



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

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, once (11) de mayo de dos mil veintiséis (2026)

DECISIÓN No.21/2026

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-15/25
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO.

El día veintitrés (23) de mayo de dos mil veinticinco (2025), el Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC) por intermedio del señor Ricardo Basile interpuso ante la secretaría de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL), una solicitud para que se declare una práctica laboral desleal en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP) (fs. 1-14).

Recibida la denuncia, esta fue sometida al reparto correspondiente entre los miembros de la JRL el veintiséis (26) de mayo de dos mil veinticinco (2025), siendo asignada la licenciada Ivonne Durán Rodríguez como miembro ponente (f. 15).

Mediante notas JRL-SJ-250/2025 y JRL-SJ-251/2025, de 26 de mayo de 2025 se les comunicó a las partes la designación del miembro ponente; se le corrió traslado al Administrador de la ACP, el que fue contestado mediante nota CHR-2025-410 de 7 de julio de 2025 de la señora Jana Allen, Gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales (cfr. fs. 16-17 y fs. 72-76).

El veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025), la secretaria judicial dejó constancia del inicio de la fase de investigación, la cual culminó el cuatro (4) de julio del mismo año (fs. 21-70).

Mediante Resolución No.67/2025 de diecinueve (19) de agosto de dos mil veinticinco (2025), la JRL resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-15/25, interpuesta por el PAMTC contra la ACP en cuanto a la posible infracción de los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica (fs. 79-84).

El diez (10) de septiembre de dos mil veinticinco (2025), el licenciado Cesar Zebede presentó poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP y escrito de contestación a la presente denuncia. (fs. 88-100)

Mediante Resuelto No.120/2025 de 15 de septiembre de 2025, la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-15/25, para el 28 de octubre de 2025 (f. 103), la cual fue reprogramada a solicitud de la ACP para el día 23 de octubre de 2025 (f. 107).

Encontrándose el proceso en espera de la celebración de audiencia y, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, las partes realizaron sus respectivos intercambios de pruebas, tal como consta en la copia electrónica remitida a esta JRL y visible de folio 110 a folio 150 del expediente.

El acto de audiencia se llevó a cabo en la fecha previamente indicada, fijando una segunda fecha para su culminación; en ella participaron los miembros de la JRL y los representantes autorizados de las partes, en donde se agotó la fase de alegatos, presentación, admisión y práctica de pruebas, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente (cfr. fs.167-177 y fs. 204-243).

Mediante el Decreto Ejecutivo No.323 de 15 de diciembre de 2025, el ingeniero Juan Solís Batista reemplazó a la licenciada Durán como miembro de la JRL. En consecuencia, la ponencia del presente caso fue asignada al ingeniero Solís, lo cual fue comunicado a las partes mediante las notas JRL-P-58/2026 y JRL-P-59/2026 (fs. 178 y 179).

De acuerdo al informe secretarial de 31 de marzo de 2026, el expediente identificado como PLD-15/25 fue remitido al ponente para su decisión (f.244).

II. ARGUMENTOS DEL DENUNCIANTE (PAMTC).

El PAMTC manifestó en su denuncia que el día 2 de mayo de 2025 el capataz general de operaciones de lanchas y pasacables del Atlántico (OPRT-AT), señor Andrés Singh, incumplió con el procedimiento negociado por las partes en la sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, que establece el deber de la ACP de iniciar una negociación intermedia con el sindicato antes de implementar cualquier cambio que afecte las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores y que, para tal efecto, debía notificar sobre dicho cambio, por escrito, al punto de contacto designado por el Representante Exclusivo.

Señaló que, el señor Singh no cumplió con el procedimiento y solo se limitó a invitar al sindicato *National Maritime Union* a una reunión informativa a efectuarse el 5 de mayo de 2025, a las ocho de la mañana en el salón de clases del Edificio 14, en Gatún. El tema de la reunión guardaba relación con cambios en los turnos y horarios de los trabajadores de OPRT-AT y con cambios en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores.

Esta actuación, a juicio del denunciante, configuró la comisión de tres prácticas laborales desleales tipificadas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, a saber:

Primera causal de PLD: Numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP: negarse a consultar y negociar con el sindicato.

Esto, debido a que la ACP se negó a cumplir con su deber, que fue acordado por las partes en la sección 11.03 de la CC, de iniciar una negociación intermedia con el sindicato, por medio de una notificación escrita dirigida al

punto de contacto designado, antes de hacer efectivos cambios que afecten las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores.

Explicó el PAMTC que estos cambios trataban sobre modificaciones en los turnos y horarios de los trabajadores de OPRT-AT y que la negativa a iniciar una negociación intermedia ocurrió al momento en que la ACP omitió su deber de notificar por escrito al punto de contacto designado del RE y lo sustituyó con la celebración de una "reunión informativa" con el sindicato NMU.

Con relación a lo expuesto, el PAMTC indicó que al negarse a iniciar una negociación intermedia con el sindicato siguiendo los procedimientos acordados en la sección 11.03 de la CC, la ACP se negó a cumplir con su obligación de emprender negociaciones con la determinación de lograr un acuerdo sobre condiciones de empleo negociables, tal y como lo establece el numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL).

En concordancia, al negarse a negociar de buena fe según lo dispone el numeral 1 del artículo 57 del RRL, la ACP se negó a cumplir con lo que establece el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP (ley 19 de 11 de junio de 1997), con relación a 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.

Segunda causal de PLD: Numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP: al interferir y restringir con el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda a los trabajadores.

Al negarse a iniciar una negociación intermedia con el sindicato siguiendo los procedimientos acordados en la sección 11.03 de la CC y al sustituir la notificación escrita que establece dicha sección por una reunión como la del 5 de mayo de 2025 para informar sobre los cambios en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT, que guardan relación con sus turnos y horarios; la ACP, además de incumplir con lo pactado en la CC, también interfirió y restringió con el ejercicio del derecho de los trabajadores de ser representados por el RE y de participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de sus representantes.

El denunciante advirtió que estos derechos se encuentran descritos en los numerales 3 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, respectivamente.

Tercera causal de PLD: Numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP: al no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la sección.

Respecto a esta última casual de PLD endilgada a la ACP, el denunciante manifestó que al negarse a iniciar una negociación intermedia con el sindicato siguiendo los procedimientos acordados en la sección 11.03 de la CC y al sustituir la notificación escrita que establece dicha sección por una reunión como la del 5 de mayo de 2025 para informar sobre los cambios en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT que

guardan relación con sus turnos y horarios; la ACP, además de incumplir con lo pactado en la CC, no obedeció y se negó a cumplir con las normas que le otorgan al 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.

Los derechos del RE antes mencionados se encuentran descritos en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, respectivamente.

En virtud de dichos elementos fácticos y jurídicos el Sindicato solicitó a esta JRL lo siguiente:

1. Que la JRL declare que la ACP cometió las prácticas laborales desleales que han sido enunciadas, explicadas y desarrolladas en el apartado de la denuncia.
2. Que la JRL le ordene a la ACP dejar sin efecto los cambios en los turnos y horarios de los trabajadores de OPRT-AT que fueron informados al sindicato NMU de forma clandestina durante la reunión celebrada el 5 de mayo de 2025.
3. Que se le ordene a la ACP publicar la Decisión de la Junta que resuelva esta denuncia por un período de 1 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, etc.
4. Que la JRL 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 de la República de Panamá, entre otros.

Estos mismos argumentos y solicitudes fueron reiterados y sustentados por el PAMTC durante la audiencia celebrada los días 23 de octubre de 2025 y 3 de febrero de 2026, con fundamento en los elementos aportados con el escrito de denuncia, lo recabado por la JRL en la fase de investigación y los demás elementos que integran el expediente (cfr. fs. 167-169 y fs. 238-240).

III. ARGUMENTOS DE LA DENUNCIADA (ACP).

En el escrito de contestación de la ACP a los cargos del caso identificado como PLD-15/25, el licenciado Cesar Zebede, inició con una aclaración de los hechos del caso, en la cual indicó medularmente que no había habido mala fe, ya que previo al envío del correo de invitación a la reunión informativa se conversó con el presidente del NMU, quien tenía anuencia, procurando garantizar una representación adecuada y una comunicación amplia y transparente.

Destacó que la reunión no se llevó a cabo debido a la inasistencia de representantes sindicales, lo que impidió compartir los alcances y beneficios de los ajustes operacionales.

Que los ajustes consistían en la reactivación de cuadrillas previamente establecidas en turnos matutinos (0700 horas), dentro del esquema de rotación actual, sin implicar nuevas jornadas, ni cambios adversos en las condiciones de empleo y trabajo.

Señaló que el objetivo era optimizar la asignación de recursos, en cumplimiento del mandato constitucional de garantizar operaciones seguras, continuas y eficientes. En consecuencia, no se había producido ningún cambio adverso y las medidas adoptadas se enmarcaban dentro de las facultades operativas de la Administración, orientadas a fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales sin vulnerar los derechos adquiridos por los trabajadores.

Advirtió que el artículo 100 de la Ley Orgánica y el artículo 11 del RRL, reconocen el derecho de la Administración a asignar, dirigir y determinar el trabajo, concluyendo que estas decisiones correspondían a su competencia exclusiva, siendo negociable solo el impacto si existía una desmejora o pérdida de alguna condición de empleo o de trabajo previamente reconocida.

Manifestó que no hubo interferencia, restricción ni negativa a negociar, ya que los ajustes no constituían cambios a las condiciones laborales, por lo que no cabía iniciar negociación.

Respecto a la causal de PLD denunciada en contra de su representada, numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el licenciado Zedebe manifestó que la ACP no interfirió ni restringió los derechos descritos en el artículo 95 (numerales 3 y 6), ya que los ajustes correspondían a reactivación de cuadrillas existentes, dentro de turnos rotativos ya contemplados en la estructura operativa actual del Canal de Panamá. Por tanto, no existía cambio o afectación en condiciones de empleo ni de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT, ni obligación de negociar y no se configuraba la causal de PLD descrita en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

En este orden de ideas advirtió, además, que tanto en la descripción de puesto de los pasacables, como de los líderes, se establece expresamente que su jornada laboral se desarrolla en turnos rotativos dentro de las 24 horas del día.

Al referirse a la causal contemplada en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, argumentó que no podía configurarse negativa a consultar o negociar de buena fe por parte de la ACP si no existió una decisión administrativa que implique un cambio adverso en condiciones de empleo o de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT.

Que los ajustes operativos no constituían modificación, sino reactivación dentro de la estructura vigente.

Que la reunión informativa (no realizada) había tenido como finalidad garantizar la transparencia y participación y su falta de realización se debió a la inasistencia sindical.

Señaló también que el PAMTC no logró demostrar de qué manera la ACP incurrió en una negativa a consultar o negociar de buena fe con el sindicato, si los ajustes que se pretendía informar recaían directamente en la reactivación de una cuadrilla matutina, ya existente dentro de la estructura operativa vigente. Esta medida no implicó la creación de nuevos turnos ni la modificación de las condiciones laborales previamente pactadas, en consecuencia, advirtió que no se materializó el supuesto que haría exigible una negociación intermedia conforme a la sección 11.03 de la Convención Colectiva.

Sobre la última causal de PLD, descrita en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, indicó que no se había vulnerado el derecho de representación del RE, ni se había restringido su participación, toda vez que la denuncia se basa en una percepción subjetiva, sin demostrar afectación real a condiciones laborales. Por tanto, no se configura la causal 8, ya que no hubo incumplimiento legal.

Reiteró que la ACP no incurrió en ninguna PLD, ya que los ajustes no implicaban cambios adversos ni generaban obligación de negociar.

En virtud de todo lo anterior, solicitó que se declare que la Administración no cometió PLD alguna y que se nieguen todos los remedios solicitados por el PAMTC.

En la fase de audiencia dentro de la presente causa, el apoderado legal de la ACP, dentro de sus alegatos reiteró los elementos de hecho y derecho que fundamentan su posición (cfr. fs.169-172 y fs.240-243).

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

La presente denuncia por práctica laboral desleal, presentada por la organización sindical PAMTC en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), tiene por objeto determinar si la conducta atribuida a la Administración configura las causales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, específicamente en lo relativo a la negativa de consultar o negociar con una organización sindical, conforme lo exige la sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales (CC).

Por su parte la ACP niega la comisión de las mencionadas prácticas laborales desleales y manifiesta que no ha restringido, limitado o interferido en ningún derecho de trabajador, al no encontrarse ante un cambio que afecte las condiciones de empleo ni de trabajo de sus colaboradores de OPRT-AT y que no se configura la necesidad de iniciar un proceso de negociación. Asimismo, negó que se haya negado a negociar de buena fe, conforme a lo establecido en el artículo 101 de la Ley Orgánica, dado que no hay una decisión administrativa que implique cambios adversos en las condiciones de empleo o de trabajo de los trabajadores de OPRT-AT; y que

tampoco incurrió en la causal No.3 de la denuncia, puesto que no se ha adoptado ninguna medida que implique desmejora en las condiciones de empleo y trabajo.

A partir de lo planteado por las partes, corresponde a esta Junta determinar la ocurrencia de los hechos y si constituyen una práctica laboral desleal conforme a la Ley.

Del examen del expediente, observa esta Junta que no existe controversia sobre el hecho que la ACP realizó ajustes en la organización de los turnos de trabajo. En particular, la cuadrilla 20 dejó de laborar de domingo a jueves y pasó a un sistema rotativo que incluye jornadas de lunes a viernes y de martes a sábado, así como la reactivación de la cuadrilla 21.

Por tanto, es importante señalar que la controversia del caso no gira en torno a si hubo cambios, sino a si dichos cambios afectan las condiciones de empleo y si, en este caso, generaban la obligación de negociar.

En atención a lo anterior, el análisis de esta Junta se circunscribe estrictamente a las causales invocadas, así como verificar si se dan las condiciones que hacen exigible la obligación legal de negociar y si, frente a dicha obligación, la ACP incurrió en una negativa a consultar o negociar de buena fe con la organización sindical.

Precisa esta Junta que dicha determinación se realiza exclusivamente a efectos de establecer si concurren los presupuestos que configuran las causales invocadas, toda vez que únicamente en caso de verificarse la existencia de una materia legalmente negociable podrá analizarse si la actuación de la ACP constituye una PLD en cuanto a la negativa a negociar contraria al deber de buena fe previsto en el numeral 5 del artículo 108; una interferencia; restricción o coacción en el ejercicio de derechos laborales, conforme al numeral 1 del mismo artículo; o el incumplimiento de disposiciones legales o convencionales, según el numeral 8 del referido artículo.

Para resolver esta denuncia, la Junta aplica lo dispuesto en los artículos 100, 101, 102 y 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales y la Sección 11.03 de la Convención Colectiva. Las cuales establecen lo siguiente:

Artículo 100. La administración de la Autoridad tendrá derecho a:

1. Determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad.
2. Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores.
3. Asignar trabajo, tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal.
4. Seleccionar, para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.
5. Tomar las medidas para cumplir con la misión de la Autoridad durante una urgencia.

Artículo 101. 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 de 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.

Artículo 102. 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 una 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 deben 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.

Así como el artículo 108 de la Ley Orgánica que establecen las causales de denuncia por practica laboral desleal

Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad, las siguientes:

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.
- 2.
- 3.
- 4.

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

La Junta también precisa que según el artículo 32 numeral 6 del Reglamento de Denuncias por prácticas laborales desleales (Acuerdo 92 de 7 de octubre de 2022) el estándar probatorio aplicable es el de preponderancia de la prueba, es decir, aquella que a su criterio resulta más convincente que la prueba que se le opone.

De la prueba que consta en el expediente se desprenden posiciones contrapuestas. El sindicato señala que los cambios afectaron a algunos trabajadores, principalmente por la pérdida del pago adicional por laborar en domingo y por impactos en la organización personal. Por su parte, la ACP sostiene que los cambios responden a necesidades operativas y se enmarcan dentro de un sistema de turnos rotativos ya existentes.

Si bien del expediente se desprende que la cuadrilla 20 ha laborado durante diez (10) años en un horario de domingo a jueves con horario de inicio de 6:00, 7:00 y 8:00 a.m., advierte esta Junta que la rotación constituye un elemento inherente a la naturaleza de los sistemas de turnos rotativos, particularmente en el contexto de las operaciones vinculadas al tránsito de buques.

Cabe destacar, además, que durante la etapa de audiencia quedó acreditado que las veintiún (21) cuadrillas conformadas para este propósito se encuentran sujetas a una misma descripción de puestos, la cual establece expresamente como requisito el desempeño bajo un régimen de turnos rotativos. En este sentido, dicha descripción no contempla distinción alguna entre cuadrillas, por lo que a juicio de esta Junta el principio de rotación resulta plenamente aplicable a la totalidad de los puestos involucrados.

Adicionalmente, observa la Junta que la cuadrilla 20 ya ejecuta un esquema de rotación en su asignación laboral, evidenciado en la variabilidad de sus horarios de entrada durante su jornada de domingo a jueves, los cuales oscilan entre las 6:00, 7:00 y las 8:00 a.m., lo que confirma la operatividad y viabilidad del sistema de rotación dentro del grupo de trabajo.

En ese sentido, la cuadrilla 20, que anteriormente laboraba en turno diurno de domingo a jueves, con horarios de entrada entre las 6:00, 7:00 y 8:00 a.m., pasa a laborar, conforme al sistema de rotación de turnos establecido, la primera semana en turno diurno de lunes a viernes (7:00 a.m.) y la semana siguiente de martes a sábado (7:00 a.m.).

En tanto que la cuadrilla 21 y su reactivación asociada a las variaciones en las actividades de tránsito de buques, advierte esta Junta que dicha medida resulta cónsona con lo previamente expuesto, en cuanto a la naturaleza y exigencias operativas del sistema de turnos rotativos aplicables a las funciones de pasacables y líderes de pasacables, conforme a las necesidades del servicio y al esquema de rotación y turnos previamente establecidos y conocidos.

Los testimonios rendidos en audiencia reflejan las distintas posiciones de las partes.

El testigo Evángelos Siannis (f.204-209) indicó que la convocatoria realizada tenía un carácter informativo, al señalar que “Ok como hemos conversado anteriormente, con los representantes sindicales en el punto digamos, en ese momento el punto de contacto era NMU, señor David Cuero, el solicito que cuando hiciéramos algún cambio de cuadrilla, para que los representantes sindicales tuvieran anuentes, *se les informara de los cambios que hagamos en el horario de cuadrilla. A eso se refiere informativo.*” (f. 206) Asimismo, al ser consultado sobre si dicha reunión implicaba negociación, respondió: “No, señor.” (f.206)

El testigo Andrés Singh explicó que la reunión tenía como finalidad informar sobre los ajustes, indicando a preguntas del sindicato lo siguiente:

ANDRÉS SINGH: Se iba a implementar unos ajustes en la cuadrilla No.20 y la reactivación de la cuadrilla No.21, para lo cual de manera formal se les iba a informar al grupo de los sindicalistas, los representantes sindicales, para que tuvieran anuencia de estos ajustes que se iban a hacer, tanto en los horarios de la cuadrilla 20, como de la reactivación de la cuadrilla 21. Ese era el objetivo de dicha reunión. (f.211)

RICARDO BASILE: En la foja 52, al final está la pregunta No.14, donde se le consultó, se indicó en la convocatoria que se trataría de una reunión informativa, consultiva o de negociación. Usted indicó era una reunión informativa. Si por favor, explica a qué se refiere con reunión informativa.

ANDRÉS SINGH: Para notificarles, en efecto, como lo mencioné anteriormente, era informarle de que a partir del domingo, 11 de mayo, con la entrada en vigencia de la rotación de los horarios para esa semana, se iba a reflejar en los horarios, unos ajustes en la hora de entrada de la cuadrilla 20 e inclusión de la cuadrilla 21 en ese horario.

RICARDO BASILE: A foja 53, la pregunta No.15 que le formularon, “¿Considera usted que esa reunión constituía el inicio de una negociación intermedia según el procedimiento establecido en la sección 11.03 de la Convención Colectiva y por qué?” Y usted respondió: “No, no considero que esa reunión constituyera el inicio de una negociación intermedia según la sección 11.03 de la Convención Colectiva.” Por favor indique el testigo si usted se ratifica de esa respuesta.

ANDRÉS SINGH: Correcto, me ratifico de la respuesta.

Por su parte, el testigo Abdiel Ballesteros señaló que advirtió sobre la necesidad de seguir el procedimiento previsto en la Convención Colectiva, indicando: que se ratificaba de su respuesta en el sentido que “le dije claramente que cualquier cambio... debía ser notificado al punto de contacto al Sindicato, tal como lo establece la Convención Colectiva.” (f.217) Asimismo, manifestó respectos a los cambios que:

ABDIEL BALLESTEROS: Bueno, en la cuadrilla tenemos muchos jóvenes, muchos compañeros que estudian, están en la universidad y si no me equivoco, los muchachos hubieron (sic) dos que dijeron que ellos iban a tener problemas con ese cambio y que ellos estudiaban sábados y domingos en la universidad. ¿Que cómo ellos iban a hacer con esos nuevos cambios? Y, aparte de eso, también hubo otras afectaciones que nosotros..., nosotros estamos de domingo a jueves. Para mí, como trabajador, cuando trabajamos domingo nosotros ganamos un 25% más, eso dejamos de percibirlo con el cambio también que se implementó y, como lo dije y los compañeros que también estaban estudiando. En ese momento recuerdo que el capataz les dijo a ellos que no había problemas, que hablaran con él para que él les realizara los cambios de turnos pertinentes y, posteriormente, como que había como algún problema para que los compañeros consiguieran los cambios.

RICARDO BASILE: En la foja 46, la pregunta 16, ¿se le preguntó en qué consistieron esos cambios? ¿Cómo afectaron a los trabajadores de la cuadrilla, incluyéndolo a usted? Y usted ahí hace unas series de valoraciones donde indica, incluso, de unas afectaciones económicas entre 100 y 200 balboas por quincena por el hecho de trabajar domingo, ¿usted se ratifica de esa respuesta?

ABDIEL BALLESTEROS: Sí, claro que sí. Eso es muy cierto, eso me afectó a mí, como líder en ese aspecto y también que hay otra cosa que aquí no mencioné, pero ahora la hemos estado viendo de que nosotros trabajamos de lunes..., de martes a sábados con un solo día libres y trabajamos después..., entonces la otra semana la trabajamos de lunes a viernes con tres días libres, entonces para mí este cambio tiene una afectación, porque yo estaba acostumbrado a mis dos días libres, trabajaba de lunes a jueves, con mis dos días libres. Ahora para ver tres días libres, tengo que trabajar 2 semanas seguidas, para entonces tener 3 días de descanso.

El testigo Mauricio Ashaw indicó que, desde su experiencia, no percibió una afectación en sus condiciones de trabajo, indicando a pregunta del representante del PAMTC, lo siguiente:

RICARDO BASILE: ¿Esos cambios han traído para usted, como trabajador, algún tipo de afectación en sus condiciones de empleo y de trabajo?

MAURICIO ASHAW: Realmente no, a mi juicio no.

RICARDO BASILE: Con relación al uso y aprovechamiento del tiempo libre, la disposición del tiempo de descanso, ¿consideró usted que ese cambio ha traído alguna afectación para usted como trabajador?

MAURICIO ASHAW: De ninguna manera.

No obstante, también reconoció que dejar de laborar los domingos implica una disminución en ingresos, indicando que “es evidente que va a haber una merma.” (f.222)

RICARDO BASILE: Con relación al ingreso devengado por trabajar los días domingos, ¿ha habido algún cambio en sus ingresos producto del cambio?

MAURICIO ASHAW: Obvio porque estos domingos se nos pagaban un tiempo especial, sabemos, y de no trabajar domingo es evidente que va a haber una merma.

RICARDO BASILE: Una merma se refiere usted a...

MAURICIO ASHAW: ...salarial.

Adicionalmente, indicó que, para él y para aquellos trabajadores que no cuentan con medios de transporte, resultaba complicado trasladarse los domingos para presentarse a laborar a las 6:00 a. m.; razón por la cual consideran el domingo como un buen día de descanso, destacando además su importancia como día de convivencia familiar.

Asimismo, en relación con los señalamientos sobre trabajadores que cursaban estudios, el referido testigo indicó que únicamente un trabajador había manifestado interés en iniciar estudios de maestría y que, de ser así, él no tenía problemas. (f.222)

En tanto que el señor Aldo Lara no solo reiteró no haber sufrido afectación alguna, sino que además manifestó verse beneficiado, en atención a que los cambios le facilitan su traslado al lugar de trabajo desde su residencia en María Chiquita.

CESAR ZEBEDE: Diga el testigo si tuvo o no afectaciones directas a sus condiciones de empleo o de trabajo, producto de los ajustes de los días y horas de la cuadrilla 20.

ALDO LARA: No tengo ningún problema con el cambio de turno. Es más, me ha ayudado. El lugar donde vivo para poder llegar, vivo en María Chiquita y el cambio de turno me cayó muy perfectamente. (f.232)

Ante este panorama, la Junta valora la prueba en su conjunto. En este sentido, considera que, en materia laboral, los cambios en el modo, tiempo y lugar en que se presta el servicio pueden constituir cambios en las condiciones de empleo. Por ello, una modificación en los turnos o en los días de trabajo, como la que ocurrió en este caso, entra en principio dentro de ese concepto.

Sin embargo, no todo cambio en las condiciones de empleo obliga a negociar. La Ley exige, además, que ese cambio cause una afectación adversa más que de poca importancia.

En este caso, aunque se comprobó que hubo modificaciones en la distribución de los turnos y que algunos trabajadores pudieron dejar de percibir ciertos ingresos variables, la valoración integral de la prueba no permite concluir que exista una afectación adversa más que de poca importancia en las condiciones de empleo.

Ello obedece a que, en este caso, los cambios se desarrollan dentro de un sistema de turnos rotativos propio del puesto, y las pruebas testimoniales no alcanzan a demostrar, en este caso, que la afectación fuera de más que de poca importancia.

Esto es así porque en cuanto al pago por labor en domingo, no puede considerarse un ingreso fijo ya que el mismo depende de que el trabajador, efectivamente, labore en ese día, por lo que, en este caso, su variación no implica necesariamente una desmejora indebida de las condiciones de empleo.

De la prueba también se desprenden elementos relacionados con la forma en que se comunicaron los cambios, incluyendo que la reunión tuvo carácter informativo y que no se realizó notificación formal.

No obstante, en este caso, dichas circunstancias no son suficientes, por sí solas, para configurar una práctica laboral desleal, ya que la obligación de notificar y seguir el procedimiento de negociación surge únicamente cuando se acredita una afectación adversa de más que de poca importancia, lo que no ocurre en el presente caso. En ese sentido, corresponde a esta Junta el examen y determinación de si se configuraba o no el supuesto que hacía exigible la notificación.

La Junta advierte que el denunciante no aportó elementos probatorios suficientes para acreditar que la implementación de los turnos haya producido un impacto de más que de poca importancia en las condiciones de empleo o de trabajo de los trabajadores de las cuadrillas 20 y 21 involucradas en el presente caso, limitándose, en todo caso, a alegar posibles afectaciones relacionadas con el pago del diferencial de la cuadrilla 20 por labor en días domingos, aspecto que ya ha sido objeto de análisis previo.

En virtud de lo anterior, concluye esta Junta que no se probó que se dieran las condiciones necesarias para declarar la existencia de una práctica laboral desleal por parte de la Autoridad del Canal de Panamá, en relación con las causales invocadas.

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

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR la solicitud del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) de que esta Junta declare que la Autoridad del Canal de Panamá incurrió en las prácticas laborales desleales enunciadas, explicadas y desarrolladas en el apartado de la denuncia, al no haberse probado, en este caso, los hechos que las configuran.

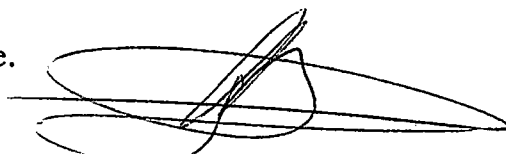
SEGUNDO: NEGAR la solicitud del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) de que se ordene a la Autoridad del Canal de Panamá dejar sin efecto los cambios en los turnos y horarios de los trabajadores de OPRT-AT que fueron informados al sindicato NMU durante la reunión celebrada el 5 de mayo de 2025.

TERCERO: NEGAR la solicitud del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) de que se ordene a la Autoridad del Canal de Panamá publicar la decisión que resuelve la presente denuncia por un período de un (1) año calendario en los medios físicos, electrónicos e informáticos indicados.

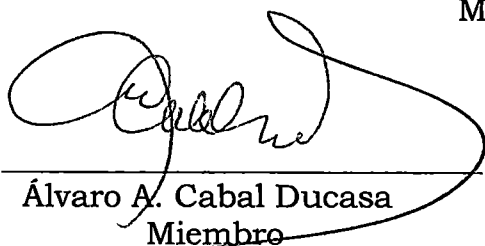
CUARTO: NEGAR la solicitud del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) de que se ordene a la Autoridad del Canal de Panamá el pago de costos, gastos y honorarios derivados de la presentación y trámite de la presente denuncia, así como los que se desprendan de ella.

Fundamento de Derecho: Artículos 100, 101, 102 y 108 (numeral 1, 5 y 8) de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; y la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales de la ACP, en su sección 11.03.

Notifíquese y cúmplase.



Juan A. Solís Batista
Miembro Ponente



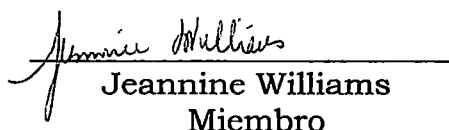
Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro



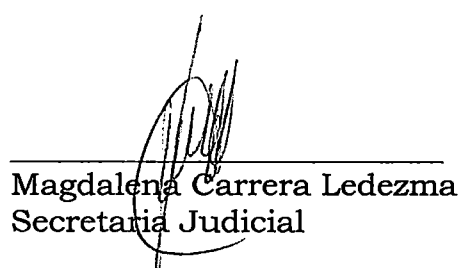
Luis Donadio Santamaría
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Jeannine Williams
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial