



JUNTA DE RELACIONES LABORALES ***de la Autoridad del Canal de Panamá***

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, nueve (9) de marzo de dos mil veintiséis (2026).

DECISIÓN No.15/2026

Solicitud de Disputa sobre Negociabilidad No. NEG-05/23
Interpuesta por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES.

El día veinte (20) de julio de dos mil veintitrés (2023), el Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo el PAMTC) presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo la JRL o la Junta) una Solicitud de Resolución de Disputa sobre Negociabilidad contra la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo la ACP) identificada con el número NEG-05/23 (fs.1-49).

Recibida la solicitud, fue sometida al reparto correspondiente entre los miembros de la JRL, siendo asignada a la licenciada Nedelka Navas Reyes el día veintiséis (26) de julio de 2023 (fj.50)

Mediante nota JRL-SJ-364/2023 de 26 de julio de 2023, la JRL dio traslado de la solicitud de disputa sobre negociabilidad al doctor Ricaurte Vásquez, administrador de la Autoridad del Canal de Panamá. (f.51), y, ese mismo día, mediante nota JRL-SJ-365/2023, la Junta acusó recibo de la solicitud a la parte actora (fj.52).

Por medio de la nota CHR-23-405 de 11 de agosto de 2023, la señora Vielka Duarte, gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, contestó el traslado (fs.65-66).

Posteriormente, mediante escrito visible a folio 70 del expediente, el señor Ricardo Basile solicitó que el presente caso fuese remitido a mediación, ya que el sindicato tenía interés en explorar la posibilidad de resolverlo de forma directa entre las partes.

De dicha solicitud se dio traslado a la ACP mediante el Resuelto No.104/2023 de 5 de septiembre de 2023. La ACP, en tiempo oportuno, manifestó su decisión de declinar su participación en la mediación, alegando que, a la fecha de la solicitud presentada por el PAMTC, no había recibido la información solicitada por el señor Antonio Córdoba, vicepresidente de Transformación Digital, motivo por el cual no había podido determinar el alcance de la negociación propuesta por el sindicato (cfr. 76-77).

Mediante Resuelto No.1/2024 de 5 de octubre de 2023, la JRL programó la audiencia para ventilar la disputa de negociabilidad el día 30 de noviembre de 2023. Previo al inicio de la audiencia se recibió poder de representación

de la ACP al licenciado Marco Villarreal (fj.88); sin embargo, la audiencia fue suspendida en el acto, toda vez que el representante sindical, señor Ricardo Basile, se encontraba de vacaciones y no se pudo hacer efectiva la notificación por parte de la ACP del tiempo oficial requerido para su asistencia. La audiencia fue reprogramada para el 23 de enero de 2024. (cfr. 78-79, 89-90)

Posteriormente, a solicitud conjunta, las partes solicitaron la suspensión de la audiencia y del proceso por treinta (30) días, lo cual fue concedido mediante Resuelto No.37/2024 de 22 de enero de 2024, suspendiéndose el acto de audiencia programado y el proceso hasta el 21 de febrero de 2024. Dado que las partes continuaban explorando la posibilidad de un acuerdo, sucedieron varias prórrogas de suspensión del proceso, hasta que finalmente la audiencia fue celebrada el 4 de junio de 2025.

En el acto de audiencia, estuvieron presentes los miembros de la JRL, Luis Antonio Donadio Santamaría, Rodolfo Stanziola Sierra, la licenciada Ivonne Durán Rodríguez y Álvaro Antonio Cabal Ducasa, este último como miembro ponente.

En la audiencia el PAMTC estuvo representado por el señor Ricardo Basile, y la ACP por el licenciado Marco Villarreal y la licenciada Vielka Duarte.

Antes de iniciar la fase de alegatos de apertura, el señor Ricardo Basile solicitó a la JRL, con fundamento en el Acuerdo No.23 de 22 de marzo de 2004, que el expediente NEG-05/23 fuese remitido a mediación, con la aceptación previa de la contraparte.

En atención a dicha solicitud, se concedió traslado a la representación de la ACP, la cual aceptó la remisión del caso a mediación, designándose a la licenciada Katherine Ábrego como mediadora del caso y decretó la suspensión del proceso hasta la finalización de dicha etapa.

Posteriormente, mediante escrito de fecha tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025), visible a folio 168 del expediente, el representante de la ACP comunicó a la JRL que, luego de asistir a una sesión de mediación, su representada manifestó su decisión de no continuar con el proceso, toda vez que no se preveía un acercamiento en las posturas de las partes. Por tal motivo, solicitó cancelar la sesión de mediación programada para el cuatro (4) de julio de 2025 y reprogramar una nueva fecha para la continuación de la audiencia.

Mediante Resuelto No.96/2025 de 4 de julio de 2025, la JRL resolvió levantar la suspensión del proceso y fijar como fecha para la celebración de la audiencia el día siete (7) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

La audiencia se llevó a cabo el día 7 de agosto de 2025, en las instalaciones de la JRL, con la presencia de la mayoría absoluta de los miembros que la integran.

En representación del PAMTC asistieron los señores Ricardo Basile y Manuel Barrios, y por parte de la ACP, comparecieron el licenciado Marco Villarreal, la licenciada Vielka Duarte y la señorita Joice Pizarro.

Durante esta etapa de audiencia, las partes presentaron sus alegatos iniciales y las pruebas respectivas, motivo por el cual se programó la continuación de la audiencia para el 10 de septiembre de 2025, con el fin de agotar la fase probatoria. En dicha fecha, las partes sustentaron sus alegatos finales, conforme consta en las transcripciones incorporadas al expediente, visibles a los folios 182 al 197 y del 217 al 239 del expediente.

Cumplidas las anteriores etapas procesales, el expediente NEG-05/23 se remitió al miembro ponente para su decisión (fj.240).

II. ARGUMENTOS DEL PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

La presente solicitud de revisión para la resolución de disputa de negociabilidad fue interpuesta por el señor Ricardo A. Basile en representación del PAMTC, en contra de la ACP, con fundamento en el numeral 2 del artículo 113 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, en el acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000 y en la sección 11.05 de la Convención Colectiva de los trabajadores no profesionales.

El sindicato señala que, mediante nota fechada 30 de junio de 2023, presentó a la ACP una propuesta de negociación intermedia relacionada con las condiciones de trabajo de los empleados adscritos a la Vicepresidencia de Transformación Digital (TD), expresando que a dichos trabajadores se les asignan computadoras portátiles propiedad de la ACP, las cuales deben llevar consigo a sus hogares para atender de manera remota llamadas por daños, incidentes o emergencias que ocurren fuera de su jornada laboral; en consecuencia, si dichos equipos sufren daños, pérdida o robo cuando se encuentran fuera de las instalaciones institucionales, la administración les atribuye responsabilidad directa, obligándolos a asumir el costo. Además, deben utilizar su propio servicio de energía eléctrica e internet, sin recibir compensación alguna.

Por las antes expuestas razones, el PAMTC propuso a la administración negociar una serie de medidas correctivas y compensatorias, en los términos siguientes:

Propuesta presentada por el PAMTC el 30 de junio de 2023. (cfr. f.13-15)

“a. Que la atención de llamadas por daños, incidentes o emergencias, fuera de la jornada de trabajo de los trabajadores, por medio de equipos informáticos propiedad de la ACP sea de carácter voluntario. Es decir que los trabajadores no están obligados a llevarse a sus hogares o a llevar consigo una vez terminada su jornada de trabajo los equipos informáticos propiedad de la ACP para la atención remota de llamadas por daños, incidentes o emergencias.

b. De igual forma, que sea voluntaria la utilización de los equipos o dispositivos que son propiedad de los trabajadores para la atención remota de las llamadas por daños, incidentes o emergencias fuera de su jornada de trabajo.

c. Negociar una compensación adicional especial (CAE) para los trabajadores que retiren de las instalaciones de la ACP equipos informáticos propiedad de la ACP para la atención remota de llamadas por daños, incidentes o emergencias fuera de su jornada de trabajo, como compensación a la responsabilidad asumida ante los daños, pérdida o robo de dichos equipos y

como compensación a los costos de la energía eléctrica y el servicio de internet que asumen los trabajadores. Para esto el sindicato propone una compensación equivalente al 25% del salario básico bisemanal de los trabajadores, que será pagada cada periodo de pago.

d. Negociar una compensación adicional especial (CAE) para los trabajadores que utilicen sus propios equipos o dispositivos para la atención remota de llamadas por daños, incidentes o emergencias que ocurran fuera de su jornada de trabajo, como compensación por el uso de los equipos o dispositivos que son de su propiedad y como compensación a los costos de la energía eléctrica y del servicio de internet que asumen los trabajadores. Para esto el sindicato propone una compensación equivalente al 30% del salario básico bisemanal de los trabajadores, que será pagada cada periodo de pago.

e. Que a los trabajadores que atiendan de forma remota las llamadas por daños, incidentes o emergencias fuera de hora de su jornada de trabajo (por medio de equipos propiedad de la ACP o por medio de equipos de su propiedad) le sean pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes; cuatro (4) horas por llamada en sábados y domingos; o cuatro (4) horas por llamada en un día de fiesta o duelo nacional y que caiga dentro de su día libre cuando sea de lunes a viernes, aunque se reciban más de una llamada. Este pago mínimo de horas extraordinarias busca recompensar al empleado por el inconveniente de tener que utilizar su propio servicio de energía eléctrica y su propio servicio de internet para atender las llamadas por daños, incidentes o emergencias que se presenten fuera de su jornada de trabajo.”

Argumenta el sindicato que el 14 de julio de 2023, la ACP respondió a la solicitud de negociación del sindicato sin cumplir con el rigor del procedimiento establecido en la Sección 11.04 de la Convención Colectiva (CC), toda vez, dice, que la referida sección de la CC establece que la ACP debe contestar a las propuestas del sindicato aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE; sin embargo, la ACP, en su respuesta de 14 de julio de 2023 no aceptó la propuesta del PAMTC ni tampoco presentó una contrapropuesta (que puede incluir el rechazo de la propuesta del sindicato, como viene dicho), y por ello presentan la solicitud de revisión ante la JRL, esto es, la formal solicitud de REVISIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS SOBRE NEGOCIABILIDAD.

La no presentación por parte de la ACP de una respuesta a la solicitud de negociación del sindicato dentro de los términos establecidos en la sección 11.04 de la CC la infiere el sindicato de la respuesta de la ACP de 14 de julio de 2023 porque ésta no acepta la propuesta del PAMTC ni tampoco en esta respuesta se hace una contrapropuesta, lo que a juicio del PAMTC constituye una negativa a negociar de hecho, por parte de la ACP.

Durante la audiencia el sindicato reiteró lo expuesto en la denuncia, solicitó a la JRL accediera a sus pretensiones y declarase que la propuesta de negociación presentada por el sindicato ante la ACP el 30 de junio de 2023, es negociable y que la ACP tiene el deber de negociarlo con el sindicato PAMTC (fj.187).

III. ARGUMENTOS DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ

Por su parte, la ACP mediante nota CHR-23-405, suscrita por la licenciada Vielka Duarte, gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos presentó contestación a la JRL con relación a la denuncia interpuesta por el PAMTC (fs.65-66), en la cual señalaba que la propuesta del PAMTC carecía de fundamento negociable, ya que la situación descrita por el sindicato no constituye una práctica obligatoria ni afecta las condiciones de empleo de los trabajadores de la Vicepresidencia de Transformación Digital (TD).

Posteriormente, la ACP en el acto de audiencia sostuvo que el artículo 89 de la Ley Orgánica de la ACP establece que todos los trabajadores, funcionarios y demás personal de la entidad tienen la obligación de proteger y cuidar los bienes institucionales, por lo que la referencia sindical a la “responsabilidad por daños o pérdidas de equipos” no corresponde a una imposición administrativa, sino al cumplimiento de una disposición legal general aplicable a todo el personal de la ACP.

Afirmó además que no existe obligación alguna para que los trabajadores de TD se lleven computadoras portátiles o equipos institucionales a sus hogares, y que este punto fue aclarado por escrito por el Vicepresidente de Transformación Digital desde febrero de 2024, tras conversaciones sostenidas con el sindicato en un marco de buena fe, enfatizó que las instalaciones de la entidad cuentan con los recursos necesarios—internet, energía eléctrica y espacios habilitados— para que los trabajadores puedan realizar sus funciones presenciales cuando se les requiera.

Asimismo, indicó que la entidad no se beneficia de llamadas remotas atendidas fuera de la jornada, ya que, conforme a las descripciones de puesto y procedimientos internos, cuando un trabajador es requerido para resolver incidencias fuera del horario regular, debe acudir a su puesto de trabajo. Dichas situaciones, explicó la licenciada Duarte, ya se encuentran previstas en la normativa vigente bajo la figura del “call back”, la cual contempla un pago mínimo de dos (2) horas por cada llamado que se produzca fuera de la jornada, independientemente del tiempo efectivo de atención. De esta forma, la ACP considera que ya existe un mecanismo regulado para reconocer esas instancias, por lo que la propuesta sindical resulta redundante e improcedente.

La administración también precisó que la asignación de computadoras portátiles constituye un estándar institucional actual, adoptado como política tecnológica para todas las áreas, y no implica la obligación de trasladar equipos fuera de las instalaciones. En ese sentido, aclaró que el uso de laptops no está vinculado al teletrabajo ni a la atención remota de emergencias, sino a la modernización del entorno laboral.

Finalmente, el licenciado Villarreal argumentó que la solicitud de compensaciones adicionales del 25% o 30% sobre el salario básico bisemanal no tiene sustento legal, pues riñe con las disposiciones de la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP, los cuales prohíben otorgar pagos o emolumentos por servicios o bienes que la entidad no haya contratado o reconocido expresamente por norma.

En virtud de lo anterior, la ACP solicitó a la JRL que desestime la solicitud del PAMTC, por considerar que la situación planteada ha sido aclarada y no subsiste, que los trabajadores no están obligados a llevar equipos a sus hogares, y que las condiciones invocadas por el sindicato ya se encuentran reguladas en la normativa vigente mediante la figura del “call back”. En consecuencia, requirió que se ordene el archivo del expediente.

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

Estamos ante una solicitud de revisión para la resolución de disputa de negociabilidad por el PAMTC, en contra de la ACP, la que fundamenta el sindicato en el numeral 2 del artículo 113 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP); en el acuerdo No. 6 de 5 de abril de 2000 y, en la sección 11.05 de la convención colectiva de los trabajadores no profesionales.

El numeral 2 del artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP, es la norma que establece la competencia privativa de la JRL para resolver disputas de negociabilidad.

El Acuerdo No.6 de 5 de abril de 2000 de la JRL, es el reglamento de procedimiento de disputas sobre negociabilidad el cual requiere en su artículo 3, numeral 5 que la solicitud de revisión entre otros requisitos de formalidad debe contener “Una explicación del desacuerdo, ...” lo cual nos indica que debe existir una disputa de negociabilidad, esto es un desacuerdo sobre la negociabilidad de un asunto.

Por su parte la citada e invocada SECCIÓN 11.05. NEGOCIABILIDAD de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIDAD NEGOCIADORA DE TRABAJADORES NO-PROFESIONALES, inciso del ARTÍCULO 11 NEGOCIACIÓN INTERMEDIA de la Convención Colectiva, estipula que:

“La ACP se reserva el derecho a declarar no negociable cualquier propuesta o contrapropuesta del RE, y negarse a negociar al respecto. El RE podrá presentar oportunamente a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una disputa sobre la negociabilidad de un tema.”

La norma del artículo 11.05 de la Convención Colectiva invocada por el sindicato infiere que para que el RE pueda presentar ante la JRL una disputa de negociabilidad de un tema, debe existir por parte de la ACP una declaración de no negociabilidad de cualquier propuesta o contrapropuesta del RE y que la administración de la ACP se haya negado a negociar al respecto.

En este orden de ideas, el artículo 113 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP establece la competencia de la JRL para resolver disputas de negociabilidad, por lo que creemos propicio para el presente caso y para cualquier caso sobre negociabilidad, definir en primer lugar qué es una “disputa de negociabilidad”, el contexto, marco o como puede surgir y determinar si efectivamente existe o se ha dado una disputa de negociabilidad.

¿Qué es una disputa de negociabilidad?

Para definir lo que es una “disputa de negociabilidad” debe acudirse en primer lugar a la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, por la que se organiza la Autoridad del Canal de Panamá promulgada en desarrollo de los

artículos 322 y 323 en el Título XIV de la Constitución Política de la República de Panamá (Ley Orgánica de la ACP), y así, en este orden de disposiciones, el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP establece que: “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, ...” (el subrayado es nuestro); y el artículo 102 de la misma Ley, preceptúa que:

“Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:

1. Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta Ley o sean consecuencia de ésta.
2. Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de esta Ley, 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.
3. El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes deberán promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo.”

Siguiendo lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP en el sentido de que “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: el Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (Acuerdo No.18 de la Junta Directiva de la ACP de 1 de julio de 1999) establecido este reglamento -cabe siempre recordar- en desarrollo expreso del Título XIV de la Constitución Política de la República y de la Ley Orgánica de la ACP (en lo sucesivo RRL de la ACP), que en su artículo 4 numeral 5. define “Negociación colectiva” como la negociación llevada a cabo entre la administración y el representante exclusivo de una unidad negociadora, realizada de acuerdo con lo preceptuado en la ley orgánica, este reglamento y en los procedimientos establecidos, con el objeto de lograr (i) una convención colectiva u (ii) otros acuerdos complementarios o especiales sobre materias sujetas a negociación.

El artículo 9 del RRL de la ACP preceptúa que la administración tendrá los derechos establecidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP y que el ejercicio de estos derechos de la administración estará sujeto a negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos

antes citados taxativamente enumerados en el Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP.

Lo que viene expuesto quiere decir que solo son negociables los asuntos que se desprenden de la enumeración del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP que no entren en conflicto con dicha Ley Orgánica y con los Reglamentos de la ACP que la desarrollan por mandato de la Constitución Política de la República, en particular se resalta que no entren en conflicto con los derechos de la administración de la ACP consignados en el artículo 100 de la Ley Orgánica, sin perjuicio que los procedimientos que se utilicen para implementar los derechos de la administración consignados en este artículo, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones a menos que tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo, serán negociables.

Ahora bien: ¿Cómo y de dónde puede generarse una disputa de negociabilidad? Una disputa de negociabilidad puede generarse durante un proceso de negociación, o por una acción, acto o determinación de la administración que afecte las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora; por razón de los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración a los que refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP; de las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, por parte de la administración, a menos que éstas sólo tengan un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo; del número, tipo y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; de la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo, siendo que la obligación de negociar estos asuntos, como se ha dicho, quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, con base a intereses, y no a posiciones adversas de las partes establecido en los reglamentos y los intereses de las partes deberán promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo.

Conforme viene exponiéndose en dirección de arribar a una definición de lo que es una “disputa de negociabilidad” y cuándo ocurre o dónde y qué la genera, es pertinente citar el artículo 71 del RRL de la ACP, sobre la negativa a negociar por parte de la administración:

“Durante un proceso de negociación la administración podrá alegar que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la ley orgánica y los reglamentos. El representante exclusivo podrá recurrir ante la Junta de Relaciones Laborales para la correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones.” (El subrayado es nuestro)

La antes citada norma del reglamento de la ACP nos allega a una definición de lo que es una “disputa de negociabilidad” y nos precisa el contexto en que se puede dar una negativa de negociar y es durante o en un proceso de negociación y dentro de este proceso de negociación, tratándose de la administración de la ACP, que esta se niegue a negociar o haya alegado que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la ley orgánica y los reglamentos de la ACP; entonces, dados esos presupuestos el representante exclusivo (RE) podrá recurrir ante la JRL para la

correspondiente determinación de negociabilidad, siempre que lo haga antes de concluir las negociaciones, es decir el proceso de negociación debe estar en marcha, no debe haber concluido.

La negativa a negociar por parte de la administración de la ACP dentro del contexto de un proceso de negociación, debe provenir de los derechos de la administración consignados en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, desarrollados en el Capítulo III – Derechos de la Administración (artículos 9 al 20) del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL) de la ACP, a saber:

Artículo 9. La administración tendrá los derechos establecidos en el Artículo 100 de la ley orgánica, los cuales se desarrollan en este capítulo. El ejercicio de estos derechos estará sujeto a negociaciones con cualquier representante exclusivo, sólo en los asuntos a que específicamente se refiere el Artículo 102 de la ley.

Artículo 10. El derecho de determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad presupone lo siguiente:

1. La misión de la Autoridad se determinará en concordancia con la ley orgánica y lo que disponga la junta directiva.
2. El presupuesto queda sujeto exclusivamente a las normas presupuestarias establecidas en la ley orgánica y el reglamento correspondiente.
3. La organización administrativa de la Autoridad se determinará de acuerdo a las disposiciones pertinentes de la ley orgánica y el reglamento sobre la materia. Este derecho incluye la facultad de establecer la estructura administrativa y funcional de todas las categorías de empleados de la institución y la relación jerárquica entre ellos.
4. La administración determinará el número de trabajadores que requiere para su funcionamiento.
5. La administración determinará las medidas de seguridad interna de la Autoridad, lo que incluye la potestad de establecer políticas e implementar acciones destinadas a salvaguardar el canal de Panamá, su funcionamiento, el patrimonio de la Autoridad y a su personal, contra riesgos y amenazas internas o externas, de acuerdo a los reglamentos pertinentes, dentro del marco de las leyes de la República. Asimismo, tendrá la potestad de tomar las medidas adecuadas para impedir la revelación no autorizada de información de acuerdo a la ley y los reglamentos.

Artículo 11. El derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar:

1. El trabajo y las tareas inherentes al mismo.

2. Las posiciones y puestos a los cuales debe asignarse el trabajo y los trabajadores específicos que deben realizarlo.
3. Quienes serán las personas que en la práctica asignarán trabajo en nombre de la administración.
4. El tipo y cantidad de trabajo que en general debe ser ejecutado.
5. La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo.
6. Los requisitos, calificaciones y habilidades o destrezas exigidos para realizar el trabajo u otras características particulares e individuales relacionadas al trabajo.
7. La necesidad, tipo y programa de adiestramiento que se da a un trabajador.
8. Si por motivos médicos o de salud se le puede asignar o no a un trabajador tareas distintas a las que se le asignan ordinariamente de conformidad con el reglamento de personal.
9. La manera en que los trabajadores darán cuenta del desempeño de su trabajo.
10. La cantidad y calidad de trabajo que debe llevar a cabo cada trabajador, en base a los criterios evaluativos de personal, de acuerdo a los procedimientos correspondientes.

Artículo 12. La facultad privativa de la administración para retener y despedir a trabajadores de la Autoridad por causas no disciplinarias conlleva la atribución de determinar las funciones o posiciones a ser abolidas, de conformidad con el reglamento correspondiente.

Artículo 13. La administración tiene la facultad privativa de suspender, destituir, reducir en grado o salario y de tomar otras acciones disciplinarias y medidas adversas, de conformidad al reglamento correspondiente.

Artículo 14. Es facultad privativa de la administración tomar decisiones con relación a la contratación de terceros y determinar el personal necesario para realizar actividades relacionadas con el funcionamiento del canal, de conformidad con la ley orgánica, los reglamentos correspondientes y las convenciones colectivas.

Artículo 15. El derecho de la administración de seleccionar, para los efectos de empleo y ascensos, a candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados de listas u otras fuentes apropiadas, de conformidad con el reglamento correspondiente, incluye la prerrogativa de elegir la fuente y de ocupar o no la o las posiciones que se encuentren vacantes.

Artículo 16. Es facultad privativa de la administración el tomar todas y cualesquiera medidas que estime apropiadas o convenientes para cumplir con su misión en cualquier

situación que a su criterio constituya una urgencia, siempre que dichas medidas no atenten contra la ley, la moral y el orden público.

Artículo 17. Con respecto al ejercicio de los derechos comprendidos en los artículos anteriores, la administración podrá deliberar internamente, antes de tomar cualquier decisión.

Artículo 18. Además de los derechos contemplados en el artículo 100 de la ley orgánica, desarrollados en este reglamento, la administración tiene derecho a:

1. Presentar quejas contra el representante exclusivo, siguiendo el procedimiento estipulado en la convención colectiva correspondiente.
2. Denunciar por prácticas laborales desleales, a un representante exclusivo o a una organización sindical, cumpliendo con lo preceptuado en la ley y este reglamento.

Artículo 19. Los derechos de la administración de conformidad con el artículo 100 de la ley orgánica y este reglamento son irrenunciables.

Artículo 20. Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones que la administración adopte en el ejercicio de sus derechos, facultades y atribuciones, así como las medidas adecuadas que se apliquen a un trabajador o trabajadores afectados adversamente por tales decisiones, podrán ser objeto de negociación, salvo que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia.

Todos los derechos de la administración de la ACP tal como quedan desarrollados por el RRL de la ACP y por tanto los asuntos que de ellos emanan no están sujetos a negociación, salvo los procedimientos que la administración utilice para implementar dichos derechos, así como las medidas adecuadas que la administración aplique a un trabajador o a trabajadores afectados adversamente por tales decisiones, excepto que el efecto en las condiciones de trabajo sea de poca importancia.

Concluimos, pues, que el artículo 71 del RRL de la ACP define lo que es una disputa de negociabilidad y cuándo ocurre en el marco de un proceso de negociación, y esto es, reiteramos como viene dicho: cuando la administración dentro de un proceso de negociación con un representante exclusivo, alega que uno o más asuntos no son negociables por entrar en conflicto con la Ley Orgánica y los reglamentos de la ACP, de lo que se desprende que debe estar en marcha o existir un proceso de negociación y la administración de la ACP en ese proceso debe haber alegado la no negociabilidad de uno o más asuntos por ser contrarios a la Ley Orgánica de la ACP y sus reglamentos, esto es, contrario o entrar en conflicto con los derechos de la administración consignados en el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP tal como quedan desarrollados en los artículos 9 y siguientes del RRL de la ACP.

Ahora bien, qué se entiende por un “proceso de negociación”; ¿de dónde o cómo surge? La respuesta a esta cuestión, siguiendo los razonamientos precedentes y a la luz del artículo 71 del RRL de la ACP, es un proceso que se da dentro del marco de una negociación de un Convención Colectiva u otros acuerdos complementarios o especiales sobre materias sujetas a negociación (una negociación intermedia por ejemplo); así como en relación con los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración a los que refiere el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP; o sobre las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, por parte de la administración, a menos que éstas sólo tengan un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo; sobre el número, tipo y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; sobre la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo, siendo que la obligación de negociar estos asuntos, como se ha dicho antes, quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, con base a intereses y no a posiciones adversas de las partes establecido en los reglamentos y los intereses de las partes deberán promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo.

Sin embargo, una negociación, como hemos visto, no necesariamente surge dentro de los anteriores marcos los cuales responden a un proceso formal de negociación según sea el caso, sino, como se viene advirtiendo, también puede surgir de **una acción, acto o determinación de la administración que afecte las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora**, en cuyo caso, debe definirse, en estos casos lo que activa el proceso de negociación y la disputa de negociabilidad, que solo se puede dar en un proceso de negociación en marcha dentro del cual surge un conflicto sobre la negociabilidad, lo que implica que la disputa de negociabilidad en efecto haya ocurrido, para que el sindicato (RE) pueda recurrir ante la JRL para que ésta revise y determine la negociabilidad o no del asunto sometido a su revisión, lo cual requiere, reiteramos, que exista un proceso de negociación, y se haya dado una disputa de negociabilidad.

En el presente caso, la postura del PAMTC es que con su carta de 30 de junio de 2023 el sindicato presentó una propuesta de negociación intermedia alegando que, sobre los términos de las secciones 11.02 y 11.04 de la convención colectiva de los trabajadores no profesionales, debido a que la administración le asigna a los trabajadores de la vicepresidencia de Transformación Digital (TD) computadoras portátiles, propiedad de la ACP, que los trabajadores llevan consigo a sus hogares, para la atención remota de llamadas por daños, incidentes o emergencias que se presenten después de culminada su jornada de trabajo; y que el 14 de julio de 2023 la ACP respondió a la solicitud de negociación del sindicato, sin cumplir con el rigor del procedimiento establecido en la sección 11.04 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, porque, según sostienen, la ACP debía contestar las propuestas del sindicato aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE. Sin embargo, dice el PAMTC, que la ACP en su respuesta de 14 de julio de 2023, no aceptó la propuesta del PAMTC ni tampoco presentó una contrapropuesta, y sobre esta base presentan la solicitud de revisión ante la JRL.

Veamos la respuesta de la ACP de 14 de julio de 2023 (la cual obra como prueba a foja 17 del expediente), a fin de determinar si se compadece con lo antes alegado por el PAMTC.

La carta del señor Antonio A. Córdoba M., vicepresidente de Transformación Digital de 14 de julio de 2023 al señor Ricardo Basile, delegado de área del PAMTC, lee textualmente como sigue:

“14 de julio de 2023

Señor Ricardo Basile
Delegado de área
Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
Edificio 754-D, 2do piso, Balboa
Panamá, República de Panamá

Estimado señor Basile:

Hago referencia a su carta fechada 30 de junio de 2023 y recibida ese mismo día, en donde describe algunas condiciones de empleo que afectan a los colaboradores de la vicepresidencia de Transformación Digital (TD) con respecto, a la atención remota de llamadas por daños, incidentes o emergencias fuera de la jornada de trabajo utilizando equipos informáticos propiedad de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) o en ocasiones utilizando sus propios equipos o dispositivos personales. En adición solicitan negociar una compensación adicional especial (CAE) para aquellos trabajadores que retiren, de las instalaciones de la ACP, equipos informáticos propiedad de la empresa para atención remota de llamadas fuera de sus jornadas laborales, así como también para aquellos que utilicen sus equipos o dispositivos personales para atender llamadas por daños, incidentes o emergencias fuera de la jornada laboral y que a los trabajadores que atiendan de forma remota dichas llamadas le sean pagadas un mínimo de dos (2) horas por llamada de lunes a viernes y cuatro (4) horas por llamada el fin de semana, día libre, feriado o duelo nacional.

En orden de poder evaluar las situaciones y propuestas antes mencionadas, requerimos nos especifique el grupo de trabajadores a los que hace referencia y a que división o equipo pertenecen.

Atentamente,
Fdo.
Antonio A. Córdoba M.
Vicepresidente de Transformación Digital”

Como se observa claramente de la carta de la administración de la ACP de 14 de julio de 2023 al PAMTC, no se puede concluir que el vicepresidente de Transformación Digital incumplió con el procedimiento establecido en la sección 11.04 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, y que estaba obligado, como lo afirma el sindicato, a contestar las propuestas del RE aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la propuesta del RE, por cuanto lo que prescribe esta sección es:

“SECCIÓN 11.04. NEGOCIACIÓN INICIADA POR EL RE. Hasta donde la administración esté obligada por ley a negociar propuestas intermedias negociables presentadas por el RE, ésta contestará a la propuesta o propuestas del RE en un plazo de catorce (14) días calendario posteriores al recibo, ya sea aceptando la propuesta o propuestas, o presentando una contrapropuesta, la cual puede incluir el rechazo de la

propuesta del RE. Si la administración presenta una contrapropuesta, se reunirá y negociará, conforme a lo que estipula la ley pertinente. Las partes acuerdan en comenzar a negociar tan pronto como les sea práctico, pero en un plazo no mayor de catorce (14) días calendario después de la fecha de la solicitud del RE para negociar.”

La ACP en su respuesta de 14 de julio de 2023 no formula una aceptación de las propuestas intermedias del RE ni las rechaza o presenta contrapropuestas a efectos que se inicie un proceso de negociación, sino que manifiesta que: “En orden de poder evaluar las situaciones y propuestas antes mencionadas, requerimos nos especifique el grupo de trabajadores a los que hace referencia y a que división o equipo pertenecen.”

En consecuencia, esta Junta opina que en el caso bajo examen no se inició o existió un proceso de negociación, por lo que mal puede darse una disputa de negociabilidad que pueda ser revisada; es decir, nos encontramos ante una situación de ausencia de una disputa de negociabilidad.

Lo anterior es ratificado y por tanto corroborado por el señor Antonio Córdoba en la audiencia a foja 227 del expediente a pregunta hecha por la representación de la ACP, en el sentido que la administración frente a la propuesta de negociación del PAMTC, no la rechazó ni presentó contrapropuesta alguna. Así, a pregunta del representante de la administración Marco Villarreal al señor Córdoba de si ¿podría señalar o indicar si se había negado a negociar la solicitud presentada por el sindicato en la carta a foja 17 fechada 14 de julio de 2023?, el señor Córdoba responde:

“ANTONIO CÓRDOBA: No, no, ahí nada mas se le dice en orden de poder evaluar las situaciones y propuestas antes mencionadas, requerimos especifique el grupo de trabajadores a los que hace referencia y qué división o equipo pertenece. Ahí no nos estamos negando, sino que queríamos conocer de qué personas estábamos hablando, de cuales áreas para entonces pues de ahí seguir con lo que continúa.”

Lo anterior se compadece con el texto de la carta de la gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, Vielka Duarte a la miembro ponente originaria en este proceso licenciada Nedelka Navas Reyes de 11 de agosto de 2023 a fojas 65 y 66 del expediente, citamos:

“Al respecto de lo indicado por el señor Basile en su denuncia y en función del contenido de la respuesta de la ACP a la solicitud de negociación intermedia del PAMTC, fechada y remitida oportunamente el 14 de julio de 2023, suscrita por el señor Antonio A. Córdoba M., vicepresidente de TD, es evidente que la ACP no se negó a negociar con el Representante Exclusivo (RE), toda vez que le solicitó, únicamente, al señor Basile, proporcionar información puntual de los trabajadores de TD a los que se refirió en su nota y sobre los cuales alegó que trabajan con esas condiciones, para evaluar las situaciones que el PAMTC deseaba que fueran consideradas y no dejar fuera de nuestra evaluación a trabajadores sobre cuyas condiciones el RE tiene pretensión de negociar.”

Lo que viene expuesto es prueba manifiesta que la administración no formuló una aceptación de las propuestas intermedias del RE ni las rechaza o presenta contrapropuestas a efectos que se inicie un proceso de negociación,

sino es evidencia del pedido de la ACP al RE de proporcionar información puntual de los trabajadores de TD a los que el PAMTC se refirió en su nota (de 14 de julio de 2023) y sobre los cuales alegó que trabajan con esas condiciones, para evaluar las situaciones que el PAMTC deseaba que fueran consideradas y no dejar fuera de la evaluación de la ACP a trabajadores sobre cuyas condiciones el RE tiene pretensión de negociar.

Esto a juicio de la JRL es prueba de que en el caso bajo examen no se había dado ni estaba en marcha un proceso de negociación; siendo la existencia de un proceso de negociación un requisito indispensable para que se pueda dar una disputa de negociabilidad y la posibilidad de que la JRL haga la revisión propia de su competencia.

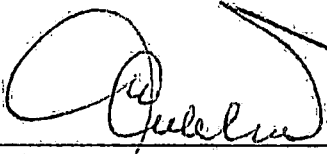
En consecuencia, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

RESUELVE:

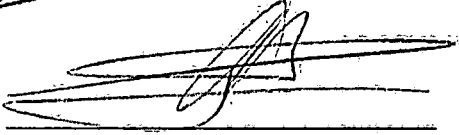
PRIMERO: DESESTIMAR la disputa de negociabilidad identificada como NEG-05/23, presentada por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá.

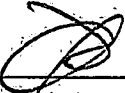
Fundamento de Derecho: Artículos 100 y 102 de la Ley Orgánica; Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Procedimiento para la Resolución de Disputas sobre Negociabilidad (Acuerdo N°6 de 5 de abril de 2000 de la Junta de Relaciones Laborales de la ACP); Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales de la ACP.

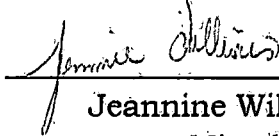
Notifíquese y cúmplase,

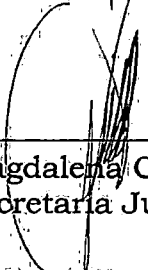

Alvaro A. Cabal Ducasa
Miembro Ponente


Luis A. Donadio Santamaria
Miembro


Juan A. Solís Batista
Miembro


Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro


Jeannine Williams
Miembro


Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial