



JUNTA DE RELACIONES LABORALES
de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiocho (28) de abril de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN No.14/2025

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-14/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES

El 2 de mayo de 2024, el ingeniero Ricardo Basile, actuando en representación del Panama Area Metal Trades Council, presentó denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá con fundamento 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la cual fue identificada como PLD-14/24.

La denuncia por práctica laboral desleal fue sometida al reparto correspondiente el día 3 de mayo de 2024, siendo asignada al licenciado Fernando A. Solorzano A., como miembro ponente del caso (f.18), y así les fue comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-274/2024 y JRL-SJ-275/2024 del 3 de mayo de 2024. (fs.19 y 20)

El 6 de mayo de 2024 (f.23), según consta en informe secretarial, se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en lo sucesivo Reglamento de PLD) y se dejó constancia de la culminación de la fase de investigación el 9 de julio de 2024. (fs. 48)

Mediante Resolución No.67/2024 de 30 de julio de 2024 se admitió la presente denuncia con fundamento en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997 y se le concedió a la Autoridad del Canal de Panamá como parte denunciada el término de 20 días calendario, para contestar los cargos presentados en su contra. (fs.49-54).

El 20 de agosto de 2024 el licenciado Marco A. Villarreal P., presentó poder para actuar en nombre y representación de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP) y el escrito de contestación a los cargos. (fs.58-73)

Mediante Resuelto No.122/2024 de 26 de agosto de 2024, la Junta resolvió reconocer al licenciado Marco Villarreal, como apoderado de la ACP, y programar para el 17 de octubre de 2024 la audiencia para ventilar la PLD-14/24. (f.76)

Mediante informe secretarial se dejó constancia que el 27 de septiembre de 2024 venció el término a las partes, Panama Area Metal Trades Council y Autoridad del Canal de Panamá, para presentar ante la Junta el intercambio de lista de posibles testigos y prueba documentales dentro del expediente. (f.78)

En la fase de audiencias las partes presentaron sus alegatos iniciales, se agotó la fase probatoria y finalmente sustentaron sus alegatos finales, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente, visibles a folios 159-171.

Cumplidas todas las fases procesales antes mencionadas, el expediente identificado como PLD-14/24 fue remitido al ponente para su decisión. (f.172)

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC).

El 5 de abril de 2024, la Autoridad del Canal de Panamá, mediante dos cartas, notificó al punto de contacto designado del representante exclusivo de los trabajadores no profesionales sobre los cambios en los horarios de reporte del personal de pasacables, líderes de pasacables, marineros de lanchas y operadores de lanchas a motor del equipo de operaciones de lanchas y auxiliares de cubierta del Atlántico y Pacífico, y que serían efectivos a partir del 14 de abril de 2024.

Dichas notificaciones incumplieron con el procedimiento de negociación intermedia pactado entre las partes en la sección 11.03 de la convención colectiva de los trabajadores no profesionales, que establece un plazo de siete (7) días calendario contados a partir de la notificación para que el sindicato solicite negociar y un plazo adicional de siete (7) días para que el sindicato presente su propuesta específica de negociación.

El incumplimiento en los plazos y términos establecidos en el procedimiento de negociación intermedia radica en que, contado a partir del 5 de abril de 2024, el plazo para la presentación de la propuesta específica del sindicato vencía el 19 de abril de 2024, por lo que no era posible que el cambio propuesto por la administración fuese efectivo el 14 de abril de 2024, como mal indicó la ACP en ambas cartas de notificación al punto de contacto designado del RE.

Agrega el denunciante que el cambio propuesto por la administración no podría ser efectivo hasta que se complete el proceso de negociación intermedia, de acuerdo con lo pactado en la sección 11.03 (g) de la convención colectiva.

Al sustentar las causales en las que fundamenta su denuncia por práctica laboral desleal, el denunciante expresa que incurrió en violación del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, negarse a consultar y negociar en el sindicato, ya que se está notificando sobre un cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT y OPRT-PA sin cumplir con los plazos y términos establecidos en el procedimiento para las negociaciones iniciadas por la ACP, sección 11.03 de la convención colectiva, como en efecto ocurrió con las cartas fechadas 5 de abril de 2024, en la que se establecía una fecha de implementación de los cambios anterior al vencimiento del término para que el sindicato presentara su propuesta específica de negociación.

Señala también que se incurrió en violación de la causal establecida en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, que se refiere a interferir y restringir con el ejercicio del derecho de los trabajadores de ser representados por el representante exclusivo y de participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de sus representantes, como se describe a su vez en los numerales 3 y 6 del artículo 95 de Ley Orgánica de la ACP, al notificarse un cambio en las condiciones de trabajo de los aludidos trabajadores, fijando una fecha de implementación de los cambios anterior al vencimiento del término para que el sindicato presentara su propuesta específica de negociación.

Y finalmente, sustenta la violación del numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al no obedecer y negarse a cumplir con lo que disponen los numerales 1, 2 y 3 del artículo 97 de la mencionada Ley, que le otorgan al representante exclusivo (RE) el derecho de representar a los trabajadores, sus intereses, y el derecho de negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a los trabajadores de la unidad negociadora, al notificar la ACP sobre un cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT y OPRT-PA sin cumplir con los plazos y términos establecidos en el procedimiento para las negociaciones iniciadas por la ACP, sección 11.03 de la convención colectiva, como ocurrió con las cartas fechadas 5 de abril de 2024, en la que se establecía una fecha de implementación de los cambios anterior al vencimiento del término para que el sindicato presentara su propuesta específica de negociación.

En la fase de audiencia, el denunciante reiteró sus argumentos expuestos en la denuncia y las solicitudes vertidas en la misma, apoyándose en las entrevistas realizadas en la fase de investigación y en los elementos de pruebas que reposan en el expediente.

III- REMEDIOS SOLICITADOS:

La parte denunciante solicita que la Junta declare que la ACP cometió las prácticas laborales desleales que han sido enunciadas, explicadas y desarrolladas en la denuncia; que se ordene a la ACP dejar sin efecto los cambios en los horarios de reporte del personal de Pasacables, Líderes Pasacables, Marineros de Lanchas y Operadores de Lanchas a Motor del Equipo de Operaciones de Lanchas y Auxiliares de Cubierta del Atlántico y del Pacífico que fueron notificados al sindicato el 5 de abril de 2024; que se ordene a la ACP publicar la decisión de la Junta que resuelva esta denuncia por un periodo de un año calendario por todos los medios físicos, electrónicos e informáticos que tiene a su disposición incluyendo, pero no limitándose a correos electrónicos de difusión masiva (ACP-INFO, TU CANAL INFORMA, etc.) página web de la ACP, INFO RED, página Web de la vicepresidencia de recursos humanos, kioscos informativos de los trabajadores y; que la Junta le ordene a la ACP pagarle al sindicato todos los costos, gastos y honorarios en los que ha incurrido por la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprendan de ella, como los recursos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, entre otros.

IV. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En la contestación a los cargos dentro de la presente causa, el apoderado judicial de la ACP, licenciado Marco A. Villarreal P., luego de referirse a las normas jurídicas aplicables al presente caso, hizo un recuento de los hechos expuestos por el denunciante, puntualizando que la ACP no incurrió en ninguna de las causales de PLD que se le atribuyen, por lo que la actuación de la Administración, objeto de la denuncia, no configura ninguna de las prácticas laborales desleales enumeradas en el artículo 108 de la Ley Orgánica.

El apoderado de la ACP manifestó que el Panama Area Metal Trade Council no logró sustentar su acusación de práctica laboral desleal en contra de la ACP en la infracción de las disposiciones contenidas en la segunda sección del capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, advirtiendo que la presente denuncia va dirigida a puntualizar que la Administración supuestamente actuó de mala fe al notificar los cambios en las condiciones de empleo de los trabajadores sin cumplir con los plazos y términos establecidos en la Convención Colectiva, por lo que no logra identificar la posible vulneración de los derechos que de manera concreta le son reconocidos al trabajador y al RE en la sección segunda del capítulo V de la Ley Orgánica, a los que hace referencia en su nota el denunciante.

La documentación proporcionada por el denunciante confirma que la ACP notificó al RE de los ajustes en los horarios de reporte del personal de pasacables, líderes pasacables, marineros de lanchas y operadores de lanchas a motor del equipo de operaciones de lanchas y auxiliares de cubierta, Atlántico y Pacífico, de la sección de Transporte Marítimo y Asistencia a Cubierta y se cumplió con lo pactado respecto al "periodo razonable" para que el RE presentara su solicitud de negociar, ya que entre la notificación entregada y la fecha efectiva del ajuste en el horario de reporte existían nueve (9) días; y dentro del "período razonable" pactado, el RE no presentó solicitud alguna para negociar los ajustes en los horarios de reporte notificados el 5 de abril de 2024.

Por ello no se comprende de qué manera supuestamente la ACP incumplió lo establecido en la sección 11.03 de la convención colectiva ya que se dio un periodo razonable para que el representante exclusivo brindará su respuesta; sin embargo, dentro del periodo razonable, el señor Basile en calidad de representante del PAMTC

optó por presentar un intento de PLD ante el señor Evángelos Siannis, gerente de la Sección de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, mediante carta fechada el 11 de abril del año 2024, en vez de comunicar dentro del plazo su solicitud de negociar conforme a lo pactado en la sección 11.03 de la convención colectiva.

Sobre este asunto, llama la atención que el representante exclusivo, representando por el señor Ricardo Basile, desconoce arbitrariamente la "intención y entendimiento de las Partes" suscrita en el artículo 9 de la sección 9.03 de la convención colectiva, que compele a las partes a realizar todo esfuerzo razonable para asegurar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el referido pacto convencional.

A su juicio, resulta evidente que la supuesta mala fe que se denunció a través del caso que nos ocupa es un título más compatible con la conducta demostrada por el denunciante, ya que es él que ha optado por ignorar las responsabilidades y procedimientos pactados para atender y resolver las diferencias que puedan surgir de las decisiones que adopte la administración. Es decir, en caso de que el denunciante considere que se había dado incumplimiento de lo establecido en la convención colectiva, corresponde reclamarlo mediante un procedimiento de queja, no mediante una denuncia de PLD, toda vez que el RE propone la revisión de la supuesta violación de una norma convencional.

Continúa explicando que no se ha restringido al trabajador a participar en la negociación colectiva por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, ni se ha restringido o impedido que el trabajador de la unidad negociadora ejerza su derecho a ser representado por el RE. Lo que ha ocurrido es que el representante exclusivo, mediante actuación privativa, decidió iniciar un proceso de denuncia por PLD, cuando lo correcto y en cumplimiento a lo pactado, era utilizar el procedimiento negociado de queja para presentar el reclamo respecto a la aplicación de la norma convencional que trata de utilizar para justificar esta denuncia.

La ACP no coaccionó, incitó u obligó al representante exclusivo a ejercer o no una determinada acción. La actuación de la administración se enmarca con la normativa y principios de su régimen laboral especial.

Observa el representante de la ACP que el denunciante indica que la ACP supuestamente incumplió los plazos y términos establecidos en el procedimiento de la sección 11.03 de la Convención Colectiva; sin embargo, el RE utiliza una norma convencional que establece obligaciones para ambas partes, pero desconoce e ignora aquella que le imponen criterios y formatos que debe utilizar para presentar su reclamo o proponer una negociación.

Concluyó indicando que los remedios solicitados por el PAMTC no corresponden, debido a que la ACP no ha incurrido en las PLD que se le atribuyen; la actuación de ésta se ha dado conforme a lo establecido en la Ley Orgánica, los reglamentos y la convención colectiva, por lo que solicita se desestime la denuncia y se nieguen todos los remedios solicitados por el PAMTC.

En la fase de audiencia, el apoderado judicial de la ACP reiteró sus argumentos de su oposición, basándose en los elementos fácticos y jurídicos enunciados en su escrito de contestación, así como también en los distintos elementos probatorios que aportó dentro de la presente causa.

IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

En la presente denuncia se señala que la ACP cometió las causales de PLD de los numerales 1, 5, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece:

“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 negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.
6. ...
7. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección."

Los hechos que el denunciante considera constituyen las conductas laborales desleales en las que supuestamente la ACP incurrió, están expuestos en el relato del señor Ricardo Basile, Secretario de Defensa del Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC), que en su denuncia señala que el 5 de abril de 2024, la Autoridad del Canal de Panamá, mediante dos cartas, notificó al punto de contacto designado del Representante Exclusivo de los trabajadores no profesionales sobre los cambios en los horarios de reporte del personal de pasacables, líderes de pasacables, marineros de lanchas y operadores de lanchas a motor del equipo de operaciones de lanchas y auxiliares de cubierta del Atlántico y Pacífico, que serían efectivos a partir del 14 de abril de 2024.

Según el denunciante, dichas notificaciones son contrarias al procedimiento de negociación intermedia pactado entre las partes en la sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, que establece un plazo de siete (7) días calendario contados a partir de la notificación para que el sindicato solicite negociar y un plazo adicional de siete (7) días para que el sindicato presente su propuesta específica de negociación. El incumplimiento en los plazos y términos establecidos en el procedimiento de negociación intermedia radica en que, contado a partir del 5 de abril de 2024, el plazo para la presentación de la propuesta específica del sindicato vencía el 19 de abril de 2024, **por lo que no era posible que el cambio propuesto por la Administración fuese efectivo el 14 de abril de 2024**, como lo indicó la ACP en ambas cartas de notificación al punto de contacto designado del RE.

Según el denunciante, el cambio propuesto por la Administración **no podía ser efectivo hasta que se completara el proceso de negociación intermedia**, de acuerdo con lo pactado en la sección 11.03 (g) de la Convención Colectiva.

Para resolver esta denuncia de práctica laboral desleal es menester citar el texto de la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales de la ACP, que señala lo siguiente:

"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 efecto de poca importancia. Dicha notificación establecerá un periodo 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 proporcionará dichas propuestas tan pronto como les 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.

En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa, haya sido recibida. En caso de existir un desacuerdo sobre la pertinencia de la información solicitada, cuyo suministro no esté restringido conforme a la ley y los reglamentos de la ACP, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una decisión pronta y oportuna que, de ser posible, sea emitida dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante la JRL, sobre la pertinencia de la información solicitada.

- (d) Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un periodo no mayor de treinta y cinco (35) días calendarios contados a partir de la fecha en que la ACP hace la notificación al RE. Durante los catorce (14) días posteriores a este periodo, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que asigne un facilitador para que los asista en el proceso de negociación. De no llegarse a acuerdos dentro de los primeros (14) días, cualquiera de las partes tendrá un término de cinco (5) días calendarios para solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales que resuelva el estancamiento.

Presentada la solicitud del tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.

De no presentarse la solicitud a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su intervención, dentro del término establecido en este artículo, se podrá implementar la última mejor oferta.

- (e) En aquellas situaciones que el efecto en las condiciones de empleo sea recurrentes y similares, las partes podrán llegar a acuerdos sobre el impacto e implementación. Dichos acuerdos serán aplicados cada vez que se presenten dichas situaciones por el periodo que las partes acuerden, sin necesidad de notificación.
- (f) Cuando quiera que las partes, de común acuerdo y en cualquier momento, dentro del término establecido para la negociación, soliciten por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la participación de un facilitador, éste deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP en base a experiencia o por adiestramiento recibido. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de los cinco (5) días calendarios posterior a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de dos (2) días calendario.

La última mejor oferta que hubiese sido presentada podrá ser implementada por la ACP si después del término de 35 días calendario señalado en el literal (d) de esta sección no se ha llegado a un acuerdo. La implementación del cambio sólo podrá ser revertida por decisión de la ACP, o por determinación en firme la JRL o de la Corte Suprema de Justicia según corresponda.

- (g) La ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, sin notificación adicional al RE, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la propuesta del RE no incluye la solicitud de negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección."

A la luz de esta disposición, la Junta de Relaciones Laborales observa que de fojas 7 a 10 del expediente, obran dos comunicaciones fechadas el 5 de abril del año 2024, ambas dirigidas al señor Gustavo Ayarza, Punto de Contacto Designado (Maritime/Metal Trades Council, AFL-CIO (M/MTC)), firmadas por Evángelos Siannis,

Gerente de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, en las que se manifiesta que se realizó un análisis de la demanda de pasacables del Equipo de Operaciones de Lanchas y Auxiliares de Cubierta del Pacífico (OPRT-PA) y del Equipo de Operaciones de Lanchas y Auxiliares de Cubierta del Atlántico (OPRT-AT), utilizando como base la actual programación de buques, cuyo resultado indicó que se requieren ajustes en los horarios de reporte del personal de Pasacables (PC) y Líderes Pasacables (LPC), en el caso del Pacífico, y del personal de Pasacables (PC), Líderes Pasacables (LPC), Marineros de Lanchas (ML) y Operadores de Lanchas a Motor (OLM), en el caso del Atlántico.

De acuerdo con estas comunicaciones, esos ajustes serían efectivos a partir del 14 de abril de 2024, y las mismas detallan los horarios de reporte de las correspondientes cuadrillas.

Asimismo, ambas comunicaciones señalan que los ajustes en la distribución buscan la eficiencia operativa procurando, además, equiparar las jornadas entre turnos y permitir la participación de los colaboradores en el programa de inglés, como una valiosa oportunidad de desarrollo. Se indica que la distribución del personal fue ensayada, programándola paralelamente con la distribución vigente, lo cual le permitió a la Administración validar la efectividad de las jornadas resultantes. Se observa, asimismo, que estos ajustes serán revisados periódicamente y dependiendo del resultado, se harán los arreglos necesarios para asegurar la disponibilidad óptima del recurso para atender la demanda de buques y, dentro de lo posible, las oportunidades de desarrollo de los trabajadores de la sección.

En ese sentido, la Junta observa que, del 5 de abril de 2024, **fecha de emisión de ambas comunicaciones**, al 14 de abril de 2024, **fecha de ejecución de los cambios propuestos por la ACP**, hay un lapso de tiempo **mayor** al de los siete (7) días para que el RE responda a la ACP las notas en las que se comunican los cambios en los horarios de reporte, solicitando, si a bien lo tiene, se lleve a cabo una negociación, incluyendo o no sus propuestas de negociación específica, de acuerdo al procedimiento convenido por ambas partes en la Convención Colectiva que les rige, contenido en la SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP, que establece en su acápite (a) que 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 efecto de poca importancia. Dicha notificación establecerá un periodo razonable para la respuesta del RE, normalmente de siete (7) días.

Ahora bien, de acuerdo a lo que se denuncia, el aspecto a aclarar en esta controversia es si "la fecha de ejecución de los cambios propuestos", incluida en las aludidas comunicaciones, debe ser posterior a que se venza el plazo para que se solicite negociación intermedia de la convención colectiva y el plazo para la presentación de las propuestas correspondientes por parte del sindicato, y si los cambios propuestos no pueden ser ejecutados hasta que las partes culminen el proceso de negociación intermedia, tomando en cuenta que, según el denunciante, el cambio propuesto por la Administración no podría ser efectivo hasta que se complete el proceso de negociación intermedia, de acuerdo con lo pactado en la sección 11.03 (g) de la Convención Colectiva.

La Junta de Relaciones Laborales debe observar que en el expediente no consta una solicitud de negociación presentada a la ACP por el Representante Exclusivo. Lo que consta a fojas 11-12 del expediente es la nota dirigida al señor Evángelos Siannis, Gerente de Transporte Marítimo y Asistencia de Cubierta, en la que el señor Ricardo Basile, Secretario de Defensa del PAMTC le manifiesta, de acuerdo al artículo 24 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, la intención del sindicato de formular una denuncia de práctica laboral desleal, ya que las cartas emitidas el 5 de abril de 2024 incumplen con el procedimiento de negociación

intermedia pactado entre las partes según la Sección 11.03 de la mencionada convención colectiva, que establece un plazo de 7 días calendario contados a partir de la notificación para que el sindicato solicite negociar y un plazo de 7 días para que el sindicato presente su propuesta específica de negociación. Contado a partir del 5 de abril de 2024, el plazo para la presentación de la propuesta específica del sindicato vence el 19 de abril de 2024, por lo que no es posible que el cambio propuesto por la administración sea efectivo el 14 de abril de 2024 como la Administración lo indica en ambas cartas. Esto, continúa manifestando el Sindicato, sin menoscabo del hecho de que el cambio propuesto por la Administración no podrá ser efectivo hasta que se complete el proceso de negociación intermedia, de acuerdo con lo pactado en la sección 11.03 (g) de la convención colectiva. Lo antes explicado configura, entre otras causas, una causal de PLD de acuerdo con el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica: negarse a consultar o negociar en el sindicato. Además lo actuado por la administración interfiere y restringe el derecho de los trabajadores a procurar la solución de sus conflictos con la administración a través de los procedimientos negociados en las convenciones colectivas, interfiere y restringe el derecho de los trabajadores a ser representados por sus representantes exclusivos y con el ejercicio del derecho del representante exclusivo a representar a los trabajadores y sus intereses, por lo que solicita que se deje sin efecto la notificación de 5 de abril de 2024 dirigida al punto de contacto, por el incumplir con los términos pactados por las Partes en la Sección 11.03 de la convención colectiva.

Sobre este aspecto, la Junta de Relaciones Laboral debe indicar, en primer lugar, que el anuncio de la intención de formulación de una denuncia de prácticas laboral desleal no sustituye ni suspende los términos para la presentación de la respuesta o solicitud de negociación que puede presentar el Representante Exclusivo, conforme lo establecido en los acápites (a) y (b) de la Sección 11.03 de la Convención Colectiva a la que hemos estado haciendo referencia.

En segundo lugar, es evidente que la fecha de implementación de los cambios (14 de abril de 2024) a los que se refieren las notas de 5 de abril de 2024, estuvo prevista para una fecha posterior al vencimiento del "período razonable para la respuesta del RE, normalmente de siete (7) días", esto es el 12 de abril de 2024, y se fijó para una fecha anterior al vencimiento del plazo "no mayor de siete (7) días calendarios posteriores a la fecha de su solicitud para negociar" para que el RE presentara sus propuestas, conforme lo previsto en los acápites mencionados en el párrafo anterior.

Pero no se puede considerar que existe una práctica laboral desleal por violación de los numerales 1, 5 y 9 del artículo 108 de la Ley Orgánica, no existiendo evidencia de que el RE anunció dentro del plazo de los siete (7) días que indica la norma citada, su solicitud de negociación intermedia, y que pese a haberlo manifestado en término oportuno, la Administración insistió en implementar o poner en ejecución los cambios anunciados en las comunicaciones de 5 de abril de 2024.

Se expresa lo anterior porque, conforme lo previsto en el acápite (g) de la Sección 11.03 de la convención colectiva en comento, la "ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, **sin notificación adicional al RE**, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la propuesta del RE no incluye la solicitud de negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección." (Subraya y acentúa la Junta)

Al no presentar el RE, dentro del término exigido, una solicitud de negociación, o al darse cualesquiera de las situaciones mencionadas en la norma citada en el párrafo anterior, la Administración queda habilitada para "ejecutar el cambio propuesto".

En otras palabras, no puede considerarse que existe PLD por parte de la Administración de ACP por el mero hecho de establecer una fecha de implementación anterior a la fecha de vencimiento del período de presentación de las propuestas de negociación por parte del RE. Otra situación hubiese tenido que examinar la Junta si en este caso, los cambios propuestos hubiesen sido ejecutados por la Administración

sin que ocurrieran alguno de los supuestos previstos en la Sección 11.03 (g), es decir, si el RE hubiese respondido por escrito dentro del plazo concedido, si la propuesta del RE hubiese incluido la solicitud de negociar o si se presentó una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de dicha sección. Pero ninguno de estos eventos se llevó a cabo de acuerdo con lo que se extrae del material probatorio en el expediente.

Por las anteriores consideraciones, deben desestimarse los cargos de PLD hechos mediante la denuncia en examen por no haberse incurrido en violación de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que deben negarse los remedios solicitados.

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

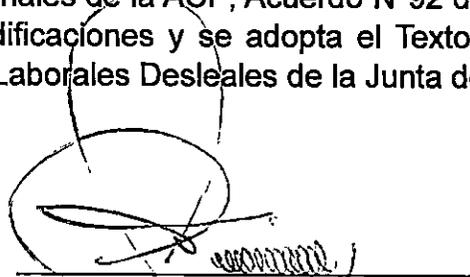
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) no ha incurrido en la comisión de las prácticas laborales descritas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, dentro de la Denuncia por PLD identificada como PLD No. 14/24, promovida por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC).

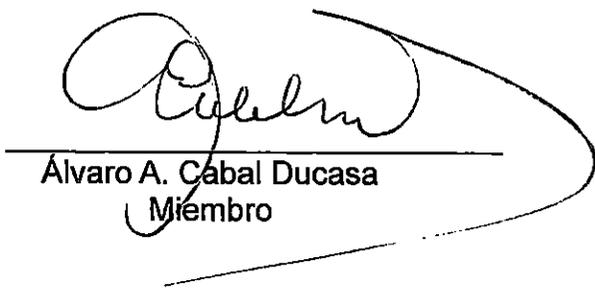
SEGUNDO: ORDENAR el archivo del presente expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales de la ACP; Acuerdo N°92 de 7 de octubre de 2022 por el cual se aprueban modificaciones y se adopta el Texto Único del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales.

Notifíquese y cúmplase,



Fernando A. Solórzano A.
— Miembro Ponente



Alvaro A. Cabal Ducasa
Miembro



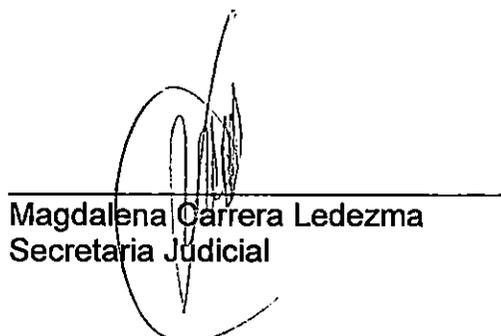
Luis Donadio Santamaría
Miembro



Ivonne Durán Rodríguez
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial