

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, diecinueve (19) de agosto de dos mil diecinueve (2019).**

**DECISIÓN No.24/2019**

**Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-37/17  
Presentada por el Panama Area Metal Trades Council  
Contra la Autoridad del Canal de Panamá**

**ANTECEDENTES**

El 17 de agosto de 2017, el Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), representado por el señor Ricardo Basile, presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), en base a los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP).

La JRL de acuerdo facultada por el artículo 113 numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP admitió la denuncia mediante la Resolución N°52/2018 de 16 de enero de 2018 (fs.85 a 91), y concedió a la ACP el término reglamentario para contestar, quien así lo hizo oportunamente a través de su apoderada especial la licenciada Eleonore Maschkowski L., en escrito de oposición a la denuncia (fs.96 a 108).

Mediante el Resuelto N°100/2018 de 9 de marzo de 2018 (f.109) fue programada la fecha de audiencia para el 25 de mayo de 2018 a las ocho y media de la mañana (8:30 am.) y las partes cumplieron con el intercambio de la lista de posibles pruebas y testigos, según consta del escrito del PAMTC (fs.117 a 139) y de la ACP (fs.140 a 176), quien también presentó un escrito de oposición a los testimonios aducidos por el PAMTC (fs.177 a 180) y otro de solicitud de decisión sumaria y suspensión de la audiencia (fs.182 a 193).

En razón de la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP, la JRL dio traslado al PAMTC (fs.194 a 195) y suspendió la audiencia programada y tan pronto recibió la postura de oposición del sindicato (fs.199 a 202), emitió la Resolución N°173/2018 de 27 de agosto de 2018, mediante la cual negó la solicitud de la ACP, ordenó seguir el trámite del expediente y programó la fecha de audiencia para el 31 de octubre de 2018 a las nueve de la mañana (9:00 am.) (fs.220 y 221).

En el acto de audiencia con la participación de los miembros, la Secretaria Judicial de la JRL y los representantes de las partes (fs.231) estas presentaron sus alegatos iniciales y sus pruebas y luego de resolverse las objeciones a las mismas, se programó la continuación de la audiencia para el 19 de febrero de 2019 a las nueve de la mañana (9:00 am.), para recibir las declaraciones de los testigos admitidos, señores Carlos Patterson, Clifford Lee y José Aguilar (f.239). Los alegatos finales fueron presentados por escrito por acuerdo entre las partes y constan en el expediente los de la ACP (fs.246 a 250) y los del PAMTC (fs.251 a 256).

Las transcripciones de las sesiones de audiencia de ambas fechas se encuentran en el expediente (fs.257 a 301), y una vez ingresadas al mismo, este fue llevado al despacho de la ponente el 6 de junio de 2019 para la elaboración del proyecto de decisión, y el 28 de junio de 2019 prorrogó el término para su presentación para la lectura del resto de los miembros y lo entregó el 2 de agosto de 2019.

## ARGUMENTOS DE LA DENUNCIANTE (PAMTC)

En su denuncia (fs.1 a 8) el PAMTC señaló que el 20 de junio de 2017, a las 16:00 horas, los trabajadores de la cuadrilla K de las esclusas de Miraflores se reportaron a trabajar para cumplir con una asignación de trabajo programada y publicada en el horario de la semana básica de trabajo que inició el domingo 18 de junio y culminó el 24 de junio de 2017. Señaló que, en esta programación del 20 de junio se estableció el turno número 5 para completar la cuadrilla L en un horario que iniciaba a las 16:00 horas y terminaba a las 24:00 horas, que según explicó, es el aviso de trabajo en horas extraordinarias programadas de acuerdo a la Sección 15.02 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales (en adelante convención colectiva), porque a esa fecha los trabajadores de la cuadrilla K habían completado su semana básica de trabajo y ese correspondía al primer día libre de la semana.

Relató que ese 20 de junio, aproximadamente a las 19:00 horas, a los trabajadores de la cuadrilla K que habían sido programados para trabajar en horas extraordinarias, se les dijo que “eso es todo” y que se podían retirar, aun cuando la programación fue hecha hasta las 24:00 horas y fueron relevados los operadores de locomotoras, por otros operadores. Señala que luego de ello, los operadores se dirigieron a la oficina del designado oficial de la administración, capataz de operaciones o maestro de esclusa, señor Clifford Lee y señaló el denunciante que les impartió verbalmente la instrucción de retirarse porque había culminado el trabajo por estar basada la decisión en el artículo 6, parte c), de la convención colectiva.

Al citar las causales de PLD el denunciante indicó que la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, relativa a 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 se produjo, porque al modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la cuadrilla K de las esclusas de Miraflores sin previa notificación, consulta o negociación con el representante exclusivo (en adelante RE), a pesar que las condiciones de trabajo son asuntos negociables de acuerdo a lo señalado en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 11 de la convención colectiva, se violó el derecho de los trabajadores a ser representados por su RE de acuerdo al numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, y explicó que la violación a este derecho se dio en concordancia con el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP y las Secciones 13.01 y 15.02 de la convención colectiva, así como el Capítulo 810 Subcapítulo 3, numeral (2), literal (b) del Manual de Personal de la ACP (fs.5 y 6). También citó la definición que da el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP sobre condiciones de empleo, como las políticas, prácticas y asuntos de personal establecidos por esta ley, los reglamentos, las convenciones colectivas o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta ley.

Sobre la causal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, relativa a no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección, el PAMTC dijo que se produjo porque la ACP, al modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores de la cuadrilla K de las esclusas de Miraflores sin previa notificación, consulta o negociación con el RE, se negó a cumplir con los numerales 1 y 3 del artículo 97 de dicha ley, que otorgan al RE el derecho de actuar en representación de los intereses de los trabajadores, según expresó, a pesar que las condiciones de trabajo son asuntos negociables por mandato del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 11 de la convención colectiva. Citó como normas concordantes, a su juicio, vulneradas por la conducta que atribuye a la ACP, el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, Secciones 13.01 y 15.02 de la convención colectiva y Capítulo 810 Subcapítulo 3, numeral (2), literal (b) del Manual de Personal de la ACP (fs.6 y 7).

Presentó como pruebas documentales, copias de las cartas de 4 de julio de 2017 (fs.9 a 11), de 18 de julio de 2017 (f.12), de los artículos 11, 13 y 15 de la convención colectiva (fs.13 a 19) y de la lista de faltas y sanciones del artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal (fs.20 a 27). Además, adujo los testimonios de los señores Clifford Lee, capataz de operaciones de las esclusas de Miraflores; Rolando Tejeira, delegado de área del PAMTC; Alexis Beitía, operador de locomotoras de esclusas; Jaime Casís, operador de locomotoras de esclusas y Eric Cornejo, operador de locomotoras de esclusas.

Solicitó a la JRL que ordene a la ACP pagarle a los trabajadores que estuvieron presentes el 20 de junio de 2017, en la jornada que inició a las 16:00 horas, según la tarifa establecida para las ocho horas extraordinarias hasta las 24:00 horas de ese día, con intereses legales establecidos en el Reglamento de Relaciones Laborales y que le ordene a la ACP desistir de este tipo de prácticas y que, de ser favorable al sindicato, se ordene a la ACP publicar la decisión por todos los medios físicos, informáticos y electrónicos que posee para el conocimiento de todos los trabajadores de la unidad negociadora.

Durante la audiencia, en los alegatos iniciales, el PAMTC, representado por el señor Ricardo Basile, reiteró los hechos y los argumentos planteados en la denuncia y explicó, entre otros aspectos, lo siguiente:

*“En dicho documento, la Administración no niega lo indicado por el Sindicato, de hecho me voy a permitir leer parte de la respuesta que la Autoridad del Canal de Panamá le da al Sindicato y abro comillas ‘en este caso, si bien se había proyectado que el trabajo del día 20 de junio de 2017, era de las 16 a las 24 por la naturaleza operacional del mismo, perdón, por la naturaleza operacional, el mismo culminó antes de lo previsto, por consiguiente a estos trabajadores se les remuneró las horas extraordinarias de conformidad con lo que establece la Sección 11. Remuneraciones Adicionales. Del Capítulo 7 del Reglamento de Administración de Personal y con el Capítulo 720 del Manual de Personal’* cierro comillas. Me permití leer esto y citarlo textualmente, tal y como el ingeniero Patterson lo puso por escrito, reiteramos foja 12 del expediente, porque con esto nosotros podemos demostrar que los hechos que ocurrieron no son negados por la ACP, de hecho la ACP afirma que terminó ese trabajo programado antes de la fecha programada, y esto para nosotros es muy importante que los señores miembros lo tomen en cuenta.

..

En este caso en particular, a estos trabajadores con la anticipación que establece el manual, es decir, una semana ya se les había informado que aquel día libre, no iba a ser tal y que debían proceder, reportarse a trabajar en el turno de 16 a 24, para cubrir a una cuadrilla. Sin embargo, después que los trabajadores ya están ejerciendo sus funciones después de haber transcurrido gran parte del turno, esta jornada en el campo, en el acto, sin ningún tipo de anticipación, les es cambiada. Se les alteró y no la completaron. Estos trabajadores sabían con anticipación que aquel día que, originalmente era libre pero que por necesidad de la Administración dejó de serlo, ellos tenían que poner 8 horas completas de trabajo al servicio de la operación del Canal. Sin embargo, después que ellos están ahí y comienzan a trabajar, se les corta esa asignación de trabajo.

...

Porque cuando a los trabajadores se les va a modificar sus condiciones de trabajo por alguna necesidad de la Administración, esto debe ser notificado al RE y un ejemplo que sucede muy a menudo, incluso en el área de esclusas no en operaciones, sino en mantenimiento, cuando se hace por el término en inglés *overall* o los reacondicionamientos grandes en las esclusas, que se secan recámara, ahí a una cantidad de trabajadores se les modifica su horario de trabajo. Pero antes de que la Administración lleve esto a cabo, ellos sí cumplen con lo establece el Artículo 11 y les notifican al punto de contacto del Representante Exclusivo antes de cambiar los horarios de trabajo que, reiteramos, son condiciones de trabajos. Permitiéndole al RE poder negociar cómo se va a llevar a cabo ese cambio de horario, esto es cuestión de todos los días en la División de Esclusas o de todos los años, mejor dicho. Sin embargo, a los trabajadores de Operaciones se les modificó su horario de trabajo sin consultas, sin notificaciones. El Sindicato no pudo presentar ningún tipo de propuesta al respecto, los trabajadores se encontraron con esta condición, sin que su representante pudiese hacer nada y es que cuando esto se va a hacer, se debe cumplir con el Artículo 11 de la Convención Colectiva y es un hecho, que en este caso no se hizo. El mismo día de trabajo se les modifica a estos trabajadores su condición de trabajo, su horario de trabajo, su jornada programada de trabajo y esto conllevó afectaciones a los mismos..." (fs.259 y 260).

Durante la audiencia el PAMTC presentó sus pruebas documentales (fs.264) y adujo las testimoniales de los señores Carlos Patterson, Clifford Lee, Alexis Beitía, Jaime Casís y Eric Cornejo. También presentó sus objeciones a algunas pruebas presentadas por la ACP (fs.274 y 275).

En sus alegatos finales, presentados por escrito oportunamente (fs.253 a 256), el representante del PAMTC, señor Rolando Tejeira, señaló que en la audiencia se pudo demostrar que el 20 de junio de 2017, a los trabajadores de la cuadrilla K de las esclusas de Miraflores, el señor Clifford Lee, representante de la ACP, les afectó sus condiciones de trabajo sin notificar previamente a los trabajadores o al RE; que la jornada a la que estaban asignados estos trabajadores era extraordinaria para cubrir la cuadrilla L de 16:00 a 24:00 horas; que la ACP cambió el horario de trabajo programado de los trabajadores sin cumplir con el mínimo de 72 horas que señala el Capítulo 810 del Manual de Personal y sin remunerar las horas extraordinarias según lo programado, cometiendo la PLD del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP; que la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha dicho en el fallo de 4 de mayo de 2015 que puede constituir una PLD que se interfiera, restrinja o coaccione a un trabajador el ejercicio de su derecho y que el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP señala que las relaciones laborales en la ACP se regirán por lo dispuesto en ella, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Reitera las solicitudes de que se ordene a la ACP pagarles a estos trabajadores ocho (8) horas extraordinarias completas incluyendo intereses legales, que cese de esta práctica y que publique la decisión en todos los medios físicos y electrónicos que posea, para el conocimiento de todos los trabajadores de la unidad negociadora.

## **POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)**

La ACP a través de su apoderada especial, licenciada Eleonore Maschkowski, contestó los cargos (fs.96 a 108). En su escrito señaló la improcedencia de la denuncia, porque a su juicio, el asunto debió tramitarse como queja y no como PLD, ya que dijo, la materia es de administración de personal de acuerdo con la Sección Primera del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP y por ello, la JRL no tiene competencia para resolverla, por lo que añadió, no podía concluir que debía admitirse por el simple

hecho de que la parte denunciante aludió a numerales del artículo 108 de la Ley Orgánica de la

ACP, cuando se fundamentó claramente en el Reglamento de Administración de Personal, como el pago de horas extraordinarias y en normas de la convención colectiva, que indicó, nada tienen que ver con PLD de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. También destacó que el artículo 94 de dicha sección es programático, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema. Citó los artículos 82 y 91 del Reglamento de Administración de Personal, que tratan sobre el laudo arbitral y la determinación en el mismo sobre los salarios caídos, incluidos los pagos de horas extraordinarias, y enfatizó que no puede la JRL, a través de una denuncia de PLD, adscribirse la competencia para reconocer y condenar por dicho concepto. Aludió y citó partes de las resoluciones de 24 de septiembre de 2010 y de 8 de enero de 2015, ambas de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, en las que se destaca la importancia de la competencia para tramitar denuncias de PLD ante la JRL.

Sobre el fondo de la controversia, la ACP señaló que las causales no fueron explicadas por el PAMTC, que del escrito de la denuncia es claro que el objeto del proceso no es un derecho reconocido a los trabajadores de la unidad negociadora, sino que los cargos se refieren a violaciones de normas convencionales de las Secciones 13.01, 15.01 (b) y 15.02, lo que corresponde al procedimiento negociado de queja de acuerdo al artículo 104 de la Ley Orgánica de la ACP y que el remedio solicitado no procede, porque no es posible pagar a la cuadrilla K las horas del sobretiempo que no laboraron el 20 de junio de 2017 por concluir su labor anticipadamente, ya que según el Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP las horas extraordinarias son “las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo...”. Añadió que la responsabilidad de la programación y aprobación de estas horas extraordinarias es de los gerentes y sus designados, quienes deben asignar el trabajo con base a las necesidades de la operación, y que si bien en este caso se habían proyectado desde las 16:00 a las 24:00 horas, el trabajo culminó antes de lo previsto y que de acuerdo con el artículo 15.01 (c) de la convención colectiva “La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión” no permite acceder al pago de un tiempo no laborado como horas extraordinarias, y señaló que conceder tal pago sería una extralimitación de funciones por parte de quien autoriza el pago de una hora extraordinaria que no fueron trabajadas. Dijo que igual, la ACP cumplió con lo indicado en las Secciones 13.01 y 15.02 de la convención colectiva y que en cuanto a la notificación de un mínimo de 72 horas previas a los horarios de trabajo señalada en el Capítulo 810 del Manual de Personal, esto se refiere a los horarios de la semana básica de trabajo y no a horas extraordinarias trabajadas, y que según explicó, no contiene ningún requerimiento para que se paguen horas extraordinarias no laboradas, excepto en los casos de trabajadores que son llamados para que regresen a trabajar horas extraordinarias y cuyos criterios están definidos en la Sección 15.04 de la convención colectiva, lo que dijo, no aplica al presente caso.

Citó el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, que explica las facultades de determinación de su derecho a asignar y dirigir trabajo y entre las que está la de establecer la cantidad de horas requeridas para culminar un trabajo, en función de la eficacia y eficiencia del Canal y garantizar el logro de su misión, y que de acuerdo al artículo 19 de la Ley Orgánica de la ACP, los derechos de la ACP son irrenunciables, con lo que indicó, la pretensión de la denuncia del PAMTC para determinar la extensión del trabajo extraordinario de la cuadrilla K el 20 de junio de 2017, es contrario a las normas legales y reglamentarias. Particularmente sobre los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica de la ACP indicó que era evidente la falta de coacción, interferencia o restricción de los trabajadores o del PAMTC, quien presentó su

reclamo, por lo que consideró que la ACP actuó conforme a las normas aplicables y que, al tratarse de la anotación correcta del tiempo de acuerdo a esas normas, lo que equivale al dinero y recursos del Canal, un manejo incorrecto perjudicaría al Estado. Por lo anterior pidió a la JRL que declare que no se cometió PLD contra el personal de Cuadrilla K.

En sus alegatos iniciales presentados en la audiencia, la apoderada de la ACP señaló:

*“La discusión de cómo debió pagarse las horas extraordinarias a los trabajadores de la Cuadrilla K, no sustenta bajo ningún concepto jurídico los numerales 1, 7 y 8 de la Artículo 108 de la Ley Orgánica. Ninguna de aquellas disposiciones reglamentarias y convencionales, como hemos visto, pertenecen a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Es dable acotar, lo cual reviste de importancia cardinal, que dichas remuneraciones en el evento de tener razón la parte denunciante debió, repetimos, canalizarse a través del procedimiento negociado de quejas, tal como lo define el Artículo 2 y el Artículo 104, ambos de la Ley Orgánica y ser decidido por un árbitro, tal como lo estipula el Artículo 82 del Reglamento de Relaciones Laborales que dice: ‘el laudo arbitral decidirá sobre las pretensiones de las partes y dispondrá las pautas o normas necesarias para determinar, facilitar y orientar la ejecución de la decisión. Los árbitros podrán condenar, si es el caso, por salarios caídos, los interés correspondientes a estos y honorarios razonables de abogado, conforme a lo que establece el reglamento’.*

...Las decisiones del 8 de enero de 2015 y de 24 de septiembre del 2010, ambas de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, han señalado que los temas de sobretiempo, horas extraordinarias, no corresponden ser tramitados a través de PLD. Por último, debe dejarse aclarado que la decisión de la junta estará sujeta a los lineamientos normativos y no a testimonios, ya que realmente lo que se debate es un pago de horas extraordinarias al margen de la ley y de los reglamentos, es decir, el PAMTC pide que se paguen horas que no trabajó la Cuadrilla K el 20 de junio de 2017 y es que la Administración ha aceptado los hechos. Efectivamente, como lo dice el Sindicato. Que la Cuadrilla K estaba programada según el horario oficial de la semana del 18 al 24 de junio de 2017, para trabajar horas extraordinarias el día martes, 20 de junio en horario de 16:00 a las 24:00, cubriendo la Cuadrilla L.

... En este caso, si bien se había proyectado que el trabajo el día 20 de junio de 2017, era de 16:00 a las 24:00, por la naturaleza operacional, el mismo culminó antes de lo previsto. Por consiguiente, a los trabajadores de la Cuadrilla K, se les remuneró las horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en la Sección Segunda, Remuneraciones Adicionales del Capítulo Séptimo del Reglamento de Administración de Personal y con el capítulo 720 del Manual de Personal. Además, lo anterior es acorde con la Sección 15.01 c), de la convención colectiva de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales. Acceder a que un tiempo no laborado se pague y con base en el cálculo de la tarifa de horas extraordinarias, sería una acción contraria a lo permitido por la normativa correspondiente y esto sería considerado válidamente, como una extralimitación de funciones por parte de quien autoriza un pago reclamado por el sindicato, es decir, pago de horas extraordinarias sin haberse trabajado.

Incluso, el autorizar sobretiempo sin que la necesidad exista o la situación no lo exija, es también una forma de extralimitación del servidor público y puede ser sujeto de denuncia penal. El Artículo 89 de La Ley Orgánica dice: *“los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad tienen la obligación de cumplir esta ley y los reglamentos”*.

...Como se desprende, la norma mencionada corresponde a la Administración como parte de su derecho de asignar trabajo, la facultada de determinar la cantidad de horas requeridas para culminar el trabajo. Lo anterior es así, debido a que la ACP es la encomendada para asegurar la Administración y el funcionamiento, eficaz y eficiente del Canal, para así garantizar el logro de su misión. Aunado a lo anterior, podemos mencionar que el Artículo 19 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que los derechos de la Administración que le confiere la Ley Orgánica, son irrenunciables. Es por ello, que la pretensión del PAMTC de determinar la extensión del trabajo extraordinario de la Cuadrilla K el 20 de junio de 2017, colisiona con normas legales y reglamentarias.” (fs. 261 a 263)

En el acto de audiencia, la ACP se reiteró de las pruebas del intercambio con el sindicato (f.266) relativas a las documentales y a las testimoniales de los señores Clifford Lee, Martín Fernández y José Aguilar (f.269). Y le hizo objeciones a algunas pruebas documentales y testimoniales del PAMTC (fs.270 a 272).

En sus alegatos finales escritos (fs.246 a 250), la ACP volvió a citar los artículos 82 y 91 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, así como el artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP, relativos los dos primeros a la facultad de decidir y condenar al pago de salarios caídos, incluidas horas extraordinarias, atribuida a los árbitros en los procesos arbitrales y la última norma, sobre la responsabilidad que tienen los funcionarios, trabajadores de confianza y trabajadores de la ACP de cumplir la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos. Destacó que la carga de la prueba corresponde al denunciante, PAMTC, y que dijo, en ese caso no sustentó tener razón en cuanto lo reclamado por el corte del sobretiempo que hizo la ACP el 20 de junio de 2017 y que esto da lugar a una PLD, y que justificó en las siguientes razones: que la cuadrilla K ya no tenía trabajo que hacer para pasar los buques y, por ello, no podía mantenerse en sobre tiempo sin hacer nada, que al tenerse a la cuadrilla E en tiempo regular por haber terminado con lo que tenía que hacer esta cubrió, en ese tiempo regular, el tiempo restante de la cuadrilla K y que el artículo 15 de la convención colectiva establece que el empleador asignará horas extraordinarias con base a sus necesidades.

Explicó además que no se produjeron las alegadas causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque no se sustentan en violaciones a disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, sino a disposiciones del Reglamento de Administración de Personal y de la convención colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, Secciones 13.01, 15.01(b) y 15.02, cuyas violaciones dijo, tampoco fueron explicadas y que considera constituyen asuntos que debieron tramitarse por el procedimiento negociado de queja, de acuerdo al artículo 104 de la Ley Orgánica de la ACP y en cuanto al remedio solicitado por el PAMTC, del pago de horas que no laboraron el 20 de junio de 2017 en sobretiempo los trabajadores de la cuadrilla K por haber concluido su labor anticipadamente, dijo que en razón de que las horas extraordinarias son las aprobadas y que exceden las ocho horas en un día o las 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según lo define el Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP, la responsabilidad de su programación y aprobación recae en los gerentes y sus designados y lo hacen en base a las necesidades de la

operación. Dijo que esto fue lo proyectado para el 20 de junio de 2017 de las 16:00 a las 24:00 horas, pero que por la naturaleza operacional, el trabajo culminó antes de lo previsto y que la pretensión del PAMTC de determinar la extensión del trabajo extraordinario de la cuadrilla K ese día, colisiona con normas legales y reglamentarias y ningún supervisor puede autorizar ese pago sin incurrir en causal de destitución de acuerdo al artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP.

Finalmente reiteró a la JRL su solicitud de que declare que la ACP no cometió PLD contra el personal de la cuadrilla K de la Esclusas de Miraflores el 20 de junio de 2017, en relación al pago de trabajo en horas extraordinarias realmente trabajadas.

### **ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JRL**

Sobre los hechos que dieron lugar a la denuncia de PLD-37/17, la JRL observa que no hay mayores discrepancias entre las partes en cuanto a que a la cuadrilla K de las Esclusas de Miraflores se les había programado y anunciado alrededor de dos semanas antes que el 20 de junio de 2017 a las 16:00 horas debían laborar horas extraordinarias, específicamente en el turno 5 correspondiente al horario de 16:00 a 24:00 horas, para completar la cuadrilla L (que no tiene personal asignado). Y que ese día 20 de junio de 2017, luego de presentarse a la hora indicada y al cabo de estar laborando los trabajadores de la cuadrilla K, más o menos tres horas de esta jornada extraordinaria fueron relevados, algunos aproximadamente a las 19:00 horas y otros trabajadores de las locomotoras a las 20:00 horas, por trabajadores de otra cuadrilla (cuadrilla E) que estaban laborando en su horario regular o de tiempo básico y que se encargaron de terminar el trabajo correspondiente, más o menos desde las 19:00 o 20:00 horas hasta las 24:00 horas. A los trabajadores de la cuadrilla K que fueron relevados en la jornada extraordinaria de trabajo programada, se les pagaron las horas extraordinarias efectivamente laboradas y no se les pagaron las horas que no llegaron a laborar cuando fueron relevados en la jornada extraordinaria programada que culminó a las 24:00 horas.

Los hechos anteriores han sido reconocidos en términos generales, por ambas partes, así como acreditados durante la etapa de investigación (fs.56 a 58, 60 a 67 y 70 a 72) y durante las declaraciones juradas de los testigos que fueron admitidos como tal por la JRL para que rindieran declaración en el acto de audiencia (fs.282 a 300). Estos testigos admitidos por la JRL fueron los señores Carlos Patterson, Clifford Lee y José Aguilar, quienes comparecieron a declarar bajo juramento el 19 de febrero de 2019.

Antes de entrar a resolver si se configuraron o no las causales de PLD planteadas por el PAMTC en el escrito de la denuncia PLD-37/17, la JRL debe referirse a la disconformidad de la ACP de que esta asuma el conocimiento de la denuncia presentada por el PAMTC y que consideró debió ser tramitada a través del proceso negociado de queja, y no por PLD, a lo que la JRL debe indicar que dicho asunto quedó resuelto desde que admitió la denuncia mediante la Resolución N°52/2018 de 16 de enero de 2018, en la que señaló que revisaría conforme a su competencia legal, si los cargos formulados en relación a las causales de los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP, se habían o no producido, en relación a las alegadas infracciones de los derechos del numeral 5 del artículo 95 de dicha ley, en cuanto a la primera causal y de los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, en el caso del numeral 8 del artículo 108 de la citada ley. Esta es la competencia que la ley otorga a la JRL y en base a esos cargos decidirá si se configuran o no las causales en relación a los derechos señalados. A ello se procede.

La postura del PAMTC es que la ACP le afectó a los trabajadores de la cuadrilla K sus condiciones de trabajo sin previo aviso y sin notificar antes o negociar con el RE, específicamente señalando que en el artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP se



establece que estas condiciones de empleo son las políticas, prácticas y asuntos de personal establecidos por esta ley, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye esta ley y que en este caso en particular, los horarios de trabajo, por guardar relación con el tiempo y lugar de la prestación de trabajo y con la remuneración recibida a cambio, son condiciones de trabajo que no podían ser modificadas o afectadas por la ACP sin notificar, consultar y negociar con el RE (f.3). Argumentó que la ACP cambió el horario de trabajo programado para los trabajadores de la cuadrilla K sin cumplir con disposiciones de la convención colectiva, produciendo a su juicio, la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, en relación a los artículos 94 y 95 numeral 6 de dicha ley.

La JRL es del criterio que no se ha configurado la violación o desconocimiento de lo normado en el artículo 94 en relación con el artículo 95 numeral 5 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que, aun siendo aquella norma una de carácter programático, su alegada violación en conjunto con otras disposiciones del régimen laboral especial del Canal de Panamá, ponen de manifiesto que, efectivamente, a la situación en disputa sobre la cuadrilla K el 20 de junio de 2017, la ACP le aplicó normas del régimen especial relativas a la asignación de trabajo en horas extraordinarias y al dar respuesta del reclamo presentado por el PAMTC, tal como se observa de la contestación que el señor Carlos Patterson, Gerente Interino de la Sección de Esclusas de Pedro Miguel y Miraflores, le dio al señor Rolando Tejeira en carta de 18 de julio de 2017 (f.12, prueba presentada por PAMTC), le dijo que:

“En respuesta a su carta fechada el 4 de julio de 2017 y recibida en nuestras oficinas el día 5 de julio del mismo año. En su carta nos indica que su organización tiene la intención de formular una denuncia por Práctica Laboral Desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá. Dicha denuncia responde a lo ocurrido el día 20 de junio con la cuadrilla ‘K’, día en que los trabajadores de la nombrada cuadrilla fueron programados a trabajar en horario de las 1600 horas hasta las 24000 horas. Sin embargo, según nos indica, a partir de las 19000 horas se les anunció a los trabajadores que la jornada había terminado para ellos y aproximadamente a las 2000 horas los operadores de locomotoras son relevados por otros trabajadores.

Sobre sus señalamientos, debo recordarles que horas extraordinarias **son las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho (8) horas en un día o en exceso de cuarenta (40) horas en una semana administrativa de trabajo**, de conformidad con la definición contenida en el Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP (lo resaltado es nuestro). Como le hemos indicado en cartas anteriores, la responsabilidad de la programación y aprobación de dichas horas, recae en los gerentes y sus designados, a quienes les corresponde asignar el trabajo en horas extraordinarias con base en las necesidades de la operación. En este caso, si bien se había proyectado que el trabajo del día 20 de junio del 2017, era de las 16000 a las 2400, por la naturaleza operacional, el mismo culminó antes de lo previsto. Por consiguiente, a estos trabajadores se les remuneró las horas extraordinarias de conformidad con lo establecido en la Sección Segunda, Remuneraciones Adicionales, del Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal y con el Capítulo 720 del Manual de Personal. Lo anterior es acorde con la Sección 15.01 (c) de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, que establece que:

‘(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión...’

Con base a lo anterior, consideramos que las condiciones de empleo de estos trabajadores no fueron afectadas y lo indicado en su carta no corresponde a una práctica laboral desleal, por lo que lo exhortamos a desistir de su intención.”  
(f.12)

De lo anterior queda claro que la ACP no desconoció lo programado en el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP en cuanto a la aplicación de normas del régimen laboral especial del Canal con sus trabajadores, en este caso al reclamo del PAMTC por el trabajo hecho por la cuadrilla K el 20 de junio de 2017 en jornada extraordinaria, que son las normas relativas a la Sección Segunda sobre Remuneraciones Adicionales, del Capítulo VII del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el Capítulo 720 del Manual de Personal de la ACP y la Sección 15.01 (c) de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales; que son todas disposiciones o normas del régimen laboral especial del Canal y no hay ninguna evidencia de que aplicó normas foráneas o externas a dicho régimen laboral especial. Lo dicho muestra que no hubo contradicción alguna con el programa normativo del artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP.

En cuanto a la violación del numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP sobre la alegada infracción del derecho del trabajador a “Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.”, tampoco se ha producido la interferencia, restricción o coacción en el ejercicio de dicho derecho, ya que la asignación de trabajo a los trabajadores de la cuadrilla K en horas extraordinarias de las 16:00 a las 24:00 horas del 20 de junio de 2017 y la interrupción de dicha asignación de trabajo antes de cumplirse el horario programado, no constituye una modificación a las condiciones de trabajo ni de empleo de los trabajadores que requiriera que estos fueran representados por su RE frente a la ACP. No hubo tal afectación de condiciones de empleo ni de trabajo, ya que las normas vigentes al momento de la ocurrencia de los hechos aquí denunciados, establecían que esas eran precisamente sus condiciones de trabajo establecidas por los reglamentos aplicables y reguladas en la respectiva convención colectiva, por lo que, lo suscitado el día en cuestión, no es más que la forma en que las propias partes establecieron convencionalmente que se procediera en dichos casos, no hubo contradicción o desconocimiento de dichas normas, por tanto, no había necesidad de que dichos trabajadores fueran representados por su RE en cuanto a lo sucedido y no se violó el derecho de estos a ser representados.

La programación de trabajo en horas extraordinarias no implica que todas las horas extraordinarias programadas deban ser trabajadas como si la asignación de trabajo en horas extraordinarias implicara la obligación de la ACP de mantener la asignación de la misma forma en que la programó, ya que esas horas son aprobadas y asignadas con base a las necesidades del empleador, y es la ACP quien tiene los derechos irrenunciables establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP de asignar trabajadores (numeral 2) y asignar trabajo (numeral 3), lo que conlleva su facultad de determinar el tipo de trabajo y tareas inherentes al mismo, los trabajadores específicos que deben hacerlo, la cantidad de trabajo, la forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutarlo, entre otros aspectos referentes al trabajo (artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Lo anterior incluye la asignación de trabajadores a trabajos en horas extraordinarias, que según la convención colectiva negociada y aprobada por voluntad de las partes, ACP y el RE, se refiere al tema en la Sección 15.01. ASIGNACIONES DE TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS:

“(a) El Empleador asignará trabajo en horas extraordinarias con base a sus necesidades, tomando en consideración las calificaciones, asignaciones de trabajo, pericia e idoneidad de los trabajadores. En beneficio del buen ánimo entre los trabajadores, la continuidad del trabajo y la economía de las operaciones, al asignar el trabajo en horas extraordinarias, se le dará normalmente primera consideración a aquellos trabajadores que estén actualmente asignados al trabajo (es decir, consideración ‘de retención’). Hasta donde sea práctico, y en consonancia con el requisito de una operación eficiente y efectiva, las oportunidades para todas las demás asignaciones de trabajo en horas extraordinarias en una determinada ocupación o taller bajo un supervisor inmediato se distribuirán de la manera más justa y equitativa posible.

(b) En caso que un trabajador no desee trabajar horas extraordinarias debido a un estado de fatiga u otras razones legítimas, su supervisor considerará darle cabida a la solicitud del trabajador de excluirlo de trabajo de horas extraordinarias, siempre y cuando que otro trabajador, a quien el supervisor determine razonablemente como idóneo, esté disponible inmediatamente para la asignación.

(c) La meta del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión. El Empleador relevará al trabajador de una asignación de trabajo en horas extraordinarias cuando los médicos de salud ocupacional del Empleador hayan certificado que, por razones médicas, el trabajador no debe trabajar horas extraordinarias.” (f.17)

Visto lo anterior, se hace evidente que esas son las condiciones de trabajo en las asignaciones de trabajo en horas extraordinarias de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, que fueron negociadas conforme a los derechos de la administración de asignar trabajo y asignar a los trabajadores que deben hacer ese trabajo y que no ha habido cambio alguno en las mismas.

En este caso ya la ACP había previsto que necesitaría cubrir el horario de 16:00 a 24:00 horas el 20 de junio de 2017, para hacer trabajos relativos a la operación en las Esclusas de Miraflores y anunció a los trabajadores de la cuadrilla K que estarían asignados durante ese horario para hacer los trabajos respectivos, y como dichos trabajadores ya habían cubierto su jornada regular o básica de trabajo, los trabajos que hicieron a partir de las 16:00 horas del 20 de junio de 2017, eran en horas extraordinarias y así les fueron posteriormente remuneradas, o sea que cubrieron el horario señalado hasta que en el transcurso de dicho turno, la ACP dispuso de otro grupo de trabajadores (cuadrilla E) que durante su jornada regular fueron asignados por la ACP para que terminaran las labores que la jornada que en horas extraordinarias estaban haciendo los trabajadores de la cuadrilla K.

Esto lo hizo la ACP “con base a sus necesidades”, literal (a) Sección 15.01 y en cumplimiento de la meta de “limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión”, literal (b) Sección 15.01, lo que implica administración eficiente de los recursos.

Las condiciones de trabajo pactadas por la ACP y el RE de los trabajadores de la cuadrilla K de las Esclusas de Miraflores que son trabajadores de la Unidad Negociadora de los No Profesionales, son las que se han señalado y son exactamente las que se dieron el 20 de junio de 2019, día en que los trabajadores se presentaron a las 16:00 horas para cumplir con una asignación de trabajo en horas extraordinarias

aprobadas y programadas, pero que antes de culminar el trabajo a las 24:00 horas, fueron relevados por otros trabajadores que se encontraban en horas regulares o tiempo básico de trabajo y que fueron asignados en este tiempo a culminar las labores iniciadas por la cuadrilla K. Con la asignación de la cuadrilla K, la ACP previó garantizar la operación, aun pagando el salario a la tarifa de horas extraordinarias y durante el turno, al constatar que contaba con la disponibilidad de otros trabajadores que laboraban en su jornada regular en tiempo básico, asignó a estos para que relevaran a los que laboraban en horas extraordinarias y con ello garantizó su necesidad de mantener la operación funcionando y limitó el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión.

Del anterior análisis, también se desprende que no se produjo la causal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque lo actuado por la ACP el 20 de junio de 2017 en relación a la cuadrilla K en el turno de las 16:00 a las 24:00 horas, no incumplió con los derechos señalados en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de dicha ley, reconocidos a favor del RE y relativos a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de ese derecho y a representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical, ya que, según se señaló en el análisis de la causal del numeral 1 del citado artículo 108, lo actuado por la ACP no implicó un cambio en las condiciones de trabajo y menos aun de empleo de los trabajadores de la unidad negociadora en cuestión, ya que lo acontecido fue acorde con las condiciones de trabajo reconocidas en las normas respectivas, tal como se ha indicado del análisis de lo planteado en los reglamentos de la ACP y en la convención colectiva aplicable.

Esta situación en condiciones fácticas muy similares, ya fue resuelta por la JRL en la Decisión N°7/2013 de 27 de agosto de 2013, en la que se resolvió la PLD-15/11 presentada por el RE de la misma unidad negociadora que la presente y en la que se hizo una explicación detallada y docente de las razones por las que no procedía el reclamo y cuyas partes relevantes la JRL cita a continuación, por mantener el mismo criterio que expuso en dicha decisión:

“Ahora bien, le corresponde a la Junta determinar si la actuación de la ACP en torno a la remuneración liquidada y pagada a los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico que laboraron ese domingo 8 de agosto de 2010, infringe o no alguna norma legal o reglamentaria capaz de configurar la causal de PLD que establece el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Tal como ha quedado señalado en líneas anteriores, el tema del objeto del proceso gira específicamente en el reclamo del pago de ocho (8) horas extraordinarias adicionales a las remuneradas, por parte de la ACP por parte de un grupo de trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua, toda vez que los mismos fueron programados para laborar el día ocho (8) de agosto de dos mil diez (2010), por diez (10) horas.

La parte denunciante citó como fundamento jurídico de su denuncia el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el cual establece como causal de PLD el no cumplir o negarse a cumplir con las disposiciones de la sección segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Según el SCPC, al desconocer la ACP del pago total de las horas programadas de sobretiempo, la empresa está incurriendo en una práctica laboral desleal conforme lo establece el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, ya que se está desconociendo o incumpliendo una norma de la sección segunda del Capítulo V de esta Ley, esto es el artículo 94 de dicha excerta legal que establece que las relaciones

laborales de la ACP se rigen por lo dispuesto en la Ley 19, los reglamentos de la ACP y las convenciones colectivas.

El SCPC alega que estas violaciones surgen producto del incumplimiento del artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, y de las secciones 3.01, 5.02 y 15.02 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. Adicional a ello, ha alegado que se incumple el artículo 102 del Reglamento de Administración de Personal, y el artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá, así como disposiciones de los capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de la ACP.

La Junta también desea resaltar la situación que la Autoridad del Canal de Panamá, por ser una persona jurídica de Derecho Público, tal como lo establece el artículo 1 de la Ley 19 de 1997, debe atenerse al principio de la estricta legalidad en sus actuaciones, por lo que cualquier gestión o actuación administrativa debe sustentarse en alguna norma de carácter legal o reglamentaria que le faculte para ello.

También, existe un principio general en Derecho Laboral que el salario de un trabajador es una remuneración que se da como contraprestación por un servicio prestado por éste; el cual incluye la disponibilidad en la que se encuentra el trabajador a favor del empleador. Igualmente debemos señalar que la remuneración de horas extraordinarias, por lo general se realiza con un recargo, dado que a estas horas se les considera como una penalidad que recae sobre el empleador, por disponer del tiempo de un trabajador fuera de los límites de su jornada regular de trabajo.

Esta penalidad que sufre el empleador, la cual es económica, no busca convertir las horas extraordinarias en una extensión de la jornada laboral de trabajo, sino que le brinda una protección al trabajador y a la vez una flexibilidad a la empresa u organización empleadora de suplir una necesidad eventual o extraordinaria, compensando al trabajador que carga con el peso de cumplir con dicha asignación. En algunas legislaciones, por sus implicaciones, la asignación de horas extraordinarias no puede imponerse a los trabajadores, sino que requiere el consentimiento de estos.

El denunciante alega que el no remunerar a los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua, por 8 horas de tiempo extraordinario programado pero no laborado, adicionales a las 2 horas sí laboradas y compensadas, en la jornada extraordinaria del día 8 de agosto de 2010 infringe el artículo 102 del Acuerdo No.21 de 1999, por medio del cual se aprueba el Reglamento de Administración de Personal de la ACP desarrolla el tema del pago de horas extraordinarias. ...

Tal como vemos, la norma arriba citada establece que a los empleados se les pagará horas extraordinarias por todas las horas de trabajo que excedan su jornada normal de trabajo. De las declaraciones aportadas por los testimonios en este proceso y de las pruebas documentales en el expediente (folio 22), sabemos que los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua fueron remunerados con dos horas extraordinarias laboradas el día 8 de agosto de 2010, por

haber laborado de 7:00 a 9:00 de la mañana, a pesar de habersele programado para trabajar de 7:00 a 17:00 horas.

Ahora bien, para determinar si existe un derecho a que dichas horas extraordinarias les fuesen compensadas, por el sólo hecho de que fueron programadas o aprobadas, sin haberlas trabajado efectivamente, esta Junta recurre a las disposiciones aplicables del Manual de Personal de la ACP.

Los capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de ACP tratan sobre las asignaciones de trabajo (720) y jornadas de trabajos (810), los cuales dictan disposiciones concernientes al tema, objeto del proceso.

Tanto los capítulos 720 y 810, en sus respectivos Subcapítulos 1 definen el término de horas extraordinarias como *'las horas aprobadas que un empleado trabaja en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana administrativa de trabajo, según se detalla en el capítulo de remuneraciones adicionales.'* (Subrayado de la Junta) (Folios 105 y 130).

Así vemos que el Manual de Personal de la ACP se alinea claramente con el principio general de remuneración de las horas extraordinarias. No obstante lo anterior, existe en el Manual de Personal de la ACP una excepción a este principio general y es el pago de horas extraordinarias por regresar al lugar de trabajo, el cual se encuentra regulado en los párrafos 1 y 2 de la Sección 1 del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual, que aunque no aplica directamente a este caso, establece tarifas mínimas de dos y cuatro horas de sobretiempo cuando el trabajador deba regresar a laborar, o laborar en un día en que no se encontraba programado para laborar.

De acuerdo al párrafo 2 de la Subsección "c" de la Sección (1) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal, la tarifa de pago por horas extraordinarias es de tiempo y medio de su salario básico. Así mismo la Subsección "f" de la Sección (1) del Subcapítulo 2 del Capítulo 720 del Manual de Personal establece que la remuneración de horas extraordinarias en domingo o día feriado se pagarán a la misma tasa de horas extraordinarias a la que tiene derecho el trabajador cuando labora en cualquier otro día.

Al examinar la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, la JRL se percató que en el tema de horas extraordinarias, la misma se regula en el artículo 15 de dicho contrato.

...

De las normas arriba transcritas se puede observar, que salvo la sección 15.04, y sólo cuando un trabajador labora horas extraordinarias de manera irregular u ocasionalmente, en horas que no le fueron programadas y para las cuales es requerido que regrese a su lugar de trabajo, es que las partes contemplan el reconocimiento de un número de horas mínimo de pago de sobretiempo. Esta no es la situación en que se encontraban los trabajadores del Taller de Tuberías del Pacífico de la División de Agua ese día 8 de agosto de 2010, ya que es un hecho probado que a los trabajadores se les programó el sobretiempo y no regresaron a laborar. Las declaraciones del denunciante, Jaime Saavedra lo corrobora (folio 31), así como lo infieren las declaraciones de Julio

López (folio 34), Humberto Medina (folio 39) y Francisco Abreu (folio 358). En ese sentido, el SCPC no ha logrado probar que existe dicha norma en el convenio colectivo aplicable, ni en ningún otro documento negociado con la ACP con posterioridad a la firma de dicha convención que les conceda el derecho a ser remunerados por horas extraordinarias programadas pero no laboradas.

El denunciante alega como infringida la sección 15.02 arriba citada en el sentido que a los trabajadores no se les avisó que el trabajo asignado a realizarse en horas de sobretiempo no iba a realizarse. La Junta observa que la cláusula contractual opera en función del tiempo de antelación en que se le comunica al trabajador si va a laborar horas extraordinarias. Esta cláusula no contempla lenguaje alguno sobre la cancelación de las horas extraordinarias. ...

Tal como hemos citado con anterioridad, la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales en la Sección 15.01 (c) indica que *“las metas del Empleador es limitar el trabajo en horas extraordinarias al mínimo necesario para lograr su misión”*. La JRL es del criterio que en el presente caso la Autoridad del Canal de Panamá cumplió con esta obligación contractual al regresar a los trabajadores a casa, luego de determinar que no podía cumplirse con la misión propuesta, y que al haber remunerado las horas de trabajo laboradas con los recargos correspondientes del tiempo efectivo que el trabajador se encontraba a disposición del empleador el día ocho (8) de agosto de dos mil diez (2010), no infringió ninguna otra norma legal, reglamentaria o convencional.

El denunciante apoya su pretensión en el fallo de 5 de diciembre de 2005 en el cual la Sala III de la Corte Suprema de Justicia, como tribunal de apelación, confirma la Decisión No.18/2005 la cual resolvió el PLD 29/12, y en el cual la Corte declaró *“Las horas de sobretiempo son negociables y la administración tiene la obligación de programar horarios que le den seguridad a los trabajadores de su hora de salida, cuando son programados.”*. Realmente, la decisión de la Honorable Sala III de la Corte Suprema de Justicia se emite sobre contextos diferentes al objeto de la presente denuncia. El fallo de 5 de diciembre de 2005 resolvía un recurso de apelación interpuesto por la ACP en contra de la Decisión No.18/2005 de la Junta de Relaciones Laborales que a su vez resolvió la denuncia por práctica laboral desleal No. 29/12. Dicha denuncia de PLD se presentó por motivo de la negativa de la ACP en negociar los turnos de trabajo de aquellos trabajadores que realizarían labores de reacondicionamiento mayores y mantenimiento en las esclusas. Al revisar dichos fallos, esta Junta se percata que existía la programación de varios turnos, y el trabajador de mantenimiento no sabía con anticipación la hora de entrada y salida de esas horas de trabajo, algunas a realizarse como horas extraordinarias.

La Decisión No.18/2005 declaró la comisión de una práctica laboral desleal sobre la base de la negativa a negociar el impacto e implementación de los turnos de estos trabajadores. Entre foja 11 y 12 del expediente se puede leer los conceptos de derecho utilizados por la Sala III en este fallo, los cuales consisten en: existe el deber de negociar de buena fe, los proyectos de trabajo y horarios de trabajo, por lo que la ACP no podía imponer unilateralmente un ajuste en los turnos para la realización de un trabajo especial, sino que era su obligación negociar

dichos cambios e intentar llegar a un acuerdo. Asimismo declaró “... se evidencia que la intención de la Autoridad fue imponer, mediante una simple comunicación, el cambio de horarios a los trabajadores y que a pesar de la petición del sindicato a negociar, la reunión que resultó de dicha solicitud no puede calificarse como “negociación de buena fe”, por lo que esta Sala estima que la decisión proferida por la Junta de Relaciones Laborales no infringe en forma alguna las disposiciones legales que señala el apelante en su recurso...”. El pronunciamiento de la Corte, es en función de la negativa a negociar cambios de turnos de trabajo, un asunto distinto al que se evalúa en el presente caso, ya que no se refiere al pago de horas extraordinarias programadas y no laboradas. Y si la Junta se pronunció en la Decisión No.18/2005 sobre la certeza de conocer la hora de salida, era en función al derecho que tenían de negociar los turnos de trabajo, y no de que se le remuneraran a los trabajadores horas extraordinarias programadas pero no laboradas.

... Y es que el artículo 111 del Reglamento de Relaciones Laborales, el cual desarrolla el concepto del derecho de asignar trabajo establece claramente que es un derecho de la Administración el determinar el trabajo, las tareas inherentes al mismo, el tipo y cantidad de trabajo que debe ser ejecutado, la forma, lugar y periodo de tiempo programado para ejecutar el trabajo, así como la cantidad y calidad de trabajo que debe llevar a cabo cada trabajador. Es potestad de la administración el asignar la forma, el lugar y el tiempo de realizar un trabajo en la Autoridad. ...”

Igual razonamiento debe aplicarse al presente caso, en el que los hechos no se compadecen con que la ACP ha cambiado el horario establecido para los trabajadores en cuestión, sino que los ha asignado a trabajar en horas extraordinarias, o sea, en horas adicionales a su horario básico o regular lo que, como ya se explicó, no es un cambio de condiciones de trabajo, ya que es un tema previsto y establecido, que además es el derecho de la ACP de asignar y que no es una condición de trabajo de los trabajadores que deba ser negociada por su RE, por lo que no son aplicables las normas citadas por el denunciante en cuanto a los horarios de la semana básica de trabajo, que no es el asunto en controversia. Por lo anterior no se violaron el derecho de los trabajadores del numeral 6 del artículo 95 ni los del RE de los numerales 1 y 3 del artículo 97 ambos de la Ley Orgánica de la ACP y, en consecuencia, tampoco se produjeron las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Toda vez que el denunciante no ha logrado probar ninguna de las infracciones a las normas citadas, esta JRL debe negar la solicitud de declaratoria de PLD y el resto de las pretensiones o peticiones de la denuncia PLD-37/17.

En atención a lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la ACP, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR** que la Autoridad del Canal de Panamá no ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, denunciadas en su contra por el Panama Area Metal Trades Council en el proceso PLD-37/17.

**SEGUNDO: NEGAR** las declaraciones y remedios solicitados en la denuncia, y



**TERCERO: ORDENAR** el archivo del expediente.

**Fundamento de derecho:** Artículos 94, 95 numeral 5, 97 numerales 1 y 3, 108 numerales 1 y 8, 111, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica, capítulos 720 y 810 del Manual de Personal de la ACP y artículos 11, 13 y 15 del Convenio Colectivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales.

Notifíquese,

---

Mariela Ibáñez de Vlieg  
Miembro Ponente

---

Lina A. Boza  
Miembro

---

Manuel Cupas Fernández  
Miembro

---

Nedelka Navas Reyes  
Miembro

---

Carlos Rubén Rosas  
Miembro

---

Magdalena Carrera Ledezma  
Secretaria Judicial