

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA. Panamá, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN No.9/2023

**Denuncia por práctica laboral desleal No. PLD-08/22
presentada por la Autoridad del Canal de Panamá
contra el Maritime/Metal Trades Council (M/MTC)**

I. ANTECEDENTES

El 3 de diciembre de 2021, el señor Erick García Valarini, en representación de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), presentó denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra el Maritime/Metal Trades Council (M/MTC), que se compone de las organizaciones sindicales Panama Area Metal Trades Council (PAMTC), el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC) y la National Maritime Union (NMU), con fundamento en los numerales 5, 7, 8 y 9 del artículo 109 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP).

Presentada la denuncia PLD-08/22 en la Junta de Relaciones Laborales (en adelante JRL), mediante informe secretarial de sorteo efectuado el 9 de diciembre de 2021 fue asignado como miembro ponente Manuel Cupas Fernández (f.39), comunicándosele a ambas partes, mediante las notas JRL-SJ-145/2022 y JRL-SJ-146/2022 de 9 de diciembre de 2021 (fs.40 y 41).

Mediante informe secretarial de 21 de diciembre de 2021 se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales (en adelante Reglamento de PLD), culminándose la fase de investigación el 23 de marzo de 2022 (f.276).

Mediante Resolución No.107/2022 de 8 de junio de 2022, se admitió la denuncia por práctica laboral desleal PLD-08/22, interpuesta por la ACP contra el M/MTC, de los numerales 5, 7, 8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP (fs.278 a 283).

Mediante informe secretarial de 6 de julio de 2022, se deja constancia que precluyó el término para que el SCPC y el NMU contestaran la denuncia presentada en su contra dentro de la práctica laboral desleal identificada como PLD-08/22 (f.288).

Mediante informe secretarial de 11 de julio de 2022, se deja constancia que precluyó el término para que el PAMTC contestara la denuncia presentada en su contra dentro de la práctica laboral desleal identificada como PLD-08/22 (f.289).

Mediante Resuelto No.159/2022 de 18 de julio de 2022, se programó para el 6 de octubre de 2022 la audiencia para ventilar este proceso, de conformidad con el artículo 75 del Reglamento General de Procedimiento (fs.290-291).

Posteriormente, mediante escrito presentado el 16 de septiembre de 2022, la apoderada de la ACP, licenciada Ana Lucía Montenegro F., presentó oportunamente ante esta Junta, la lista de testigos, pruebas y posición de la ACP (fs.299 a 307).

Mediante Informe Secretarial de 19 de septiembre de 2022 se deja constancia que el día 16 de septiembre de 2022 precluyó el término para que la parte denunciada

presentara su intercambio de pruebas y testigos, como lo establece el artículo 28 del Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000 del Reglamento de Denuncias por PLD (f.386).

Mediante escrito de fecha 3 de octubre de 2022, la apoderada de la ACP Danabel de Recarey, presentó una solicitud de Decisión Sumaria y suspensión de términos (fs.397 a 414).

Mediante Resuelto No.03/2023 de 4 de octubre de 2022 se da traslado a los sindicatos PAMTC, SCPC y NMU, quienes en su conjunto se denominan M/MTC, y que conforman el Representante Exclusivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, de la solicitud de decisión sumaria y suspensión de la audiencia programada para el 6 de octubre de 2022, para que presenten su conformidad u oposición a dicha solicitud (fs.415-416).

Mediante escrito de fecha 6 de octubre de 2022, el señor Gustavo Ayarza, presidente del PAMTC, solicita la terminación excepcional del proceso por pérdida del objeto del litigio y otras formas innominadas (fs.424-425).

Mediante Resuelto No.10/2023 de 14 de octubre de 2022, se le da traslado a la ACP de la solicitud de terminación excepcional del proceso por pérdida del objeto litigioso y otras formas innominadas presentada por el PAMTC (f.426).

Mediante escrito de fecha 18 de octubre de 2022, la ACP presenta su oposición a la solicitud de terminación excepcional del proceso por pérdida del objeto del litigio y otras formas innominadas (fs.433 a 436).

Mediante Resolución No.18/2023 de 29 de diciembre de 2022, se acoge la solicitud de decisión sumaria en el caso de la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-08/22 (fs.445-446).

En atención a la etapa de decisión en que se encuentra el presente proceso, nos remitiremos a las siguientes consideraciones, a saber:

II. HECHOS DE LA DENUNCIA PRESENTADA POR LA ACP

El señor Erick García Valarini, en representación de la ACP, señala en su denuncia que antes de proceder con la presentación de la misma, la ACP le envió una carta al Punto de Contacto Designado del M/MTC, el 29 de julio de 2021, comunicando la intención de interponer el presente reclamo, con el interés de resolver la situación entre las partes sin tener que recurrir a otras instancias y que el M/MTC optó por no responder a la referida intención que estaba siendo considerada por la Administración.

En los hechos de su denuncia señaló lo siguiente:

1. Que dentro del período que disponen las reglas de negociación acordadas por las partes, tanto el M/MTC como la Administración, solicitaron negociar la Convención Colectiva, de manera parcial, indicando cada parte las secciones y artículos de su interés.
2. Que el 2 de enero de 2019 se intercambiaron las propuestas de cada parte y se inició la negociación el 12 de marzo de 2019. Desde esa fecha hasta el 28 de mayo de 2019, el M/MTC detuvo el proceso de negociación de los temas contenidos en las propuestas intercambiadas y ocuparon 33 sesiones para insistir en un cambio de lugar de negociación, a pesar de que el lugar había sido pactado en la Convención Colectiva, situación que se encuentra descrita dentro del PLD-24/19, interpuesta por el PAMTC y por el cual la Administración ha ofrecido todas sus explicaciones y

- consideraciones. El primer período de negociación concluyó el 5 de septiembre de 2019.
3. El 17 de septiembre de 2019 se llevó a cabo el segundo período de negociación el cual concluyó el 12 de marzo de 2020, acordándose un receso, pero debido a la pandemia del COVID-19, las partes reanudaron su reunión de evaluación de la negociación hasta el 15 de junio de 2019. A la fecha de la denuncia, un total de 7 períodos de negociación fueron pactados, del 20 al 29 de julio de 2021 el último, pactado mediante memorando de entendimiento (MDE) de 20 de julio de 2021 (prueba no.2) presentada el 16 de septiembre de 2022. (f.374)
 4. En la sesión de negociación realizada el 21 de julio de 2021, dentro del último período de negociación pactado a la fecha de la denuncia, el representante sindical del NMU, Edwin López, éste le comunicó a la ACP una contrapropuesta salarial del RE. Frente a ello la ACP hace una contrapropuesta, el señor López contrapropone y frente a esta última propuesta la ACP solicita un caucus para evaluar los números propuestos por la contraparte; sin embargo, justo en ese momento el representante del sindicato del PAMTC, Victoriano Andrade, expresó un comentario dando a entender que la propuesta anunciada por el señor López requería del consenso de los integrantes del RE. La ACP solicitó una explicación, pero el equipo negociador del RE solicitó un caucus y se retiraron por el resto de la sesión. (fs.19 a 25)
 5. Señala la ACP que, en la sesión de negociación del 22 de julio de 2021, los señores López y Andrade informaron sobre el contenido de la propuesta del RE. (fs.26 a 29)
 6. Sigue indicando la ACP que en las redes sociales fueron divulgados audios donde el señor Víctor Andrade, representante sindical y negociador en la Convención Colectiva de la Unidad de trabajadores No Profesionales, invitando a los trabajadores a salir a las calles a presionar a la ACP para que modifique su postura y así lograr sus aspiraciones económicas (f.30). Mediante video aportado con el escrito de denuncia por la ACP, se aprecia el cierre de calles con quema de llantas y la participación del señor Víctor Andrade en protesta a las negociaciones de la Convención Colectiva (Anexo H).
 7. En la sesión de negociación de 27 de julio de 2021, el mismo día de la protesta, la ACP cuestionó al equipo negociador del RE sobre este acontecimiento (fs.31 a 34).
 8. El 29 de julio de 2021, último día de negociación, el equipo negociador de la ACP presentó una contrapropuesta al equipo negociador del RE, éste solicitó un caucus y se retiraron de las instalaciones sin avisar.
 9. El 17 de agosto de 2021 el jefe negociador de la ACP presentó una solicitud de estancamiento ante la JRL en la negociación de la nueva Convención Colectiva (fs.310 a 374, prueba #1).
 10. El 3 de mayo de 2022 la ACP y el RE de la Unidad de Trabajadores No Profesionales suscriben un memorando de entendimiento (MDE) mediante el cual establecen un nuevo período de negociación del 4 al 12 de mayo de 2022 (f.376, prueba #3).

El mismo día 3 de mayo de 2022 las partes presentan una carta conjunta a la ponente del estancamiento de las negociaciones de la CC de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, solicitando la suspensión del proceso por 10 días, hasta el 13 de mayo, por encontrarse en conversaciones (f.378, prueba #4).

11. El 5 de mayo de 2022 se firmó la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, suscrita entre la ACP y el RE de los Trabajadores No Profesionales, efectiva del 16 de mayo de 2022 al 30 de septiembre de 2025.

III. PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES DENUNCIADAS POR LA ACP.

Según establece la ACP, el M/MTC ha incurrido en las causales de práctica laboral desleal en los numerales 5, 7, 8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica y procedió a enunciar las prácticas laborales desleales así:

Respecto al numeral 5 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP, al negarse a consultar o negociar de buena fe con la Administración, como lo requiere la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, manifiesta que el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP exige que en toda negociación entre la Administración y un RE debe prevalecer la buena fe. En adición, el artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales establece que existe la obligación recíproca de la Administración y de un RE de negociar de buena fe, con la determinación de lograr una Convención Colectiva o un acuerdo sobre las condiciones de empleo negociables.

Manifiesta que los retrocesos o movimientos hacia atrás en las propuestas presentadas por el RE a lo largo de las sesiones de negociación, se pueden constatar al señalar:

- 1- En el tema relativo a la figura del monto fijo, el M/MTC desistió de dicha propuesta el 13 de agosto de 2020; sin embargo, el 22 de julio de 2021, el RE introduce nuevamente la figura, provocando un retroceso de aproximadamente un año en las negociaciones. El retorno a la propuesta del 2020 se alejaba incluso de la contrapropuesta del 23 de diciembre de 2020 y, al ser cuestionado, el RE se rehusó a brindar una explicación.
- 2- Durante la sesión de negociación del 21 de julio de 2021, la ACP planteó su propuesta formal salarial a la cual el representante sindical, señor Edwin López (NMU), presentó una propuesta con dos opciones, la cual corrigió según las observaciones de la ACP. Sin embargo, el representante sindical, señor Victoriano Andrade (PAMTC), manifestó que dicha contrapropuesta necesitaba consenso, estando en contravención con el artículo 101 de la Ley Orgánica y el numeral 2 del artículo 57 del RRL, al no estar representado en las negociaciones por personas expresamente facultadas para discutir, negociar y llegar a acuerdos válidos que obliguen a sus representados.
- 3- Intentos de compeler a la Administración a hacer movimientos en la mesa. El cierre de calles donde uno de los negociadores por parte del RE, presionaba a la Administración sobre sus aspiraciones de beneficios económicos, incitando a los trabajadores de la unidad de los No Profesionales del Canal de Panamá, a tomar acciones de fuerza en contra de la ACP.
- 4- El abandono de la negociación, el 29 de julio de 2021, último día pactado de negociación por parte del RE, en detrimento de los derechos de los trabajadores contenidos en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica y en contra de los numerales 1,2 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica sobre los derechos del RE.

Con relación al numeral 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica, consistente en que en cualquier otra forma, incumplir o negarse a cumplir las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, considera la ACP que el representante exclusivo ha incurrido en el incumplimiento de lo anterior dado que la normativa de la ACP establece que los trabajadores, Representantes Exclusivos y la Administración deben ceñirse a la resolución de los conflictos laborales por la vía de los mecanismos disponibles, tal como lo prevé el artículo 322 de la Constitución Política, el artículo 97 numerales 4 y 7 de la Ley Orgánica y el mecanismo de la queja que establece la Ley Orgánica para la resolución de los conflictos, que se encuentra dispuesto en el Reglamento de Relaciones Laborales, artículo 51 numeral 9.

Señala la ACP, que el M/MTC se ha rehusado a negociar, con el legítimo interés de avanzar hacia la conclusión de un acuerdo satisfactorio para ambas partes, pretendiendo monopolizar la negociación hacia sus propias aspiraciones, haciendo concesiones para retirarlas luego de obtener avances en sus intereses, desmejorando contrapropuestas hechas con anterioridad y descartando y desmeritando los intereses de la Administración enfocándose únicamente en sus aspiraciones y buscando centrar la discusión en el tema económico. No resulta factible acercarse a un acuerdo si una de las partes propone acercamientos y la otra retrocede en el proceso y, mucho menos, si se aleja de varios aspectos de forma simultánea. Por otro lado, las concesiones hechas por el representante exclusivo en atención a las aspiraciones de la Administración fueron correspondidas por ésta con otras concesiones, entre otras, la mejora de la oferta laboral.

Indica la ACP, que desde la entrega de su propuesta inicial el 2 de enero de 2019, la Administración ha sido consecuente en indicar que el ajuste salarial que se pacte debe estar acorde con las eficiencias obtenidas en la negociación de la Convención Colectiva. Inclusive, de manera repetitiva se le indicó al M/MTC, verbalmente y por escrito, que la oferta de ajuste salarial de la ACP podría incrementarse a cambio de otras mejoras adicionales a las solicitadas. La Administración ha intentado reiteradamente explicar que, en su responsabilidad como garante de los recursos del Estado, debe poder trabajar sobre una plataforma que promueva la eficiencia de sus procesos, siendo la Convención Colectiva un componente importante de la misma. En consideración a los retos que afronta el Canal de Panamá, cualquier propuesta que la Administración de la ACP presente dentro de un proceso de negociación, está orientada a promover la eficiencia del Canal, aún más en estos tiempos en que los modelos del comercio mundial han afectado sus operaciones y donde ha tenido que poner a prueba su capacidad para mantener un canal abierto al mundo, en medio de los efectos colaterales de una pandemia y que el país espera una desaceleración económica, entre otros acontecimientos. Para tal propósito, la Administración identificó en su propuesta y posteriores contrapropuestas de negociación, algunos aspectos que conllevan elementos de productividad y eficiencia, al aclarar conceptos que evitan conflictos a futuro y gastos a la ACP. Es de su entendimiento que una negociación debe consistir en un intercambio razonable de intereses que considere las aspiraciones de ambas partes y no únicamente de una de las partes.

Finalmente, se solicita que la Junta declare lo actuado por el M/MTC como un PLD; que se ordene al M/MTC no volver a incurrir en este tipo de prácticas; que como remedio se ordene al M/MTC a que negocie de buena fe según lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica del artículo 57 del RRL y que, en el caso de determinarse la comisión de una PLD por parte del M/MTC, se ordene a los tres sindicatos que conforman el RE, no volver a incurrir en este tipo de prácticas.

Que como remedio la JRL ordene a los tres sindicatos que conforman el RE, a que negocie de buena fe según lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica y el artículo 57 del RRL, y al cumplimiento de la sección segunda del capítulo V de la Ley Orgánica.

IV. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La denuncia presentada por la ACP señala que el M/MTC incurrió en las causales de PLD contempladas en los numerales 5,7,8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP, que establecen:

“Artículo 109. Para los propósitos del presente capítulo, se considerarán prácticas laborales desleales de un sindicato, las siguientes:

5. Negarse a consultar o negociar de buena fe con la administración de la Autoridad, como lo requiere esta sección.
7. Llamar a huelga o participar en huelga, paro de labores o en trabajo a desgano o en manifestación contra la Autoridad durante un conflicto laboral.
8. Consentir cualquiera de las actividades descritas en el numeral 7 de este artículo, al no tomar acción para evitar o detener la actividad.
9. De cualquier otra forma, incumplir o negarse a cumplir las disposiciones de esta sección.

Los hechos que la entidad denunciante considera constituyen las conductas laborales desleales descritas en el escrito de su denuncia, se refieren a la negociación de la nueva Convención Colectiva entre la ACP y el M/MTC y su paralización por diversas causas, proceso que inició el 12 de marzo de 2019, y que luego de varios recesos y reanudación de otros períodos hasta el 29 de julio de 2021, en el que la Administración presentó una contrapropuesta solicitando el RE un caucus para luego retirarse sin avisar a la Administración.

Específicamente, la parte denunciante sostiene que se produjo la causal del numeral 5 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece como PLD negarse a consultar o negociar de buena fe con la Administración, como lo requiere la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica, explicando que el M/MTC interfirió con el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP que exige que en toda negociación entre la Administración y un RE debe prevalecer la buena fe, y el artículo 57 numerales 1, 2 y 3 del Reglamento de Relaciones Laborales que establece que existe la obligación recíproca de la Administración y de un RE de negociar de buena fe, con la determinación de lograr una Convención Colectiva o un acuerdo sobre las condiciones de empleo negociables y se establecen una serie de requerimientos.

La parte denunciante explica, en relación con la causal del numeral 5, que el M/MTC incurrió en dicha causal al realizar movimientos hacia atrás en las negociaciones de la nueva Convención Colectiva, manteniendo posturas intransigentes, inamovibles, dilatorias que evitan un posible acuerdo.

De la causal correspondiente al numeral 7 del artículo 109 de la Ley Orgánica, esta queda demostrada, señala la ACP, con la conducta ejercida por el señor Victoriano Andrade, parte del equipo negociador del RE, quien en el audio circulado en fecha posterior al 21 de julio de 2021, incitaba a los trabajadores de la unidad de los no profesionales, a tomar acciones de fuerza en contra de la ACP. (Anexos G y H)

En relación con la causal correspondiente al numeral 8, la ACP confronta al RE sobre su posible participación en los actos de incitación de fuerza, donde señala que había claras y directas referencias a las negociaciones en comento, limitándose el RE a dar respuestas evasivas.

Sigue indicando la ACP que el cierre de una calle principal de Colón, vía de acceso al área e instalaciones del sector Atlántico del Canal, creó un impacto negativo en la operación de este.

Respecto a la causal de PLD contenida en el numeral 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica, señala que el M/MTC ha incurrido en el incumplimiento de esta norma que establece que es una PLD por parte de una organización sindical, no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la Sección Segunda, Capítulo V de la Ley Orgánica, entrando en conflicto con la normativa de la ACP que establece que los trabajadores, representantes exclusivos y la Administración deben ceñirse a la resolución de los conflictos laborales por la vía de los mecanismos disponibles, tal como lo prevé el artículo 322 de la Constitución Política, el artículo 97 numerales 4,5 y 7 de la Ley Orgánica y el mecanismo de la queja que establece la Ley Orgánica para la resolución de los conflictos, que se encuentra dispuesto en el Reglamento de Relaciones Laborales (en adelante RRL), artículo 51 numeral 9.

Señala el denunciante que el M/MTC ha realizado intentos de recurrir a instancias que no son las establecidas por la Ley Orgánica y el RRL y no ha atendido su responsabilidad de representar y negociar convenciones colectivas, en incumplimiento de lo preceptuado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica y se ha rehusado a cumplir con los numerales 1, 2 y 3 del artículo 96 de dicha Ley que es un derecho y a la vez una obligación.

El señor Andrade, miembro del equipo negociador del RE, incita a la utilización de mecanismos que no forman parte del régimen laboral de la ACP para la resolución de conflictos.

Antes de evaluar si en efecto se incurrió en las causales anotadas, es pertinente indicar que esta Junta atendió una Solicitud de suspensión del proceso de estancamiento EST-32/21, por el término de diez (10) días, en las Negociaciones de la nueva Convención Colectiva (CC) de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales con sus respectivos Representantes Exclusivos (RE), compuesto por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC), la National Maritime Union (NMU) y el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC), quienes en su conjunto se denominan Maritime/Metal Trades Council (M/MTC), que fue presentada el día tres (3) de mayo de dos mil veintidós (2022), por las partes, al encontrarse en conversaciones.

Sin embargo, al mantenerse entablada la presente denuncia, PLD-08/22, la Junta analiza si las conductas constituyen prácticas laborales de desleales, como lo ha sustentado la ACP en la denuncia en examen.

En ese sentido, hay que destacar que, conforme el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP, “la obligación de la administración de la Autoridad, así como la de cualquier Representante Exclusivo de negociar de buena fe, se definirá y desarrollará en los reglamentos e incluirá, como mínimo, el requisito que, en las negociaciones, las partes sean representadas por personas facultadas expresamente para lograr acuerdos que obliguen a sus representados, sin perjuicio de que ninguna de las partes podrá ser compelida u obligada a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna. La administración de la Autoridad, previa solicitud, suministrará al Representante Exclusivo la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de la negociación colectiva, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con esta Ley.”

En desarrollo de lo anterior, el Reglamento de Relaciones Laborales establece en su Capítulo VI, Sección Primera sobre Obligación de Negociar de Buena Fe, artículo 57, lo siguiente:

“Artículo 57. La obligación recíproca da la administración y de un representante exclusivo de buena fe requiere entre otras:

1. Empezar las negociaciones con la determinación de lograr una convención colectiva o un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables.
2. Que las partes sean representadas en las negociaciones por personas expresamente facultadas para discutir, negociar y llegar a acuerdos válidos que obliguen a sus representados.
3. Que ninguna de las partes podrá ser obligada o compelida a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.
4. Reunirse en horas razonables y en lugares convenientes y apropiados, con la frecuencia que sea necesaria, evitando demoras irrazonables.
5. Consignar por escrito y suscribir cualquier convenio a que se haya llegado y seguir los pasos conducentes a implementar lo acordado.
6. Que la administración suministre al representante exclusivo, la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de las negociaciones, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con la ley.”

Lo que se debate aquí es si la parte denunciada, Maritime/Metal Trades Council (M/MTC), actuó o no de mala fe, si mantuvo paralizada la negociación de la nueva Convención Colectiva con posturas intransigentes, inamovibles, dilatorias o con movimientos hacia atrás en sus contrapropuestas para evitar un posible acuerdo, no ciñéndose a la resolución de los conflictos laborales por la vía de los mecanismos disponibles y realizando intentos de recurrir a otras instancias que no son las establecidas por la Ley Orgánica y el RRL para tratar el tema de la negociación colectiva.

Es importante destacar que en el presente proceso constan únicamente los cargos y las pruebas aportadas por la ACP con la correspondiente denuncia y en el escrito de intercambio de pruebas, puesto que la parte denunciada no contestó los cargos y en la fase de intercambio de pruebas sólo la ACP presentó pruebas documentales y testimoniales, no así la parte denunciada, por lo que la JRL, atendiendo una solicitud de decisión sumaria, resolvió acoger dicha petición mediante Resolución No. 18 /2023 de 29 de diciembre de 2022.

La Junta de Relaciones Laborales considera que no encuentra en el expediente evidencias de que se ha incurrido en las causales de PLD invocadas en la presente denuncia, básicamente porque las propuestas y contrapropuestas que se presentaron, así como las notificaciones para aplazar las reuniones de negociación o para fijar nuevos plazos para reanudar dicho proceso, constituyen parte del proceso de agotamiento de los mecanismos para preparar y celebrar las discusiones y así llegar a acuerdos válidos que obliguen a ambas partes.

El principio de la buena fe, como sinónimo de confianza, se suele concretizar mediante los esfuerzos que realizan las partes para alcanzar un acuerdo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es muy clara al establecer que la negociación colectiva solo puede ser eficaz, si ambas partes la llevan a cabo en un espíritu de buena fe. Es el compromiso de las partes de negociar de buena fe, lo que asegura el desarrollo armonioso de las relaciones laborales. La negociación de buena fe implica que ambas partes desplieguen esfuerzos auténticos y persistentes para alcanzar un acuerdo, que las negociaciones sean constructivas, que se eviten las demoras injustificadas y que las condiciones del acuerdo se respeten y cumplan. La doctrina especializada entiende a la buena fe como la recíproca lealtad de conducta entre las partes que permite tutelar la legítima confianza generada.

En atención a lo previsto en las disposiciones de la Ley Orgánica y del Reglamento de Relaciones Laborales que hemos citado, hay evidencia de que ambas partes adelantaron un proceso de negociación, en distintas fases, para lograr una convención colectiva; ambas partes estaban representadas en las

negociaciones por personas expresamente facultadas para ello; no hay constancia de que ninguna de las partes haya sido obligada o compelida a aceptar o acordar propuesta o hacer concesión alguna; aparece consignado por escrito y se han suscrito diferentes acuerdos sobre disposiciones varias de la nueva convención, quedando consignados asimismo los temas pendientes de futuras discusiones o negociaciones y los pasos conducentes a implementarse y finalmente, hay constancia que la Administración ha suministrado al Representante Exclusivo, la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de las negociaciones, de conformidad con lo establecido en la Ley y en los reglamentos.

De las pruebas aportadas al expediente, no se acredita que se violentó tampoco las reglas contenidas en el artículo 2 de la Convención Colectiva vigente al momento de la negociación, relacionadas con la Vigencia y Duración de la Convención, ni en especial las normas establecidas en la Sección 2.08 de dicha Convención Colectiva relativas a las Reglas para la Negociación.

Por otro lado, no podría atribuirse a las protestas públicas llevadas a cabo por los trabajadores una práctica laboral desleal, primeramente, porque, además de ser un derecho fundamental contenido en la Constitución Política, no se ha demostrado que dicha protesta tuviera como propósito final forzar la aceptación de las propuestas presentadas a la Administración por parte de los trabajadores para la firma de la nueva convención colectiva.

Importante tener en cuenta, que conforme al último párrafo del artículo 85 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, “sin perjuicio de lo dispuesto en los numerales 7 y 8 de este artículo, la manifestación que no interfiera con las operaciones de la Autoridad, no se considerará una práctica desleal.” Los numerales citados establecen que son prácticas laborales desleales por parte de una organización sindical o sindicato, “llamar o participar en huelga, paro de labores o en trabajo a desgano, o en manifestación contra la Autoridad durante un conflicto laboral”, y “consentir cualquiera de las actividades descritas en el numeral 7 de este artículo, al no tomar acción para evitar o detener la actividad.” (lo resaltado es de la JRL)

Las comunicaciones dirigidas por los representantes sindicales como de la Autoridad del Canal de Panamá, no se apartaron del propósito de que se lograra un acuerdo, por lo que tampoco pueden ser consideradas como prácticas laborales desleales.

En cuanto a la firma de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, podemos señalar que lo medular no es el hecho de que se haya firmado la CC, sino determinar si existe práctica laboral desleal por parte del RE, respecto a los numerales 5,7,8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica, que establece las causales que se consideran PLD por parte de un sindicato,

Respecto a la solicitud de terminación excepcional del proceso por pérdida del objeto del litigio y otras formas innominadas, requerido por la parte denunciada, podemos señalar que los argumentos esgrimidos son totalmente extemporáneos.

El artículo 71 del Reglamento General de Procedimiento de la JRL, que se refiere a la pérdida del objeto de litigio, establece que deben ocurrir actos realizados por las partes, un tercero o por actos no imputables a estos, que impliquen la pérdida del objeto del proceso, que no es el caso.

En consideración de lo anterior, la JRL estima que no se han probado los cargos señalados en contra de la parte denunciada, Maritime/Metal Trades Council (M/MTC), por comisión de las causales de PLD contempladas en los numerales 5,7,8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP.

Por lo anterior, debe esta JRL declarar no probados los cargos y ordenar el archivo del presente expediente, por lo que la Junta de Relaciones Laborales en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que Maritime/Metal Trades Council (M/MTC) no ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales de los numerales 5,7,8 y 9 del artículo 109 de la Ley Orgánica de la ACP, denunciadas en su contra por la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) dentro de la Denuncia por Prácticas Laborales Desleales (PLD-08/22).

SEGUNDO: NEGAR la solicitud de terminación excepcional del proceso por pérdida del objeto del litigio y otras formas innominadas.

TERCERO: NEGAR las declaraciones y remedios solicitados en la denuncia, y

CUARTO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 101, 109 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Acuerdo No.92 de 7 de octubre de 2022 de la Junta de Relaciones Laborales que reglamenta las Denuncias por Prácticas Laborales Desleales; Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999, por el cual se reglamenta las Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales suscrita entre el Representante Exclusivo de los No Profesionales, conformado por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC), la National Maritime Union (NMU) y el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC), quienes en su conjunto se denominan Maritime/Metal Trades Council (M/MTC), y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

Notifíquese,

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