



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 20 de septiembre de 2022
Nota C-158-22

Señor
José E. Aparicio J.
Ciudad.

Ref.: Posible violación de garantías fundamentales establecidas en el artículo 19 de la Constitución Política.

Señor Aparicio:

Damos respuesta a su nota presentada en este Despacho el 3 de agosto de 2002, mediante la cual manifiesta lo siguiente:

“
La presente es para realizar una consulta relacionada con la posible violación a una de las garantías fundamentales establecidas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República de Panamá que establece que no habrá fuero ni privilegios personales ni discriminación por razón de raza, nacimiento, clase social, sexo, religión o ideas políticas, que se pueda estar cometiendo en contra de los trabajadores de la Unidad Negociadora de los NO Profesionales de la Autoridad del Canal de Panamá”.

De la lectura de su nota, se observa que tiene como objeto que esta Procuraduría se pronuncie sobre la posible violación del artículo constitucional citado (19), norma esta que establece, que no habrá fuero ni privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas; no obstante, es preciso señalarle lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 206 ibídem que establece, entre las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia, la guarda de la integridad de la constitución, como se cita:

“**Artículo 206:** La Corte Suprema de Justicia tendrá, entre sus atribuciones constitucionales y legales, las siguientes:

1. La guarda de la integridad de la Constitución para lo cual la Corte en pleno conocerá y decidirá, con audiencia del Procurador General de la Nación o del Procurador de la Administración, sobre la inconstitucionalidad de las Leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y demás actos que por razones de fondo o de forma impugne ante ella cualquier persona.
2. ...”

Examinadas las normas supra citadas, de existir un acto que viole o sea contrario a lo que se establece en el artículo 19 de la Constitución Política, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1 del artículo 206, es función privativa del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, pronunciarse sobre su inconstitucionalidad. Siendo ello así, no es dable a esta Procuraduría, emitir un criterio al respecto.

No obstante, atendiendo al derecho de petición que le asiste, consagrado en el artículo 41 de la Constitución Política y a la misión de esta Procuraduría, dispuesta en el numeral 6 del artículo 3 de la Ley No.38 de 31 de julio de 2000 “*Que aprueba el Estatuto Orgánico de la Procuraduría de la Administración, regula el Procedimiento Administrativo General y dicta disposiciones especiales*”, brindaremos una respuesta orientativa sobre el tema objeto de su consulta, no sin antes aclararle que la orientación brindada a través de la presente consulta, no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico concluyente que determine posición vinculante, en cuanto al tema consultado.

Para proceder con la orientación, haremos referencia a la pregunta concreta que formula a este Despacho:

“¿Puede una institución gubernamental tener contemplado la aplicación de una institución jurídica como lo es la prescripción en los procesos administrativos para un grupo de empleados y no contemplar o excluir al resto de los trabajadores?”

La Autoridad del Canal de Panamá cuenta con vías administrativas para la presentación y trámite de quejas por situaciones vinculadas a las relaciones laborales que tengan los diferentes colectivos, o los trabajadores de manera individual, tal como lo dispone el artículo 84 de la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, “*Por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá*”, el cual dispone lo siguiente:

“Artículo 84. Se establecerá un mecanismo administrativo independiente para que los trabajadores de confianza, los trabajadores o los aspirantes puedan, individual o colectivamente, interponer las quejas relacionadas con casos de discriminación, de modo que éstas sean investigadas objetivamente y se implementen los correctivos necesarios. ...” (Subraya el Despacho)

Como se observa, resulta factible que, quien se considera afectado pueda presentar quejas relacionadas con casos de discriminación.

En este orden de ideas, el artículo 104 de la Ley en mención, manifiesta que en las convenciones colectivas se deberá incorporar un procedimiento para la tramitación de las quejas, de la siguiente manera:

“Artículo 104. Toda convención colectiva tendrá un procedimiento para la tramitación de quejas, que incluirá la facultad de invocar arbitraje y medios alternativos para resolverlas. Este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolver las quejas.” (Subraya el Despacho)

Al respecto, el Capítulo X denominado “*Quejas y Apelaciones*” del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá¹, establece el procedimiento que debe seguirse para la presentación de quejas ante dicha entidad.

¹ Compilación del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, aprobado mediante Acuerdo No. 21 de 15 de julio de 1999, bajo última modificación de agosto 2018. Véase en el portal de internet de la ACP: <https://pancanal.com/wp-content/uploads/2021/04/Compendio-Personal.pdf>

Ahora bien, otro método para resolver controversias sobre las Relaciones Laborales que pudieran existir dentro de la Administración del Canal de Panamá, se encuentra en lo señalado en el artículo 111 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.

Además, se crea la Junta de Relaciones Laborales con el propósito, entre otras cosas, de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia, de esta manera:

“Artículo 111. 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. (...)” (Subrayado por el Despacho)

De acuerdo con lo anterior, quien considere se le ha vulnerado un derecho, puede presentar las acciones pertinentes ante dicha Junta², para resolver sus controversias por supuestas prácticas laborales desleales.

En ese sentido y, respecto de la prescripción de las faltas por prácticas laborales desleales, el artículo 5 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de La Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, establece lo siguiente:

“Artículo 5. El término para presentar una denuncia por una práctica laboral desleal es de ciento ochenta días (180) calendario, contados a partir de la fecha en que se dio el hecho que se alega como tal. Cuando la parte actora no tuvo conocimiento del hecho alegado, por razón de ocultamiento deliberado o no del mismo, el término comenzará a correr a partir de la fecha en que tuvo dicho conocimiento.”

En ese mismo orden de ideas, el artículo 83 del Reglamento de Administración de Personal de la Junta de Relaciones Laborales, señala una lista de faltas y sanciones, que se considera como guía, y que su aplicación, deberá tener en cuenta ciertos criterios, así:

“Artículo 83. La lista de faltas y sanciones es solamente una guía, para cuya aplicación se deberán tomar en cuenta los siguientes criterios:

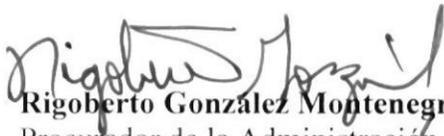
1. No incluye todas las faltas que pueden ser sancionadas ni todas las sanciones aplicables.
2. Cuando la sanción mínima para la primera incidencia o falta es una reprimenda, el supervisor puede sustituirla con una amonestación verbal si considera que ésta surtirá el efecto correctivo deseado.
3. Se puede destituir al empleado que ha cometido cuatro (4) faltas distintas en un período de veinticuatro (24) meses, o que ha cometido por cuarta vez una misma falta antes del vencimiento del período de caducidad correspondiente.”

² El artículo 113 de la Ley 19 de 1997, detalla las competencias que tiene la Junta de Relaciones Laborales.

Podemos concluir, luego de revisadas las normas descritas en párrafos anteriores, que existen mecanismos para que las organizaciones colectivas, trabajadores de confianza y trabajadores en general, puedan presentar quejas y denuncias según lo disponen la Ley No.19 de 1997 y sus respectivos Reglamentos.

De esta manera, damos respuesta a su consulta, reiterando que la misma no constituye un pronunciamiento de fondo, o un criterio jurídico concluyente que determine una posición vinculante.

Atentamente,


Rigoberto González Montenegro
Procurador de la Administración



RGM/ssv/jabsm
C-125-22

La Procuraduría de la Administración sirve a Panamá, te sirve a ti.

*Apartado 0815-00609, Panamá, República de Panamá *Teléfonos: 500-3350, 500-3370 * Fax: 500-3310*

** E-mail: procadmon@procuraduria-admon.gob.pa Página Web: www.procuraduria-admon.gob.pa**