

## JURISPRUDENCIA TEMÁTICA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ



### Gabriel Barcelio Ayú Prado Canals

Exmagistrado Superior (Miembro) – Expresidente 2013-2014  
Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.  
gbayupradoc@gmail.com

Fecha de recepción: 18/09/2018

Fecha de revisión: 30/09/2018

Fecha de aceptación: 19/10/2018

### RESUMEN

Puede definirse la Jurisprudencia en el Canal de Panamá como los fallos, llámense resoluciones y/o decisiones, que realiza la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (JRL-ACP), como Tribunal Superior de Justicia dentro de la Jurisdicción Independiente Judicial de la República de Panamá, cuando lo ha realizado al aplicar en los casos sometidos a su jurisdicción, fundamentándose principalmente pero no exclusivamente en la Ley Orgánica de la ACP y sus Reglamentos; en términos más concretos y corrientes, está formada por el conjunto de sentencias dictadas por sus cinco (5) Miembros (Magistrados Superiores) sobre una materia determinada como lo es todo lo concerniente en Derecho Laboral exclusivo para el Canal de Panamá, o sea, las Relaciones Obrero-Patronal.

**Palabras clave:** Certificación, Alteración, Finalidad, Negociación, Traducción, Modificación, Disponibilidad, Fundamento, Límites, Cancelación, Procedencia.

### THEMATIC JURISPRUDENCE OF THE BOARD OF LABOR RELATIONS OF THE PANAMA CANAL AUTHORITY

### ABSTRACT

The Jurisprudence in the Panama Canal can be defined as the judgments, call it resolutions and/or decisions, made by the Labor Relations Board of the Panama Canal Authority (LRB-PCA), as the Superior Court of Justice within the Independent Judicial Jurisdiction of the Republic of Panama, when it has done so when applying in the cases submitted to its jurisdiction, being based mainly but not exclusively on the Organic Law of the PCA and its Regulations; in more concrete terms is formed by the set of sentences issued by its five (5) Members (Superior Judges) on a specific subject as it is everything concerning Labor Law exclusive for the Panama Canal, that is to say, Labor-Employer Relations.

**Key words:** Certification, Alteration, Purpose, Negotiation, Translation, Modification, Availability, Rationale, Limits, Cancellation, Origin.

## INTRODUCCIÓN

Del Canal de Panamá está a cargo una persona jurídica autónoma de Derecho Público, que se denomina Autoridad del Canal de Panamá, a la que corresponde privativamente la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento y modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable. Tendrá patrimonio propio y derecho de administrarlo.

La administración de la Autoridad del Canal de Panamá está a cargo de una Junta Directiva compuesta por once directores, nombrados así: Un director designado por el presidente de la República, quien presidirá la Junta Directiva y tendrá la condición de Ministro de Estado para Asuntos del Canal. Un director designado por el Órgano Legislativo que será de su libre nombramiento y remoción y nueve directores nombrados por el presidente de la República, con acuerdo del Consejo de Gabinete y ratificados por el Órgano Legislativo, por mayoría absoluta de sus miembros.

## DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL:

La Autoridad del Canal de Panamá está sujeta a un régimen laboral especial basado en un sistema de méritos y adoptará un Plan General de Empleo que mantendrá como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999.

Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley.

En lo que no contradiga lo dispuesto en la Constitución Política, la Autoridad del Canal de Panamá integrará a su organización la estructura administrativa y operacional existente en la Comisión del Canal de Panamá al 31 de diciembre de 1999, incluyendo sus departamentos, oficinas, posiciones, normas vigentes, reglamentos y convenciones colectivas vigentes, hasta que sean modificados de acuerdo a la Ley.

En el **Artículo 322** de la Constitución Política de la República de Panamá se señala que:

“En consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la Ley. El arbitraje constituirá la última instancia administrativa.”.

En el **Artículo 111** de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Se crea la Junta de Relaciones Laborales con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia. La Junta de Relaciones Laborales estará integrada por cinco miembros designados por el presidente de la República de listas elaboradas, de común acuerdo, por la administración de la Autoridad y los representantes exclusivos.

La Junta de Relaciones Laborales tomará sus decisiones con plena autonomía e independencia, las cuales serán de obligatorio cumplimiento por las partes. Los miembros de la Junta de Relaciones Laborales servirán por un período de cinco años prorrogable.”.

En el **Artículo 113** de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá señala que:

“La Junta de Relaciones Laborales tendrá competencia privativa para el ejercicio de las siguientes funciones:

1. Establecer sus reglamentaciones.
2. Resolver disputas sobre negociabilidad.
3. Resolver estancamientos en las negociaciones.
4. Resolver las denuncias por prácticas laborales desleales.
5. Reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los representantes exclusivos; determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas conforme a las reglamentaciones, así como revocar el reconocimiento de cualquier organización sindical que infrinja lo dispuesto en el artículo 92. La Junta de Relaciones Laborales deberá otorgar la representación exclusiva a la organización laboral que haya sido elegida representante exclusivo, mediante voto secreto, por la mayoría de los trabajadores de la unidad apropiada que emitan votos válidos en una elección.”.

En el **Artículo 114** de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“La Junta de Relaciones Laborales tramitará, con prontitud, todo asunto de su competencia que se le presente y, de conformidad con sus reglamentaciones, tendrá la facultad discrecional de recomendar a las partes los procedimientos para la resolución del asunto, o de resolverlo por los medios y procedimientos que considere convenientes.

Las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales serán inapelables, salvo que sean contrarias a esta Ley, en cuyo caso la apelación se surtirá ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Corte Suprema de Justicia, cuya decisión será definitiva y obligatoria.”.

En el **Artículo 115** de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Junta de Relaciones Laborales podrá, a su discreción:

1. Designar personas para establecer los hechos.
2. Designar investigadores, facilitadores, mediadores y árbitros, familiarizados con el régimen laboral especial aplicable a la Autoridad, en base a experiencia o por adiestramiento recibido para tal efecto.
3. Celebrar audiencias.
4. Juramentar y tomar declaraciones juradas y emitir órdenes de comparecencia.
5. Ordenar, a la Autoridad o a un sindicato, cesar y abstenerse en el futuro de infringir las disposiciones de esta sección y exigir que se tomen las medidas correctivas en caso de incumplimiento de dichas disposiciones.
6. Solicitar al juzgado pertinente el cumplimiento de cualquier fallo, indemnización temporal u orden de prohibición, dictados por ella.”.

En base a lo anterior, Junta de Relaciones Laborales, profiere sus decisiones, las cuales, tienen como consecuencia jurídica, no solo dirimir conflictos, sino también, servir de jurisprudencia para la resolución de conflictos, en casos análogos.

Esta analogía, producto de las relaciones de derecho que se confrontan en materia laboral, se ha ido especializando y conformando temas, basados en principios inamovibles, que resulta de forzosa revisión, por los que administran estos conflictos tan especiales.

En virtud de lo anterior, el presente artículo pretende reunir sistemáticamente, los pronunciamientos conceptuales, que se dan a lo interno de la Junta de Relaciones Laborales, de la Autoridad del Canal de Panamá. Veamos:

## **1. ASIGNACIÓN TEMPORAL – CERTIFICACIÓN**

Todo trabajador tiene derecho a que la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá emita una certificación de reconocimiento por el trabajo realizado durante un relevo o ascenso.

En la Decisión No.9/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Finalmente, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá censura el hecho de que la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá busque sustituir el correspondiente pago por relevo que les corresponde a los trabajadores con la entrega de una certificación de labores realizadas, ya que la misma es una obligación y no una forma de pago, hecho que se sitúa en una práctica laboral desleal al restringir a los trabajadores en su derecho a percibir el pago.”.

## **2. ASIGNACIÓN TEMPORAL – INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS**

El incumplimiento por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá de los procedimientos en una asignación temporal, no debe afectar los derechos del trabajador.

En la Decisión No.9/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Realizado el trabajo asignado, la Administración obtuvo un beneficio de dicho trabajo; beneficio que devendría en indebido si no se paga la justa contraprestación a los trabajadores que lo han realizado. Y es que la inobservancia de normas y procedimientos, por parte de la Administración, en la asignación de un trabajo –tal como ha sucedido en este caso–, sin el pago debido, pudiera degenerar en un mal hábito administrativo que afectaría adversamente a los trabajadores y, por el contario, beneficiaría indebidamente a la Administración ...”.

## **3. CONDICIONES DE TRABAJO – ALTERACIÓN POR ASIGNACIÓN DE TRABAJO**

La Administración de la Autoridad del Canal de Panamá tiene la facultad de asignar trabajo fuera de las instalaciones de origen, sin que eso represente alteración de las condiciones de trabajo, siempre que las mismas se encuentren contempladas dentro de las jornadas de trabajo.

En la Decisión No.4/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“En base a ello, debe esta Junta colegir que el transferir compañías completas de un distrito a otro para realizar actividades de entrenamiento, no se enmarca en una alteración de las condiciones de trabajo, sino en una asignación de trabajo tal como se encuentra regulado en el artículo 100 numeral 3, puesto que no se puede perder el horizonte que debe tener la Autoridad del Canal de Panamá, como lo es el velar por la operación y el buen funcionamiento del Canal de Panamá.

Además, es importante recalcar que la asignación de trabajo es un derecho, una potestad o una facultad de la Autoridad, siempre que la misma se encuentre dentro de la jornada de trabajo. En este caso en particular, esta asignación de trabajo está dentro de una jornada de trabajo paralela al curso de adiestramiento, por lo que no existe una alteración a las condiciones de trabajo, tomando como referencia que su jornada de trabajo es de veinticuatro (24) horas.”.

#### **4. DECISIONES JUDICIALES – FINALIDAD-RECONOCIMIENTO DE UN DERECHO**

Los fallos judiciales se convierten en una herramienta para todo operador de justicia en el reconocimiento de derechos; aun cuando aquéllos no son un prerrequisito para la existencia de éstos.

En la Decisión No.14/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Al respecto, esta Sala estima que las decisiones e interpretaciones de estas y otras instancias judiciales tienen por finalidad, permitir una visión global del alcance y significado de las normas, en sentido amplio, con el fin de hacer de ellas una herramienta útil para los operadores de justicia. Lo anterior, sin embargo, no es pre-requisito para la existencia de un derecho, puesto que son las normas jurídicas las que consagran el mismo, el cual es susceptible de ser realizado desde el momento en que la norma es promulgada y no desde que son analizadas por los que imparten justicia.”.

#### **5. DERECHO WEINGARTEN – INTERROGATORIO PREDISCIPLINARIO**

Es la naturaleza de la reunión la que determina el carácter de predisциплиinariedad de la misma.

En la Decisión No.14/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Sobre el particular debe reiterar la Junta una vez más, su criterio que en torno a que si de la entrevista, cuestionamiento o interrogatorio a que se somete a un trabajador se obtiene información que pueda ser utilizada como soporte para acciones disciplinarias posteriores, entonces la reunión o interrogatorio tendrá carácter de interrogatorio predisisciplinario, ya que es la naturaleza de la reunión o entrevista lo que determina que ésta sea predisisciplinaria o no.”.

#### **6. DESCRIPCIONES DE CARGOS – DERECHOS DEL SINDICATO FRENTE AL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE LAS FUNCIONES DE UN CARGO**

Si bien es la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá la que primariamente tiene la iniciativa para la revisión de las funciones de un cargo, el Sindicato tiene el derecho a contradecir la decisión de la Administración sobre el proceso a seguir.

En la Decisión No.15/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“El proceso descrito supone una facultad discrecional inicial de la Administración de decidir si hay un impacto mayor del mínimo, o no. En función del criterio utilizado por la Administración –que se funda en aparentes razones objetivas, según lo explica la testigo Sánchez (folio 115)– esta decide abrir la posibilidad de la negociación, o no. El sindicato deberá entrar al proceso luego de ser notificado por la Administración del posible cambio en las condiciones del trabajador. Sin embargo, qué debe suceder si el Sindicato no comparte el criterio utilizado por la Administración para que deba negociarse –por considerar que existe un cambio debajo del mínimo–. En este caso el sindicato puede utilizar su discrecionalidad de solicitar que el cambio sea sujeto a negociación, pues ellos consideran que sí tiene un impacto mayor del mínimo. Si ambos no se ponen de acuerdo sobre el punto, entonces el Sindicato puede presentar su caso a la Junta para que dilucide el asunto. Una vez que el caso esté en conocimiento de la Junta, es el Sindicato el que debe probar que el cambio/traducción/actualización supone un cambio mayor del mínimo en las condiciones de trabajo de los trabajadores. Este es el procedimiento que debe seguirse.”.

## **7. DESCRIPCIONES DE CARGOS – NEGOCIACIÓN SOBRE LA ACTUALIZACIÓN/TRADUCCIÓN/MODIFICACIÓN/REVISIÓN DE FUNCIONES**

La actualización/traducción/modificación/revisión de funciones debe surtir de acuerdo a la obligación de negociar de buena fe por ambas partes.

En la Decisión No.15/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“La Junta no quiere pasar por alto la oportunidad de solicitar a las partes que lo relativo a una actualización/traducción/modificación/revisión de la descripción de un cargo sea conducido con el ánimo de llegar a un entendimiento, en contenido y forma de la negociación. Esto es que, cuando la Administración realiza la revisión del cargo correspondiente le permita al Sindicato verificar brevemente en qué ha consistido el cambio, a fin de que este pueda cerciorarse de si es necesario o no negociar. El Sindicato debe entender que si la Administración no encuentra motivos para negociar, está en su derecho de declararlo así; aun cuando en ese caso el Sindicato tiene derecho a contradecir esa decisión.”.

## **8. FISCALIZADOR GENERAL – RETENCIONES SALARIALES**

El Fiscalizador General de la Autoridad del Canal de Panamá tiene facultades para recomendar retenciones salariales, no para ordenar la misma.

En la Decisión No.5/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Esta Junta es del criterio que el Fiscalizador General, al momento de emitir el memorando IG-3260, M-118 de 15 de mayo de 2003, el cual va dirigido al Director de Finanzas, no se refiere específicamente a una recomendación propiamente tal, sino a una orden de hacer, como lo es, el ordenar la aplicación de la deducción del salario al trabajador Roberto Chan Low, por lo que esta actuación realizada por parte de la Autoridad del Canal de Panamá a través de la Oficina del Fiscalizador General, va en contra del debido proceso, pues a criterio de la Junta, el mismo debió realizar las recomendaciones a la Junta Directiva y no emitir una orden, de tal forma como se señala en el memorando IG-3260, M-118, por lo que consideramos que estamos frente a una clara violación de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá en su artículo 31.

En virtud de lo antes señalado, sólo consta en el expediente ambos memorandos y la certificación de auditoría interna, por lo que en base a las pruebas aportadas en el expediente, debe concluir esta Junta que el Fiscalizador General de la Autoridad del Canal de Panamá, no cumplió con el debido proceso antes de emitir la citada comunicación.”.

## **9. JORNADA DE TRABAJO – DISPONIBILIDAD**

No se está disponible al empleador cuando el trabajador está recibiendo atención médica en un centro hospitalario.

En la Resolución No.137/2006 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Además, malamente se podría estar a “disponibilidad” del empleador –en el caso de un accidente de trayecto– cuando lo que resulta irrazonable pretender incluir dentro de la atención médica del trabajador el concepto de disponibilidad del trabajador para con el empleador. No lleva razón pues, a criterio de esta Junta, la posición del Capitán Abdiel Araúz, quien sostiene que los trabajadores accidentados por el hecho de estar recibiendo atención médica “estuvieron sometidos a la decisión del empleador de tenerlos en el cuarto de urgencia ...” y, sigue diciendo el Capitán Araúz, “por consiguiente se encontraban a órdenes de su empleador (folio 558 del expediente).

## 10. JURISDICCIÓN COACTIVA – FUNDAMENTO Y LÍMITES

La jurisdicción coactiva es el mecanismo con que cuentan las entidades estatales para cobrar sus créditos frente a terceros; en consecuencia, no es una facultad utilizable contra trabajadores de la Autoridad del Canal de Panamá en sus relaciones laborales.

En la Decisión No.5/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“La jurisdicción coactiva puede ser considerada como la facultad de cobrar directamente, sin que medie intervención judicial, las deudas a su favor, adquiriendo la doble calidad de juez y parte, cuya justificación se encuentra en la prevalencia del interés general, en cuanto dichos recursos se necesitan con urgencia para cumplir eficazmente los fines estatales.

Sin embargo, para ello se requiere dentro de la infraestructura de la misma institución, tener lo más importante: su regulación y un juez ejecutor. La finalidad de la jurisdicción coactiva busca en sí, recaudar en forma rápida las deudas a favor de las entidades públicas, para así poder lograr el eficaz cumplimiento de los cometidos estatales.

No obstante, pese a tener la Autoridad del Canal de Panamá, en su fundamento jurídico, la facultad de ejercer jurisdicción coactiva, ésta carece de uno de los pilares más importantes para su concreción, “el juez ejecutor”.

En atención a ello, frente a la carencia de un juez ejecutor, la Autoridad debe emplear las vías ordinarias para el cobro de sus créditos, si se tratase de créditos ordinarios; es decir, de los que surgen en el giro normal de sus actividades, puesto que la jurisdicción coactiva se da entre la Autoridad del Canal de Panamá y los terceros. Esto es importante recalcarlo, puesto que esta figura no debe ser aplicada dentro de las relaciones de trabajo.”.

## 11. NEGOCIABILIDAD – ASUNTOS NO NEGOCIABLES

No existe la obligación legal de negociar un asunto si hay una declaración de “*no negociabilidad*”.

En la Decisión No.7/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Si no existiera por parte de la Autoridad una declaración de la no negociabilidad del tema, es posible que lo procedente hubiera sido la aplicación del prenombrado

artículo 5 que obliga a las partes a negociar. No se puede dejar de lado sin embargo, el hecho de que hubo una declaración en ese sentido, (de no ser negociable) y ante este conflicto, correspondía en primera instancia que la Unión de Prácticos, solicitara la intervención a la Junta para la determinación de la negociabilidad del tema, para después exigir que se cumpliera con el proceso negociador por ser un requerimiento de la Ley.”.

## **12. NEGOCIACIÓN – DEBER DE INFORMACIÓN**

El proceso negociador es un proceso especial y no le son aplicables las reglas generales de solicitud de información.

En la Decisión No.10/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“En este sentido es menester distinguir entre el deber de información para una negociación del derecho a solicitar información que regula la Ley 6 sobre acceso a la información pues se trata de fines distintos que no pueden ser equiparados, la información para un proceso negociador debe ser más expedita.

Y esa que una respuesta oportuna es necesaria para una discusión adecuada en el ámbito de las negociaciones. A nuestro entender, un requisito mínimo necesario en la obligación de negociar de buena fe es que la contraparte responda a la solicitud de información de la otra parte, aunque la contestación sea que la información no existe.

En la práctica pasada, antes del 31 de diciembre de 1999, la Ley existente estableció un período de diez (10) días para que la Administración respondiera a una solicitud de información.

Por ello la Junta es del criterio que los ciento diecisiete (117) días que tomó la Administración para entregar la información a la ABIM constituye una violación de su obligación de evitar demoras irrazonables.”.

## **13. PERMISO (“LEAVE”) – CANCELACIÓN**

Los permisos de los Prácticos del Canal de Panamá pueden ser cancelados en cualquier momento por el supervisor, por razones relacionadas con las Operaciones del Canal de Panamá.

En la Decisión No.1/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“La Junta advierte que en el marco de lo dispuesto en el inciso (f) de la sección 2, titulada “leave”, que aparece en la página 70 de la Convención Colectiva, en efecto, la misma hace alusión a la necesidad de programación de permisos en el momento que menos afecte el trabajo del empleador y la posibilidad que la misma sea negada. Sin embargo, según se desprende del expediente, al capitán Araúz no se le negó su “leave” por necesidades en la operación del Canal o por afectación del empleador, como apunta la sustentante, sino que éste continuó en labores hasta más allá de su día de protección, situación que se enmarca dentro del contenido del artículo 17 sección 7 acápite t del Convenio Colectivo.

La Junta arriba a este criterio fundamentada básicamente en el hecho de que no fue documentado, ni probado por otra vía, que al Capitán Araúz le fuese negado su “leave”, debido a la posible afectación del trabajo de la administración de la Autoridad del Canal de Panamá. Lo anterior es de medular importancia, pues si bien la Ley Orgánica y el Convenio Colectivo reconocen a la Autoridad la facultad de asignar trabajo a su personal, en este caso, tal y como ha sido pactado en el Convenio Colectivo, era necesario que hubiera una negativa de la licencia programada debidamente sustentada por la ACP, por la posible afectación del empleador (cfr. Art. 17, sección 2, acápite n del Convenio).”.

#### **14. REINTEGRO – INSTANCIA COMPETENTE**

A través de la Ley, los Reglamentos, y las Convenciones Colectivas, se establece el mecanismo que tiene un trabajador para lograr un reintegro al puesto de trabajo, no siendo la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá la instancia competente para tal fin.

En la Decisión No.5/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“En cuanto al remedio solicitado por el denunciante con relación al eintegro del trabajador Roberto Chan Low a su puesto de trabajo, debemos manifestar que no puede ser acogido, por dos situaciones en concreto; la primera de ellas se da porque el objeto del proceso estaba encaminado a determinar sobre la legalidad o no de la retención salarial aplicada al trabajador Roberto Chan Low y la segunda, que es la más importante, porque esta acción no es facultad, ni competencia de la Junta, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.”.

## **15. REPRESENTANTE DE LA ADMINISTRACIÓN – RESPONSABILIDAD**

Los Representantes de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá comprometen con sus actos, en el ejercicio de sus funciones, a ésta.

En la Decisión No.5/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Este elemento, meramente formal, no es determinante para declarar la existencia de una práctica laboral desleal, puesto que ésta es cometida por la Autoridad del Canal, y para los efectos del Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999, por el cual se aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, se señala que son Representantes o actúan en Representación de la Administración “los funcionarios, supervisores, o trabajadores de confianza que por razón de sus funciones actúan en la ejecución diaria de las actividades y gestiones de la institución, con capacidad de representarla y comprometerla dentro del ámbito de las funciones que realiza”. En este sentido, la Administración de la Autoridad, como ente jurídico, actúa independientemente de la persona o personas naturales que actúan en su nombre, es decir, el acto ejecutado por una persona en ejercicio de sus funciones se interpreta como un acto de la Autoridad del Canal de Panamá.”.

## **16. SINDICATOS – CERTEZA JURÍDICA EN SUS ACTOS**

Los sindicatos tienen el deber de respetar los acuerdos que han suscrito válidamente con terceros, pues de lo contrario se estaría violando la necesaria certeza jurídica en las actuaciones y relaciones de las partes.

En la Resolución No.103/2006 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Tal cual aclaró esta Junta en líneas anteriores, una situación es la que se crea internamente dentro del sindicato, la cual tiene sus consecuencias específicas entre sus miembros y otra situación es la relacionada con la Administración. Y es que los MED son negociaciones hacia lo externo del sindicato y es necesario que quien negocia con el sindicato –en este caso la Administración–, tenga certeza de que negocia con la persona autorizada para ello. Pero ¿quién da las reglas para esta negociación?; pues, la Administración tiene una convención pactada con la unidad negociadora de la que es parte el PAMTC, que contempla cómo debe darse esta relación y negociación. Y son esas las reglas que valdrán ante la Administración; no pueden los sindicatos cambiarlas de manera unilateral, esto es, sin consentimiento de la Administración, con quien las negoció.

Como puede apreciarse de la anterior selección de normas de la convención colectiva entre la Administración de la ACP y la Maritime/Metal Trades Council, AFL-CIO, solo uno de los representantes del RC tendrá derecho a actuar en representación del RC al tratar con el empleador sobre cualquier asunto específico. En la práctica pasada como en el presente, actúan y firman un máximo de tres (3) miembros que componen la unidad negociadora, por tanto el PAMTC no puede mediante acuerdo interno imponer a la administración de la ACP aceptar una cuarta firma. Y la intención de esta norma es precisamente lograr certeza en las relaciones jurídicas entre las partes de la convención colectiva de trabajo. De ahí que un acto interno de uno de los componentes del RC (como el que realizó el Consejo o Asamblea del PAMTC) no sólo echaría por tierra la seguridad jurídica necesaria en la presente relación sindicato-empresa, sino que además sería un acto contrario a lo establecido en la convención colectiva que rige a los componentes del RC con la Administración. Es decir, el PAMTC no puede cambiar las reglas que se comprometió a acatar de manera unilateral, pues esta conducta es contraria a la obligación que tiene de acuerdo a la convención colectiva vigente y su efecto es nulo, por ser contrario a derecho.”.

## **17. SUSTRACCIÓN DE MATERIA – PROCEDENCIA**

La sustracción de materia surge cuando se lleva a cabo la pérdida del objeto del proceso por elementos ajenos a las partes y no por hechos o actuaciones de las partes intervinientes.

En la Decisión No.5/2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“A consideración de esta Junta, el hecho que se haya llevado a cabo la destitución del trabajador (punto no.2 de la solicitud, f. 128), el 28 de junio de 2004, es un acto que no surgió por un agente externo, sino por una conducta realizada por la parte denunciada, por lo que erróneamente se puede considerar como “razones extrañas a la voluntad de las partes”, si quien es parte del proceso ejecuta una acción que produce ese resultado.

Por otro lado, es importante señalar que la consecución de acto emitido por un departamento, el cual posteriormente es anulado o revocado por el mismo, por sí sólo, no nos puede llevar a considerar que se aplica la figura de la sustracción de materia, pues en este proceso es necesario analizar si dichas conductas han dejado o no consecuencias a algunas de las partes, hecho éste que nos obliga a no aplicar este presupuesto procesal, pues estaría desconociendo derechos contemplados en la Ley Orgánica, los Reglamentos y la Convención Colectiva.”.

## **18. TIEMPO DE TRABAJO – TRAYECTO DE TRABAJO-ESTACIÓN DE DESPACHO ES SUJETO A SALARIO SEGÚN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIÓN DE PRÁCTICOS DEL CANAL DE PANAMÁ**

El tiempo de trayecto utilizado por los Prácticos (Pilotos) de la Autoridad del Canal de Panamá entre el lugar de la finalización de su asignación y la estación de despacho es pagado, aun cuando dicho trayecto no puede considerarse como trabajo efectivo; sin embargo, el práctico que utilice un vehículo privado no tendrá derecho a pago.

En la Resolución No.137/2006 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá se señala que:

“Es distinto y así lo ha reconocido pacíficamente la doctrina, la figura del tiempo de trayecto para los efectos de un accidente de trabajo, con relación a la jornada de trabajo, pues tan sólo se considera jornada de trabajo al tiempo de trayecto para los efectos de accidentes de trabajo, no así para efectos de tiempo de trabajo sujeto a salario. Sin embargo, en el caso que nos ocupa encontramos una norma aplicable, en términos específicos, que asimila como tiempo de trabajo el tiempo de trayecto para los efectos del pago de salario. Sin embargo, no estamos frente a la existencia de un tiempo real de trabajo, por lo que las situaciones que no se ajusten a esta exclusiva situación, de carácter especialísimo, no es dable subsumirlas dentro de esta norma específicamente concebida para una situación concreta.

Sobre este tenor, la disposición citada prevé que una vez finalizada las labores asignadas al trabajador –práctico–, la Administración le suministra transporte oficial (“jitney”) para su traslado a la Estación de Reporte –para el caso en concreto, ubicada en Diablo–. Así, para los efectos del pago del salario se considerará la duración del tiempo de trayecto, pero eso no debe ser entendido ni interpretado como trabajo efectivo. Se trata, en realidad –como hemos señalado arriba–, una ficción jurídica que las partes han acordado y que equipara el tiempo de trayecto con tiempo de trabajo, para efectos de obtener un incremento económico en el salario. Se trata, sin duda, de una conquista laboral que el gremio de prácticos ha logrado incluir en su convención colectiva y que se traduce en un beneficio económico adicional a los que tiene derecho.

Asimismo este artículo 17 contempla, en su sección 3, la posibilidad de que el trabajador decida optar por regresar en su vehículo particular, para lo cual le será aplicable lo previsto en la tabla de trayecto. En estos casos no se paga el tiempo estándar; sólo el tiempo cuando efectivamente terminó sus labores. Caso este último que pudiera resultar más esclarecedor para el asunto que estamos tratando, pues de verificarse un accidente de trayecto en el auto particular del trabajador –práctico–, no se estaría discutiendo sobre pagos de salarios, sino solamente se

estaría frente a la obligación general que contempla la seguridad social, de cubrir bajo el paraguas de riesgo profesional al trabajador. Lo demás es una conquista –que, dicho sea de paso, ningún otro trabajador tiene en el Canal de Panamá– circunscrita exclusivamente a reconocer un adicional económico al trabajador limitado al tiempo de trayecto, única y exclusivamente.”.

## CONCLUSIÓN

Es importante esclarecer la naturaleza jurídica de una institución como lo es la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (JRL-ACP), la cual posee una investidura de Tribunal Superior de Justicia y cuya jurisdicción es clasificada como independiente judicial.

Cuando la JRL-ACP emite sus fallos, resoluciones y/o decisiones, lo fundamenta en la naturaleza de dos (2) elementos esenciales, la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) como una empresa del Estado Panameño y la existencia de un Régimen Especial Laboral reconocido en la Constitución Política.

Al ser la ACP una empresa del Estado Panameño, la JRL-ACP debe considerar siempre que existe una relación de trabajo de tipo funcionarial en el Canal de Panamá porque la ACP ha sido calificada como una empresa de servicio público internacional esencial.

También la JRL-ACP debe considerar siempre que existe un ordenamiento que regula las relaciones de trabajo de los trabajadores del Canal de Panamá, lo que implica una legislación con ribetes sociales.

Es por ello que la JRL-ACP siempre deberá resolver los asuntos no explicitados en las normas y proceder a solucionar judicialmente todo lo que se dé dentro del Régimen Laboral Especial del Canal de Panamá.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Constitución Política de la República de Panamá, Título XIV – El Canal de Panamá.
- Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley No.19 de 11 de junio de 1997), publicada en Gaceta Oficial No. 23,309, de 13 de junio de 1997.
- Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999 de la JD-ACP).
- Estatuto de Relaciones Obrero-Patronal del Servicio Federal de los Estados Unidos de América (“U.S. Federal Service Labor-Management Relation Statute”).
- Acuerdo No.11 de 6 de mayo de 1999 de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999 de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999 de la Junta Directiva de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.1 de 27 de agosto de 1999 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.4 de 22 de marzo de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.10 de 22 de febrero de 2001 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.13 de 27 de noviembre de 2001 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.15 de 14 de enero de 2002 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.20 de 15 de enero de 2004 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.23 de 22 de marzo de 2004 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.24 de 22 de marzo de 2004 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.37 de 2 de mayo de 2007 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.
- Acuerdo No.54 de 6 de junio de 2013 de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.