

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.
Panamá, nueve (9) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°8/2023

Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-15/21 presentada por
Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá

I. ANTECEDENTES.

El quince (15) de marzo de dos mil veintiuno (2021), la organización sindical 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), denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), identificada PLD-15/21.

La JRL, facultada por el artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, admitió esta denuncia por PLD mediante la Resolución N°109/2021 de 11 de agosto de 2021 (fs.80-85), y concedió a la ACP el término reglamentario para contestar, quien así lo hizo oportunamente mediante su apoderada especial, la licenciada Cristobalina Botello M., en escrito de contestación a dicha denuncia (fs.95-104).

Mediante Resuelto N°59/2022 de 31 de enero de 2022, fue programada la fecha para celebrar la audiencia el 7 de abril de 2022 a las 9 a.m., en la denuncia por práctica laboral desleal identificada PLD-15/21.

Mediante escrito de 6 de abril de 2022, la ACP, mediante apoderado especial, licenciado Marco A. Villarreal P., legalmente constituido mediante documento visible a folio 111, solicitó Decisión Sumaria y suspensión de términos y de audiencia (fs.130-142).

Mediante Resuelto No.91/2022 de 6 de abril de 2022 se le dio traslado al PAMTC de la solicitud de decisión sumaria y suspensión de términos y de audiencia, así como de la suspensión de la misma, programada para el 7 de abril de 2022.

El 12 de abril de 2022, el PAMTC presentó un escrito de oposición a la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP.

Mediante Resolución N.115/2022 de 15 de junio de 2022, la JRL negó la solicitud de decisión sumaria presentada por la ACP; y programó la audiencia para el 9 de agosto de 2022.

De acuerdo con lo programado, el día 9 de agosto de 2022 se llevó a cabo la audiencia con la participación de los miembros de la JRL: Nedelka Navas Reyes, Lina A. Boza, Fernando Solórzano, Ivonne Durán, de forma virtual y del miembro ponente Manuel Cupas F., la secretaria Judicial de la JRL y los representantes de las partes (f.168 a 177); y la continuación de esta el 31 de agosto de 2022. Para ello las partes presentaron sus alegatos iniciales y sus pruebas, la práctica de estas y la presentación de los alegatos finales.

Finalizada la transcripción de la audiencia celebrada durante los días 9 y 31 de agosto de 2022, fue ingresada al expediente PLD-15/21 (fs.165-177; 192-207) y este fue llevado al despacho del ponente Manuel Cupas Fernández, el 15 de noviembre de 2022, para la elaboración del proyecto de decisión.

II. ARGUMENTOS DE LA DENUNCIANTE (PAMTC)

En su denuncia (fs.3-6), el PAMTC denunció la posible comisión de una práctica laboral desleal por parte de la Administración de la ACP con fundamento en los numerales 1, 5,7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

El denunciante describe los hechos de la denuncia por práctica laboral desleal indicando que, en carta de 21 de diciembre de 2020, el señor Leonidas Barahona, Gerente de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, le notificó al Punto de Contacto los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT, señalándose que dichos cambios serían por tres (3) meses y con la expectativa de que se conviertan en cambios permanentes. (fs.34-35)

En cartas de 22 y 29 de diciembre de 2020, el PAMTC en ejercicio del derecho conferido en el artículo 11 de la Convención Colectiva y del artículo 102 de la Ley, expresó su derecho a negociar los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT. (fs.36-38; 41)

En carta de 30 de diciembre de 2020 el señor Boris Moreno Vásquez, Gerente de Recursos de Tránsito, señaló que en el marco de los derechos que le confiere la Ley a la Administración, la ACP se reserva el derecho de declarar el tema de los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT; y las propuestas del sindicato NO NEGOCIABLES. (fs.44-46).

Que los cambios realizados por la ACP se dieron sin notificar antes al punto de contacto designado del Representante Exclusivo (RE) de los Trabajadores No Profesionales, pese a estar obligada a hacerlo en virtud de lo que establece el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP y como consecuencia de lo que las partes (ACP-RE) pactaron en el artículo 11 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

Señala el PAMTC que el fundamento legal de su denuncia está contemplado en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, que comprende los artículos 94 a 117.

Que las causales por práctica laboral desleal realizadas por la ACP, corresponden a los numerales 1,5,7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

“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.

Indica el PAMTC en su denuncia, que las acciones de la ACP de negarse a negociar con el RE los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT; y las propuestas del sindicato interfieren con los derechos a los que se refiere el numeral 1 del artículo 97 de la Ley, es decir esta acción por parte de la ACP, se tipifica como PLD en virtud del numeral 1 del artículo 108 (f.3).

Respecto al numeral 5 del artículo 108, esgrimida como causal de PLD, señala el sindicato igualmente, que las acciones de la ACP de negarse a negociar con el RE los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT; y las propuestas del sindicato interfieren con los derechos a los que se refiere el numeral 2 del artículo 97 de la Ley, es decir esta acción por parte de la ACP, se tipifica como PLD en virtud del numeral 5 del artículo 108.(f.4)

En cuanto al numeral 7 del artículo 108, causal 7, alega el PAMTC que las acciones de la ACP de negarse a negociar con el RE los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT y las propuestas del RE hacen cumplir una norma que entra en conflicto con el artículo 11 de la Convención Colectiva y el artículo 102 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, y se tipifica como práctica laboral desleal (f.4).

Como última causal de PLD, advierte el sindicato que en cuanto al numeral 8 del artículo 108, las acciones de la ACP de negarse a negociar con el RE los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT y las propuestas del sindicato, desobedece o se niega a cumplir las normas a las que alude el artículo 94 de la Ley Orgánica (Ley, Reglamentos y Convenciones Colectivas), las cuales se refieren a la obligación de la ACP a negociar con el RE tal como lo señalan los artículos 101 y 102 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 y el artículo 11 de la Convención Colectiva, lo cual se tipifica como práctica laboral desleal en virtud del numeral 8 del artículo 108 (fs.4-5).

En la entrevista practicada al señor Abdiel Ballesteros, Líder Pasacables de Cubierta, el 26 de mayo de 2021, vía remota, en su calidad de testigo sobre la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-15/21, contestó lo siguiente (fs.72-73):

“Investigadora: Explique cómo es el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de la Unidad de Operaciones de Lanchas y Auxiliares de Cubierta, Atlántico y Pacífico (OPRT).

Entrevistado: El esquema de trabajo regular es de 7 días por 2 días libres, las cuadrillas que están rotando. Después, trabajan 7 días por 4 días libres. Están son las cuadrillas que hacen todos los turnos, amaneciendo, anocheciendo y de día. También, hay cuadrillas que trabajan de día tienen diferentes esquemas, algunas trabajan 5 días por 2 días libres y otras trabajan 7 días por 2 días libres, y después 5 días por 1 día libre, y retornan por 1 día libre, y después trabajan 7 días por 4 días libres. Este esquema regular es el de las primeras 40 horas, desde que entre a laborar, hace 27 años este ha sido el esquema de rotación.

Investigadora: Sufrió algún cambio el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT. En caso afirmativo explique.

Entrevistado: Sí, recibimos tres cambios por parte de la Administración. El primer cambio fue a raíz de la situación del COVID donde la Administración puso a trabajar a los trabajadores 7 días laborales por 7 días en casa. En este caso, la Administración puso a disposición de los trabajadores hoteles, lonches y vales porque todos los establecimientos estaban cerrados. El segundo cambio no recuerdo exactamente como se dio, pero era similar al tercero. El tercer cambio fue donde la Administración tomó la decisión de trabajar 4 días por 6 días libres, pero en este cambio no se contaba con todas las cuadrillas regulares de trabajo y este cambio arrojó como consecuencia demasiadas horas de trabajo.

...

Investigadora: De qué manera se le comunicó a los líderes y pasacables de cubierta de la Unidad de Operaciones de Lanchas y Auxiliares de Cubierta, Atlántico y Pacífico, el cambio en el esquema de rotación de días de trabajo.

Entrevistado: Cuando la Administración hace un cambio de horario lo postea en un tablero cerca del área de chequeo, indicando de tal fecha a tal fecha es el cambio.

Investigadora: El cambio en el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT conllevó algún tipo de situación a los trabajadores, líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

Entrevistado: La implementación de estos cambios cuando no se trabajan de la forma adecuada siempre causan problemas a los trabajadores. Se dieron enfermedades estomacales, desgaste físico por demasiadas horas de trabajo, estrés y hasta personas accidentadas por demasiadas horas de trabajo.

En el sistema de las primeras 40 horas un trabajador no hace sobretiempos hasta que no cumple las primeras 40 horas. Con este último cambio, los trabajadores tuvimos muchas afectaciones. En mi caso, trabajé 4 días por 10, 12 o 9 horas, y en esos 4 días sino completaba las 40 horas, y se daba alguna situación de tardanza o permiso, entonces se completaban esas horas con mis horas acumuladas de vacaciones, pero si yo en la semana no tuve ningún evento entonces la empresa me las completaba.

Con el horario regular que trabajamos 5 días, si yo dentro del transcurso de esos días de trabajo labora 10, 12, o 9 horas, y tenía algún evento de tardanza el tiempo se sacaba de las horas adicionales a las 40 horas trabajadas. Y si no llegaba a completar las 40 horas por falta de trabajo y no tuve ningún evento la empresa me lo completa, pero si tuve algún evento debo completarla de mis horas de vacaciones.

Tampoco se tenían las facilidades básicas de poder beber agua, calentar comida y otras debido a que en las embarcaciones no había estas facilidades. Yo personalmente le pedí a los Pilotos calentar las comidas y la respuesta era que no. Los supervisores que son los encargados de supervisar para que se entregaran los lonches tampoco estaban al pendiente de esta situación y el trabajador se queda sin sus alimentos después de una jornada de hasta 14 horas y más.”

Durante la audiencia, en los alegatos iniciales el señor Gustavo Ayarza, en representación del PAMTC, expuso los argumentos planteados en la denuncia y, entre otros aspectos, reiteró su postura en cuanto a que:

“...el 21 de diciembre del 2020 el señor Leónidas Barahona anunció un cambio temporal por 3 meses con posibilidad de convertirse en cambio permanente en cambios que impactaban más allá del *minimis*, puesto que involucraba el hecho de reducir la semana de trabajo sobrecargando a los trabajadores más allá de lo que un ser humano puede soportar y, en ese sentido, obvio que el sindicato como representante de los trabajadores tenía que realizar su labor de solicitar la negociación que en este caso la Autoridad le negó.

El representante sindical explicó:

“Nosotros tenemos que señalar que nuestra legislación especial es clara en lo que establece el Artículo 102 en todos aquellos temas que afecten condiciones de empleo son de orden negociable y dentro de nuestra convención colectiva en el Artículo 11 se establece el procedimiento, procedimiento que fue violentado por la Autoridad del Canal de Panamá y que es el objeto de este debate. Entonces nosotros tenemos que señalar que el no haber cumplido con las disposiciones del Artículo 11 de la Convención Colectiva trajo como consecuencia el deterioro en la

salud y, en este caso, la pérdida de recursos por parte de los trabajadores, puesto que al hacer los cambios de manera unilateral estos trabajadores tuvieron que dejar de laborar en los turnos normales para los cuales habían sido programados para entrar entonces en la programación que, en este caso, implementó de manera unilateral la Autoridad del Canal de Panamá.

De acuerdo a lo que establece el Manual de Personal, Capítulo 810, estos cambios tienen que ser negociados con el sindicato y el mismo establece que cuando los cambios se hagan sin el tiempo y en este caso sin la participación de la contraparte, lo que corresponde es el pago del sobretiempo, pago que en este caso los trabajadores no percibieron y que es parte de lo que al final el sindicato solicita como el resarcimiento a la implementación de una práctica laboral desleal que deja un mal sabor. Nosotros podemos entender que en medio de la pandemia había que tomar decisiones para poder permitir que la operación pudiera continuar. Sin embargo, de ninguna manera eso daba lugar a que la Autoridad del Canal de Panamá desechara la normativa especial, que es la que permite que se pueda realizar este tipo de cambio dentro de un ordenamiento jurídico, negociada y en este caso regulado por la propia ley.”

Durante la audiencia, en la etapa probatoria el testigo Abdiel Ballesteros, a preguntas del representante sindical Gustavo Ayarza, contestó lo siguiente (fs.193.196):

“Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si usted tuvo conocimiento de los cambios de rotaciones que son objeto de este litigio?

Abdiel Ballesteros: Me gustaría que me pusieran al tanto, porque son tantos cambios que se han dado y tantos cambios que se han traído a esta Junta, para entonces poder contestarles de una manera más adecuada.

Gustavo Ayarza: Nos referimos a los cambios en los cuales los pasabarco y líderes de pasabarco trabajaban una semana sí y la otra semana no. Los cambios denominados los turnos de la muerte.

Abdiel Ballesteros: Ok, en cuanto a eso, empezando la pandemia... nosotros tenemos ya turnos definidos, los turnos están definidos desde que yo entré a trabajar por allá en el año 1993, ya nuestros turnos todos estaban definidos. Si se le iba a realizar un cambio de turno a un trabajador se informaba. Y, bueno, como está establecido en la norma. En el 2020, creo... si no me equivoco y la mente no me es infiel, a raíz de la pandemia se realizó un cambio de turno por motivo de la situación para tratar de minimizar el impacto de contagio en el área. Así que, si no me equivoco, que creo que la Autoridad del Canal de Panamá negoció por los sindicatos ese cambio y se efectuó un cambio que creo que fue el primero, que fue de 7 días trabajados por 7 días libre. Y creo que eso duró como alrededor de 4, 5 o 6 meses, no recuerdo bien exactamente, pero ese fue el primer cambio implementado que se dio debido a la pandemia.

Gustavo Ayarza: ¿Conoce usted de algún otro cambio que se hizo posterior al que menciona?

Abdiel Ballesteros: Sí. Anteriormente a eso surge un nuevo cambio que provocó en los trabajadores un gran malestar. Y tampoco creo que el mismo fue comunicado de cómo se dio la última forma y se puso a trabajar a los trabajadores 4 días en jornadas super extendidas por... creo que eran 4 días por 6 días libres, si no me equivoco. Entonces hubo una gran molestia por los trabajadores porque se tenían que extender... se estaba trabajando hasta casi 19, 16, demasiadas horas extraordinarias, que provocaba mucho desgaste físico.

Gustavo Ayarza: ¿Usted nos podría indicar para adentrarnos, si la manera en que se trabajaba... usted mencionó que al principio los turnos eran definidos, eso a lo que usted llamó definido y estos últimos que mencionó, o sea, ¿nos puede indicar cuáles eran las diferencias principales?

Abdiel Ballesteros: Bueno sí, en nuestro departamento nosotros tenemos turnos definidos que empiezan desde las 5 de la mañana, 6 de la mañana, 7 de la mañana, 8 de la mañana, 9 de la mañana. Después empieza al mediodía, después era a las 2 de la tarde, 3 de la tarde y 4 de la tarde. En la noche entraban las cuadrillas, 10 de la noche, 11 de la noche y las 00. Ese era nuestro turno definido para todas las cuadrillas.

...

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo cómo fueron afectados los trabajadores con los cambios que ejecutó la Autoridad del Canal de Panamá? Nos referimos específicamente a los denominados turnos de la muerte.

Abdiel Ballesteros: La afectación en cuanto a esos cambios se genera porque todos los trabajadores que nos encontrábamos de turnos teníamos que laborar más allá de las 15, 16, 17 horas de trabajo y esto provocaba un desgaste físico enorme a los trabajadores.

...

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si tuvo conocimiento sobre si la ACP negoció estos cambios con su representante exclusivo?

Abdiel Ballesteros: No, no tuve ningún tipo de conocimiento del mismo y solamente se implementó y ya.

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si conoció de algún memorando de entendimiento en donde se negociaran estos cambios a los que se está refiriendo?

Abdiel Ballesteros: No, a mi poder no llegó ningún tipo de memorando de entendimiento, de ningún tipo de cambio, solamente se posteó los horarios con los cuales se iban a trabajar.

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si estos cambios afectaron solamente a los líderes de pasabarco?

Abdiel Ballesteros: No, eso es falso. No solamente a los líderes de pasabarco se les afectó, se le afectó directamente al equipo completo, pasacables y líderes pasacables, que fueron los únicos que fuimos sometidos a esos cambios y a esa implementación de trabajo nuevo.

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si sus condiciones de empleo y de trabajo fueron afectadas con estos cambios de horario?

Abdiel Ballesteros: Bueno, claro que sí, sí fueron... el cambio de la forma en cómo se implementó claro que me afectó porque nosotros en condiciones normales de trabajo, que es la que estamos realizando ahora mismo, trabajamos 8 horas pausadas, y si tenemos que trabajar horas extraordinarias más de las 8 horas, las mismas todas van cónsonas a la forma de rotación de cómo van llegando las cuadrillas. En esos momentos no había esa pausa y era de un barco a otro... de un barco a otro, no había una manera cómo usted pudiera calentar una comida, porque entonces los barcos no permitían en ningún momento que nadie pudiera entrar a la acomodación a calentar sus comidas. Entonces no podíamos tocar tierra, todo era barco, barco, barco, barco, hasta que se completara más allá de las 16 de trabajo. Y entonces las afectaciones no solamente eran... sino también que

nos estábamos enfermado estomacalmente por no poder calentar nuestras comidas.

Gustavo Ayarza: ¿Diga el testigo si cuando todo esto que nos está contando estaba ocurriendo, se encontraba laborando el mismo número de trabajadores?

Abdiel Ballesteros: No, no se encontraba el mismo número de trabajadores laborando, porque habían divididos como mitad y mitad, que una mitad de la cantidad de trabajadores estuviera libre y la otra mitad estuviera trabajando, así que no eran las mismas condiciones por ningún lado.”

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

La ACP, mediante su apoderada especial, licenciada Cristobalina A. Botello M., contestó los cargos de PLD (fs.95-104). En su escrito reiteró lo indicado en la postura inicial presentada por la ACP; y en el escrito de contestación a los cargos señaló que: “La ACP considera que no ha incurrido en ninguna de las causales de PLD que se le atribuyen por cuanto la actuación de la Administración en el establecimiento de un nuevo esquema de rotación de los días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT, se da con el fin de responder eficientemente a las necesidades operativas del Canal de Panamá y conforme a la normativa del régimen Laboral Especial.”

En adición, sostuvo que: “...la ACP cumplió con lo establecido en el artículo 11 de convención colectiva pues comunicó al punto de contacto designado del RE la implementación del nuevo esquema. Específicamente la sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales contempla el procedimiento consensuado por el RE y la ACP para la negociación intermedia iniciada por la ACP y cuyos términos exige que el RE debe presentar la solicitud de negociación dentro del período razonable par la respuesta, normalmente siete (7) días y que la solicitud del RE debe incluir sus propuestas de negociación específicas y deben estar directamente relacionadas a los aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP.” (f.100)

Señala la ACP que: “...el representante del RE se desvió de lo pactado en la CC, al no precisar cuáles eran las supuestas afectaciones de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo y de empleo de los líderes y pasacables de cubierta y cómo sus propuestas mitigaban el impacto del cambio propuesto por la administración. Todo lo contrario, las propuestas del RE apuntaban a variar la misma decisión de la administración, decisión que reiteramos es una facultad otorgada por la Ley a la Administración de la ACP y por ende, cualquier propuesta que interfiera con dicha decisión contraviene lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y la convención colectiva pertinente y por ende, la ACP conserva la prerrogativa de rechazarla y declararla no negociable” (f.101).

Sigue indicando la ACP que su actuación se enmarca en lo dispuesto en los artículos 100 y 102 de la Ley Orgánica y los artículos 11, 19 y 20 del Reglamento de Relaciones Laborales, que establecen los derechos de la administración y los asuntos en los que versarán las negociaciones entre la administración y cualquier RE (f.101).

Sostiene la ACP que, asimismo, el artículo 20 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP dispone que, en lo referente a las decisiones de la Administración que adopte en el ejercicio de sus derechos, facultades y atribuciones, podrán ser objeto de negociación en lo pertinente a los procedimientos que se utilicen para implementar dichas decisiones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones, salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia (f.102).

Que, por consiguiente, la ACP no ha contravenido lo establecido en los artículos 94, 97 (numerales 1 y 2) y 101 de la Ley Orgánica y, por ende, no ha incurrido en la PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

Continúa exponiendo la ACP que con relación a la causal descrita en el numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica, el PAMTC lo relaciona con el supuesto incumplimiento del artículo 102 de la Ley Orgánica y el artículo 11 de la Convención Colectiva, este último establece el procedimiento pactado de negociación intermedia. Que este señalamiento es totalmente incongruente, ya que como han sustentado, la ACP actuó conforme a lo establecido en este artículo, siendo el representante del RE quien se desvió de lo pactado en la Convención Colectiva, ya que sus propuestas estaban dirigidas a variar la decisión de la administración y que precisamente el artículo 102 numeral 2 de esta Ley, indica que solamente es negociable el procedimiento o las medidas adecuadas que aplique al trabajador afectado adversamente por tales decisiones. (f.103)

En la entrevista efectuada al señor Leónidas Barahona el 28 de mayo de 2021, en su condición de Gerente de la Sección de Transporte Marítimo Asistencia de Cubierta, respondió de la siguiente manera:

“Investigadora: Durante el mes de enero de 2021, sufrió algún cambio el esquema de rotación regular de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

Entrevistado: Sí, se hizo un horario un poco distinto donde se redujo las horas de reporte, sin embargo, se aumentó los días libres de los empleados. Por ejemplo: el fin de semana largo era de máximo 5 días, pero con este nuevo esquema que empezó a regir a partir del 3 de enero los días libres eran hasta 6. El empleado trabaja menos días en su semana administrativa y tenía más tiempo libre. Obviamente, como la semana administrativa era de 4 días, el trabajador tenía que trabajar unas horas más, pero tenía muchos más días libres en la semana o quincena.”

A pregunta de brindar una declaración explicando los motivos por los cuales sufrió cambio el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT, contestó:

“Entrevistado: ... lo que pasa es que primeramente estábamos mirando la situación actual de Pandemia, entonces empezamos a trabajar en un horario con más días libres pero que la operación no se afectara y garantizar el personal disponible para poder seguir cumpliendo con nuestros clientes. **Se trabajó sobre eso y se tenían más tiempo libre, pero como había un día menos de trabajo, el trabajador debía trabajar un poco más, sin embargo, fue una opción que le gustó a algunos empleados porque a pesar de trabajar 10, 12 o más horas tenía más tiempo libre para compartir. Hicimos el ejercicio, pero regresamos al horario anterior.**

Nuestra misión como gerente, supervisores y empleados de Canal, necesitamos ver lo mejor para la empresa. En el futuro este horario resultaría más provechoso para la ACP porque aumenta la eficiencia y productividad del empleado.”

...

“Investigadora: El cambio en el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT conllevó algún tipo de situación a los trabajadores, líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

Entrevistado: Sí hubo situaciones positivas, ya que algunos empleados estuvieron complacidos por tener más tiempo libre. También, se dieron situaciones negativas porque había quienes no querían trabajar más de 10 horas al día. El esquema imprimía un poco más de eficiencia y productividad. También, se dieron protestas

y otras situaciones, durante los últimos 5 meses, desde que se implementó el horario.

Investigadora: Fue de su conocimiento la solicitud de negociación del Representante Exclusivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales relativa al cambio del esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

Entrevistado: Sí, ellos mandaron una nota pidiendo negociarlo, pero nosotros consideramos que todo cambio de horario y esquema de trabajo es un derecho de la administración y, por lo tanto, es un tema no negociable. Se le brindó respuesta mediante nota, indicándole lo anterior.”

El licenciado Marco A. Villareal P., apoderado especial de la ACP, compareció al acto de audiencia y presentó los alegatos iniciales reiterando la postura de la ACP presentada en el escrito de contestación, haciendo referencia a lo siguiente:

La Administración de la ACP no ha incurrido en ninguna de las causales de PLD que se le atribuyen en esta denuncia y su actuación claramente no configura ninguna de las prácticas laborales desleales que están taxativamente enumeradas en el artículo 108 de la Ley Orgánica. Como ya hemos sustentado previamente, los escritos y la documentación que se ha incluido dentro del expediente de la presente causa, toda la actuación de la ACP se enmarca en lo establecido en la Constitución Política, la Ley Orgánica, el Reglamento de Relaciones Laborales, el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal que desarrolla dicho Reglamento, otros reglamentos aplicables como sería el Reglamento de Seguridad y Salud e Higiene Industrial, y la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

En ese sentido y ampliando un poco lo que hemos expresado previamente, el Artículo 316 de la Constitución Política establece como función privativa de la ACP la administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento, modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable.

En comunión con lo anterior, el Artículo 4 de la Ley Orgánica establece que a la Autoridad del Canal de Panamá le corresponde de manera privativa la operación, administración, funcionamiento, entre otras, a fin de que funcione de manera segura, continua y eficiente y rentable. Dichos planteamientos se dan sobre la base del carácter de servicio público internacional esencial que cumple el Canal, razón por la cual su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna y que corresponde a la Autoridad la responsabilidad primaria de proveer lo necesario para asegurar que se cumpla con dicha ordenanza constitucional, preceptos estos todos que están contenidos en los Artículos 5 y 11 de la Ley Orgánica también.

Es importante señalar que las causales de PLD establecidas en los numerales 1, 5, 7 y 8 del Artículo 108 que fueron citados en la denuncia, se refieren a la Sección Segunda de Relaciones Laborales del Capítulo V, Administración de Personal y Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP. Sobre este tema, la Junta de Relaciones [sic] ha indicado previamente que dicha Sección de la Ley Orgánica agrupa una serie de normas relacionadas exclusivamente con el derecho colectivo con la sindicalización, por lo tanto, la comisión de una PLD se configura cuando uno esos derechos colectivos hayan sido afectados o vulnerados.

Que la ACP comunicó al punto de contacto de la coalición de sindicatos que componen el representante exclusivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, mediante nota que es visible a fojas 34 y 35 del expediente de esta causa, la implementación de un nuevo esquema de rotación de día del trabajo para los líderes y pasacables de cubierta,

especificando que se contemplaba la eliminación de algunas horas de entrada, la reubicación de pasacables en otras cuadrillas y la programación a 4 días laborables por semana administrativa de los trabajadores líderes y pasacables de cubierta de OPRT, por un período de prueba de aproximadamente 3 meses, que iniciaría el 3 de enero de 2021.

Que se incluyó también en la documentación comunicada que estos trabajadores ocupan puestos con jornadas de tiempo completo de las primeras 40 horas, aclarando que el nuevo esquema se enmarcaba en lo establecido en el numeral 2, Acápito C Jornada de tiempo completo de las primeras 40 del Subcapítulo 2 Jornadas de Trabajo del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP. Posteriormente, mediante otra nota que es visible a fojas 36 y 37, el PAMTC comunicó a la ACP su interés de solicitar una negociación intermedia en relación con el tema antes comentado, por considerar que estas constituían afectaciones a las condiciones de empleo de los trabajadores más allá que de poca importancia, indicando que afectaba las condiciones de trabajo, lo cual iba en detrimento de los derechos descritos en el Artículo 102 de la Ley Orgánica.

Cuatro días después de ese hecho, mediante nota visible en fojas 39, 40 del expediente, la ACP recibió otra nota sobre el mismo tema, esta vez de parte del National Maritime Union, mediante la cual también solicitaban iniciar una negociación intermedia con relación al mismo asunto. En aquella nota la NMU alegó que dichos cambios constituían una violación de derechos de los trabajadores que impactaba el clima laboral y las condiciones de empleo de ellos, más allá de poca importancia y que actuaban en detrimento del Artículo 102 de la Ley Orgánica, por lo cual fundamentaban su solicitud de negociación con base también en las Secciones 11.01 y 11.02 de la Convención Colectiva.

Al día siguiente, es decir, un día después, el PAMTC presentó por escrito su propuesta de negociación a la ACP, las cuales son visibles a foja 41, reseñando la invocación de una negociación intermedia solicitada por ellos. Inmediatamente, un día después, la ACP da respuesta a las notas tanto del PAMTC y a la NMU, que pueden consultarse a fojas 42 a 46 del expediente, destacando que de acuerdo con el Artículo 11 del Reglamento de Relaciones Laborales es un derecho de la Administración el asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo enmarcado en el Artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, el cual incluye la facultad de tomar determinaciones como la forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo y que como parte de sus derechos de administrar, la ACP tiene el derecho de asignar trabajo y la facultad de determinar el horario.

Se indicó que el Artículo 19 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que los derechos de la Administración, los cuales son conferidos por la ley, son irrenunciables. También se les señaló en aquella nota que el PAMTC alegó que los cambios constituían afectaciones o condiciones de empleo a trabajadores más allá de poca importancia y que dichas afectaciones van en detrimento de los derechos descritos en el Artículo 102, sin embargo, el propio PAMTC no identificó cuáles eran las supuestas afectaciones. En relación con las propuestas presentadas se le indicó que las mismas correspondían e iban dirigidas a la decisión de la Administración y no eran propuestas referentes al impacto y la implementación de la alegada afectación. Por lo tanto, la ACP obviamente se reservó el derecho de rechazar tales propuestas.

Que a la NMU también se le informó que se había recibido una solicitud de negociación intermedia presentada por el PAMTC con relación al mismo tema y que posteriormente, el 29 de diciembre, se recibió las propuestas de negociación y, por lo tanto, era el PAMTC quien tenía el derecho de actuar en representación del representante exclusivo con relación a este tema.

Que en nota visible a fojas 57 y 58, la ACP da respuesta a la intención de PLD que presentó el representante exclusivo, reiterando lo indicado previamente en cuanto al derecho irrenunciable de la Administración. Además, el 3 de enero de 2021, de conformidad a lo comunicado en la nota de 21 de diciembre de 2020, que es visible a fojas

34 y 35, se implementó de manera temporal el nuevo esquema de los líderes y pasacables de cubierta. No obstante, el 23 de mayo de 2021 la Administración decidió cancelar la implementación del referido esquema. Es válido acotar también que la NMU en fecha reciente presentó formal desistimiento al proceso de denuncia que ellos habían planteado sobre la misma supuesta causa que nos ocupa hoy en este acto de audiencia.

Que ninguna de las disposiciones del Artículo 108 han sido violadas por la Administración y que derivado de las explicaciones previamente desarrolladas, se infiere que la ACP ha cumplido con lo establecido en el Artículo 11 de la Convención colectiva, ya que comunicó al punto de contacto designado del RE la implementación del nuevo esquema, tal y como lo establece la Sección 11.03 de la Convención Colectiva que indica que el representante exclusivo debe presentar la solicitud de negociación dentro de un período razonable para dar respuesta normalmente de 7 días y que la solicitud debe incluir sus propuestas de negociación específicas y que deben estar directamente relacionadas a los aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP.

Que en la presente causa el representante exclusivo se ha desviado de lo pactado en la Convención Colectiva, toda vez que no precisó cuáles eran las supuestas afectaciones de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo y de empleo de los líderes y pasacables de cubierta y cómo esas propuestas mitigaban el impacto del cambio propuesto por la Administración. Queda en evidencia que las propuestas presentadas por el representante exclusivo apuntaban a variar la decisión de la Administración, decisión que, reiteramos, es una facultad otorgada por la ley a la Administración y, por ende, cualquier propuesta que interfiera con dicha decisión contraviene lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y la propia convención colectiva pertinente y, por ende, la ACP se reserva la prerrogativa de rechazarla y declararla no negociable.

Que claramente la actuación de la ACP se enmarca en lo dispuesto en los Artículos 100 y 102 de la Ley Orgánica. Además, en igual sentido, el Artículo 20 del Reglamento de Relaciones Laborales dispone que las decisiones que la Administración adopte en el ejercicio de su derecho, facultad y atribuciones podrán ser objeto de negociación en lo pertinente a los procedimientos que se utilicen para implementar dichas decisiones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones. Salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia.

Que lo actuado por la ACP es acorde con lo establecido en la Convención Colectiva y, por ende, no ha incumplido ni obedecido contra lo que ha indicado el señor Ayarza, los Artículos 94 y 97 de la Ley Orgánica, estos últimos relativos a los derechos del RE. Además, el PAMTC relaciona con el supuesto incumplimiento del Artículo 102 de la Ley Orgánica y el Artículo 11 de la Convención Colectiva, el cual establece el procedimiento pactado de negociación intermedia, señalando este que es totalmente incongruente, ya que como hemos sustentado, la ACP actuó conforme a lo establecido en este artículo, siendo el representante exclusivo quien se desvió de lo pactado en la convención colectiva, ya que sus propuestas estaban dirigidas a variar la decisión de la Administración y que precisamente con fundamento en el Artículo 102, numeral 2 de la Ley, indica que solamente es negociable el procedimiento de las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado personalmente por tales decisiones. Es por ello por lo que nosotros nos oponemos a los remedios solicitados por el PAMTC, debemos señalar que no corresponden, toda vez que la ACP, como hemos comprobado y hemos explicado, no ha incurrido en ninguna de las PLD que se le atribuyen.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La presente denuncia por práctica laboral desleal presentada por la organización sindical PAMTC en contra de la ACP, gira en torno a la infracción de los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los artículos 94, 97, 101 y

102 de dicha Ley; y el artículo 11 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales.

La ACP, por su parte, en la contestación a los cargos, alega que no ha incurrido en las conductas descritas en los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. No obstante, advierte que el PAMTC sustenta su denuncia indicando que, al no notificar al RE de los cambios en los deberes, las responsabilidades y las condiciones de trabajo de los líderes, pasacables, la ACP incurrió en la causal tipificada en los numerales 1 y 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Sin embargo, señala que el RE, al considerar que se habían dado cambios de más que de poca importancia en las condiciones de trabajo, pudo haber invocado la Sección 11.04 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, “Negociación Iniciada por el RE”, la cual le brinda la oportunidad al RE de ejercer su derecho de representar los intereses de los trabajadores de la unidad negociadora, solicitando la negociación intermedia de los cambios llevados a cabo por la Administración. Que el PAMTC no ejerció dicho derecho.

Respecto al numeral 8 del artículo 108, el PAMTC argumenta que las acciones de la ACP de negarse a negociar con el RE los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo para los líderes y pasacables de cubierta de OPRT; y las propuestas del sindicato desobedecen o se niegan a cumplir las normas a las que alude el artículo 94 de la ley orgánica (Ley, Reglamentos y Convenciones Colectivas), las cuales se refieren a la obligación de la ACP a negociar con el RE tal como lo señalan los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica y el artículo 11 de la Convención Colectiva, considerándose como práctica laboral desleal.

Establecidos los puntos controvertidos en torno a la presente denuncia, la JRL pasa a valorar y analizar los aspectos de hechos y de derechos para determinar si se infringió la Ley Orgánica de la ACP y se dieron conductas desleales por parte de la Administración que se configuran en prácticas laborales desleales.

Efectivamente, los numerales 1, 5,7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP señalan que son prácticas laborales desleales por la ACP:

“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.”

Mientras que el numeral 2 del artículo 97 establece el derecho de las organizaciones sindicales, reconocidas como representantes exclusivos, el derecho a negociar acuerdos colectivos de trabajo, al disponer que:

“Artículo 97. Todo representante exclusivo tendrá derecho a:

1. ...
2. Negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora

3. ...”

En desarrollo de esa normativa reglamentaria, la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No-Profesionales establece en sus artículos 11.01, 11.02 y 11.03, cuándo se dan las negociaciones intermedias y el procedimiento para dar inicio, cuando esta negociación da inicio por parte de la ACP.

“ARTÍCULO 11
NEGOCIACIÓN INTERMEDIA”

SECCIÓN 11.01. DISPOSICIÓN GENERAL. Este procedimiento aplica a las negociaciones sobre los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, excepto aquellos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en la Ley Orgánica o sean consecuencia de esta; a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo. Este procedimiento aplicara a los asuntos no incluidos en la convención colectiva que sean negociables, con excepción de aquellos que hubiesen sido discutidos durante la negociación de la convención pero que no fueron incluidos en su redacción. Este procedimiento no aplica a los asuntos contemplados en el numeral 3 del Artículo 102 de la Ley Orgánica, en cuyo caso se seguirá el método de negociación con base en intereses establecido en los artículos 64 al artículo 70 del Reglamento de Relaciones Laborales.

SECCION 11.02. INICIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN INTERMEDIA

De acuerdo con la Ley Orgánica y el reglamento de Relaciones Laborales, generalmente existe un derecho mutuo para comenzar una negociación intermedia sobre asuntos negociables que no están cubiertos por la convención colectiva vigente. Por consiguiente, las partes convienen en respetar el derecho que cada uno tiene a iniciar una negociación intermedia, en la medida que dicho derecho esté definido en la Ley Orgánica.

Hasta donde la Administración esté obligada a negociar propuestas negociables presentadas por el RE en una negociación intermedia, responderá a las propuestas del RE dentro del plazo establecido, ya sea aceptándolas u ofreciendo una contrapropuesta que podrá incluir el rechazo de la propuesta presentada por el RE.

SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

(a) La ACP dará previo aviso por escrito al RE, de conformidad con lo establecido en la Sección 11.01, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia. Dicha notificación establecerá un período razonable para la respuesta del RE, normalmente de siete (7) días.

(b) La solicitud del RE para negociar incluirá sus propuestas de negociación específicas. La propuesta o propuestas deben estar directamente relacionadas a aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP. Cuando no se incluyan las propuestas, el RE proporcionara dichas propuestas tan pronto como le sea práctico, aunque en un plazo no mayor de siete (7) días calendarios posteriores a la fecha de su solicitud para negociar.

(c) La negociación iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar...”
(Resaltado de la JRL)

En entrevista efectuada al señor Abdiel Ballesteros, Líder pasacables de cubierta y representante sindical, este ante la pregunta si sufrió algún cambio el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT contestó:

“**Entrevistado:** Sí, recibimos tres cambios por parte de la Administración. El primer cambio fue a raíz de la situación del COVID donde la Administración puso a trabajar a los trabajadores 7 días laborales por 7 días en casa. En este caso, la Administración puso a disposición de los trabajadores hoteles, lonches y vales porque todos los establecimientos estaban cerrados. El segundo cambio no recuerdo exactamente como se dio, pero era similar al tercero. **El tercer cambio fue donde la Administración tomó la decisión de trabajar 4 días por 6 días libres, pero en este cambio no se contaba con todas las cuadrillas regulares de trabajo y este cambio arrojó como consecuencia demasiadas horas de trabajo.**” (Resaltado de la JRL).

A pregunta si el cambio en el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT conllevó algún tipo de situación a los trabajadores, líderes y pasacables de cubierta de OPRT, contestó:

“**Entrevistado:** La implementación de estos cambios cuando no se trabajan de la forma adecuada siempre causan problemas a los trabajadores. **Se dieron enfermedades estomacales, desgaste físico por demasiadas horas de trabajo, estrés y hasta personas accidentadas por demasiadas horas de trabajo.**”

En el sistema de las primeras 40 horas un trabajador no hace sobretiempos hasta que no cumple las primeras 40 horas. Con este último cambio, los trabajadores tuvimos muchas afectaciones. En mi caso, trabajé 4 días por 10, 12 o 9 horas, y en esos 4 días sino completaba las 40 horas, y se daba alguna situación de tardanza o permiso, entonces se completaban esas horas con mis horas acumuladas de vacaciones, pero si yo en la semana no tuve ningún evento entonces la empresa me las completaba.

Con el horario regular que trabajamos 5 días, si yo dentro del transcurso de esos días de trabajo labora 10, 12, o 9 horas, y tenía algún un evento de tardanza el tiempo se sacaba de las horas adicionales a las 40 horas trabajadas. Y si no llegaba a completar las 40 horas por falta de trabajo y no tuve ningún evento la empresa me lo completa, pero si tuve algún evento debo completarla de mis horas de vacaciones.

Tampoco se tenían las facilidades básicas de poder beber agua, calentar comida y otras debido a que en las embarcaciones no había estas facilidades. Yo personalmente le pedí a los Pilotos calentar las comidas y la respuesta era que no. Los supervisores que son los encargados de supervisar para que se entregaran los lonches tampoco estaban al pendiente de esta situación y el trabajador se queda si sus alimentos después de una jornada de hasta 14 horas y más.” (Lo resaltado es de la JRL)

A preguntas efectuadas al señor Leónidas Barahona, Gerente de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, respondió:

Si el cambio en el esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT conllevó algún tipo de situación a los trabajadores, líderes y pasacables de cubierta de OPRT, contestó:

“Entrevistado: Sí hubo situaciones positivas, ya que algunos empleados estuvieron complacidos por tener más tiempo libre. **También, se dieron situaciones negativas porque había quienes no querían trabajar más de 10 horas al día.** El esquema imprimía un poco más de eficiencia y productividad. También, se dieron protestas y otras situaciones, durante los últimos 5 meses, desde que se implementó el horario.” (f.77)

Si fue de su conocimiento la solicitud de negociación del Representante Exclusivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales relativa al cambio del esquema de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

“Entrevistado: Sí, ellos mandaron una nota pidiendo negociarlo, pero **nosotros consideramos que todo cambio de horario y esquema de trabajo es un derecho de la administración y, por lo tanto, es un tema no negociable.** Se le brindó respuesta mediante nota, indicándole lo anterior (f.77). (Lo resaltado es de la JRL)

Si durante el mes de enero de 2021 sufrió algún cambio en el esquema de rotación regular de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT, éste señaló que: Sí se estableció un horario distinto, donde se redujo las horas de reporte, pero se aumentaron los días libres de los empleados.

...

El empleado trabaja menos días en su semana administrativa y tenía más días libres, pero tenía que trabajar unas horas más. (f.76)

Estima la JRL que la ACP tiene el compromiso con el RE de notificarle de cualquier cambio que afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición, ya sea de empleo o de trabajo de cualquier trabajador de la unidad negociadora, siempre que dicho cambio tenga un efecto de más que de poca importancia.

De acuerdo con nota del 21 de diciembre de 2021, el señor Leónidas Barahona, gerente de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, anunció un cambio temporal de tres meses con la posibilidad de convertirse en permanente, del horario y horas de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT, cambios que impactaban más allá del *minimis*, pues conllevaban la reducción de la semana de trabajo, sobrecargando a los trabajadores con más horas de las que podían sobrellevar, y como consecuencia de ello, el sindicato a través del RE, solicitó negociar los cambios en el esquema de rotación de días de trabajo, la cual fue negada por la ACP.

Señala el artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP 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 asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora.

La Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales establece el procedimiento que se aplica a los asuntos que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores, a los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la Administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones solo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.

Considera la JRL que tanto los líderes y pasacables de cubierta OPRT se vieron afectados con las medidas adoptadas por la Administración, no siendo estas de efectos de poca importancia como lo hemos podido comprobar a través de los entrevistados por la JRL, los señores Leónidas Barahona y Abdiel Ballesteros, configurándose las prácticas laborales desleales señaladas por el sindicato.

En cuanto a los remedios solicitados por el PAMTC, que se ordene a la ACP el pago de sobretiempo a los trabajadores en todos los casos en que se les obligó a trabajar fuera de su jornada regular de trabajo, conforme a la programación regular que fue cambiada sin cumplir con el debido proceso de establecer un acuerdo, podemos indicar que el sindicato en ningún momento acreditó de manera individual y personalizada las pruebas correspondientes sobre dichos reclamos, ya fueran documentales o testimoniales, siendo estos remedios desestimados por la JRL.

En consecuencia, y con base en todo lo expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá incurrió en la infracción de los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y, por consiguiente, cometió las prácticas laborales desleales alegadas dentro de la denuncia PLD-15/21, instaurada por el Panama Area Metal Trades Council.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá no volver a incurrir en dichas prácticas laborales desleales, que constituyen afectaciones directas a los trabajadores en sus condiciones de empleo, como fueron los cambios de rotación de días de trabajo de los líderes y pasacables de cubierta de OPRT.

ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 94, 95, 97, 101, 102, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículos 5, 57, 59 y 84 de Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículo 11 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

Comuníquese y cúmplase,

Manuel Cupas Fernández
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial

