien. Me dan dos semanas de incapacidad por fuerte dolor en el nervio ciático.

Después de mis dos semanas de incapacidad me acerqué a la oficina donde me presento ante mi supervisara encargada Mónica Castillo.

Le informo que mi tiempo de incapacidad se había completado. Ella me informa que debo acercarme a la clínica para que me revisen y puedan darme de alta para poder regresar al trabajo. Una vez me revisan en la clínica, el doctor me informa que todo esta bien y que puedo regresar, mediante correo enviado a la supervisora encargada, para que pueda regresar a mis labores sin ningún problema. Al acercarme a mi supervisora Castillo me da las directrices de que estaré una semana de refrescamiento. Al completar esta semana mi supervisora me hace un llamado a la oficina preguntándome ¿cómo me siento para regresar al trabajo? yo le respondo que me encuentro bien, que me puede mandar para mi barco. La señora Castillo me responde “pero es que físicamente yo a usted no lo veo bien” y le respondo que hay una orden del médico donde me indicó que puedo regresar a subir mis embarcaciones sin ningún problema, ¿cómo usted va a tomar una decisión por encima del médico que ya autorizó mi retorno? Ella me dice “es que yo puedo tomar la decisión de enviarte para la casa” le digo ¿por qué va hacer eso? ella me dice “lo que pasa es que tu me entregaste un documento donde tienes que asistir a una cita de salud ocupacional.” Le dije que el doctor me dijo que dependía de cómo me sintiera y esa cita es en febrero y estamos en enero ¿cómo me voy a ir para la casa todos esos días sin incapacidad o quién me paga todos esos días? Ella me responde “yo te puedo enviar para la casa porque yo soy tu supervisora” le digo usted no puede hacer eso y ella me contesta que sí lo puede hacer. Al salir de la oficina, la señora Mónica, le informa a los supervisores encargados de hacer el plan de las embarcaciones que se me cierre el tiempo. Si mal no recuerdo, como a las siete y dieciocho de la mañana donde la señora Mónica da la orden de que se me cierre el tiempo y que me retire. Yo me retiré de las instalaciones y al día siguiente regresé a las siete de la mañana para chequear mi ingreso y la orden de parte de la señora Mónica era que no se abriera el tiempo. Eso fue el día jueves y viernes, y el día lunes me presenté con mi representante sindical.

El día lunes estando con mi representante sindical le hace la pregunta a la supervisora Mónica Castillo de por qué si el empleado físicamente no lo veía bien para sus labores por qué no lo envió a la clínica o al hospital, en vez de enviarlo para la casa todos esos días con la orden de que no se le abriera el tiempo. Ella respondió que como capataz podía tomar la decisión de enviarme para la casa. El representante le responde que ese no es el procedimiento para enviar un empleado a la casa y le informa que se abrirá un expediente por dicha decisión tomada por parte de ella.

10. Investigadora: Con base en su declaración anterior explique de qué manera le fueron registrados los días jueves, viernes y lunes.

Entrevistado: Esos tres días no me abrieron el tiempo y fueron descontados de mis horas de vacaciones.

11. Investigadora: De qué manera puedo verificar que los días jueves, viernes y lunes le fueron descontados de sus horas de vacaciones.

Entrevistado: En mi talonario de pago allí se ven las horas de vacaciones.” (el énfasis en nuestro)

En cuanto a las declaraciones del señor **LUIS WARD**, representante sindical del señor César González, respecto al hecho denunciando manifestó lo siguiente (cfr. fs.104-105):

“... **7. Investigadora:** Indique cuál es el tema objeto de la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-12/24.

Entrevistado: Fui contactado por el señor César González, el cual me comunica la situación en que se encontraba. Su capataz, Mónica

Castillo, no le aceptaba el reintegro a laborar porque ella aducía que él no se encontraba en condiciones para trabajar. Procedo a solicitar una reunión con Mónica Castillo para ventilar la situación. Durante la reunión, la señora Castillo alegó que ella no había recibido información médica del reintegro del señor César. En esa misma reunión nos contactamos con el doctor Pascal, quien nos aceptó la evaluación del trabajador para ese mismo día. Nos dirigimos a la clínica de Balboa, fuimos atendido por el doctor, quien emitió el reintegro del trabajador.

Días posteriores presenté el intento de PLD, ya que la señora Mónica Castillo me indicó que ella no iba a revertir la decisión de colocar en vacaciones no programadas al señor Cesar González.

El 12 de marzo de 2024, recibo la respuesta al intento de PLD del señor Siannis, Gerente de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta. En este intento de PLD solicité una reunión para hablar sobre el tema, la cual respondió el señor Siannis para el 21 de marzo de 2024, a las 13:30 horas. En dicha reunión se ventilo el tema. El señor Siannis era de la postura de que no encontraba norma que le permitiera revertir la situación, que era 24 horas de vacaciones no programadas a 24 horas administrativas por errores de la señora Mónica Castillo. Dicha información queda plasmada en la respuesta del intento de PLD fechada 12 de marzo de 2024. Al final de la reunión el señor Siannis me indicó que iba a investigar más sobre el tema.

El 16 de abril de 2024, se llevó a cabo la segunda reunión para ventilar el tema del señor César González participaron seis representantes de la ACP, mi persona en representación del Sindicato y el trabajador César González. De las personas que puedo recordar de la reunión están los señores Singh, Siannis, Mónica Castillo y Biendicho. En conclusión, de la reunión, ellos no encontraban merito para revertir las horas no programadas en vacaciones a horas administrativas alegando que no encuentran ningún fundamento legal para hacerlo. Mi postura fue que se imaginen que todos sus capataces realicen o tomen la decisión de la señor Mónica Castillo y coloquen vacaciones a cualquier trabajador que ellos, unilateralmente, sientan que no están aptos para trabajar, esto crearía un caos en su unidad, por ende esta situación debe marcar un precedente y dejarle claro a su capataces que una decisión de esta magnitud conlleva un procedimiento establecido, el cual es referir al trabajador a la unidad de salud y son los doctores quienes determinan si un trabajador es apto para realizar sus funciones.

Al finalizar la reunión, no hubo resultados positivos para el trabajador y el sindicato, lo cual me conllevó a presentar la denuncia por PLD ante la Junta de Relaciones Laborales...". (el énfasis es nuestro)

Por lo anterior, la JRL observa que hubo un actuar irregular por parte de la Administración en relación con el trámite del registro de vacaciones del señor González en los días señalados por ambas partes. No obstante, de los elementos obrantes en el expediente también se desprende que los derechos invocados como presuntamente vulnerados por la ACP recaen específicamente sobre el derecho de representación del trabajador, a saber: Derecho de todo trabajador de ser representado por el RE sea o no miembro de la organización sindical (cfr. numeral 6 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP). Por otro lado, derecho de representación de todo representante exclusivo a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho; y de representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical (cfr. numerales 1 y 3 del Artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP).

Al respecto, no se evidencia que dicho derecho haya sido coartado, restringido o desconocido, esto en relación a la causal de PLD invocada y descrita en el numeral 1 del Artículo 108 y el numeral 6 del Artículo 95, ambos de la Ley Orgánica de la ACP. Por el contrario, de las declaraciones recabadas durante la fase de investigación realizada por esta Junta, se advierte claramente que el señor González contó en todo momento con la asistencia de un representante sindical para plantear su disconformidad en torno al registro de las horas correspondientes a su balance de vacaciones acumuladas.

Esta Junta no puede realizar un análisis de fondo respecto a una supuesta vulneración de derechos cuando el derecho invocado como lesionado no guarda relación directa con los hechos denunciados en esta causa.

Asimismo, debe advertirse que los derechos de todo trabajador se encuentran contemplados en el Artículo 95 del régimen laboral especial. En este caso, el derecho alegado como infringido corresponde al numeral 6 del citado artículo, el cual garantiza al trabajador el derecho a ser representado por el RE de la organización sindical, independientemente de su afiliación.

Sin embargo, como ya ha quedado establecido, dicho derecho fue plenamente ejercido por el trabajador durante el reclamo de lo acontecido entre este y la Administración, según evidencia que consta en el expediente, a saber: en la nota de 12 de marzo de 2024, suscrita por Evángelos Siannis (fs.11-12); entrevista al señor Luis Ward (cfr. fs.104-106); y entrevista al señor César González (cfr. fs.112-114). En consecuencia, no se configura una vulneración a dicho numeral ni puede deducirse una conexión jurídica válida entre la causal de PLD invocada y los hechos materia de reclamación.

Al sustentar la supuesta violación del ordinal 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, únicamente se argumentó que la ACP incurrió en dicha infracción al no permitir al RE actuar en representación del trabajador ni velar por sus intereses, conforme a lo dispuesto en el Artículo 97, numerales 1 y 3. Esta omisión se vincula al reclamo relacionado con el descuento de horas del balance de vacaciones acumuladas del señor González.

No obstante, dicha afirmación resulta infundada, toda vez que, como se ha señalado previamente, el derecho de representación fue ejercido y garantizado en todo momento durante el procedimiento de reclamación ante la supervisora Mónica Castillo y otros representantes de la ACP, como se desprende de la declaración del propio representante, el señor Luis Ward en la fase de investigación cuando declaró haber asistido junto al trabajador, en calidad de representante de este, ante la propia supervisora Mónica Castillo y luego a dos reuniones con representantes de la ACP para ventilar la disconformidad del trabajador González respecto al procedimiento que se llevó a cabo para descontar 24 horas de su balance de horas de vacaciones acumuladas. Si la verdadera intención del sindicato era impugnar una supuesta irregularidad en el procedimiento mediante el cual se efectuó el descuento de horas, cuya base reglamentaria para la administración de vacaciones, por cierto, fue efectivamente mencionada, entonces erró al invocar el derecho presuntamente vulnerado. En tal caso, el derecho aplicable sería el contenido en el numeral 5 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, que reconoce el derecho de todo trabajador a resolver sus conflictos con la Administración conforme a las disposiciones correspondientes.

El PAMTC no estableció una relación directa entre los hechos denunciados y la norma que contendría los derechos subjetivos presuntamente omitidos por la ACP. Este vínculo es un requisito indispensable para que esta JRL

pueda efectuar un análisis jurídico adecuado, en función del hecho denunciado y los derechos que se alegan como vulnerados.

En virtud de lo anterior, esta Junta no puede, oficiosamente, redefinir los cargos planteados, ni reinterpretar o suponer infracciones sustantivas del régimen laboral especial con el fin de reencauzar el análisis o pronunciarse sobre el fondo del conflicto. Tal proceder excedería sus competencias y facultades.

Por tanto, y conforme a lo expuesto en líneas precedentes, esta Junta de Relaciones Laborales, concluye que no se configuran las causales de PLD invocada en la presente causa.

En consecuencia, la Junta de Relaciones Laborales, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

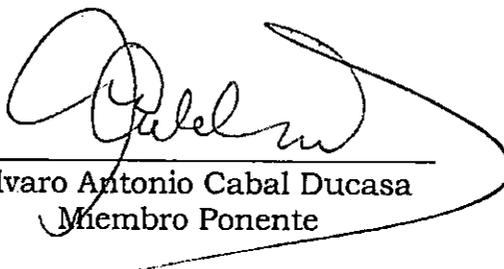
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR no probado que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) incurrió en la comisión de las prácticas laborales descritas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro de la Denuncia por PLD identificada como PLD-12/24, promovida por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC).

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. Acuerdo N°92 de 7 de octubre de 2022, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales. Artículos 87 y 88 del Acuerdo N°18 de 1 de julio de 1999, por el cual se reglamenta las Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

Notifíquese y cúmplase,

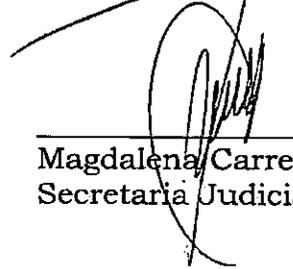

 Alvaro Antonio Cabal Ducasa
 Miembro Ponente


 Luis Donadio Santamaría
 Miembro


 Ivonne Durán Rodríguez
 Miembro


 Fernando A. Solorzano A.
 Miembro


 Rodolfo Stanziola Sierra
 Miembro


 Magdalena Carrera Ledezma
 Secretaria Judicial