



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintiséis (2026)

DECISIÓN N°27/2026

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal N°PLD-01/26
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES.

El dos (2) de octubre de dos mil veinticinco (2025), el señor Nicanor Villarreal Saldaña, Representante Sindical del Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo PAMTC o el Sindicato), interpuso ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL o la Junta) una denuncia por práctica laboral desleal (en lo sucesivo PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP o la Administración), con fundamento en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP); la cual fue identificada como PLD-01/26. (fs.2-16 y 19-23)

Recibida la denuncia, se procedió al reparto correspondiente el día 6 de octubre de 2025, siendo asignado el licenciado Fernando Alfonso Solórzano Acosta, como miembro ponente del caso y así fue comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-06/2026 y JRL-SJ-07/2026. (fs.26 y 28)

El 23 de octubre de 2025, la gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, Jana M. Allen, presentó a la JRL la nota CHR 2026-55, mediante la cual manifestaba la Postura de la Administración en relación a la PLD-01/26. (fs.33-43)

Realizada la adjudicación y el traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, de la que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en adelante Reglamento de PLD), la cual comenzó el 6 de octubre de 2025 y concluyó el 3 de diciembre de 2025. (cfr. fs.30 y 70)

Mediante notas JRL-P-34/2026 y JRL-P-35/2026, fechadas 5 de enero de 2026, se notificó a las partes el reemplazo de miembro de la JRL, sobre la base del Decreto N°324 de 15 de diciembre de 2025, publicado en la Gaceta Oficial N°30434 de 30 de diciembre de 2025, por lo que se tiene a la licenciada Jeannine Williams como miembro ponente del caso PLD-01/26. (fs.72, 73)

Mediante Resolución N°13/2026 de 12 de enero de 2026, se admitió la presente denuncia y se concedió a la Autoridad del Canal de Panamá, parte denunciada, el término de veinte (20) días calendario, contados a partir de la notificación de esa resolución, para contestar los cargos de práctica laboral desleal presentados en su contra. (fs.76-82)

Dentro del término anterior, el 2 de febrero de 2026, la licenciada Kellybeth Fernández presentó poder para actuar en representación de la Autoridad del Canal de Panamá y escrito de contestación a la denuncia. (fs.85-91)

Mediante Resuelto N°41/2026 de 10 de febrero de 2026, se programó la audiencia para ventilar esta denuncia para el día 9 de abril de 2026, conforme el artículo 22 del Reglamento de Denuncias de Prácticas Laborales Desleales. (f.95)

El 20 de marzo de 2026, en tiempo oportuno, las partes presentaron escrito de intercambio de pruebas, visible a fojas 97 a 100 y 102 a 122 del expediente.

Visible a foja 128, el 27 de marzo de 2026, la licenciada Kellybeth Fernández presentó solicitud de mediación para explorar la posibilidad de llegar a un acuerdo entre las partes. En esa misma fecha, mediante Resuelto No.57/2026, la JRL resolvió correrle traslado al PAMTC por el término de tres (3) días hábiles, para que presentara sus consideraciones, si a bien lo tuviese. (fs.129-130)

Mediante correo electrónico el PAMTC indicó que no estaba de acuerdo en participar en la mediación, no obstante (cfr. F.132); la JRL, en virtud de lo que establecen los artículos 26 y 27 del Reglamento General de Procedimiento, solicitó la corrección y presentación formal de dicha contestación la cual no fue remitida en término oportuno y, en consecuencia, fue tenida como no presentada. (cfr. f.133)

Consta a fojas 134 a 138 del expediente un correo electrónico suscrito por el señor Roderick Vargas, jefe de la Plata Termoeléctrica de Miraflores y supervisor del trabajador Nicanor Villarreal, mediante el cual comunica a la JRL, en lo medular, que el señor Villarreal, quien figura como uno de los representantes del sindicato PAMTC para intervenir en la audiencia programada para el día 9 de abril de 2026, no podría asistir por motivos relacionados con la operación del Canal.

Visible a fojas 140-141, la JRL mediante Resuelto No.58/2026 de 7 de abril de 2026, resolvió:

- Negar la solicitud de mediación presentada por la ACP, toda vez que, conforme al principio de autonomía de la voluntad consagrado en el artículo 4 del Reglamento de Mediación de la JRL, la activación de este mecanismo alterno requiere necesariamente el consentimiento expreso de ambas partes. En ese sentido, el silencio guardado por el sindicato PAMTC dentro del término conferido, debe entenderse como una falta de manifestación de voluntad para someterse a dicho proceso y, en consecuencia, la misma debe ser negada al no existir una voluntad de ambas partes de celebrar una mediación.
- Cancelar la audiencia programada para el día 9 de abril de 2026, a fin de asegurar el trámite de los tiempos requeridos conforme a sus facultades legales y garantizar la adecuada representación de las partes, y reprogramarla para el 13 de mayo a las nueve de la mañana (9:00 a.m.).

El 9 de abril de 2026, visible a fojas 147 a 166, el PAMTC presentó una Solicitud de Nulidad a lo actuado en el Resuelto No.58/2026, específicamente en lo concerniente a la cancelación y reprogramación de la audiencia del 9 de abril de 2026, porque a criterio del Sindicato existió un vicio de nulidad al haber omitido ejercer una competencia esencial y permitir que la participación de la parte denunciante quedara supeditada a una decisión ajena a su control, generando una situación de indefensión material que compromete la validez de las actuaciones procesales subsiguientes.

Mediante Resuelto No.61/2026, de 10 de abril de 2026, la JRL dio traslado a la ACP de la solicitud de nulidad presentada por el PAMTC, por el término

de tres (3) días hábiles para que presentara sus consideraciones, si a bien lo tuviese. (fs.167-168)

En término, la licenciada Kellybeth Fernández, en representación de la ACP presentó escrito de oposición a la Solicitud de Nulidad (fs.173.174), el cual fue notificado al PAMTC mediante nota JRL-SJ-283/2026 de 20 de abril de 2026, visible a foja 175.

El 27 de abril de 2026, la ACP presentó solicitud de reprogramación de la audiencia del 13 de mayo de 2026 (fs.179-182), la cual fue negada por esta Junta mediante Resuelto No.67/2026 (fs.183-184), toda vez que la misma se presentó extemporáneamente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales.

Visible a fojas 190-196, mediante Resolución N°42/2026, de 11 de mayo de 2026, la JRL resolvió la Solicitud de Nulidad presentada por el PAMTC, como sigue:

“ARTÍCULO PRIMERO: NEGAR la solicitud de nulidad, presentada por el secretario de Defensa del Panama Area Metal Trades Council, contra el Resuelto N°58/2026 de 7 de abril de 2026, dentro del proceso identificado como PLD-01/26.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR lo actuado en el Resuelto N°58 / 2026 y en consecuencia mantenerlo en todas sus partes.

ARTÍCULO TERCERO: CONTINUAR con la tramitación del proceso identificado como PLD-01/26.”

En cumplimiento de lo anterior, se celebró la audiencia el día 13 de mayo de 2026 (fs.212-220), con la comparecencia de ambas partes, cuya transcripción se encuentra visible a fojas 212-220. En la misma, las partes presentaron sus alegatos iniciales, se abrió la fase probatoria y se fijó la continuación de la audiencia para el día 30 de junio de 2026.

El 13 de mayo de 2026, mediante Resuelto No.77/2026, la Junta suspendió la audiencia del 30 de junio de 2026 y la reprogramó para el 1 de julio de 2026, visible a foja 199 del expediente.

En cumplimiento de lo anterior, se celebró la audiencia el día 1 de julio de 2026, en la que se agotó la fase probatoria y las partes sustentaron sus alegatos finales, conforme consta en las transcripciones incorporadas al expediente, visibles a fojas 225 a 266 del expediente.

Cumplidas las anteriores etapas procesales, el expediente PLD-01/26 se remitió al miembro ponente para su decisión (f.267).

II. HECHOS Y CAUSALES DE PRÁCTICA LABORAL DESLEAL ALEGADOS Y ARGUMENTADOS POR EL DENUNCIANTE.

A. HECHOS:

Consta en autos que, el PAMTC presentó denuncia contra la ACP por presunta práctica laboral desleal, alegando que la Administración, a través del ingeniero Edgar García, supervisor del señor Pedro McNamee, trabajador del taller de estructuras de hierro ubicado en el edificio 500 de Corozal, vulneró el derecho de representación sindical, consagrado en la Ley Orgánica de la ACP y la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales (en adelante CC o la Convención).

De acuerdo a la denuncia, los días 10, 16 y 22 de septiembre del año 2025, la Administración infringió los derechos del señor Pedro McNamee al no permitirle elegir libremente un delegado sindical que lo representara en una entrevista predisciplinaria; al no permitirle contar con representación sindical durante la entrevista predisciplinaria; y al obligarlo firmar la renuncia de contar con representación sindical durante la entrevista, infracciones que tuvieron lugar respectivamente en las precitadas fechas.

Con lo anterior, advierte el denunciante, que se vulneró el derecho de representación sindical, tanto del trabajador a ser representado como del representante sindical a representar.

Indica el Sindicato que el día 10 de septiembre de 2026, el señor Edgar García notificó al señor Pedro McNamee, que debía comparecer a una reunión predisciplinaria el día 16 de septiembre de 2026 a las 9:00 a.m. Al momento de la notificación, al señor McNamee se le proporcionó una lista de representantes sindicales y, según lo denunciado, se le sugirió de manera indebida que sustituyera la representación sindical de Nicanor Villarreal; ya que estaba dando problemas.

El mismo 10 de septiembre, mediante correo electrónico, el señor Nicanor Villarreal comunicó al señor García su imposibilidad de asistir el 16 de septiembre; ya que iniciaba vacaciones en esa fecha y solicitó programar la reunión predisciplinaria después del 1 de octubre. (f.15)

Denuncia el Sindicato que, pese a la anterior comunicación el 15 de septiembre, el señor García notificó al señor McNamee de la fecha de 16 de septiembre, como nueva fecha para realizar la reunión. Agrega que, el 16 de septiembre, el señor Edgar García consumó la arbitrariedad de celebrar la reunión predisciplinaria con el señor Pedro McNamee sin la presencia de representante sindical, alegando que ya no se podía esperar más tiempo, actuación esta intimidadora y de abuso de poder.

Sostiene que, el 22 de septiembre, la situación se agravó cuando el señor Edgar García, obligó al señor McNamee, bajo presión, intimidación y manipulación, a firmar un documento en el que supuestamente renunciaba al derecho de representación sindical y se le negó copia de este documento al trabajador; un hecho que el PAMTC considera de coacción y atropello a la libertad de representación sindical.

Por los hechos antes descritos y en apego al artículo 24 del Reglamento de PLD, el señor Nicanor Villarreal, delegado sindical del PAMTC, mediante nota fechada 16 de septiembre, le comunicó al señor Nicolás Lozano, gerente de División de Mantenimiento de Infraestructura y Obras Civiles, la intención de presentar una denuncia de PLD por las actuaciones de la Administración en lo relativo a la violación al derecho de representación sindical. (f.8)

En la precitada nota, el Sindicato, advierte que lo actuado por la Administración contraviene lo dispuesto en las Secciones 5.03, 6.01, 6.02, 6.07, 7.01 y 7.08 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales; relacionados con la representación sindical y el uso de esta durante las acciones disciplinarias. (f.9)

Según el PAMTC, la actuación arbitraria de la Administración entra en conflicto con la Convención Colectiva y vulnera el derecho de los trabajadores de ser representados por el sindicato, así como del derecho del sindicato de representar a los trabajadores, configurándose las causales de práctica

laboral desleal previstas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

B. CAUSALES DE PLD Y NORMAS QUE SE ESTIMAN VIOLADAS:

1. PRIMERA CAUSAL DE PLD INVOCADA POR EL DENUNCIANTE:

Numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP:

“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”.

Respecto de esta causal, el Sindicato sostiene que el supervisor Edgar García, al haber entregado al señor McNamee una lista de representantes sindicales alternos al señor Nicanor Villarreal y al haber intentado sustituir a este último por un representante “más conveniente” para la Administración, interfirió, restringió y coaccionó al señor McNamee en el ejercicio del derecho a ser representado, en contravención de lo dispuesto en los numerales 4 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP:

De la Ley Orgánica de la ACP

Capítulo V – Administración de Personal y Relaciones Laborales.

Sección Segunda- Relaciones Laborales.

Artículo 95. *El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:*

1.
4. *Solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra.*
6. *Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical.*

En concordancia con el artículo 95 antes citado, el Sindicato también aduce la vulneración de los derechos consagrados en la Convención Colectiva, específicamente la Sección 5.03, sobre el derecho a solicitar representación Weingarten. (f.5)

De la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales:

ARTÍCULO 5

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN “WEINGARTEN”. *Un trabajador tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con la investigación, si el trabajador razonablemente cree que pueda resultar en una acción disciplinaria. Previo a cualquier interrogatorio pre disciplinario por parte de un representante de la administración, el trabajador debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al trabajador no se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un trabajador no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que*

se le informe al trabajador de tal derecho y, si el trabajador solicitase representación, volver a interrogar al trabajador en presencia de un representante del RE, a menos de que el RE falte.

De acuerdo al PAMTC, al señor García haber forzado la entrevista pre disciplinaria en ausencia de la representación sindical del trabajador, la cual el señor McNamee había manifestado que estaría a cargo del señor Nicanor Villarreal, la Administración actuó en contradicción a lo estipulado en la sección 5.03 de la CC.

2. SEGUNDA CAUSAL DE PLD INVOCADA POR EL DENUNCIANTE:

Numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP:

No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Finalmente, el Sindicato denuncia que la ACP incurrió en esta causal al no permitirle al señor Villarreal ejercer los derechos que como representante exclusivo le confiere el artículo 97, de la Sección Segunda sobre Relaciones Laborales, de la Ley Orgánica de la ACP, específicamente en sus numerales 1 y 3.

De la Ley Orgánica de la ACP

Capítulo V – Administración de Personal y Relaciones Laborales.

Sección Segunda- Relaciones Laborales.

Artículo 97. *Todo representante exclusivo tendrá derecho a:*

1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho.*
2.
3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. ...

Sostiene el denunciante que, el señor García al ignorar la solicitud de reprogramación de fecha de entrevista, enviada por el representante exclusivo Nicanor Villarreal el 10 de septiembre, y continuar con la entrevista conculcó el derecho del representante exclusivo de ejercer la representación sindical y del trabajador McNamee a ser representado, desobedeciendo lo dispuesto en el numeral 1 del precitado artículo 97.

Asimismo, el denunciante afirma que la Administración no permitió ejercer el derecho del delegado Villarreal, previsto en el numeral 3 del artículo 97, al no reconocer su función, como portavoz de los intereses de la unidad negociadora, señalando que el delegado no solo representaba al trabajador McNamee, sino a todos los trabajadores de dicha unidad. En consecuencia, al excluirlo de la reunión, la Administración dejó al trabajador sin defensa colectiva y pretendió sustituir al delegado por otro de una lista entregada por el propio supervisor, lo que se señala como una intromisión indebida en la representación colectiva legítima reconocida por la ley.

C. DE LAS PRETENSIONES:

El PAMTC en su denuncia solicita a la JRL:

1. Que se declare la anulación total de la entrevista celebrada el 16 de septiembre, por haberse realizado en abierta transgresión a los derechos de representación sindical.

2. Que se deje sin efecto cualquier documento, manifestación o alegación obtenida en dicho acto irregular.
3. Que se instruya a la Administración, para que respete en lo sucesivo, el derecho de los trabajadores a designar libremente su representante sindical, sin intromisión sindical.

III. POSTURA Y CONTESTACIÓN A LOS CARGOS POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

La Autoridad del Canal de Panamá (ACP), mediante nota CHR-2026-55, de 23 de octubre de 2025, suscrita por la señora Jana M. Allen, gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, visible a fojas 34 a la 37 del expediente, señala que la primera fecha para la entrevista predisciplinaria se fijó para el 4 de septiembre y le fue notificada al señor McNamee el día 1 de septiembre. Sobre el particular, agrega que posterior a esa fecha se fijaron 3 fechas más para realizar la entrevista predisciplinaria, debido a que el señor Nicanor Villarreal, delegado sindical que ejercería la representación sindical, no estaba disponible en las fechas y horarios fijados.

Sobre lo anterior, hace un recuento de lo que fueron estas notificaciones y adjunta los formularios F-1197 de Convocatoria para Entrevista Pre disciplinaria, visibles estos últimos a fojas 38 a la 42:

- **1 de septiembre de 2025:** Se le notificó al señor McNamee de una entrevista predisciplinaria para el día 4 de septiembre (f.38). El señor Nicanor Villarreal, representante sindical del señor McNamee, mediante correo electrónico de 2 de septiembre, notificó al supervisor García que el 4 de septiembre, no podía asistir a las 0900 horas a la entrevista y en su defecto proponía reprogramarla para las 1300 horas. Toda vez que, para el nuevo horario propuesto, el señor García no contaba con disponibilidad, se le comunicó por esa misma vía al señor Villarreal que se reprogramaría para una nueva fecha.
- **3 de septiembre de 2025:** Se le notificó al señor McNamee de una nueva fecha para la entrevista predisciplinaria, 9 de septiembre (f.39). No obstante, el señor Villarreal solicitó mediante correo electrónico la reprogramación de dicha entrevista para el 15 o 16 de septiembre de 2025, en un horario comprendido entre las 0700 y las 1500 horas, argumentando que durante esa semana se encontraría laborando en turno nocturno. Este mensaje electrónico fue dirigido automáticamente a la carpeta de SPAM del correo oficial del señor García, por lo que éste no logró visualizarlo sino hasta el mismo día para el que había sido convocado el señor McNamee a la entrevista.
- **10 de septiembre de 2025:** El señor García le entregó al señor McNamee un nuevo formulario F-1197, citándolo esta vez para el día 16 de septiembre de 2025 (f.40), la Administración considera que la notificación se realizó con tiempo suficiente para que el señor McNamee pudiera organizar sus gestiones relacionadas con la representación sindical. En esa ocasión, junto con el formulario F-1197, el señor García le proporcionó copia de la lista de delegados y suplentes sindicales de distrito y área de la Unidad Negociadora de Trabajadores No-Profesionales, en virtud de que era la tercera programación para la entrevista. Sin embargo, el señor Villarreal solicitó mediante correo electrónico la reprogramación de dicha entrevista, indicando que no podría asistir por razones operativas y de vacaciones que tomaría, por lo que propuso como nueva fecha el 1 de octubre de 2025. Advierte la Administración que esta nueva fecha

propuesta sería veintiún (21) días después de la entrega de la citación, debido a que estaba próximo a iniciar su período de vacaciones.

Sobre esta convocatoria, consta a foja 60, en entrevista realizada al señor Edgar García, que el correo electrónico del señor Villarreal, donde advertía de que estaría disponible a partir del 1 de octubre, también cayó en la bandeja de SPAM, motivo por el cual no tuvo conocimiento del mismo hasta el 16 de septiembre al momento en que iba a realizar la entrevista.

- **16 de septiembre de 2025:** El señor McNamee se presentó a la entrevista programada indicando que, a la fecha, no había conseguido un delegado que lo representara. Por este motivo, se reprogramó la entrevista por cuarta ocasión para el día 18 de septiembre de 2025. (f.41)
- **18 de septiembre de 2025:** El señor McNamee se presentó a la entrevista predisciplinaria, manifestando que había contactado a tres delegados para que lo acompañaran, pero ninguno estuvo disponible ese día. En consecuencia, según la Administración, este decidió participar voluntariamente en la entrevista sin representación sindical. Dado el interés mostrado por el señor McNamee en continuar con el proceso, el señor García, con el objetivo de subsanar el último formulario F-1197 entregado el 16 de septiembre de 2025, específicamente en lo relativo a la casilla correspondiente a la declaración del trabajador sobre su derecho a representación, le indicó que sería contactado posteriormente para rectificar dicho formulario, a fin de dejar constancia formal de lo actuado.
- **22 de septiembre de 2025:** El señor García se comunicó con el señor Carlos Rodríguez, capataz de Construcción y Mantenimiento, para que informara al señor McNamee que podía acercarse a su oficina con el fin de corregir el formulario F-1197. Atendiendo a dicha indicación, el señor McNamee se presentó en la oficina del señor García para realizar la subsanación correspondiente. Sin embargo, durante la corrección se consignó la fecha del día en curso en lugar de la fecha original de la entrevista (18 de septiembre) (f.42), lo cual, advierte la señora Allen, generó una discrepancia en el registro.

Relatado lo anterior, considera la señora Allen que el señor García actuó en apego al Manual de Personal, al Reglamento de Administración de Personal, al Reglamento de Relaciones Laborales y a la CC, particularmente en lo relativo a la prontitud del desarrollo de los procesos disciplinarios, lo cual reitera la apoderada judicial, licenciada Kellybeth Fernández, en el escrito de contestación. (f.90)

Asimismo, en la nota CHR-2026-55, resalta que además de la convocatoria del 1 de septiembre, se dio al trabajador tres (3) oportunidades más para llevar a cabo la entrevista predisciplinaria y que para las mismas se cumplió con la debida notificación y el tiempo requerido para el trabajador y el representante sindical, en miras de salvaguardar los derechos del trabajador.

Manifiesta que la Administración no puede condicionar la continuidad de un proceso disciplinario a la disponibilidad de un representante sindical durante su periodo vacacional.

Visible a foja 89, la apoderada judicial de la ACP, enfatiza que la Administración mostró amplia disposición para que el señor McNamee pudiera gestionar su representación sindical y explica que la lista de representantes sindicales que el supervisor García le proporcionó,

obedeció a una actuación de responsabilidad por parte de la Administración con el fin de evitar mayores demoras en el proceso.

Durante sus alegatos finales, la licenciada Kellybeth Fernández adujo que, de conformidad con el acápite b del numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales, el derecho del trabajador a solicitar la representación sindical de su unidad negociadora está sujeto a que, el representante exclusivo esté autorizado y disponible. Señaló que el representante sindical escogido por el trabajador no estuvo disponible en más de una ocasión y que, en esas circunstancias, más que vulnerarse el derecho de representación sindical, se afectó el derecho del trabajador a que la investigación se desarrollara de manera oportuna y conforme al principio de la inmediatez. (F.265)

Por todo lo antes descrito, la ACP concluye que no se ha incurrido en prácticas laborales desleales denunciadas.

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

Competencia de la Junta de Relaciones Laborales:

De acuerdo con la Ley Orgánica de la ACP, el artículo 111 crea la JRL con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver conflictos laborales que están bajo su competencia, siendo las Prácticas Laborales Desleales uno de ellos, según lo establece el numeral 4 del Artículo 113 de la Ley, siguiendo los mecanismos de dirimencia establecidos en la Ley conforme lo ordena el Artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Es entonces una responsabilidad jurídica que nace de un mandato legal a la JRL, resolver el conflicto presentado por PAMTC cuya contraparte es la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá, respecto a si existe o no una práctica laboral desleal, según lo establece el Artículo 113 de su Ley Orgánica; y el Artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Por lo tanto, estimamos necesario citar los Artículos 113 y 114 de la Ley Orgánica de la ACP, en los que se dispone los asuntos que esta Junta tiene competencia conocer y resolver y la facultad discrecional de resolverlos:

Artículo 113. *La Junta de Relaciones Laborales tendrá competencia privativa para ejercer el ejercicio de las siguientes funciones:*

1. *Establecer reglamentaciones.*
2. *Resolver disputas sobre negociabilidad.*
3. *Resolver estancamientos en las negociaciones.*
4. **Resolver las denuncias por prácticas laborales desleales.**
5. *Reconocer, certificar y revocar las certificaciones a los representantes exclusivos; determinar y certificar las unidades negociadoras idóneas conforme a las reglamentaciones, así como revocar el reconocimiento de cualquier organización sindical que infrinja lo dispuesto en el artículo 92... (El resaltado es de la Junta)*

Artículo 114. *La Junta de Relaciones Laborales tramitará, con prontitud, todo asunto de su competencia que se le presente y, de conformidad con sus reglamentaciones, tendrá la facultad discrecional de recomendar a las partes procedimientos para la resolución del asunto, o de resolverlo por los medios y procedimientos que considere convenientes...*

Antes de entrar al análisis de fondo, esta Junta encuentra conveniente referirse a las medidas solicitadas por el PAMTC en su denuncia. La Junta observa que, el Sindicato solicitó, entre otras medidas, la anulación de la entrevista predisciplinaria y dejar sin efecto los documentos derivados de ella. Sobre el particular, de conformidad con el precitado artículo 113 y el artículo 115 de la misma excerta legal, la competencia de la JRL se circunscribe a determinar la existencia o no de una PLD y, de acreditarse esta, ordenar el cese de la conducta infractora y las medidas correctivas que correspondan, así se lee en el artículo 115:

Artículo 115. *Para mejor cumplimiento de sus funciones, la Junta de Relaciones Laborales podrá, a su discreción:*

1. ...

5. *Ordenar, a la Autoridad o a un sindicato, cesar y abstenerse en el futuro de infringir las disposiciones de esta sección y exigir que se tomen las medidas correctivas en caso de incumplimiento de dichas disposiciones.*

En consecuencia, la Junta resolverá la controversia dentro del ámbito de competencia que la ley le atribuye.

Siendo así, y tras la evacuación de los trámites procesales pertinentes, corresponde a esta Junta determinar si la entrevista predisciplinaria realizada por el supervisor Edgar García al señor Pedro McNamee el día 18 de septiembre de 2025, sin la presencia de la representación sindical, constituyó una práctica laboral desleal.

Observaciones de la Junta:

La Junta observa que, en la denuncia de PLD presentada por el PAMTC, se indicó que la entrevista predisciplinaria se celebró el 16 de septiembre de 2025. Sin embargo, de la valoración conjunta de la prueba documental visible a fojas 41 y 42 del expediente y en las declaraciones bajo juramento de los testigos Edgar García y Pedro McNamee (fs.230, 233, 242), aportadas por ambas partes, se acredita que dicha entrevista tuvo lugar el 18 de septiembre de 2025.

La discrepancia en la indicación de la fecha, constituye una imprecisión de carácter no sustancial, pues no altera la identidad de los hechos sometidos para la consideración de esta Junta, ni ocasionó indefensión a la parte denunciada, toda vez que la ACP contestó la denuncia, aportó documentación y ejerció su defensa respecto a los hechos efectivamente ocurridos en septiembre de 2025, sin cuestionar dicha discrepancia.

Siendo así, ha quedado acreditado que la entrevista predisciplinaria se celebró el 18 de septiembre de 2025.

Hechos acreditados:

Del análisis integral del caudal probatorio que obra en el expediente, la JRL da por acreditado los siguientes hechos relevantes:

- En primer lugar, consta que la Administración convocó al trabajador Pedro McNamee a una entrevista predisciplinaria y que este fue informado de su derecho a contar representación sindical para la misma, derecho que confirmó conocer el señor McNamee en su declaratoria, expresamente visible a fojas 249 y 250.

- También, quedó acreditado que la entrevista predisciplinaria finalmente el 18 de septiembre de 2025, sin la presencia de un representante sindical, hecho que no fue controvertido por las partes.
- Que la Administración realizó actuaciones encaminadas a conciliar el derecho de la representación sindical con la necesidad de continuar con el proceso predisciplinario; lo cual quedó evidenciado con el hecho de que con anterioridad a la celebración de la entrevista (18 de septiembre), la Administración reprogramó la misma en diversas ocasiones, debido a la falta de disponibilidad del representante sindical designado por el trabajador, el delegado Nicanor Villarreal; y posteriormente, el señor Edgar García puso a disposición del señor McNamee, la lista de representantes sindicales disponibles para que pudiera designar a otro representante.
- De lo anterior se desprende que existió comunicación en ambas vías, entre el supervisor García y el representante exclusivo Villarreal, y que las reprogramaciones de fechas, se realizaron precisamente para esperar al representante. Ello, junto con la entrega al trabajador de la lista de representantes autorizados, muestran que hubo una conducta por parte de la Administración de reconocer el derecho del Sindicato.
- El formulario 1197, mediante el cual el trabajador manifestó su renuncia a la representación sindical, fue suscrito el día 22 de septiembre de 2025; es decir, con posterioridad a la celebración de la entrevista predisciplinaria. En declaraciones rendidas tanto por el trabajador (f.243) como por el supervisor (f.61), consta que copia de dicho formulario no le fue entregada al trabajador. En consecuencia, para la fecha en que se celebró la entrevista (18 de septiembre), no existía constancia escrita de una renuncia expresa e inequívoca al ejercicio del derecho de representación sindical.

Corresponde, ahora a la Junta determinar si los hechos acreditados configuran las causales de prácticas laborales desleales dispuestas en los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP.

Análisis de la Junta:

La presente denuncia por práctica laboral desleal presentada por la organización sindical PAMTC en contra de la ACP, tiene por objeto, determinar si la conducta atribuida a la Administración configura las causales previstas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, consistentes en interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda y en el de no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de la Sección Segunda del Capítulo V sobre Relaciones Laborales, estas últimas contenidas entre los artículo 94 y 117.

Sobre la segunda causal, la denuncia se refiere a la transgresión del derecho del representante exclusivo a representar a los trabajadores de su unidad negociadora, dispuesto en el artículo 97.

De allí que el análisis de esta Junta se circunscribe estrictamente a las causales invocadas, y a si concurren los presupuestos fácticos y jurídicos que permitan concluir si se incurrió en dichas causales.

Para tales efectos, resulta necesario interpretar de manera sistemática las disposiciones invocadas por las partes, a saber: la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Relaciones Laborales (RRL) y la Convención Colectiva, concatenadas con los hechos acreditados.

En correspondencia a lo anterior, el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, dispone que las relaciones laborales en la ACP se regirán por las disposiciones contenidas en la Sección Segunda del Capítulo V de dicha Ley, por los Reglamentos y por la Convención Colectiva aplicable.

A su vez, los artículos 95 y 97 de la Ley Orgánica de la ACP, reconocen el derecho de la organización sindical a representar a los trabajadores de su unidad negociadora, y el derecho de los trabajadores a recibir dicha representación.

En desarrollo de ese marco normativo, el acápite b del numeral 4 del artículo 5 del RRL y la Sección 5.03 de la CC incorporan el derecho a solicitar la representación sindical, conocido como derecho Weingarten, cuyo objetivo es garantizar que el trabajador pueda contar con asistencia sindical durante entrevistas que el trabajador razonablemente cree que pueda resultar en una acción disciplinarias.

Tras la revisión de estas normativas, la Junta estima que aun cuando el acápite b del numeral 4 del artículo 5 del RRL se refiere a **“un representante disponible”**, esto no puede concebirse como si la Administración estuviera obligada a esperar indefinidamente hasta que el representante específico escogido por el trabajador pueda asistir; pero, tampoco debe interpretarse en el sentido de que la Administración puede continuar con la entrevista haciendo caso omiso al derecho de la representación sindical que el trabajador manifestó, se acogería.

Asimismo, esta Junta considera que el requisito de disponibilidad no puede interpretarse de manera aislada, sino armonizar el derecho de la representación sindical con el desarrollo normal del procedimiento disciplinario y también con las operaciones del Canal, estas últimas que prevalecen sobre los permisos de tiempo de representación conforme a lo dispuesto en la sección 6.07(c) de la CC.

En correspondencia con lo anterior, el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, advierte que las disposiciones de la Sección Segunda sobre Relaciones Laborales, deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente. En este sentido, de la lectura conjunta de estas disposiciones, observa esta Junta, que el uso de tiempo para que el representante exclusivo ejerza su derecho de representación sindical, reconocido en el artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, dependerá de las necesidades operativas del Canal.

Por otro lado, tras una revisión exhaustiva de las normativas invocadas, esta Junta no ha identificado que en las mismas se establezca un término específico que permita determinar cuándo la espera por un representante sindical deja de ser razonable, ni tampoco se fija un número máximo de reprogramaciones de la fecha de entrevista.

De igual forma, la Junta no ha identificado que en el marco normativo aplicable se establezca una regulación específica respecto a los efectos de una renuncia verbal al derecho de representación sindical, que no haya sido documentada antes de la celebración de una entrevista predisciplinaria; ni contempla un mecanismo que permita subsanar, con posterioridad a la entrevista, la ausencia de constancia escrita de dicha renuncia.

En consecuencia, ante la ausencia de una regulación expresa sobre tales supuestos, corresponde a la Junta valorar las pruebas incorporadas al expediente para determinar si, al momento de celebrarse la entrevista, el derecho de representación sindical había sido válidamente garantizado.

En relación con el numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, primera causal de PLD invocada por el PAMTC, relacionada con el cargo de interferir, restringir o coaccionar a un trabajador o al representante exclusivo en los derechos reconocidos en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los numerales 4 y 6 del artículo 95 de la misma excerta legal, tenemos que, en el presente caso, si bien ha quedado acreditado que la Administración realizó gestiones orientadas a conciliar el derecho de representación sindical con el procedimiento predisciplinario; también, quedó acreditado que la entrevista fue celebrada sin que se garantizara efectivamente el derecho del trabajador a contar con la presencia de la representación sindical, pese a que el trabajador había manifestado su voluntad de ejercer dicho derecho; y que no existía, al momento de la entrevista, constancia de una renuncia escrita al ejercicio de este derecho, más bien la misma fue documentada con posterioridad a la celebración de la entrevista.

Entonces, es así, que, al no existir disposición normativa que permita tener por subsanada esta circunstancia mediante un documento que formalice tal renuncia, la Junta concluye que, al momento de la celebración de la entrevista predisciplinaria, no hay constancia suficiente que acredite una renuncia expresa e inequívoca del trabajador al ejercicio de su derecho de representación sindical, razón por la cual estima que tal derecho no fue efectivamente observado en la forma exigida por la norma.

En mérito de lo anterior y sobre la base de la preponderancia de la prueba, la Junta concluye que los hechos y argumentos del PAMTC acreditan presupuestos fácticos y jurídicos que configuran la práctica laboral desleal denunciada en relación con el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica.

En relación con el numeral 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, segunda causal de PLD invocada por el PAMTC, relacionada a no obedecer o negarse, la ACP a cumplir con cualquier disposición de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, el PAMTC lo sustentó en concordancia con el artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, relativo al derecho de representación sindical de los representantes exclusivos.

El análisis en relación a la segunda causal alegada de vulneración al derecho del representante exclusivo de representar a los trabajadores de la unidad negociadora, del caudal probatorio no se observa que la Administración hubiera desconocido la condición del representante exclusivo, impedido el ejercicio de su derecho de represente sindical o mostrado una conducta de intervenir arbitrariamente en el ejercicio de este derecho. Por el contrario, quedó acreditado que la Administración mantuvo comunicación con el señor Nicanor Villarreal, representante exclusivo, atendió las comunicaciones remitidas por este, reprogramó la entrevista predisciplinaria en varias oportunidades con ocasión de la indisponibilidad del señor Villarreal y, posteriormente puso a disposición del trabajador, la lista de representantes sindicales disponibles de esa unidad negociadora. En consecuencia, la Junta estima que las pruebas aportadas no resultan suficiente para tener por acreditada la práctica laboral desleal alegada bajo el numeral 8 del artículo 108 de la Ley orgánica de la ACP.

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 probada parcialmente la denuncia por práctica laboral desleal PLD-01/26, únicamente en cuanto a que la Autoridad del

Canal de Panamá incurrió en una práctica laboral desleal (PLD) conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al vulnerar el derecho del trabajador de contar con la representación sindical durante la entrevista predisciplinaria.

SEGUNDO: ORDENAR la anulación total de la entrevista predisciplinaria celebrada el 18 de septiembre de 2025 y dejar sin efecto cualquier documento, manifestación o alegación obtenida durante dicha entrevista, como consecuencia de la configuración de la práctica laboral desleal prevista en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. En consecuencia, corresponde a la Autoridad del Canal de Panamá realizar una nueva entrevista al trabajador en presencia de un representante del RE, con arreglo a lo dispuesto en la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales.

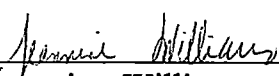
TERCERO: DECLARAR no probado que la Autoridad del Canal de Panamá incurrió en una práctica laboral desleal (PLD) conforme a lo previsto en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en concordancia con los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la misma excerta legal.

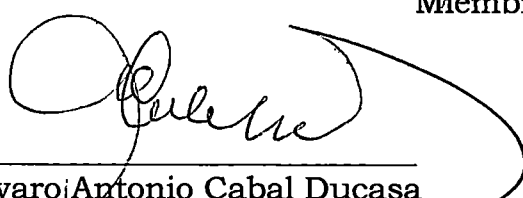
CUARTO: ORDENAR a la Autoridad del Canal de Panamá cesar y abstenerse, en los sucesivo, de realizar entrevistas predisciplinarias a los trabajadores sin la presencia de un RE autorizado y disponible, cuando el trabajador haya solicitado tal representación, con arreglo a la disposición sindical prevista en la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No- Profesionales y el acápite b, numeral 4 y artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales.

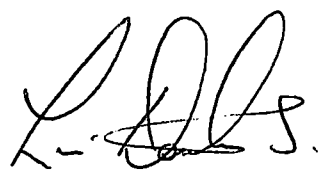
QUINTO: ORDENAR el archivo del presente expediente PLD-01/26.

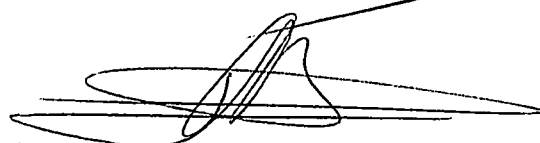
Fundamento de Derecho: Artículos 94, 95, 97, 108, 111, 113, 114, 115 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículos 5, 84, 88 y 112 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP; Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales; Reglamento General de Procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; y Secciones 5.03, 6.07(c) y concordantes de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales de la ACP.

Notifíquese y cúmplase,

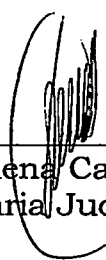

Jeannine Williams
Miembro Ponente


Álvaro Antonio Cabal Ducasa
Miembro


Luis Donadio Santamaría
Miembro


Juan Solís Batista
Miembro


Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro


Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial