

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, seis (6) de agosto de dos mil veinte (2020)

DECISIÓN No.29/2020

Denuncia por práctica laboral desleal PLD-24/15 presentada por Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá

I. ANTECEDENTES DEL CASO

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), en su artículo 111 crea la Junta de Relaciones Laborales de la ACP (en adelante JRL o la Junta), con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por práctica laboral desleal, y el artículo 2, numeral 2 del Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, establece que una organización sindical puede interponer una denuncia por práctica laboral desleal. Por su parte, el artículo 108 de dicha Ley señala taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la ACP.

El veintiséis (26) de junio de dos mil quince (2015), el Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC) presentó denuncia por práctica laboral desleal (PLD) en contra de la ACP, alegando que esta ha incurrido en las prácticas laborales desleales descritas en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP al infringir lo pactado en el Artículo 5.04 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

Recibida la denuncia en la JRL, fue repartida al miembro Azael Samaniego Pimentel como ponente, quien adelantó los trámites del expediente y mediante Resolución No.3/2017 de 3 de octubre de 2016, admitió la misma, contando esta resolución con el salvamento de voto concurrente de la miembro María Isabel Spiegel de Miró y salvamento de voto disidente de la miembro Mariela Ibáñez de Vlieg (fs.78 y 79)

La ACP otorgó poder dentro del proceso a la licenciada Cristobalina Botello, presentado el 15 de diciembre de 2016 (f.80), y mediante escrito presentado el día 27 de diciembre de 2016, contestó los cargos formulados en la denuncia de PLD presentada por el PAMTC (fs.84 a 93).

Mediante Resuelto No.97/2017 de 17 de febrero de 2017, se programó una reunión previa con las partes, para el 28 de marzo de 2017; y la audiencia de fondo, para el 4 de abril de 2017 (f.95).

El día programado para la reunión previa, se llevó a cabo con la participación de ambas partes, el ponente preguntó a los representantes de las partes si habían hecho algún acercamiento para una disponibilidad de un acuerdo, a lo cual la parte denunciante manifestó que no había sido el caso en este proceso. Consta en el acta respectiva (f.158), que la parte denunciante no hizo oportunamente el intercambio de los escritos de pruebas dentro del término establecido en la reglamentación de la Junta.

Con fundamento en el Artículo 29 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, la apoderada Judicial de la ACP presentó solicitud de decisión sumaria el 30 de marzo de 2017. (fs.161-173).

Mediante Resuelto N°154/2017 de 31 de marzo de 2017, la JRL suspendió la audiencia programada para el 4 de abril del 2017 y corrió traslado al PAMTC de la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP. (fs.176-177)

El 7 de abril de 2017, el PAMTC remite a la JRL escrito de oposición a la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP. (f.179).

Mediante Resolución No.148/2018 de 27 de agosto de 2018 (fs.195 ss.) la JRL negó la solicitud de decisión sumaria y fijó como fecha para la celebración de la audiencia el día 3 de octubre de 2018.

El 3 de octubre de 2018, tal como había sido programado, se celebró la audiencia del proceso PLD-24/15, con la participación de ambas partes y de los miembros de la JRL, como consta en la transcripción de dicha audiencia (fs.208 y ss.), que fue ingresada al expediente, el que, a su vez, pasó al despacho de la ponente, para la elaboración del proyecto de decisión, tal como consta en el informe secretarial visible a folio 226.

II. HECHOS DE LA DENUNCIA Y POSICIÓN DEL PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

Según refiere la parte denunciante PAMTC, el día nueve (9) de abril de dos mil quince (2015), el señor Ángel Hoyte, capataz operador de lanchas a motor, llamó a los miembros de la cuadrilla 19 y 20 a la sala de conferencia donde se estaban dictando dos charlas. Que en esa reunión estuvieron presentes los señores Alberto Webb con IP.2290464, Euclides Rodríguez con IP.2261383 y Raúl Matthew con IP.2730111, entre otras personas.

Que el señor Webb manifestó, que en esa reunión el señor Hoyte los estaba obligando a firmar una nota emitida por la Vicepresidencia de Comunicación Corporativa de la ACP, en la que se señalaba que:

“...durante las protestas de los trabajadores del Canal en las calles, habían [sic] personas ajenas a la misma, lo que motivo [sic] al compañero Web [sic] a negarse a firmar como recibo de dicha nota, argumentando que carecían de pruebas, sustento legal y firma responsable”. (f.3).

Que ante la negativa por parte del señor Webb de firmar el documento, el capataz Hoyte procedió, tal como relata el denunciante, a impartir una orden al supervisor de turno, el señor McLean para que enviara al señor Webb a su hogar, descontándole 1.8 horas, sin posibilidad de laborar horas extraordinarias. Agregó el denunciante que el señor Webb recibió amenazas por parte del capataz Hoyte de aplicarle una medida disciplinaria y una evaluación de “N” por no firmar la misiva antes descrita. (cfr.f.3)

El representante del PATMC también indicó que el señor Ángel Hoyte, capataz operador de lanchas a motor, utilizó “la aplicación de la fuerza o forzada de una sanción contra el señor Alberto Webb y un método de castigo, con el fin de que el mismo actuara en contra de su voluntad y de sus derechos como trabajador miembro de la Unidad de Trabajadores de la Unidad no Profesionales, lo que se conoce como una medida de coacción al trabajador” y que la Ley número 19 de 11 de junio de 1997, en su Sección Segunda, artículo 108, numeral 1, establece que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la ACP: “Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con la disposición de la presente sección.” (f.5)

Agregó, “Que el señor Alberto Web [sic] por el hecho de discutir y discrepar con su Capataz Ángel Hoyte, su decisión de no firmar una circular emitida por la vicepresidencia de Comunicación Corporativa de la A.C.P., que a su juicio no tenía firma responsable, pruebas y carente de sostenimiento legal, fue objeto de represalia, sustentada en una acción de ordenarle a su supervisor de turno Señor McKlean a enviarlo a su casa, descontándole 1.8 horas y en virtud de esto señalamos que el artículo 5 de la Convención colectiva vigente es clara (derechos y responsabilidades de los trabajadores), en la sección 5.04, le otorga el derecho a los trabajadores a discutir

con sus supervisores cualquier asunto que le afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condiciones de empleo, sin temor a sanciones y represalias, así mismo la ley número 19 del 11 Junio de 1997, orgánica de la ACP en su segunda sección y artículo 108 numeral 4, establece como una práctica laboral desleal disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de manera como se establece en esta sección. Que la ley número 19 del 11 de junio de 1997, orgánica de la A.C.P. en su segunda sección y artículo 108 numeral 8, establece que se consideran prácticas laborales desleales lo siguiente: no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.” (f.5)

Durante sus alegatos iniciales el sindicato enfatizó que: “...el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá establece puntualmente que se considerarán prácticas laborales desleales por parte de la ACP el interferir, restringir y coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponde de conformidad con lo dispuesto a la presente sección.” (refiriéndose a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica) y, que: “En concordancia dentro del artículo 5 de la Convención Colectiva de los Trabajadores no Profesionales en la Sección 5.04, se les otorga el derecho a los trabajadores a discutir con sus supervisores y voy a tomar el tiempo de leerlo textualmente. "Los trabajadores tendrán el derecho libremente y sin temor de sanciones o represalias de discutir con su supervisor cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condiciones de empleo". (f.208)

También se refirió al numeral 4 del artículo 108 de la Ley que establece también como una práctica laboral desleal disciplinar o discriminar en otra forma a un trabajador porque haya presentado una queja, declaración jurada o petición o porque haya dado información o rendido testimonio y al numeral 8 del artículo 108 de la Ley que establece que se considerará como práctica laboral desleal el no desobedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la presente sección. (f.208)

Indicó que en este caso está plenamente acreditado dentro del expediente que el trabajador Alberto Webb no hizo más que ejercer su derecho como lo establece la Sección 5.04 de la Convención Colectiva de discutir con su supervisor cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condiciones de empleo. Y que por solamente manifestar su desacuerdo e intentar discutir con su supervisor asunto relativo a su trabajo, el señor afirma que estaba en un cuadro de indisciplina y que por eso procedió a enviarlo a su casa, es decir, a cortar la jornada de trabajo del señor Webb, única y exclusivamente porque el resto de la cuadrilla se le mantuvo una asignación de trabajo y que esto consta en la declaración del propio señor Ángel Hoyte y en la declaración del señor Francisco McLean, supervisor de turno.

Expuso, asimismo, que por esa razón al señor Webb se le trató de manera distinta que al resto de su cuadrilla. Que al señor Webb se le cortó la jornada con solamente seis horas con dos minutos de haber laborado. Que el resto del personal de la misma cuadrilla del señor Webb, superaron las ocho horas de trabajo. (fs. 209)

Mientras que en su alegato final se refirió a otros aspectos entre los que destacó que, si el capataz consideraba que esa era un caso de disciplina, él tenía que seguir el debido proceso que está en el artículo 7 de la Convención Colectiva antes de aplicar disciplina. Que debió haber iniciado una investigación exhaustiva e imparcial. El debió haberse sustraído del ejercicio porque él era parte de los hechos y que un tercero determinara si efectivamente, como ha dicho nuestra contraparte, el trabajador fue o no fue irrespetuoso o cualquiera otra conducta. Un tercero imparcial porque eso es lo que ordena el Reglamento de Administración de Personal, debió haber hecho este ejercicio.

Que el señor el señor McClean obvió todo el proceso. Actuó de manera arbitraria y reduciéndole la jornada a un trabajador mandándolo para su casa afectando los ingresos de ese trabajador en esa semana él iba resolver un cuadro de Indisciplina que no lo fue tal, el señor ejerció su derecho. (fs.222)

Y más adelante añadió, que lo que había era un desacuerdo y el supervisor se quiso imponer, de hecho, se impuso y la administración ha pretendido justificar esta medida por todos los medios posibles cuando no lo hay. El hecho de que sea, las primeras 40 horas no justifica que se corte su tiempo de manera arbitraria y en una situación en la que se prueba de que había trabajo y que al único que mandaron para su casa fue a él. Se refirió también a las evaluaciones de desempeño y que la ACP ha hecho énfasis en que el señor para ese año fiscal no cumplió de manera correcta con lo relativo a la cantidad de horas al ausentismo que llegaba tarde, que pedía muchas vacaciones. Que en la evaluación del señor Webb, él recibió necesita mejorar en productividad y eficiencia porque ese es el ítem en el que se le venía diciendo tienes un problema de puntualidad y asistencia, pero en responsabilidad e iniciativa en ese mismo año, el año de los incidentes, satisfacía las expectativas, las responsabilidades e iniciativa y en relaciones interpersonales y comunicación sobrepasaba significativamente las expectativas, tiene una "O". Que, en este régimen más allá de una "O" no hay, el máximo es en relaciones interpersonales y comunicación. (fs. 222)

El sindicato en su denuncia no solicitó de remedios o pretensiones sobre los cuales la JRL deba pronunciarse; la única referencia fue la mencionada durante los alegatos finales, en el sentido de que la JRL se pronuncie a favor de las pretensiones del sindicato para proteger a los trabajadores. (fs. 223).

IV. POSICIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

En su escrito de contestación, la ACP se refirió, como cuestión previa, a la falta de competencia de la JRL para conocer de esta reclamación laboral, resaltando entre otros aspectos que: "Si bien el denunciante menciona los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica, el señor Andrade no señaló en su denuncia cuáles son las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, que presuntamente la ACP ha desobedecido o se ha negado a cumplir y por cuya desobediencia o negativa de cumplimiento, se han configurado las conductas descritas como práctica laboral desleal en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica." (fs.85 s.)

Que el señor Andrade también menciona como violada la Sección 5.04 de la Convención Colectiva de la Unidad Trabajadores No Profesionales, la cual es una cláusula de tipo convencional, que les confiere a los trabajadores el derecho de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones y condiciones de trabajo, sin temor a sanciones y represalia, norma que no se encuentra en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica. No obstante, el señor Andrade tampoco indicó en su denuncia cómo la referida norma de la convención colectiva configura las casuales de PLD contenidas en los numerales 1, 4 y 8 del Artículo 108 y mucho menos, qué disposiciones legales y/o derechos de los contenidos en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP han sido presuntamente infringidos por la ACP. Que, la denuncia carece de solicitud y remedio sobre el cual deba pronunciarse la Junta de Relaciones Laborales. (f.86)

Igualmente la ACP expresó que: "...la denuncia presentada por el PAMTC no se sustenta en ninguna de las prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la ACP, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 108 de la Ley Orgánica, ya que la reclamación se fundamenta en una supuesta contravención de una norma convencional, reclamo que se enmarca en la definición de queja del Artículo 2 de la Ley Orgánica y que por mandato del Artículo 104 de la misma Ley, debe ventilarse a través del mecanismo administrativo exclusivo negociado en cada convención colectiva y por ende, la propia Ley Orgánica lo excluye de la competencia de la Junta de Relaciones Laborales, cuyas funciones privativas están establecidas en el precitado Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP." (f.87)

En cuanto a los cargos de la denuncia, la ACP indicó lo siguiente:

"El señor Alberto Webb es un trabajador que ocupa el puesto de Pasacables de Cubierta en OPRT-A, y cuenta con una jornada de tiempo completo de las primeras

cuarenta horas. La jornada de trabajo de tiempo completo de las primeras cuarenta horas se establece, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 138 del Capítulo VIII “Jornadas de Trabajo, Vacaciones, Licencias y Maternidad” del Reglamento de Administración de Personal de la ACP en concordancia con el Capítulo 810 “Jornadas de Trabajo” del Manual de Personal que lo complementa, cuando por la naturaleza del trabajo, no se puede fijar una jornada básica con horas definidas para cada día, por lo que se puede establecer como jornada básica de trabajo, las primeras cuarenta horas de servicio, dentro de un periodo no mayor de seis (6) días de una (1) semana administrativa. También se considera una jornada de las primeras cuarenta horas cuando parte de la semana básica no puede ser programada con anterioridad.

“Artículo 138. Cuando por la naturaleza del trabajo, no se pueda fijar una jornada regular de horas definidas para cada día de trabajo de la semana regular, se puede establecer como semana laborable básica de tiempo completo, a las primeras cuarenta horas de servicio, dentro de un período no mayor de seis días en una semana administrativa.”

A los empleados con jornada de tiempo completo de las primeras cuarenta horas, se les fija el horario laboral únicamente durante las horas y días en que el trabajo realmente se requiere, sin tomar en cuenta que se proporcionen las cuarenta (40) horas de trabajo para cada uno de los empleados en esta situación, dentro de su semana administrativa de trabajo. Por ejemplo, un trabajador de las primeras cuarenta horas puede trabajar seis (6) horas en un día y diez (10) horas el siguiente día y así, sucesivamente, hasta garantizar las cuarenta (40) horas semanales. Otro criterio aplicado es el que a todo trabajador se le programe jornadas de no menos de tres (3) horas y no más de doce (12) horas en un (1) día; esto último, salvo que las operaciones así lo requieran, deberá ser justificado. Todo tiempo trabajado en exceso de las cuarenta (40) horas se compensa a razón de horas extraordinarias.” (fs.90-91)

Que los colaboradores pasacables de OPRT-A, por las funciones que realizan, aunque son trabajadores que laboran turnos rotativos, son trabajadores con una jornada de tiempo completo de las primeras cuarenta horas y no tienen acceso a una computadora. Por consiguiente, la reunión convocada por el capataz Ángel Hoyte el 9 de abril del 2015 fue una reunión informativa, en la que el capataz Hoyte leyó el mensaje emitido por la Vicepresidencia de Comunicación Corporativa con fecha del 1 de abril de 2015, y que había sido publicado electrónicamente a través del ACP-INFO, y también informó sobre las metas corporativas de la empresa. Dicho mensaje también fue colocado en los tableros oficiales de información, que mantiene para estos propósitos OPRT-A.

Que, contrario a lo señalado por el PAMTC en su denuncia, durante la lectura del mensaje, el señor Webb se mostró en desacuerdo con su contenido y procedió a cuestionar al capataz Hoyte sobre la legalidad de este, interrumpiéndolo en la lectura. No obstante, el capataz Hoyte mantuvo la calma y respeto hacia él y todos los colaboradores. El capataz Hoyte informó al señor Webb que el motivo de la reunión no era debatir el contenido del mensaje y que podía manifestar por escrito su desacuerdo con el contenido, ante otra instancia. El señor Webb no estuvo de acuerdo con lo indicado por el capataz Hoyte y procedió a convencer a otros compañeros para que, al igual que él, se negaran a firmar la lista de asistencia, a pesar de que el señor Hoyte le explicó que él no era la persona indicada para responder sus preguntas y le solicitó, nuevamente, que firmara la lista de asistencia, a lo que el señor Webb se volvió a negar. (f. 91)

Que el capataz Hoyte invitó al señor Webb a pasar a la oficina y en presencia del señor Francisco McClean, supervisor asistente de Operaciones de Lanchas y Pasacables, nuevamente le explicó el propósito de la reunión y de la información compartida. A pesar de la explicación, el señor Webb se mantenía alterado, y considerando que es un trabajador de las primeras cuarenta (40) horas, teniendo hasta ese momento un total de 6.2 horas trabajadas ese día, el señor Hoyte consultó con el señor McClean si requerían al señor Webb para otra asignación de trabajo y al ser negativa la respuesta,

se le cerró el tiempo a las 9:13 p.m. Al señor Webb no se le descontaron 1.8 horas de sus vacaciones, sino que conforme con su jornada de trabajo de las primeras cuarenta horas, dentro de su turno para el día 9 de abril de 2016, el señor Webb laboró 6.2 horas. Además, contrario a lo que indica el denunciante, el señor Webb, terminó la semana administrativa de trabajo del domingo 5 al sábado 11 de abril del 2015, con 4.4 horas extraordinarias trabajadas.

En cuanto a lo señalado en la denuncia de que el señor Webb y los otros integrantes de la cuadrilla fueron obligados por el capataz Hoyte a firmar la nota del comunicado, es importante aclarar, que lo que se le solicitó firmar a los trabajadores fue la lista de asistencia a la reunión convocada, tal como es la costumbre en cada una de las reuniones con el personal de OPRT-A, con el objetivo de llevar un control de la asistencia de los colaboradores que participan en dichas reuniones. (f 91)

Que en lo concerniente al señalamiento del PAMTC referente a que el señor Webb recibió amenazas del capataz Hoyte de aplicarle una medida disciplinaria y una evaluación de "N" por no firmar dicha nota, lo indicado por el PAMTC carece de veracidad. El evento del día 9 de abril del 2015, no guarda relación con la sesión de retroalimentación de la Evaluación de Desempeño que se celebró el 8 de junio de 2015, de conformidad con el Capítulo 620, Sistema de Administración del Desempeño del Manual de Personal de la ACP. (f.92)

En la sesión de retroalimentación realizada el 8 de junio del 2015, se le advirtió al señor Webb que en su desempeño muestra una tendencia a una calificación de "Necesita Mejorar (N)" por las innumerables ausencias que había registrado en el periodo de evaluación que inició el 1 de octubre del 2014, de acuerdo con las expectativas establecidas para dicho periodo de evaluación. Cabe señalar que el proceso de administración del desempeño incluye control del desempeño mediante observaciones, mediciones y sesiones de retroalimentación, cuando el evaluador identifique deficiencias en el desempeño del trabajador que puedan dar como resultado la calificación de "necesita mejorar" o de "no satisfactorio" en cualquier estándar universal. En esta situación, el evaluador documenta la sesión y, además, indica los parámetros y/o instrucciones para evitar dicha calificación.

El señor Webb se encuentra bajo la supervisión del capataz Hoyte desde el 23 de noviembre del 2014 y, de esa fecha, el trabajador registraba: dos (2) ausencias sin permisos, seis (6) ausencias por emergencias, doce (12) ausencias por enfermedad, cuatro (4) ausencias autorizadas, ocho (8) registros de reporte por tardanza y cinco (5) registros con salidas anticipadas, todas con cargo a vacaciones. Como se desprende de lo anterior, es evidente que el denunciante pretende confundir los hechos que se verificaron el 9 de abril del 2015, con la retroalimentación dada el 8 de junio de 2015, que tiene que ver con el desempeño del señor Webb, los cuales son eventos aislados. Por otro lado, cabe indicar que por la conducta irrespetuosa del señor Webb el día 9 de abril del 2015, únicamente fue amonestado verbalmente.

En cuanto al señalamiento del denunciante, que la Sección 5.04 del Artículo 5 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales les confiere a los trabajadores el derecho de discutir con los supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones y condiciones de trabajo, sin temor a sanciones y represalias, esto no fue el caso en cuestión. Los hechos descritos no se trataban de un asunto que afectara las obligaciones ni condiciones de trabajo del señor Webb. El capataz Hoyte únicamente leyó un ACP-INFO y solicitó que los presentes firmaran la lista de asistencia a la reunión informativa. (92)

En conclusión, la ACP en su contestación concluyó que ha actuado en apego a las normativas aplicables y en ninguna forma ha incurrido en una de las prácticas laborales desleales establecidas en el Artículo 108 de la Ley Orgánica.

Mientras que, en la fase de audiencia durante sus alegatos iniciales, la apoderada judicial en sus alegatos iniciales reiteró que la denuncia por PLD presentada no debió ser admitida por la Junta, que la organización sindical no sustentó en su denuncia

cuáles disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica presuntamente habían sido desobedecidas o se han negado a cumplir o no ha cumplido la administración de la ACP. Entre otras cosas resaltó el hecho que el PAMTC no cumplió con el término para el intercambio de pruebas documentales y la lista de testigos según lo dispone el procedimiento establecido por Junta de Relaciones Laborales.

Asimismo, explicó que las actuaciones de la administración de la ACP en este caso se han dado en apego estricto a la normativa aplicable, procediendo a repasar los hechos que originaron la presentación de la denuncia, reiteró los mismos conceptos previamente aducidos en la contestación a los cargos y solicitó se desestime la denuncia por práctica laboral desleal.

En adición a lo anterior durante los alegatos finales, la apoderada judicial destacó que la parte denunciante no probó ninguno de sus señalamientos, que las pruebas presentadas y admitidas durante la audiencia, demuestran que los eventos ocurridos fueron mal interpretados, sacados de contexto cuando es el resultado de las actuaciones del capataz queriendo cumplir las responsabilidades en un puesto clave como es el capataz de operador de lanchas de un área vital, como es el área de los pasacables de cubierta.(f.223)

Asimismo, enfatizó lo que consideró la vía adecuada para resolver los hechos que dieron lugar a la presentación de esta denuncia.

V. ANÁLISIS DEL CASO Y CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Antes de resolver el fondo del presente caso y dadas las reiteradas alegaciones por parte de la ACP sobre la falta de competencia de la JRL para resolver la presente denuncia, debemos expresar que la competencia de la JRL fue un asunto debidamente analizado, estudiado y resuelto al momento en que se emitió la resolución de admisión, constituyéndose para todos los efectos un acto procesal cumplido y por naturaleza irrecurrible, por lo cual no es viable un nuevo examen de estas alegaciones, correspondiendo, por tanto, en esta etapa procesal el análisis del fondo y pronunciamiento de la JRL respecto a la controversia sometida a nuestra consideración, a lo que procede la JRL a continuación, tomando de base las constancias procesales que se encuentran en el expediente.

La resolución de la JRL admitió la denuncia presentada por el PAMTC, con base en lo denunciado, la parte denunciante había reseñado la ocurrencia de prácticas laborales desleales contempladas en el artículo 108, numerales 1, 4 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP, que a la letra dice:

“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. ...
4. Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección.
5. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Al hilo de lo anterior, la parte denunciante señaló como vulnerado el artículo 5, Sección 5.04 de la Convención Colectiva que señala lo siguiente:

“SECCIÓN 5.04. OTROS DERECHOS.

(a) Los trabajadores tendrán el derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo.”

Por tanto, el asunto planteado en la denuncia que será el único objeto de la presente decisión es el que se refiere a que, ante la negativa por parte del señor Webb de firmar el documento, el capataz Hoyte procedió, tal como relata el denunciante, a impartir una orden al supervisor de turno, el señor McClean, para que enviara al señor Webb a su hogar, descontándole 1.8 horas, sin posibilidad de laborar horas extraordinarias. Recibiendo además el trabajador, según indica el sindicato, amenazas por parte del capataz Hoyte de aplicarle una medida disciplinaria y una evaluación de “N” por no firmar la misiva antes descrita, cometiendo la ACP una conducta laboral desleal, según lo aduce el PAMTC, específicamente a través de la acción ejecutada por el capataz Hoyte.

Debe mencionar la JRL que en el término de intercambio de pruebas el PAMTC no presentó escrito alguno a la contraparte, ni copia de este a la JRL, contenido del intercambio de pruebas, tal y como quedó consignado en el informe secretarial visible a folio 151 y en el acta de la reunión previa (f.160)

También debe indicar que, durante el acto de audiencia al momento de la presentación de las pruebas, el sindicato reiteró como pruebas, documentos que constaban en el expediente entre otras las siguientes:

- Escrito de la denuncia presentada fechada 26 de junio de 2015, desde la foja 2 a 6 del expediente.
- Carta fechada 26 de mayo de 2015, foja 7 a 9 del expediente.
- Documento identificado como Recuento Semanal de Asistencia por Cuadrilla Distrito Gatún, desde abril 5 de 2015 hasta abril 11 de 2015, a foja 10.
- Documento que inicia con la frase “Estimados colaboradores del Canal de Panamá” y termina con un anuncio que indica “Distribuido por Vicepresidencia de Comunicación Corporativa”, a foja 11 del expediente.
- Carta fechada 9 de abril de 2015, suscrita por el trabajador Alberto Webb a foja 12.
- Carta fechada 10 de junio de 2015 a fojas 13 y 14; carta fechada 5 de agosto de 2015 e identificada alfanuméricamente RHRL-15-263, visible a foja 17.
- Entrevista al trabajador Francisco McClean del 26 de octubre de 2015, visible de la foja 32 a la 36 del expediente.
- Entrevista realizada al trabajador y representante de PAMTC, Victoriano Andrade, de foja 41 a 44 del expediente.
- Entrevista al trabajador Alberto Webb, foja 45 a 48 del expediente.
- Entrevista del señor Ángel Hoyte del 6 de enero de 2016 y también adujo como parte de la misma prueba el documento remitido por el señor Hoyte, de foja 50 a foja 70.

Adicionalmente, el sindicato adujo pruebas testimoniales las cuales fueron negadas por la JRL al haber precluido el término oportuno para anunciar la presentación de estos testimonios.

Por su parte, la ACP presentó sus pruebas documentales, entre ellas:

- Copia autenticada del mensaje distribuido por la Vicepresidencia de Comunicación Corporativa del 1° de abril de 2015, dirigido a los colaboradores y que fue publicado mediante la cuenta oficial del correo electrónico ACP-INFO, a foja 109.
- Copia autenticada de la lista de asistencia a la reunión informativa del 9 de abril de 2015 en referencia al mensaje del 1 de abril de 2015, a foja 110.

- Copia autenticada del reporte del Sistema del Registro de Tiempo y Planilla RTPL de la ACP con el registro de tiempo del señor Alberto Webb, correspondiente al período de pago 2015/07 foja 111.
- Copia autenticada del Capítulo 620 del Manual de Personal de la ACP que desarrolla el procedimiento del Sistema de Administración del Desempeño a fojas 112 a 122.
- Copia autenticada del formulario 1216, Planificación y Evaluación de Desempeño que contiene la evaluación del señor Alberto Webb para el periodo de evaluación del 1ro. de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2015, con las sesiones de retroalimentación, incluyendo la reunión del 6 de junio de 2015 y las expectativas de desempeño para el mismo período, fojas 123 a 135;
- Copia autenticada del reporte denominado Historial de Asistencia de Empleados que cubre la asistencia del señor Alberto Webb para el periodo de 1° de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2015, de foja 136 a 144.
- Documento denominado Memorándum No.1-93 de 14 de febrero de 2005, Asunto: Reglas de Trabajo de los Pasacables, del Jefe de la División de Servicios del Canal, foja 172 a 173.

La ACP anunció en el acto de audiencia que de los testigos anunciados presentaría únicamente al señor Pablo Vives, que al momento de los hechos era el Gerente Interino de la Sección de Transporte Marítimo Asistencia de Cubierta de OPRT, quien declararía sobre las asignaciones, deberes y funciones de los capataces, operadores de lanchas a motor que se relacionan con este caso y asuntos relacionados. Testimonio que no fue admitido por la Junta, por carecer de relevancia.

Ahora bien, sobre el hecho denunciado, la Junta considera probado ampliamente en el proceso que el día 9 de abril de 2015 existió un incidente entre el señor Webb y el capataz Hoyte; y que el señor Webb fue enviado a su casa cerrándosele su tiempo de trabajo habiendo transcurrido 6.2 horas desde su inicio de labores. Lo que se constata con las declaraciones del capataz Hoyte a folios 53 y 54 del expediente, en concordancia con la declaración vertida por el propio trabajador.

No obstante lo anterior, la ACP ha manifestado que el cierre de este tiempo al trabajador Webb fue producto del comportamiento alterado del trabajador frente a una comunicación que estaba efectuando el supervisor del señor Webb como parte de sus funciones, sin que el Sindicato haya podido probar que dicha situación fue producto de la sola negativa del trabajador a firmar el documento de asistencia a la reunión informativa, el cual según pudo evidenciar la ACP, es procedimiento normal de trabajo cuando se realizan las comunicaciones administrativas, lo que fue demostrado con las copias firmadas por los trabajadores de los controles de asistencia a las reuniones de trabajo que se llevan a cabo con el personal.

De allí que, respecto a la primera causal invocada por el sindicato, respecto a la presunta restricción de un derecho del trabajador, considera que la misma no ha sido probada.

En cuanto a la segunda causal aludida por el sindicato, esta es la presunta disciplina o discriminación al trabajador Webb, porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección, debe señalar la Junta que no existe en el expediente ni hechos, ni evidencias que muestren que el trabajador Webb haya presentado previamente alguna queja, declaración jurada o petición alguna, o que haya dado información o rendido algún testimonio y que como consecuencia de estos actos, la ACP lo haya disciplinado o discriminado, tal como alega el sindicato. En este sentido, el único hecho referido en la denuncia tampoco guarda relación con los requerimientos de la norma para que se configure esta causal. En este sentido. el propio trabajador a folio 48, indicó no haber recibido acción disciplinaria. Y, por otro lado, consta que el trabajador no solo completó sus cuarenta (40) horas de trabajo, sino que durante el mismo periodo de tiempo incluso laboró horas extraordinarias, a través del Reporte del Sistema de Registro de Tiempo y Planilla (RTPL) de la ACP, específicamente en lo

relativo al registro de tiempo del señor Alberto Webb correspondiente al período de pago 2015/07 que comprende del 1 al 16 de abril de 2015. (f.111)

Finalmente, en cuanto a la tercera causal invocada por el sindicato, esto es por negarse la ACP a cumplir una disposición de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, tampoco la JRL ha podido establecer cómo el hecho descrito constituye la desobediencia de una disposición de esta Sección, dado que la denuncia está enfocada en reclamar el derecho del trabajador a discutir libremente y sin temor a represalias, con su supervisor cualquier asunto que afecte sus condiciones de trabajo, y no hay pruebas que muestren que la ACP ha actuado de forma contraria a este derecho del trabajador.

Luego de un análisis de los elementos que constan en el expediente, esta JRL considera que no tiene fundamento el argumento presentado por el PAMTC, en cuanto a los cargos de las causales de los numerales 1, 4 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en razón de que la parte no ha podido probar de qué manera la acción de la ACP configura una conducta de PLD que haya vulnerado derechos consagrados al trabajador Webb. Por tanto, y luego de revisar todas las pruebas presentadas por ambas partes y admitidas dentro del expediente del proceso de PLD, la JRL observa que no se demuestran los señalamientos del PAMTC, específicamente en cuanto a la comisión de un acto constitutivo de una práctica laboral desleal.

Por todo lo explicado, corresponde a la JRL negar la declaración de la comisión de PLD por parte de la ACP, en consecuencia, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que no se ha probado la comisión de las prácticas laborales desleales de las causales 1, 4 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en la denuncia PLD-24/15, presentada por el Panama Area Metal Trades contra la Autoridad del Canal de Panamá.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos ,108, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la ACP, Convención Colectiva de Los trabajadores no profesionales, Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales que reglamenta las denuncias por práctica laboral desleal.

Notifíquese y cúmplase,

Lina A. Boza
Miembro Ponente

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial

