

270-20

RECURSO DE APELACIÓN, INTERPUESTO POR LA LICENCIADA ELBA CHAVEZ ARAÚZ, ACTUANDO EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DEL **SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC)**, CONTRA LA RESOLUCIÓN No. 39/2020 DE 10 DE DICIEMBRE DE 2019, DICTADA POR LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ, DENTRO DE LA DENUNCIA POR PRÁCTICA LABORAL DESLEAL PLD-28/19.

MAGISTRADO CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Panamá, veinte (20) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

VISTOS:

La Licenciada Elba Elena Chavez Araúz, actuando en representación de **SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC)**, ha promovido Recurso de Apelación contra la Resolución No.39/2020 de 10 de diciembre de 2019, proferida por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro de la denuncia por Práctica Laboral Desleal No. PLD-28/19.

I. ANTECEDENTES

La Resolución objeto de Recurso de Alzada, tiene su origen en la Denuncia por Práctica Laboral Desleal presentada por el Representante Sindical No. 34 del **SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC)**, alegando la causal contenida en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley 97 de 1999, que contiene las distintas prácticas laborales por parte de la Autoridad (Cfr. fojas 1 a 4 del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

El representante del Sindicato señaló que la Gerencia de Protección y Vigilancia de la Autoridad del Canal de Panamá desatendió lo establecido en la Sección 19.02, acápite b, punto 1, de la Convención Colectiva, el Manual de Personal Capítulo 820, Subcapítulo 3 acápite 3, referente a la solicitud y aprobación de vacaciones; y el Memorándum de 21 de noviembre de 2000, que establece al requisito de presentar certificado médico por ausencias (Cfr. foja 2 del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

Al respecto, se explicó que el 19 de febrero de 2019, el trabajador Antonio Jenkins llamó telefónicamente a las "13:26" horas al Supervisor de turno Fernando Cooper, al cual le manifestó que estaba indispuesto por alteración intestinal y no asistiría a laborar en el turno de cuatro (4) de la tarde a doce (12) de la noche, y que trataría de ir al médico; en tal sentido se le indicó al trabajador que si asistía al médico debía presentar la incapacidad médica. No obstante, el día 20 de febrero de 2019, el trabajador Jenkins se presentó a su puesto de trabajo a laborar en el turno de las 16:00 a las 24:00 horas y el "Líder Spencer" le solicitó la incapacidad médica, pero le manifestó que no asistió al médico; indica que el día 21 de febrero se le solicitó nuevamente dicha certificación, y luego se le indicó, que se le descontó ocho (8) horas del salario correspondiente (Cfr. foja del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

De igual manera, argumentó el denunciante que solicitó una reunión con la Gerencia de Protección y Vigilancia, la cual no fue posible, razón por la cual, con posterioridad, presentó a esa Gerencia la intención de promover denuncia por Práctica Laboral Desleal, para resolver la problemática, lo cual fue contestando a través de la Nota de 17 de abril de 2019, en la que se le indicó que aunque se cumplió con el requisito de llamar para solicitar "vacaciones no programadas por enfermedad", se obvió la instrucción del Supervisor Cooper de presentar la incapacidad médica, por lo cual la ausencia, no fue aprobada; sin embargo, alega

el denunciante que no se indicó qué norma del Convenio Colectivo aplicable, establece esa condición (Cfr. fojas 2 y 3 del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

Así mismo, añadió que, si bien la Gerencia de Protección y Vigilancia se refirió a un extracto del Capítulo 820 del Manual de Personal, Subcapítulo 3 numeral 3 literal (b), en el punto 2, el mismo no aplicaba porque se realizó la notificación de la ausencia (Cfr. foja 3 del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

Expresado los hechos que sustentaron la denuncia, se hicieron las siguientes peticiones:

- “1. Que se tome la medida necesaria, para subsanar los errores cometidos en contra del Sr. Antonio Jenkins, en su tiempo del 19 de febrero de 2019, incluyendo el pago correcto por ese día.
2. El cese de hostigamiento y represalia en contra del Sr. Antonio Jenkins.
3. El cambio de cuadrilla del Sr. Antonio Jenkins.
4. El cese de dicha práctica a las normativas por parte de la Gerencia de Protección y Vigilancia y sus supervisores como también instruirlos en el buen uso de las normas.
5. Se declare que la ACP nuevamente a incurrido en una PLD al negar un derecho al trabajador.” (Cfr. foja 4 del expediente de la Junta de Relacionales Laborales).

II. DECISIÓN RECURRIDA Y SU FUNDAMENTO

La Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, a través de la Resolución 39/2020 de 10 de diciembre de 2019, resolvió no admitir la Denuncia por Práctica Laboral Desleal presentada por el Sindicato recurrente, porque no demostró la relación entre la supuesta vulneración de las normas y los hechos alegados, por lo cual no se podía establecer con certeza el Derecho que se infringió de acuerdo con la presunta Práctica Laboral Desleal, incumpliendo con el

requisito que permitiría llevar la denuncia a la siguiente etapa (Cfr. fojas 56 a 60 del expediente de la Junta de Relaciones Laborales).

III. NORMAS ESTIMADAS COMO INFRINGIDAS CON SU CONCEPTO DE INFRACCIÓN.

En contra de la decisión antes indicada, el **SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC)** interpuso Recurso de Apelación, aduciendo que la decisión de la Junta de Relaciones Laborales de no admitir la denuncia por Práctica Laboral Desleal, infringe los artículos 114 y 94 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.

El concepto de infracción de las referidas normas jurídicas queda manifestado del orden siguiente:

En cuanto al artículo 114 de la Ley 19 de 1997, sobre la competencia de la Junta de Relaciones Laborales, el recurrente consideró que la Junta de Relaciones Laborales no atendió a cabalidad el artículo 4 del Acuerdo No. 2 de 29 de febrero de 2000, que establece los requisitos que debe cumplir la Denuncia por Práctica Laboral Desleal, al señalar que la denuncia cumplió en su totalidad con los requisitos exigidos en dicho Acuerdo, pero, contradictoriamente en la decisión impugnada se concluyó que no se cumplió con los requisitos para llevar la denuncia a la siguiente etapa

Añadió el recurrente, que en los hechos de la Denuncia sí se señaló con claridad qué Derecho de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley 19 consideró interferido, restringido o coaccionado, al señalar que el artículo 94 de la Ley 19 de 1997, garantiza que las relaciones laborales se regirán por la Ley, los reglamentos y las Convenciones Colectivas, no obstante, los supervisores del señor Jenkins no respetaron lo establecido en Convención Colectiva en cuanto a la notificación de las ausencias (Cfr. foja 7 del expediente judicial).

Respecto a la supuesta infracción del artículo 94 de la Ley 19 de 1997, según el cual las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en dicha Ley, los Reglamentos y las Convenciones Colectivas, se sustentó en que la Junta de Relaciones Laborales no consideró dicha norma como una que otorga derechos, al relacionarse con la Convención Colectiva, concretamente en las Secciones 3.01 y 19.02 entre otras (Cfr. foja 8 del expediente judicial).

Sobre lo expresado, el apelante solicita a este Tribunal, revoque la Resolución No. 39/2020 de 10 de diciembre de 2019 y ordene a la Junta de Relaciones Laborales dé el trámite correspondiente a la denuncia.

IV. OPOSICIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN.

La Licenciada Leonore Rosa MaschKowski, en calidad de apoderada judicial de la Autoridad del Canal de Panamá, presentó memorial legible de fojas 10 a 17 del Expediente, en el cual se opone al Recurso de Apelación solicitando que se confirme la decisión de la Junta de Relaciones Laborales, contenida en la Resolución No. 39/2020 de 10 de diciembre de 2019, porque el apelante más que sustentar la ilegalidad dicha Resolución se dirigió a cuestionar la valoración y el análisis de hecho por la Junta de Relaciones Laborales en base a apreciaciones subjetivas del recurrente, lo cual no se apega al propósito que se le otorga al Recurso de Apelación frente a una decisión de la Junta de Relaciones Laborales. Añadió.

En relación con la posible infracción del artículo 94 de la Ley 19 de 1994, la Autoridad, en su calidad de opositora, señaló que la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en cuanto a que al tener dicha norma, la categoría de programática, la misma no contiene derechos y obligaciones, por lo cual por sí sola, no puede ser objeto de causal de violación, por cuanto es necesario se relacione con otra norma típica que contengan derechos subjetivos susceptibles de ser violados, lo que no se dio en este caso, razón por el cual no es viable alegar la supuesta infracción.

V. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA SALA

En base a los argumentos expuestos en el Recurso de Apelación presentado por el **SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC)**, a través de su apoderada legal, la Sala procede a resolver la controversia planteada, basada en la competencia que le fuera otorgada mediante la Ley 19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, la cual en su artículo 114 establece que las decisiones de la Junta de Relaciones Laborales sólo son apelables cuando sean contrarias a la Ley, en cuyo caso la apelación se surte ante esta Sala.

Por tanto, este Tribunal entra a decidir si la Resolución No. 39/2020 de 10 de diciembre de 2019, dictada por la Junta de Relaciones Laborales es violatoria de algunas de las normas de la Ley invocadas por el apelante, por tanto, pasamos a resolver el Recurso que nos ocupa, sobre las consideraciones expuestas a continuación.

Precisa iniciar el análisis acotando que de acuerdo con el artículo 111 de la Ley 19 de 1997, la Junta de Relaciones Laborales se crea con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales de esa naturaleza que están bajo su competencia.

En concordancia, el artículo 113 de la mencionada Ley le atribuye a la Junta de Relaciones Laborales, competencia privativa para resolver las Denuncias por Prácticas Laborales Desleales. Así el artículo 108 de ese cuerpo normativo, enuncia las situaciones que se consideran Prácticas Laborales Desleales, por parte de la Autoridad del Canal de Panamá.

El Sindicato recurrente presentó una Denuncia por Práctica Laboral Desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá, sustentada, en la causal contenida en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997, argumentando que dicha entidad, no obedeció y se negó a cumplir cualquier disposición de la Sección Segunda de las Relaciones Laborales, por el hecho de que la Autoridad descontó al trabajador

Antonio Jenkins ocho (8) horas del salario, por no presentar certificado médico, por un (1) día que se ausentó a laborar pese a notificarlo.

El artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, enuncia aquellas conductas que constituyen Prácticas Laborales Desleales por parte de dicha entidad. El numeral 8 de esa norma, que fundamentó jurídicamente la Denuncia que originó el Recurso en estudio, expresa:

“Artículo 108: Para los propósitos del presente capítulo, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad las siguientes:

1....

...

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

De la norma jurídica citada se desprende que se constituye en una Práctica Laboral Desleal por parte de la Autoridad, el hecho de no cumplir o negarse a cumplir, cualquier disposición de la Sección Segunda de la Ley 19 de 1997. Esa Sección refiere a las relaciones laborales e inicia con el artículo 94.

En el presente caso, la Junta de Relaciones Laborales mediante el acto objeto del Recurso de Apelación, consideró que la Denuncia no era admisible porque el denunciante no cumplió a cabalidad con una de los elementos formales de la misma, al no exponer en los hechos, cuál es el Derecho de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley que se vulneró por interferencia, restricción o coacción al trabajador Antonio Jenkins.

Al respecto, tomando en cuenta que en la resolución recurrida se decidió no admitir la Denuncia de Práctica Laboral Desleal, es necesario referirnos al Acuerdo N° 2 de 29 de febrero de 2000, que aprobó el Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, con fundamento en el numeral 1 del artículo 113 de la Ley 19 de 1997. Dicho acuerdo establece el procedimiento que debe atenderse, presentada dicha Denuncia.

De acuerdo con el artículo 4 del referido Acuerdo No. 2, las Denuncias deberán atender los requisitos siguientes:

“Artículo 4. Las denuncias deberán cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser completadas por escrito en original y copia.
2. Incluir el nombre de la parte denunciante.
3. Incluir el nombre de la parte denunciada.
4. Incluir un número de teléfono, fax y/o celular y un correo electrónico.
5. Todas las denuncias deberán estar firmadas y fechadas por la parte denunciante. La denuncia deberá enunciar la práctica laboral desleal que se alega.

De la norma jurídica en comento, se entiende que el denunciante de una Práctica Laboral Desleal, debe atender requisitos mínimos formales, al presentar la misma.

Ahora bien, el artículo 19 del Acuerdo No. 2 de 2000, señala:

"Artículo 19: Concluida la investigación la Junta emitirá una resolución admitiendo o rechazando la denuncia. Dicha resolución le será notificada a las partes y deberá contener:

- 1.La denuncia.
- 2.Un análisis de los hechos presentados.
- 3.**Una conclusión donde se establezca si existen méritos para admitir o rechazar la denuncia.**

La Junta rechazará de plano la denuncia que no cumpla con lo establecido en el artículo 5 de este reglamento". (El resaltado es de la Sala).

El artículo 5 del referido Acuerdo, establece que el término para presentar una Denuncia por Práctica Laboral Desleal, es de ciento ochenta días (180) días calendarios, contados a partir de la fecha en que se dio el hecho que se alega, como tal, ello significa que la Denuncia que no se presente dentro de dicho término, será rechazada de plano.

Ahora bien, del referido artículo 19 se supone que la Junta de Relaciones Laborales para **admitir o rechazar** una denuncia deberá investigar y analizar los

hechos y determinar si existen méritos; sin embargo, no queda especificado qué situaciones determinan cuando existen o no suficientes méritos para admitir o rechazar una Denuncia por Práctica Laboral Desleal, ni tampoco de la norma se denota claridad, que las condiciones previstas en dicho artículo, correspondan a la etapa admisorio, frente a lo establecido en el artículo 4 referido con anterioridad.

Tenemos que la Junta de Relaciones Laborales en la decisión apelada, sostuvo que la denuncia que originó el presente Recurso de Apelación cumplió con casi todos los requisitos de admisibilidad contenidos en el artículo 4 del Acuerdo No. 2 de 2000, pero cuando entró a valorar los méritos observó que la misma giró en torno al numeral 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997, producto del reporte de ausencia de un trabajador por enfermedad, pero consideró que la Denuncia no mostró la relación entre la supuesta vulneración de la norma y los hechos que se alegan, no encontrando certeza del Derecho que supuestamente fue infringido.

A criterio de este Tribunal, teniendo que de conformidad al artículo 19 del Acuerdo No. 2 de 29 de febrero de 2000, que contiene el Reglamento de las Denuncias por Prácticas Laborales, una Denuncia por práctica laboral solo puede ser rechazada por falta de méritos, pero que dicha norma no explica que situaciones no prestan méritos suficientes; y que en la denuncia respectiva, se señaló la causal de Práctica Laboral Desleal en que supuestamente se incurrió, y se hace referencia a aquel Derecho que se estima restringido, el señalamiento de la Junta de Relaciones Laborales, en torno a que el denunciante no señaló ni explicó con certeza el derecho de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica que se refieren a las causales citadas en su Denuncia, no es un elemento suficiente que conlleve a determinar que la misma no sea admisible.

Así las cosas, la Sala en el presente caso no puede obviar que el Proceso que dio origen al Recurso en examen, se encuentra en estado de admisibilidad y que la parte denunciante, en este caso, un representante del Sindicato, señaló

expresamente cuál de las Prácticas Desleales sustentó su Denuncia en contra de la Autoridad del Canal de Panamá, por lo cual concuerda con el apelante en cuanto que el planteamiento hecho por la Junta de Relaciones Laborales, no es suficiente para estimar que no es admisible la Denuncia por práctica laboral desleal presentada por el Sindicato que recurre, con lo cual se configura el cargo de ilegalidad respecto a que la Junta de Relaciones Laborales tiene la potestad para tramitar asuntos de su competencia como lo es resolver las Denuncias por prácticas laborales desleales, elemento que conllevan a revocar la Resolución No. 39/2020 de 10 de diciembre de 2019, de la Junta de Relaciones Laborales.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la Resolución No. 39/2020 de 10 de diciembre de 2019, emitida por la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá dentro de la Denuncia por Práctica Laboral Desleal No. PLD-28/19, y en consecuencia, **ORDENA** que se le imprima el trámite correspondiente a la Denuncia que dio origen al Recurso de Apelación en estudio.

NOTIFÍQUESE,

CARLOS ALBERTO VÁSQUEZ REYES
MAGISTRADO

CECILIO CEDALISE RIQUELME
MAGISTRADO

LUIS RAMÓN FÁBREGA S.
MAGISTRADO

KATIA ROSAS
SECRETARIA