



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°29/2023

**Denuncia por práctica laboral desleal N°PLD-06/22
presentada por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

I. ANTECEDENTES

El 17 noviembre de 2021, el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (en adelante SCPC), por intermedio del señor Orlando Argüelles, presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) una denuncia por práctica laboral desleal (PLD) en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), identificada como PLD-06/22, con fundamento en 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), y en la Sección 19.04, acápite (b), numeral 1 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales (fs.1-7).

Esta denuncia fue sometida al reparto correspondiente el día 26 de noviembre de 2021, siendo asignada la señora Lina A. Boza A. como miembro ponente del caso (f.16), y así les fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-119/2022 y JRL-SJ-120/2022 de 1 de diciembre de 2021 (fs.17 y 19).

El día 2 de diciembre de 2021, la secretaria judicial de la JRL dejó constancia del inicio de las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en adelante Reglamento de Denuncias por PLD), la cual culminó el día 18 de marzo de 2022 (fs.23 y 52).

Que, culminada la fase de investigación, la JRL consideró que los asuntos que se reclaman dentro de esta denuncia se podían atender en un proceso de mediación, por lo cual recomendó a las partes asistir a mediación con el objeto de que intentaran llegar a un acuerdo y ordenó la suspensión del proceso (fs.54-55).

En cumplimiento de lo anterior, el expediente PLD-06/22 fue remitido a la Coordinadora de Arbitraje y Métodos Alternos de la JRL, quien posteriormente le comunicó a la secretaria judicial de la JRL que luego de tres (3) sesiones de mediación entre las partes, no se logró llegar a un acuerdo (fs.59-60).

Que mediante Resuelto N°175/2022 de 4 de agosto de 2022, la JRL ordenó levantar la suspensión del proceso y continuar con el trámite correspondiente (f.61).

II. HECHOS DE LA DENUNCIA PRESENTADA POR EL SCPC

El señor Orlando Argüelles, en representación del SCPC, señala en su denuncia que el día 30 de julio de 2021 el trabajador Yessid Buitrago, operador de grúas de la ACP con IP-2773091, se comunicó con su

supervisor, señor Manuel Tejada, para indicarle que llegaría tarde, toda vez que estaba pasando un barco por la compuerta N°1 de las Esclusas de Agua Clara. Que al llegar el señor Buitrago a su puesto de trabajo se le indicó que se le descontaría treinta (30) minutos por tardanza, por lo cual procedió a reunirse con el capataz general Samuel Gómez y el supervisor Paul Bernal con la finalidad de llegar a una solución. Agregó que el trabajador Buitrago no fue el único en llegar tarde, pero sí el único al que se le descontó la media hora.

Dentro del escrito de su denuncia, el SCPC cita la Sección 19.04, acápite (b), numeral 1 de la Convención Colectiva de la Unidad de los Trabajadores No Profesionales, en lo sucesivo contrato colectivo o CC, en los siguientes términos:

SECCIÓN 19.04 LICENCIAS ADMINISTRATIVAS

(a)...

(b) Eventos fuera del Control Administrativo y Otras Razones Administrativas. La ACP conviene en otorgar licencia administrativa hasta por un máximo de tres (3) horas en periodos únicos de ausencia, antes de imponerles vacaciones, o licencias sin sueldo a los trabajadores:

(1) Cuando se interrumpan las operaciones normales de la ACP o cuando los trabajadores no puedan trabajar por razones fuera de su control o del control de la ACP; ...

Manifiesta el denunciante que en vista de la situación, el trabajador Buitrago le indicó al capataz Samuel Gómez que el contrato colectivo contempla cómo deben manejarse las situaciones que surjan fuera del control administrativo explicándole que *...lo que se hace en dichos casos es que se le descuenta al trabajador el tiempo, hasta que se verifique y se dé la autorización para el pago de la licencia administrativa, que el supervisor Tejada debió informar a su Capataz la condición del Sr. Buitrago, y elevarlo a la unidad administrativa para que pudieran verificar el hecho y no decidir entre ellos si es o no justificada la situación...*

Prosigue exponiendo el denunciante, que pasados los días el señor Buitrago se le acercó al capataz Samuel Gómez y le indicó que se mantendría el descuento y sin darle mayor información, situación que fue sustentada por el ingeniero Paul Bernal, supervisor de la Unidad; que dada esta situación el señor Buitrago trató de conseguir una cita con el gerente Odracir Naranjo para solucionar dicho conflicto, pero que no pudieron darle una cita. Que, por tal motivo, se envió carta de intención de PLD al gerente Odracir Naranjo el día 15 de octubre de 2021 para resolver dicho conflicto; y en respuesta a su intención de interponer una PLD, dicho gerente les indicó que se había actuado en apego a la ley.

Por las razones indicadas, señala el denunciante que la ACP incurrió en las causales de PLD contenidas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

El denunciante declara que la PLD incurrida en el numeral 1 del Artículo 108, a saber: *...Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponde, de conformidad con las disposiciones de la presente sección,* se configura supuestamente al negarse la ACP, por medio del gerente encargado de la Sección de Mantenimiento, señor Odracir Naranjo, al no verificar o corroborar lo

expresado por el trabajador Yessid Buitrago y el Representante Exclusivo (RE), de acuerdo con lo estipulado en el contrato colectivo, Sección 19.04, acápite (b), lo cual fue solicitado en su carta de intención de PLD con fecha 15 de octubre de 2021.

Además, menciona que la Ley Orgánica de la ACP, Sección Segunda, en su Artículo 95, numeral 5, reconoce que: *El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:*

...

... 5. Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la Ley, los reglamentos y en las convenciones colectivas.

Con relación a la segunda causal de PLD denunciada en contra de la ACP, numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica: *... No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección*, señala el denunciante que dicha sección se refiere a las relaciones laborales, la cual inicia en el Artículo 94, norma que indica que: *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.*

El sindicato reitera que el Artículo 95, numeral 5 de la Ley Orgánica de la ACP reconoce que el trabajador tiene derecho a procurar la solución de sus conflictos con la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la Ley, los reglamentos o en las convenciones colectivas. Por tal razón, advierte que la ACP se negó a cumplir o no obedeció lo establecido en la Sección 19.04, acápite (b), numeral 1 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, cuando el trabajador explicó el hecho ocurrido el día 30 de julio de 2021, quien procuró por todos los medios que fuese remediada la situación por parte del supervisor, del capataz y del gerente de la División, sin recibir una solución.

En virtud de los elementos fácticos y jurídicos enunciados por el sindicato en el escrito de su denuncia, el sindicato solicita a la JRL los siguientes remedios:

1. Obedecer y cumplir con lo establecido en la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, Sección 19.04, acápite (b), numeral 1.
2. El cese de dichas prácticas a la normativa por parte de la Gerencia de INOM y capacitar al personal de mando sobre el buen uso de las normas.
3. El pago de la media hora descontada al trabajador Yessid Buitrago.
4. Devolución del tiempo descontado de sus vacaciones.
5. Que se declare y se notifique en los boletines informativos, que la ACP nuevamente ha cometido una práctica laboral desleal al negar un derecho.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

Expone la ACP que, para el día de los hechos, 30 de julio de 2021, el señor Buitrago llamó a su supervisor pasadas las 7:00 a.m., posterior a la hora de inicio de su jornada laboral. Continúa relatando que en esa fecha, al momento de inicio de la jornada laboral, el resto de los miembros de la cuadrilla se encontraban preparados para recibir sus asignaciones de trabajo, por lo que la ACP asegura que es claro que no había circunstancia fuera de control de los trabajadores o de la ACP que impidiera a los

trabajadores laborar; y que días previos a estos hechos el señor Buitrago había llegado tarde en reiteradas ocasiones, por lo cual recibió un llamado de atención de parte del señor Tejada.

Que debido a los hechos ocurridos el 30 de julio de 2021, al señor Buitrago se le anotó media hora de ausencia sin permiso y sin pago, en apego a lo establecido en la Nota 1/de la Sección Quinta del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal (RAP), que establece: *Se considera tardanza el presentarse a trabajar hasta veintinueve (29) minutos después de la hora de entrada, incluyendo la entrada después del receso de almuerzo. El período de permiso será sin pago.*

Explica la ACP que, en el presente caso, el supervisor del señor Buitrago decidió aplicar la sanción establecida en la lista de faltas y sanciones contenidas en el Artículo 167 del RAP de la ACP, que tal y como está definido en dicho Artículo el señor Buitrago realmente incurrió en una ausencia, por lo que decide descontarle al trabajador treinta (30) minutos de tardanza sin pago.

En su defensa, la ACP agrega que no incumplió lo establecido en la Sección 19.04 (b) (1) de la CC, pues en la referida Sección no se establecen procedimientos para la resolución de conflictos y agrega que dicha disposición no forma parte de la disposición Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Aunado al hecho de que la ACP considera que, de estimarse alguna contravención, hubiera correspondido la presentación de una queja y no de una denuncia por PLD.

Al ser alegada por el denunciante la aplicación de una licencia administrativa por interrupción de las operaciones, respondió la ACP que de ninguna manera fue lo que ocurrió, pues las Esclusas estaban en operación y que tampoco existieron razones fuera de control o del control de la ACP, como en ocasiones se restringe el uso de alguna de las puertas de acceso y se redirige a los empleados a utilizar otra puerta (ver fojas 29 a 33 y 480 a 489).

En definitiva, anota la ACP que el señor Buitrago no asistió puntualmente a su puesto de trabajo e incumplió el Artículo 28 del Reglamento de Ética y Conducta que obliga a los trabajadores, entre otros aspectos, a asistir puntualmente a su puesto de trabajo.

IV. RESULTADO DEL ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRESUPUESTOS DE ADMISIBILIDAD.

La JRL, previo análisis, resolvió que la denuncia cumplió a satisfacción con el requisito de enunciación de las causales de los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, y en concordancia con los derechos señalados por las partes se procediera a analizar el fondo de la controversia y, en consecuencia, la JRL, resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-06/22, interpuesta por el SCPC contra la ACP, en cuanto a las causales de los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por haberse presentado en tiempo oportuno y cumplir con los elementos de forma establecidos en el Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de Denuncias por PLD de la JRL.

V. DE LA SOLICITUD DE DECISIÓN SUMARIA.

Que el día 10 de abril de 2023, el licenciado Juan Nicolás Constantakis P., apoderado especial de la ACP, presentó ante la JRL solicitud de decisión

sumaria y suspensión de términos dentro de la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-06/22 (fs.480-489).

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

Que el Artículo 30 del Reglamento de Denuncias por PLD de la JRL establece que: *A esta solicitud se le dará traslado a la otra parte en un término no mayor de tres (3) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud. La parte notificada tendrá un término de cinco (5) días hábiles para contestar, contados a partir de la notificación.*

Que, mediante Resuelto N°57/2023 de 13 de abril de 2023, la JRL resolvió dar traslado al SCPC, por el término de cinco (5) días hábiles, de la solicitud de decisión sumaria y suspensión de la audiencia presentada por la ACP (f.490).

Que, en tiempo oportuno, por intermedio de su delegado distrital, señor José E. Aparicio, el SCPC manifestó su oposición a que el presente proceso se resolviera mediante decisión sumaria (fs.495-496).

Que, luego de analizar el estado en que se encuentra el expediente y en torno a esta solicitud, la JRL concluye lo siguiente:

1. La presente denuncia por práctica laboral desleal interpuesta por el SCPC, se sustenta en la posible infracción de los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.
2. Los hechos que derivan la interposición de la denuncia han sido esclarecidos tanto en el escrito de esta denuncia, el escrito de posición de la ACP, la contestación de la denuncia, las pruebas aportadas en el expediente, así como aquellas recaudadas en la fase de investigación.
3. La controversia para decidir en esta denuncia por PLD gira, primordialmente, en torno a determinar si es viable la declaratoria por parte de la JRL de la posible comisión de una práctica laboral desleal por parte de la ACP, basado en un estudio en derecho frente a las normas y/o fundamentos jurídicos sobre los cuales descansa la defensa de cada una de las partes.

Entonces, siendo asequible la solicitud presentada en el término propuesto y dadas las circunstancias arriba numeradas, la JRL concluye que cuenta con los suficientes elementos probatorios en el expediente para emitir una decisión informada, adecuada y apegada al derecho y, dadas las facultades que le concede su Reglamento de Denuncias por PLD, así como la aplicación del Principio de Economía Procesal establecido en el Artículo 4 de su Reglamento General de Procedimiento, la JRL en uso de sus facultades legales y reglamentarias, decidió acoger la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP.

VI. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Atendiendo el objeto del proceso, debe establecer la JRL que lo medular de este proceso es la supuesta comisión de una práctica laboral desleal sobre el fundamento de una presunta violación de un derecho descrito en el Artículo

95, acápite 5 de la Ley Orgánica de la ACP, Sección Segunda de la misma Ley, por lo que remite que sea atendido por esta vía.

Consecuentemente, corresponde a esta JRL realizar la valoración en cuanto a si la ACP ha incurrido o no en las causales de PLD 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, alegadas por la parte denunciante en el presente caso, por lo cual se procede a citar estas normas:

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.** (Lo resaltado es de la JRL)

En este orden de ideas, partimos de que la génesis de esta controversia es si, efectivamente, los sucesos que explica el trabajador en su denuncia que le impidieron llegar a tiempo, realmente sucedieron, y si así fuese, poder ser beneficiado con una licencia administrativa.

Veamos lo siguiente, si damos el beneficio al trabajador de apegarnos a su relato de los hechos narrados como ciertos, iniciamos una investigación que, entre otras averiguaciones, para nosotros resultó la base de nuestro criterio de decisión, y es la pregunta que a foja 36 del expediente la investigadora dirige a la licenciada Dalva Arosemena, respecto al horario que para el 30 de julio de 2021 se interrumpió el tráfico por motivo del tránsito de buques a través de la compuerta 31 de las Esclusas de Agua Clara. Sobre lo anterior, entre las fojas 42 y 43 del expediente que analizamos, la licenciada Arosemena contesta exponiendo un gráfico que demuestra los tiempos de tránsito, ocupación y disponibilidad de las compuertas sur y norte.

Con relación a esta prueba, para la JRL aclara la controversia, debido a que en esta respuesta la ACP especifica la hora de llamada que refiere el señor Buitrago en su denuncia, le hizo a su supervisor (hecho que no fue probado por la parte actora). Además, refiere con tiempos exactos las horas en que se interrumpió el tráfico e indudablemente no podía el trabajador llegar a su trabajo a tiempo y tampoco dentro del límite de minutos extras que se les otorga a los trabajadores para no descontar tiempo por tardanza en aquellos casos donde se cumplen con los requisitos para ello y que deben cumplir con los parámetros establecidos en la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, en la Sección 19.04 (b) (1).

Ajustados a este tema, nos referimos a las previsiones que debe tomar un trabajador del Canal de Panamá, precisamente por la génesis de sus operaciones y siendo predecibles, porque el doble esclusaje puede ser recurrente debido al congestionamiento de tránsito que por momentos ocurre. En este punto estamos frente a una obligación intrínseca del

trabajador, y si a esto le añadimos que ante estas ocurrencias se ha establecido el uso de otra puerta de acceso para redirigir a los empleados, el resumen sería que el trabajador es consciente del manejo de su tiempo de llegada por el conocimiento de todo lo anterior.

Si nos avocamos a la única prueba que consta en el expediente sobre el horario en que se interrumpió el tránsito vehicular, es evidente y claro que el trabajador llegaría tarde a su trabajo con o sin la ocurrencia de estos hechos.

Ahora bien, nos sorprende que el representante del trabajador tuvo dos momentos dentro de este proceso para presentar o solicitar a la JRL las pruebas que sustentaran los hechos denunciados, tales como el momento de presentación de la denuncia (ver fojas 3 a 7) y el momento del intercambio de pruebas, el cual precluyó y el sindicato no presentó prueba alguna (ver foja 493).

Advirtió también el representante del sindicato, que no se dio el proceso de licencia administrativa que le correspondía al trabajador, previa investigación de lo ocurrido. Sobre esto debemos destacar que para otorgarse estas licencias se debe demostrar que, efectivamente, se estuvo frente a una situación establecida en la Sección 19.04, descrita en líneas anteriores, y enfrentarse con eventos fuera del control administrativo y otras razones administrativas, lo que no se enmarca en el caso que nos ocupa. Por otra parte, enfrentarse a la interrupción de las operaciones normales de la ACP o cuando los trabajadores no puedan trabajar por razones fuera de su control o del control de la ACP, texto este que tampoco se enmarca en lo sucedido, pues no se probó registro de alguna de estas situaciones.

A este respecto, debemos decir que las licencias administrativas deben ser aprobadas por la Administración mediante la solicitud del supervisor del trabajador, demostrando los hechos que ocurrieron y que le impidieron llegar al punto de trabajo. En el caso que nos ocupa, en el momento que el trabajador se sintió impedido de llegar, al llamar a su supervisor debió ser tiempo antes de su hora de entrada, lo que no fue así, pues la ACP demuestra que fueron unos minutos después de su hora de entrada, lo que hacía imposible que llegara a tiempo a su trabajo, aun si hubiese en ese momento apertura en la compuerta RG1 SUR para el tráfico vehicular.

Por último, nos encontramos frente a una denuncia en la cual no encontramos que se haya restringido o interferido con los derechos que tiene el trabajador y que la Administración se haya negado a obedecer o se negara a cumplir la disposición del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por lo que la JRL concluye que en el presente caso la situación descrita por el denunciante no ha sido probada como causales de PLD contenidas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que presuponen violación de un derecho del trabajador y, como consecuencia de la falta de prueba de la comisión por parte de la ACP de las conductas desleales, corresponde negar las declaraciones pedidas por la organización sindical SCPC.

En virtud de lo indicado, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal, en uso de su facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las causales de prácticas laborales desleales consideradas en los numerales 1 y 8 del Artículo 108 de la Ley

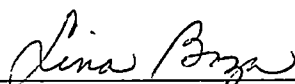
Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, denunciadas por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe.

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

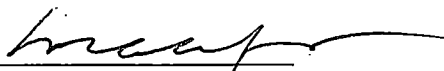
TERCERO: ORDENAR el archivo del presente expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 108, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales y Acuerdo N°28 de 31 de enero de 2006, Reglamento General de Procedimiento, de la Junta de Relaciones Laborales.

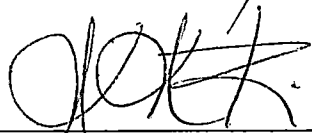
Notifíquese y cúmplase,



Lina A. Boza A.
Miembro Ponente



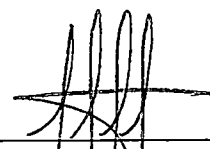
Manuel Cupas Fernández
Miembro



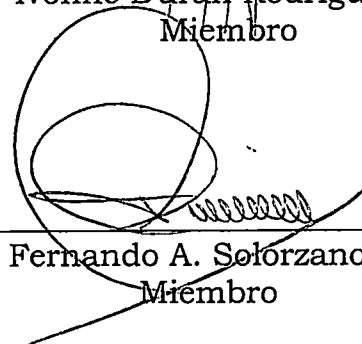
Nedelka Navas Reyes
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial



Ivonne Durán Rodríguez
Miembro



Fernando A. Solorzano A.
Miembro