

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, doce (12) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

DECISIÓN No.3/2023

**Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-17/22
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO

El día 12 de abril de 2022, el señor Gustavo Ayarza, presidente de Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), interpuso ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) una denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, la cual fue identificada como PLD-17/22. (fs. 1-7)

Esta denuncia fue asignada al licenciado Fernando A. Solórzano A., como miembro ponente, el día 18 de abril de 2022 (f.8) y así les fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-364/2022 y JRL-SJ-365/2022 de 18 de abril de 2022. (fs.9-10)

El 21 de abril de 2022, la secretaria judicial dejó constancia del inicio de la fase de investigación (f.14), la cual culminó el día 3 de junio de 2022. (f.76)

Consta en el expediente que el día 18 de mayo de 2022, mediante nota CHR-2022-210, la señora Dalva Arosemena, gerente de Administración de Relaciones Laborales, remitió a esta Junta la postura de la Administración referente a la denuncia interpuesta en su contra. (f. 24-29)

Mediante Resolución No.121/2022 de 23 de junio de 2022, la JRL resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-17/22, interpuesta por el PAMTC contra la ACP en cuanto a la posible infracción de los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica (fs.77-82), que fue notificada a ambas partes el 27 de junio de 2022.

Posteriormente, el día 15 de julio de 2022 el licenciado Ramón Salazar, en su condición de apoderado especial de la ACP, presentó su escrito de contestación a cargos. (fs.86-96), y como consta en el expediente, la parte denunciante, PAMTC, no hizo uso de este derecho.

Mediante Resuelto No.164/2022 de 22 de julio de 2022, la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-17/22, para el día 13 de octubre de 2022 a las nueve de la mañana (9:00 a. m.), mediante la plataforma virtual *Microsoft Teams*, con fundamento en el artículo 75 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL. (fs.99-100)

Encontrándose el expediente en espera de la celebración de audiencia, la ACP presentó su escrito de intercambio de pruebas el día 23 de septiembre de 2022. (fs.105-112)

Mediante informe secretarial fechado el 26 de septiembre de 2022, se deja constancia que el PAMTC no presentó su escrito de intercambio de pruebas. (f.184)

El acto de audiencia se llevó a cabo el día 13 de octubre de 2022, en el que solo participaron los miembros de la JRL y el licenciado Ramón Salazar, apoderado judicial de la ACP, y en la cual se agotaron las fases de alegatos de apertura, la fase probatoria y, por último, la ACP expuso sus argumentos de cierre, tal como consta en la transcripción incorporada al expediente. (fs.192-199)

Cumplidas las etapas procesales antes descritas, el expediente identificado como PLD-17/22, fue remitido al miembro ponente para su decisión. (f.200)

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC)

El representante del PAMTC fundamentó su denuncia en las causales de práctica laboral desleal (en adelante PLD), contenidas en los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, norma que procedemos a citar de la siguiente manera:

“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. ...
3. ...
4. ...
5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección....
6. ...
7. Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

El PAMTC manifestó que la presente denuncia por PLD interpuesta en contra de la ACP se originó en virtud de un cambio irregular en la programación de turnos de trabajo dentro de la semana del 13 al 19 de marzo de 2022, señalando que la Administración programó tres (3) turnos en una misma semana y no notificó al Representante Exclusivo (en adelante RE) la intención de realizar dichos cambios; que la ACP no cumplió con las 72 horas de anticipación y no brindó una justificación real, interfiriendo, restringiendo o coaccionando el ejercicio del derecho de representar a los trabajadores, tal cual lo establece la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (arts. 94, 95, 97, 99, 101, 102, 103 y 108), el Reglamento de Relaciones Laborales (arts. 9, 57, 66, 67 y 85) y la Convención Colectiva (arts. 4, 6, 11, 13 y 24), configurándose así la primera causal de PLD contenida en el numeral 1.

Sobre la segunda causal de PLD contenida en el numeral 5, señaló que las decisiones de la ACP en la programación en ejecución durante la semana del 13 de marzo de 2022, se dieron de manera unilateral y deben interpretarse como negarse a consultar o negociar de buena fe con un sindicato, tal como lo exige la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Agregó que la implementación de dicha programación violó los derechos del RE de designar a sus representantes sindicales para atender asuntos concernientes a los impactos causados por dichas programaciones, derecho soberano del RE que ha violentado la administración al decidir cambiarle unilateralmente los horarios de trabajo a los trabajadores.

Continuó relatando que la Administración al decidir imponer un cambio unilateral en los horarios de trabajo de los trabajadores, pone en peligro la vida de estos. A modo de ejemplo se refirió al turno de 2100 a 0500, ya que, supuestamente los delincuentes aprovechan dicho momento para atracar a los que transitan las avenidas. De igual manera se refirió a los turnos de 1500-2300 y 0700-1500, turnos que impactan severamente las condiciones de empleo de los trabajadores que por dos (2) días consecutivos no pueden contar con el tiempo requerido para descansar.

Reiteró que el establecimiento indiscriminado de tres (3) horarios distintos dentro de la misma semana impacta adversamente las condiciones de empleo y de trabajo, y que aquella programación se llevó a cabo al margen de normativas como el capítulo 610 del Manual de Personal, los reglamentos, las convenciones colectivas y la propia ley.

Por otro lado, el representante del sindicato al referirse a la PLD contenida en el numeral 7, manifestó que la ACP, mediante sus decisiones referentes a la programación de turnos, hizo cumplir una norma o reglamento que entraba en conflicto con una convención colectiva, ya que conforme al artículo 102 de la Ley Orgánica, correspondía notificar al punto de contacto del RE sobre los aludidos cambios para poder permitirle al RE ejercer su derecho de representación y así evitar que las condiciones y derechos de los trabajadores fueran violentadas.

El PAMTC concluyó refiriéndose a la cuarta causal de PLD, numeral 8, indicándole a esta Junta que las decisiones de la Administración contenidas en la programación de la semana del 13 de marzo de 2022 desobedecieron un sinnúmero de disposiciones normativas contenidas en la Ley, ya que como lo establece el artículo 94 de la aludida Ley, *las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas*, y en este sentido, advirtió que la decisión de la Administración violentó lo establecido en los artículos 95, 96, 97, 101, 102, 103 y 108 de la Ley Orgánica; los artículos 9, 57, 66, 67, 85 del Reglamento de Relaciones Laborales; y los artículos 4, 6, 11, 13 y 24 de la Convención Colectiva aplicable al presente caso.

En virtud de lo anterior, el denunciante solicitó los siguientes remedios:

1. Que la JRL declare lo actuado por la ACP como una práctica laboral desleal.
2. Que la ACP pague en sobretiempos las horas trabajadas los días lunes, martes y miércoles en los turnos 2100-0500 y 1500-2300 respectivamente, por no haber cumplido dichos cambios con los rigores de la Ley (debido proceso), reglamentos y convenciones colectivas para su establecimiento.
3. Que la JRL le ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.
4. Que la JRL le ordene a la ACP publicar la Decisión de la JRL.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En la contestación a los cargos dentro de la presente causa, el apoderado judicial de la ACP, licenciado Ramón Salazar, luego de hacer un recuento de los hechos, manifestó que la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, contempla únicamente derechos colectivos, es decir sindicalización, tiempos de representación, negociación y participación del trabajador en unidades negociadoras y advirtió que ninguno de ellos está en este caso. Advirtió que, de acuerdo con la disposición indicada, los temas del reclamo por parte del sindicato PAMTC no constituyen de aquellos asuntos reclamables por la vía de una PLD, sino más bien, en todo caso serían atendibles por el procedimiento de queja.

Refiriéndose a la causal de PLD descrita en el ordinal 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, denunciada por el sindicato, señaló que la ACP al implementar el cambio de turno de un grupo de trabajadores del 13 al 19 de marzo de 2022, y por necesidades operativas, en ningún momento interfirió, restringió ni mucho menos

coaccionó de forma alguna a un trabajador en su ejercicio de cualquier derecho que le corresponda. Advirtió que el PAMTC se limitó a listar los artículos de la Ley Orgánica, del RRL y de la CC que consideró contravenidos por la ACP, sin siquiera probar de forma indiciaria de qué manera se vinculan los mismos con una supuesta violación a los derechos de los trabajadores.

Con relación a la segunda causal de supuesta PLD, afirmó y reiteró que la ACP en ningún momento se negó a consultar o a negociar con un sindicato de buena fe, y que en este caso en específico se dio un cambio de horario del 13 al 19 de marzo de 2022 por necesidades operativas, y, además, los trabajadores de la División de Esclusas que pertenecen a la Unidad de Trabajadores No Profesionales tienen establecida en sus descripciones de puesto la condición de trabajar turnos rotativos.

Refiriéndose al argumento del denunciante sobre que los turnos en cuestión ponen en peligro la vida de los trabajadores, aclaró que la Administración provee transporte a través de servicio de buses desde y hacia la terminal de Albrook, así como también servicio de paramédicos.

En este orden de ideas, el apoderado judicial de la ACP, señaló que el PAMTC alegó erróneamente que la programación de los tres (3) horarios distintos dentro de la misma semana se daba al margen de lo establecido en el capítulo 610 del Manual de Administración de Personal de la ACP, por lo que no se encuentra relación alguna entre la normativa señalada y el tema de horarios, ya que al revisar la referencia normativa precitada en este párrafo, ésta alude al tema de “adiestramiento”, por lo que advirtió que no existe una vinculación de PLD.

Por otro lado, con respecto a la tercera causal de PLD denunciada en este caso, el licenciado Salazar manifestó que el argumento referente a la supuesta falta de notificación al RE, no tiene validez toda vez que los trabajadores de la División de Esclusas tienen en su descripción de puesto trabajar turnos rotativos, por lo cual el sindicato no puede alegar una violación a la CC.

Con relación a la última de las causales de PLD invocadas por el sindicato, explicó que la ACP no desobedeció ni se negó a cumplir ninguna disposición de la sección en mención puesto que la Administración actuó con estricto apego a las normas vigentes y sin violentar ningún derecho a los trabajadores. Explicó además que los trabajadores listados en la nota del PAMTC laboran en jornada de tiempo completo por exigencias operacionales, la cual consta de ocho horas diarias como mínimo dentro de una semana administrativa de trabajo, por lo que estos no tienen horarios fijos determinados, tal como lo define el capítulo 810, subcapítulo 2 (b) del Manual de Administración de Personal de la ACP.

Señaló el apoderado judicial de la ACP, que la Administración procura que el horario de trabajo sea el mismo, siempre y cuando la operación cambiante del Canal de Panamá lo permita, para que la operación del Canal no se vea afectada y pueda continuar siendo eficaz, eficiente y pueda funcionar de manera ininterrumpida. Resaltó que el hecho de que todos los horarios de trabajo se confeccionan con la finalidad de poder hacerle frente a las necesidades operativas del Canal, y siempre apegado al mandato constitucional de hacer que este funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable; y que tal como lo estipula el artículo 13.01 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, todas las asignaciones a jornadas de trabajo se hacen siguiendo la Ley Orgánica, el RAP y el Manual de Personal.

Indicó que la División de Esclusas, es un área operativa dinámica, donde, conforme a la normativa vigente, se ajustan los horarios para poder hacerle frente a las necesidades operativas y todos sus trabajadores están conscientes de que están sujetos a horarios rotativos, por lo que los capataces de las esclusas se aseguran que los trabajadores tengan suficiente tiempo de descanso entre jornada y llevan un

debido registro, en los casos que se requieran, de las horas extraordinarias trabajadas por su personal para que las mismas sean debidamente retribuidas. Aclaró que los trabajadores que mencionó el sindicato realizan tareas de buceo que solo se pueden realizar al momento de las ventanas entre el tránsito de los buques; es decir, cuando no hay esclusajes y no hay tránsito de buques, por lo que el cambio de horario para la semana aludida obedeció a razones meramente operativas. Agregó que de conformidad con el artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales, el derecho de la Administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo, que se enmarca en el artículo 100 de la Ley Orgánica, incluye la facultad de determinar el trabajo y las tareas inherentes al mismo.

Finalizó citando otras normas legales así como el Memorando de Entendimiento del 26 de enero de 2006 e indicó que los argumentos del denunciante no tienen sustento normativo para una reclamación de PLD, toda vez que nunca pudo probar cómo la programación publicada tenía un impacto en las condiciones de trabajo de más que de poca importancia, y en consecuencia, solicitó a esta Junta que declare que la ACP no cometió las causales de PLD denunciadas y niegue los demás remedios solicitados por el sindicato.

Estos mismos argumentos y solicitudes fueron expuestos en el acto de audiencia celebrado el día 13 de octubre de 2022, en donde el licenciado Salazar, representante judicial de la ACP, reiteró que la ACP no incurrió en ninguna de las causales de PLD señaladas por el sindicato.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

El señor Gustavo Ayarza, en representación del PAMTC señaló en los hechos de su denuncia que en la semana del 13 de marzo de 2022 se programó una semana de trabajo en los se asignaban los siguientes horarios para los señores L. Ward, J. M. Villa, A. Checa, E. Marchall. L. Ho, E. A. Barreto, J. E. Barrios, C. Góndola, C. E. Camaño, J. Mollah y O. E. Morales, en las siguientes jornadas:

- Lunes 14 a miércoles 16 de marzo de 2022 (2100-0500)
- Jueves 17 de marzo de 2022 (1500-2300)
- Viernes 18 de marzo de 2022 (0700-1500)

Manifiesta el denunciante que dicha programación se ejecutó sin notificarle al punto de contacto del Representante Exclusivo, con la anticipación requerida, para que éste pudiera ejercer su derecho en virtud del artículo 102 de la Ley Orgánica y del artículo 11 de la Convención Colectiva.

Además, dicha programación estableció tres (3) turnos distintos en la misma semana, con los impactos negativos que la misma conlleva en materia de seguridad integral, descanso saludable e impactos económicos, ya que este último implica que las horas trabajadas fuera de la programación deben ser pagadas en sobretiempo, lo cual permite ver con claridad que este cambio buscó como objetivo evitar el pago de horas extras, motivo por el cual violentaron los turnos de estos trabajadores.

Por ese motivo, expresa que se está incurriendo en las causales de PLD contenidas en la Ley Orgánica en su artículo 108, numerales 1, 5, 7 y 8.

En la denuncia por Práctica Laboral Desleal promovida por PAMTC, se solicita que se declare lo actuado por la ACP como una práctica laboral desleal; que la ACP pague en sobretiempo las horas trabajadas los días lunes, martes y miércoles en los turnos 2100-0500 y 1500-2300 respectivamente, por no haber cumplido dichos cambios con los rigores (el debido proceso) de la Ley, reglamentos y convenciones colectivas para

su establecimiento; que la JRL le ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas y que además, le ordene a la ACP publicar la decisión de la JRL.

Las causales invocadas por la parte denunciante establecen:

“Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se considerarán 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. ...
3. ...
4. ...
5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.
6. ...
7. Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

Para determinar si el procedimiento seguido para la asignación de la jornada de trabajo indicada en los párrafos anteriores, se ajustó o no a lo regulado sobre la materia, y si, en consecuencia, la ACP incurrió en algunas de las causales de PLD indicadas en la denuncia presentada, es pertinente revisar lo previsto en la normativa aplicable.

En ese sentido, la Ley Orgánica de la ACP, en el título V, Sección Segunda, establece los derechos consagrados tanto al trabajador como al representante exclusivo:

“Artículo 95. El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:

1. Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.
2. Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes.
3. Participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme a esta sección.
4. Solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra.
5. **Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.**
6. **Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.”** (El acentuado es nuestro)

Asimismo, el artículo 97 de dicha Ley Orgánica prevé lo siguiente:

“Artículo 97. Todo representante exclusivo tendrá derecho a:

1. **Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.**
2. **Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.**
3. **Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.**
4. Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por esta Ley, los reglamentos y la convención colectiva correspondiente.
5. Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.
6. Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo.
7. Invocar el arbitraje para la solución de aquellas disputas que, a su juicio, no hayan sido resueltas satisfactoriamente a través del procedimiento negociado de solución de quejas.
8. Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la junta directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política.” (El acentuado es nuestro)

Por su parte, los numerales 5 y 6 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá señalan que son derechos de los trabajadores procurar la solución de sus conflictos con la administración, de acuerdo a los procedimientos establecidos en la ley orgánica, en los reglamentos o en las convenciones colectivas correspondientes, y ser representados por el representante exclusivo correspondiente, sean o no miembros de la organización sindical.

Asimismo, los numerales 1 y 3 del artículo 51 de dicho Reglamento establecen como derechos del representante exclusivo, actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho y representar los intereses de todos los trabajadores de una unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.

Por otro lado, los numerales 1, 2 y 3 del artículo 100 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá establecen que la administración tendrá derecho a determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna; a emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; a suspender, destituir, reducir en grado o salario; o a tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores; y asignar trabajo, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal.

De la lectura de los artículo 10 y 11 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, se desprende que los derechos que tiene la Administración conforme el artículo 100 de la Ley Orgánica, presuponen, entre otros aspectos, tomar medidas sobre su organización interna de acuerdo a las disposiciones de la Ley Orgánica y el reglamento sobre la materia; determinar medidas de seguridad interna; y asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conforme una serie de facultades listadas en el artículo 11 del citado Reglamento.

En tanto que el artículo 9 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que la Administración tendrá los derechos establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica y el ejercicio de estos derechos estará sujeto a negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos a que específicamente se refiere el artículo 102 de la ley.

Dicho artículo 102, en su numeral 1, señala que las negociaciones entre la administración de la autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos: “Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que establezcan expresamente en esta Ley o sean una consecuencia de ésta”.

Al revisar la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales suscrita entre el Representante Exclusivo de los No Profesionales, conformado por el National Maritime Union (NMU), el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC) y el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), se observa en el artículo 13 sobre Jornadas de Trabajo, entre otras disposiciones, que “las asignaciones de los trabajadores de la unidad negociadora a jornadas de trabajo se harán de acuerdo con la Ley Orgánica, el reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, lo cual no impide que se mantengan las prácticas establecidas en las distintas áreas de trabajo siempre que permitan satisfacer las necesidades de la operación”; y que “el Empleador reconoce que los períodos de descanso pueden contribuir a aumentar la productividad de los trabajadores, pero que las demandas requeridas de los trabajadores en cada unidad de la organización son diferentes. Tomando en consideración estos dos factores, el Empleador se suscribe al principio de que a los trabajadores se les debe permitir períodos de descanso razonables durante su jornada de trabajo siempre que sus tareas así lo permitan.”

Ahora bien, las jornadas de trabajo de los empleados de la Autoridad del Canal de Panamá están reguladas por el Capítulo 810 del Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, que establece, además de disposiciones generales, aspectos relativos a las jornadas de trabajo, turnos y horarios de trabajo y jornadas especiales de trabajo.

Observa la JRL también que, como parte de la CC, y con fundamento en el artículo 2, Sección 2.04 de dicha Convención, obra el Memorandum de Entendimiento de 26 de enero de 2006, sobre los cambios de turnos entre la Gerencia de la División de Esclusas, el PAMTC y el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe, que fija el procedimiento para la notificación de los cambios de turnos al Punto de Contacto, con un mínimo de 72 horas de anticipación como lo indica la CC y los reglamentos, salvo cuando por razones operativas no pueda cumplirse con este tiempo, en cuyo caso la comunicación se hará tan pronto como se obtenga la confirmación de la disponibilidad del equipo por la unidad correspondiente, quedando entendido que para estos casos o para casos de emergencia, la notificación al sindicato se hará tan pronto se tome la decisión de llevar a cabo el cambio de turno, enviando al sindicato un fax con el horario propuesto y los nombres involucrados en los mismos.

También dispone este Memorandum que la notificación al grupo de colaboradores se hará colocando un listado en los tableros de los talleres con los nombres y horarios correspondientes del personal involucrado en dichos trabajos y en los tableros de horarios del trabajo en las esclusas pertinentes.

El documento citado también prevé la provisión de transporte para los trabajadores involucrados; la asistencia primaria para casos de emergencia; las gestiones pertinentes para contar con los servicios de un Oficial de Seguridad y un Higienista Industrial cuando los trabajos así lo ameriten; y lo concerniente a las horas extraordinarias.

Al ponderar los cargos por PLD formulados en la presente denuncia, con las circunstancias acreditadas en el expediente y las normas que hemos transcrito, esta Junta de Relaciones Laborales debe indicar que la Administración, al ordenar los cambios de horario de los trabajadores de la División de Esclusas (OPE) de la Autoridad del Canal de Panamá, que pertenecen a la Unidad de Trabajadores No Profesionales, la Administración debe proceder a efectuar las notificaciones conforme el procedimiento y el plazo establecido en el memorándum antes citado, y si por razones operativas no pueda cumplir con este tiempo, debe adoptar las provisiones que establecen los numerales 1 y 2 del citado memorándum.

En el presente caso consta que el 11 de marzo de 2022 visible a foja 69, el señor Rafael Alvarado, Gerente Encargado de Esclusas del Pacífico, comunicó al señor Fernando Grant, Punto de Contacto Designado de Maritime/Metal Trades Council, la información relativa al cambio de turno durante la semana del 13 al 19 de marzo de 2022, que guarda relación con la denuncia de marras.

No consta en el expediente pruebas que acrediten que no siguió el procedimiento contenido en las normas antes citadas, por lo que la JRL considera que los cargos efectuados en contra de la ACP no han sido probados dentro del presente expediente, tomando en cuenta que el denunciante no aportó pruebas documentales junto a la denuncia presentada, ni obra en el expediente instrumento probatorio alguno que demuestre una práctica laboral desleal cometida por la Administración, ni los testimonios aducidos por el denunciante al interponer su denuncia fueron admitidos dentro del proceso, toda vez que, como consta en autos, la representación sindical tampoco hizo el intercambio oportuno de las pruebas, ni asistió al acto de audiencia celebrada el 13 de octubre de 2022.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Junta de Relaciones Laborales debe desestimar los cargos presentados en contra de la ACP y, en consecuencia, denegar los remedios solicitados a foja 7 de este expediente.

La Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA la denuncia por prácticas laborales desleales PLD-17/22, interpuesta por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del presente expediente.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículos 95, 97, 100, 102, 108 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales. Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales suscrita entre el Representante Exclusivo de los No Profesionales,

conformado por el National Maritime Union (NMU), el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC) y el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP). Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Acuerdo N°18 de 1 de julio de 1999, por el cual se reglamenta las Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

Fernando A. Solórzano A.
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial