



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiuno (21) de agosto de dos mil veintiséis (2026).

DECISIÓN No. 28/2026

Denuncia por Práctica Laboral Desleal No. PLD-22/25
presentada por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La Ley No. 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP), en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, establece que la JRL tendrá competencia privativa para el ejercicio de la función de resolver las denuncias por prácticas laborales desleales.

Las prácticas laborales desleales (PLD) en la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) se pueden definir como aquellas conductas expresamente tipificadas (por enumeración legal o numerus clausus) en los artículos 108, 109 y 110 de la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP) desarrollados en el Capítulo VIII – Prácticas Laborales Desleales del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, cometidas, respectivamente, en el orden de esos artículos de la Ley, por la Administración de la ACP, por un Sindicato, o por un Representante Exclusivo (que es la organización sindical o Sindicato que representa a los trabajadores de una unidad negociadora debidamente certificada por la JRL de conformidad con la Ley Orgánica de la ACP y el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP). Es decir, una conducta solo es PLD si encuadra en alguna de las causales previstas en los antes mencionados artículos de la Ley Orgánica de la ACP. Las conductas, según como están tipificadas pueden ser cometidas por acción (activa o negativa), por omisión, o de manera mixta cuando la negativa puede darse por acción o inacción.

Por su parte, el artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, al igual que el Reglamento de denuncias por prácticas laborales desleales – Acuerdo No. 92 de 7 de octubre de 2022 de la JRL, establecen que las prácticas laborales desleales (PLD) solamente serán denunciadas por:

1. La administración.
2. Una organización sindical o sindicato.
3. Un representante exclusivo.
4. Un trabajador.

II. ANTECEDENTES DEL CASO.

El veintidós (22) de julio de dos mil veinticinco (2025), el señor Ricardo Basile, actuando en nombre y representación del Panama Area Metal Trades Council (en adelante PAMTC o el Sindicato), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL o la Junta) una denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la cual fue identificada como PLD-22/25. (fs. 1-20)

El mismo veintidós (22) de julio de dos mil veinticinco (2025), se realizó el reparto de casos entre los miembros de la Junta y la denuncia fue asignada a la licenciada Ivonne Durán Rodríguez como miembro ponente. (f. 21)

Mediante notas JRL-SJ-364/2025 y JRL-SJ-365/2025, ambas de veintidós (22) de julio de dos mil veinticinco (2025), se comunicó a la ACP el traslado de la denuncia y al Sindicato la asignación de la ponencia. (fs. 22-23)

Realizada la adjudicación y el traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, la cual comenzó el veinticuatro (24) de julio de dos mil veinticinco (2025) y concluyó el veintitrés (23) de octubre de dos mil veinticinco (2025). (cfr. fs.27-77)

Mediante Resolución No. 11/2026 de diecisiete (17) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), la Junta admitió la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-22/25 y concedió a la ACP el término de veinte (20) días calendario, contado a partir de la notificación, para contestar los cargos presentados en su contra. (fs. 79-86)

La Resolución No. 11/2026 fue notificada a las partes por vía electrónica el veintidós (22) de diciembre de dos mil veinticinco (2025). (fs. 86)

Mediante notas JRL-P-52/2026 y JRL-P-53/2026, ambas de cinco (5) de enero de dos mil veintiséis (2026), se informó a las partes que, por efecto del Decreto Ejecutivo No. 323 de quince (15) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), el ingeniero Juan A. Solís Batista había reemplazado a la licenciada Ivonne Durán Rodríguez como miembro de la Junta y que, en consecuencia, quedaba como miembro ponente del caso PLD-22/25. (fs. 89-90)

El doce (12) de enero de dos mil veintiséis (2026), el licenciado Cesar Zebede presentó poder especial para actuar en nombre y representación de la ACP y el escrito de contestación a los cargos formulados en la denuncia. (fs. 94-106)

Mediante Resuelto No. 33/2026 de trece (13) de enero de dos mil veintiséis (2026), la Junta programó la audiencia para ventilar la denuncia el siete (7) de abril de dos mil veintiséis (2026), a las nueve de la mañana (9:00 a. m.), de forma presencial, y tuvo al licenciado Cesar Zebede como apoderado de la ACP. (fs. 111-112)

El dieciocho (18) de marzo de dos mil veintiséis (2026), el PAMTC remitió a la ACP y a la Junta su intercambio de pruebas, la lista de posibles testigos y una breve exposición del caso. (fs. 118-121)

Mediante informe secretarial de diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiséis (2026), se dejó constancia de que, a las cuatro y quince de la tarde (4:15 p. m.) del dieciocho (18) de marzo de dos mil veintiséis (2026), había

precluido el término de la ACP para presentar el escrito de intercambio de pruebas y la lista de testigos, sin que estos hubiesen sido presentados ante la Junta. (f. 122)

El siete (7) de abril de dos mil veintiséis (2026), se celebró la primera sesión de audiencia con la comparecencia de los representantes de las partes. (fs. 160-179)

Durante el acto de audiencia, el apoderado de la ACP presentó nuevas pruebas documentales y testimoniales. La Secretaría Judicial dejó constancia de que fueron incorporadas al expediente: la copia certificada de la ficha técnica de la calcomanía o etiqueta RFID, en inglés y con traducción oficial al español; once (11) fotografías certificadas de un casco con calcomanía o etiqueta RFID; y la Decisión No. 17/2026 emitida dentro del proceso PLD-02/25. (fs. 133-159)

En la primera sesión de audiencia, la Junta admitió las pruebas testimoniales, materiales y documentales presentadas por el PAMTC. Respecto de las pruebas presentadas por la ACP, admitió todas, con excepción del casco físico. La continuación de la audiencia fue fijada para el dos (2) de junio de dos mil veintiséis (2026). (fs. 179)

El dos (2) de junio de dos mil veintiséis (2026), se celebró la continuación de la audiencia. En esta sesión se evacuaron las pruebas testimoniales y las partes presentaron sus alegatos finales. La audiencia concluyó a la una y dieciocho de la tarde (1:18 p.m.). (fs. 198-238)

Mediante informe secretarial de trece (13) de julio de dos mil veintiséis (2026), se dejó constancia de que el caso PLD-22/25 se encontraba en fase de decisión y que, cumplidas todas las etapas procesales, el expediente pasaba al despacho del miembro ponente para lo de lugar. (f. 239)

III. HECHOS Y CAUSALES DE PRÁCTICA LABORAL DESLEAL DENUNCIADOS POR EL PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL.

A. Hechos denunciados.

El PAMTC sostuvo que el tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025), en la Sección de Operaciones de Lanchas y Pasacables del Atlántico (OPRT-AT), la ACP incumplió el procedimiento previsto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, al no iniciar una negociación intermedia ni notificar por escrito al punto de contacto designado del representante exclusivo antes de implementar un cambio que, según el Sindicato, afectaba las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores.

El Sindicato indicó que la reunión fue llevada a cabo por los capataces Antonio Hylton, Laura Santamaría y José Aparicio, y que estuvieron presentes los líderes pasacables Santiago Borbua, Abdiel Ballesteros, Valentino Núñez, Jesús Foster, José Kelly e Iván Chiari.

De acuerdo con la denuncia, en esa reunión la Administración informó a los líderes pasacables sobre la implementación del uso de cascos que tenían incorporados dispositivos electrónicos o chips que permitían conocer la ubicación de las personas que los portaran o utilizaran.

El PAMTC manifestó que el asunto denunciado no era la asignación de cascos a los trabajadores de lanchas y pasacables, sino la incorporación de

identificadores o localizadores en esos cascos. Sostuvo que esa incorporación producía un cambio en las condiciones de trabajo, debido a que los trabajadores no habían estado sometidos anteriormente a un monitoreo o seguimiento constante de su ubicación o de su paso por puntos de control.

El Sindicato señaló, además, que después de la reunión celebrada el tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025) en OPRT-AT, la ACP llevó a cabo reuniones similares con personal del sector Pacífico u OPRT-PA, por lo que el cambio denunciado también afectaba a trabajadores de ambos sectores.

B. Causales denunciadas.

El PAMTC atribuyó a la ACP la comisión de las causales de práctica laboral desleal previstas en los numerales 5, 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. (fs. 3-5)

Causal prevista en el numeral 5 del artículo 108. El Sindicato sostuvo que la ACP se negó a consultar o negociar de buena fe, al omitir la notificación escrita al punto de contacto designado del representante exclusivo y sustituir el procedimiento de negociación intermedia previsto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva por reuniones presenciales con los trabajadores. Para sustentar esta causal, invocó el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y el numeral 1 del artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales.

Causal prevista en el numeral 1 del artículo 108. El PAMTC alegó que, al no iniciar la negociación intermedia y sustituir la notificación escrita por una reunión para informar la incorporación de identificadores o localizadores en los cascos, la ACP interfirió y restringió el ejercicio de los derechos de los trabajadores de ser representados por el representante exclusivo y de participar en la negociación colectiva por medio de sus representantes, reconocidos en los numerales 3 y 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

Causal prevista en el numeral 8 del artículo 108. El Sindicato manifestó que la ACP no obedeció y se negó a cumplir las normas que reconocen al representante exclusivo el derecho de representar a los trabajadores y sus intereses, así como el derecho de negociar Convenciones Colectivas en materias sujetas a negociación. Para sustentar esta causal, invocó los numerales 1, 2 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP.

C. Remedios solicitados.

1. Que la Junta declare que la ACP cometió las prácticas laborales desleales han sido enunciadas, explicadas y desarrolladas en la denuncia.
2. Que la Junta ordene a la ACP dejar sin efecto la incorporación de identificadores o localizadores en los cascos de los pasacables de cubierta y líderes pasacables de cubierta, por ser producto de una práctica laboral desleal que conculcó los derechos de los trabajadores y del RE.
3. Que se ordene a la ACP publicar la decisión que resuelva la denuncia durante un (1) año calendario por los medios físicos, electrónicos e informáticos que tiene a su disposición, incluidos, 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 Junta ordene a la ACP pagar al Sindicato los costos, gastos y honorarios en que hubiese incurrido por la presentación y tramitación de la denuncia, así como los que se desprendieran de ella, como los recursos ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia.

IV. CONTESTACIÓN A LOS CARGOS PRESENTADA POR LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

La ACP, por conducto de su apoderado judicial, licenciado Cesar Zebede, presentó dentro del término concedido el escrito de contestación a la denuncia PLD-22/25 y solicitó que esta fuera desestimada, que se declarara que la ACP no había cometido práctica laboral desleal alguna y que se negaran todos los remedios solicitados por el PAMTC. (fs. 95-106)

Como cuestión previa, la ACP sostuvo que la situación planteada por el Sindicato debía tramitarse mediante el procedimiento negociado para la tramitación de quejas previsto en la Sección 9.02 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. Señaló que las alegaciones relacionadas con cambios en las condiciones de empleo y de trabajo, así como con la supuesta violación de normas legales, reglamentarias o convencionales, se enmarcaban en la definición de queja.

En relación con los hechos, la ACP manifestó que los cascos respondían a la necesidad de mantener la seguridad del personal y que la tecnología incorporada permitía identificar esos equipos como propiedad del Canal de Panamá para prevenir su pérdida o hurto. Indicó que el sistema no constituía un mecanismo de rastreo tipo GPS, porque únicamente detectaba los cascos en puntos específicos de la operación, sin proporcionar la ubicación constante del trabajador.

La ACP señaló que los cascos entregados a los trabajadores únicamente tenían adherida una calcomanía o sticker, similar al sistema Panapass utilizado en vehículos. Expuso que ese elemento no contenía componentes conductores de corriente, no emitía una señal constante ni requería baterías para funcionar.

También indicó que la medida fue evaluada y aprobada por la Sección de Higiene y Seguridad Industrial de la ACP antes de la distribución de los cascos y que, aunque los cascos ya habían sido entregados, el sistema tecnológico asociado no había sido activado. Por esa razón, sostuvo que no existía un efecto operativo derivado de la incorporación del sticker.

La ACP afirmó que los cascos formaban parte del equipo de protección personal y que la decisión sobre su diseño y características estaba amparada por el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP. Según su posición, la medida no constituía un asunto sujeto a negociación con el representante exclusivo y no generaba afectación adversa en las condiciones de empleo o de trabajo.

La Administración manifestó que, mediante comunicaciones de veinte (20) de junio de dos mil veinticinco (2025), invitó a las organizaciones sindicales que integraban la coalición M/MTC a una reunión informativa celebrada el primero (1) de julio de dos mil veinticinco (2025). Señaló que participaron representantes del Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe y de la National Maritime Union, y que el PAMTC no asistió, pese a haber sido invitado.

Respecto de la causal prevista en el numeral 5 del artículo 108, la ACP negó haberse rehusado a consultar o negociar de buena fe. Sostuvo que la incorporación del sticker no modificaba las condiciones de empleo ni de trabajo, que el sistema no estaba activado y que la decisión se enmarcaba en las facultades de la Administración sobre seguridad y organización del trabajo. Por ello, afirmó que no existía materia negociable ni obligación de iniciar una negociación intermedia.

En cuanto a la causal prevista en el numeral 1 del artículo 108, la ACP negó haber interferido o restringido derechos de los trabajadores. Alegó que la denuncia no explicaba de qué manera la incorporación del sticker afectaba el derecho de representación o la participación en la negociación colectiva y reiteró que la medida no alteraba condiciones de empleo o de trabajo.

Sobre la causal prevista en el numeral 8 del artículo 108, la ACP negó haber desobedecido o haberse negado a cumplir normas que otorgaran derechos al representante exclusivo. Reiteró que la incorporación de los cascos no constituía una materia de negociación colectiva y que la actuación se encontraba amparada por las facultades reconocidas a la Administración en el artículo 100 de la Ley Orgánica y el artículo 19 del Reglamento de Relaciones Laborales.

La ACP sostuvo que, si el representante exclusivo consideraba necesario negociar, podía recurrir al procedimiento de negociación iniciado por el representante exclusivo previsto en la Sección 11.04 de la Convención Colectiva o promover una disputa de negociabilidad. Indicó que el PAMTC no siguió esos procedimientos.

La ACP se opuso a cada uno de los remedios solicitados. En particular, sostuvo que la Junta no tenía facultad para ordenar la publicación de sus decisiones y citó una resolución de veintiocho (28) de junio de dos mil veintiuno (2021) de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, relacionada con la PLD-25/17.

Finalmente, la ACP solicitó a la Junta que desestimara la denuncia, declarara que no había cometido práctica laboral desleal alguna y negara todos los remedios solicitados por el PAMTC.

V. HECHOS RELEVANTES ACREDITADOS EN EL EXPEDIENTE.

De las constancias del expediente, esta Junta tiene por acreditados los siguientes hechos relevantes:

1. El PAMTC alegó que, en reunión del tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025), en la Sección de Operaciones de Lanchas y Pasacables del Atlántico (OPRT-AT), la ACP incumplió el procedimiento establecido en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, al informar sobre la implementación de nuevos cascos con identificadores o dispositivos electrónicos sin iniciar previamente negociación intermedia.
2. El PAMTC sostuvo que la reunión informativa celebrada por la Administración no debió realizarse en sustitución del procedimiento previsto para cambios que, a juicio del Sindicato, afectaban condiciones de empleo y trabajo.

3. El cuatro (4) de julio de dos mil veinticinco (2025), el PAMTC informó por escrito su intención de formular denuncia por práctica laboral desleal. Dicha actuación consta a foja 7 del expediente.
4. En su denuncia, el PAMTC invocó las causales de práctica laboral desleal previstas en los numerales 5, 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, según consta a fojas 4 y 5 del expediente.
5. Mediante nota fechada dieciocho (18) de julio de dos mil veinticinco (2025), la ACP respondió a la carta de intención de denuncia presentada por el PAMTC. En dicha comunicación, la ACP explicó que la selección de los nuevos cascos fue resultado de un estudio de seguridad que consideró la dinámica operativa de la sección, y que su implementación tenía como finalidad brindar mayor protección a los trabajadores, según consta en las fojas 9 y 10 del expediente.
6. En la misma nota de dieciocho (18) de julio de dos mil veinticinco (2025), la ACP indicó que el dispositivo al que se refería el Sindicato no era un chip, sino un identificador integrado al casco, similar al carné de identificación de los empleados, que en el futuro permitiría conocer el paso del portador por determinados puntos de control.
7. La ACP manifestó que dicho mecanismo ayudaría a realizar una distribución más equilibrada de las asignaciones de trabajo y a atender preocupaciones expresadas por los trabajadores y sus representantes en reiteradas ocasiones.
8. La ACP sostuvo que la implementación de los cascos no cambiaba las condiciones de empleo ni tenía un efecto adverso de más que poca importancia en las condiciones de trabajo y advierte que el tema no era negociable.
9. Consta en el expediente a fojas 74 a 76, que el veinte (20) de junio de dos mil veinticinco (2025) se emitieron cartas dirigidas a los presidentes de los sindicatos National Maritime Union (NMU), Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) y Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC), invitándolos a la reunión del tres (3) de julio de dos mil veinticinco (2025) para tratar temas relacionados con la operación.
10. La ACP expresó que, en aras de mantener comunicación abierta con los representantes del Representante Exclusivo, se sostuvo la reunión en la que participaron representantes del Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe y de la National Maritime Union, pero no de la organización sindical PAMTC, pese a haber sido incluida en la invitación del veinte (20) de junio de dos mil veinticinco (2025).
11. La ACP indicó que en dicha reunión se explicaron las características del nuevo casco, así como las ventajas de seguridad y de equilibrio en la asignación de trabajo que conllevaría su implementación.
12. En la fase de investigación, esta Junta obtuvo información en entrevista al señor Evangelos Siannis, gerente de la División del Centro Integrado de Control de Operaciones, donde indicó que la incorporación de esta tecnología buscaba atender constantes quejas de los trabajadores sobre la manera en que se asignan las tareas durante la jornada laboral. Señaló que la finalidad era hacer el

proceso más transparente y, eventualmente, permitir que el trabajador pudiera acceder directamente a la información de sus asignaciones desde su dispositivo electrónico, sin necesidad de hacerlo a través del capataz, supervisor o kiosco. Esta información consta a foja 60 del expediente.

13. Durante la fase de investigación, al señor Ricardo Basile se le preguntó cuál era, a su juicio, el cambio o afectación en las condiciones de trabajo que implicaba la incorporación de los dispositivos electrónicos en los cascos de los pasacables. El señor Basile indicó que los pasacables nunca habían estado sometidos a un monitoreo o seguimiento constante de su ubicación ni de su paso por puntos de control y advierte que en eso radica el cambio sustancial que afecta sus condiciones de trabajo. Esta información consta a foja 65 del expediente.
14. Durante los alegatos iniciales de la audiencia realizada el siete (7) de abril de dos mil veintiséis (2026), el representante de la ACP expuso que los cascos forman parte del equipo de protección personal, materia vinculada a los derechos de administración reconocidos en el artículo 100 de la Ley Orgánica, por lo que la decisión sobre sus características no estaría sujeta a negociación con el Representante Exclusivo, sino que correspondería a una facultad legítima orientada a salvaguardar la seguridad del personal y optimizar la asignación de trabajo. Según consta a foja 166 del expediente.
15. Durante la audiencia celebrada el dos (2) de junio de dos mil veintiséis (2026), se le preguntó al testigo Abdiel Ballesteros qué implicaba el cambio relacionado con el registro y monitoreo de la posición del personal. Al respecto, manifestó que, a bordo de un buque, se realiza un monitoreo constante para conocer la ubicación de los trabajadores, hacia dónde se dirigen y de dónde provienen.

Asimismo, declaró que, durante una reunión relacionada con el tema, una persona cuyo nombre indicó no recordar les informó que, mediante el nuevo casco, sería posible monitorear a todos los trabajadores y conocer su ubicación y posición, incluyendo si se desplazaban de la proa a la popa, así como el tiempo que permanecían en cada lugar. (f. 205)

16. De igual manera, durante la misma audiencia, se le preguntó al señor Abdiel Ballesteros si la decisión de la Administración de implementar el nuevo casco había modificado alguna de sus condiciones de empleo. Al respecto, manifestó que dicha medida afectaba su autonomía como líder pasacables, pues, cuando se le asigna una cuadrilla, corresponde a él organizar y ejecutar el trabajo conforme a las normas aplicables. Añadió que, con el nuevo casco, sentía que estaba siendo monitoreado en todo momento. (f.218)

No obstante, declaró desconocer si la información obtenida mediante dicho monitoreo había sido utilizada para adoptar alguna medida contra los trabajadores. En particular, al preguntársele si tenía conocimiento de alguna acción disciplinaria impuesta a un trabajador como resultado del monitoreo realizado a través del casco, respondió que no. (f. 219)

17. Durante el interrogatorio al señor Evangelos Siannis en la audiencia del dos (2) de junio de dos mil veintiséis (2026), este indicó que el uso

del casco con la calcomanía RFID es transparente para la operación o las personas que están utilizando el casco, no necesita hacer ningún cambio en su dinámica de trabajo. (f. 224).

18. Sobre el uso de los cascos con la calcomanía RFID, el señor Siannis indica que en ocasiones se daban quedas por equidad en las asignaciones, el casco permite ubicar trabajadores frescos en el área antes de reasignar trabajadores saliendo de sus turnos. (f. 226)
19. También indicó que dichas calcomanías registran la ubicación o paso exclusivamente en determinados puntos operativos, tales como el embarcadero, la estación de espera o la asignación de buses, conforme a lo señalado en el expediente en la foja 227.
20. Referente a la inquietud de los trabajadores de ser monitoreados en los buques, el señor Siannis manifestó que en el buque no hay lectoras. (f.229)

VI. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA.

La presente denuncia exige determinar si la incorporación de una calcomanía de identificación por radiofrecuencia (RFID) en los cascos suministrados a los pasacables y líderes pasacables produjo una modificación negociable en sus condiciones de empleo o de trabajo y, de ser así, si la ACP incurrió en las causales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP al implementar la medida sin activar el procedimiento de negociación intermedia previsto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva.

No existe controversia respecto de que la ACP distribuyó cascos provistos de una calcomanía RFID. La cuestión jurídica no consiste, por tanto, en establecer si hubo una innovación tecnológica, sino en determinar su alcance real, sus efectos acreditados sobre la prestación del servicio y si esos efectos generaban una obligación de consultar o negociar.

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. ...

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 advierte que según el artículo 32 numeral 6 de 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.

En este contexto, la Junta valora la prueba en su conjunto. Al respecto, considera que, en materia del régimen laboral especial de la ACP, 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 implementación del uso de cascos con calcomanías RFID para registros de acceso, como la que ocurrió en este caso, entra en principio dentro de ese concepto.

No obstante, 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.

A. Alcance de la tecnología implementada y hechos demostrados.

La prueba documental demuestra que la ACP comunicó que el elemento incorporado al casco no era un sistema GPS ni un dispositivo de transmisión continua, sino un identificador integrado que permitiría registrar el paso del casco por determinados puntos de control. Así se desprende de la nota de dieciocho (18) de julio de dos mil veinticinco (2025), visible a fojas 9 y 10, y de la ficha técnica y fotografías incorporadas al expediente a fojas 133 a 159.

La anterior explicación documentada en el proceso fue corroborada por el testimonio del gerente Evangelos Siannis. El testigo declaró que el uso del casco con la calcomanía RFID era transparente para la operación y para la persona que lo utilizaba, y que no requería modificación alguna en la dinámica de trabajo (f. 224). También indicó que el registro se producía únicamente en puntos operativos determinados, como el embarcadero, la estación de espera o el área de asignación de buses (f. 227), y precisó que dentro de los buques no existen lectoras. (f. 229)

La finalidad operacional expuesta por la ACP también quedó acreditada. En la entrevista rendida durante la investigación, el señor Siannis explicó que la tecnología buscaba atender quejas recurrentes relacionadas con la equidad y transparencia de las asignaciones de trabajo (f. 60). Durante la audiencia añadió que el sistema permitiría ubicar personal disponible en el área antes de reasignar a trabajadores que estuvieran finalizando su turno (f. 226). Esta finalidad coincide con lo expresado por la ACP en su nota de dieciocho (18) de julio de dos mil veinticinco (2025), en la que señaló que el mecanismo facilitaría una distribución más equilibrada de las asignaciones. (fs. 9-10)

El PAMTC sustentó la supuesta afectación principalmente en la percepción de que los trabajadores serían objeto de monitoreo constante. Durante la investigación, el señor Ricardo Basile manifestó que el cambio sustancial consistía en someter a los pasacables a seguimiento continuo de su ubicación o de su paso por puntos de control (f. 65). De igual forma, el testigo Abdiel Ballesteros declaró que se les había informado que el casco permitiría conocer la ubicación y los desplazamientos del trabajador, incluso en el buque de proa a popa, y el tiempo de permanencia en cada sitio. (f. 205)

Sin embargo, esa percepción no quedó confirmada por la prueba técnica ni por el funcionamiento explicado en audiencia. La declaración sobre un monitoreo permanente dentro del buque se contrapone al testimonio específico y no desvirtuado de que no existen lectoras en los buques (f. 229) y de que el sistema únicamente registra el paso por puntos operativos determinados (f. 227). Por ello, la preponderancia de la prueba favorece la conclusión de que la calcomanía RFID no permite un rastreo continuo ni el seguimiento de los movimientos del trabajador durante la ejecución de las maniobras a bordo.

B. Ausencia de afectación adversa de más que poca importancia.

Tampoco se acreditó que la medida modificará las funciones, responsabilidades, jornada, turno, remuneración, lugar de trabajo, composición de las cuadrillas o métodos concretos de ejecución de las labores. El señor Siannis afirmó que el trabajador no debía alterar su dinámica de trabajo para utilizar el casco (f. 224). La prueba no demuestra que se hayan impartido nuevas instrucciones operativas, impuesto cargas adicionales o limitado la forma en que los líderes pasacables organizan las tareas de sus cuadrillas.

El señor Ballesteros manifestó que sentía afectada su autonomía como líder pasacables porque entendía que estaba siendo monitoreado en todo momento (f. 218). La Junta reconoce que esa inquietud es relevante; no obstante, una percepción subjetiva, por sí sola, no acredita una modificación objetiva y sustancial de las condiciones de empleo. Para que esa preocupación configure una afectación negociable, debía demostrarse, mediante hechos concretos, que la información obtenida era utilizada para dirigir de manera distinta el trabajo, cuestionar decisiones operativas, evaluar el desempeño o imponer consecuencias laborales.

La prueba producida no acredita ninguno de esos efectos. El propio señor Ballesteros declaró desconocer si la información había sido utilizada para adoptar medidas contra los trabajadores y confirmó que no conocía de acción disciplinaria alguna impuesta como resultado del monitoreo asociado al casco (f. 219). Tampoco se identificó a trabajador alguno que hubiera recibido una evaluación adversa, amonestación, reasignación perjudicial o restricción de funciones por datos obtenidos mediante la calcomanía RFID.

Valoradas conjuntamente estas circunstancias, la Junta concluye que la implementación produjo, a lo sumo, un mecanismo pasivo de identificación y registro de paso en puntos específicos, sin incidencia demostrada en la forma de ejecutar las labores ni consecuencias adversas concretas para los trabajadores. Por tanto, aun cuando la incorporación de la tecnología pueda considerarse un cambio en sentido amplio, sus efectos acreditados son de poca importancia para las condiciones de trabajo, dentro del supuesto de excepción previsto en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica.

C. Causal del numeral 5 del artículo 108.

La causal del numeral 5 requiere demostrar que existía un deber jurídico de consultar o negociar y que la Administración se negó a cumplirlo de buena fe. En este caso, al no haberse acreditado una afectación adversa de más que poca importancia, no surgió la obligación de iniciar una negociación

intermedia bajo la Sección 11.03 de la Convención Colectiva. En consecuencia, la falta de apertura de ese procedimiento no constituye una negativa ilícita a consultar o negociar.

Además, consta a fojas 74 a 76 que el 20 de junio de 2025 la ACP invitó a los sindicatos que integraban la coalición M/MTC, incluido el PAMTC, a una reunión para explicar la medida. La prueba indica que asistieron representantes de otras organizaciones sindicales y que el PAMTC no compareció. Esa actuación no sustituiría una negociación cuando esta fuera legalmente exigible; sin embargo, en las circunstancias acreditadas, evidencia que la Administración comunicó la medida y no adoptó una conducta orientada a ocultarla o excluir deliberadamente al Sindicato.

D. Causal del numeral 1 del artículo 108.

Para configurar la causal del numeral 1 era necesario probar una conducta de interferencia, restricción o coacción en el ejercicio de un derecho reconocido a los trabajadores. El PAMTC no demostró que la colocación de la calcomanía impidiera a los trabajadores acudir a su representante exclusivo, presentar reclamaciones, participar en actividades sindicales o ejercer cualquier otro derecho protegido. Tampoco se acreditó amenaza, represalia, vigilancia de actividad sindical o uso de la información para desalentar el ejercicio de derechos colectivos.

La alegada interferencia se hizo depender de la ausencia de negociación. Como se ha establecido que la medida no generó, por sus efectos acreditados, la obligación de negociación intermedia, esa premisa no puede sostener la causal del numeral 1. Por consiguiente, esta causal no fue probada por preponderancia de la prueba.

E. Causal del numeral 8 del artículo 108.

La causal del numeral 8 exige identificar una disposición de la Sección laboral de la Ley Orgánica que la ACP haya desobedecido o se haya negado a cumplir. El Sindicato invocó los derechos de representación y negociación colectiva; sin embargo, no acreditó que la ACP desconociera la condición del representante exclusivo, impidiera su intervención en un asunto negociable o incumpliera una obligación concreta derivada de los artículos 97, 101 o 102 de la Ley Orgánica.

Al no existir, en este caso, un deber probado de negociación intermedia, tampoco puede concluirse que la Administración desobedeció una disposición legal o convencional al implementar la medida. En consecuencia, la causal prevista en el numeral 8 tampoco se configura.

F. Conclusión.

La Junta tiene por acreditada la incorporación de calcomanías RFID en los cascos y reconoce que esa tecnología permite registrar el paso del equipo por ciertos puntos operativos. No obstante, la prueba más convincente demuestra que no existe rastreo continuo, que no hay lectoras dentro de los buques, que el uso del casco no exige cambios en la dinámica de trabajo y que no se produjo sanción, evaluación adversa ni otra consecuencia laboral derivada del sistema.

En consecuencia, no se acreditó, por preponderancia de la prueba, una afectación adversa de más que poca importancia que hiciera exigible la negociación intermedia, ni acreditó actos independientes de interferencia, restricción, coacción o incumplimiento legal. Por ello, no se configuran las prácticas laborales desleales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá no incurrió en las prácticas laborales desleales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, con motivo de la incorporación de calcomanías RFID en los cascos asignados a los pasacables y líderes pasacables.

ARTÍCULO SEGUNDO: NEGAR los remedios solicitados por el Panama Area Metal Trades Council en la denuncia PLD-22/25.

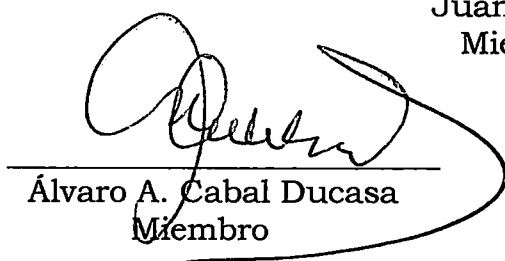
ARTÍCULO TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente, una vez ejecutoriada la presente decisión.

Fundamento de Derecho: Artículos 95, 97, 100, 101, 102, 108, 113 y 114, y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales; Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales; y artículo 32, numeral 6, del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, Acuerdo No. 92 de 7 de octubre de 2022.

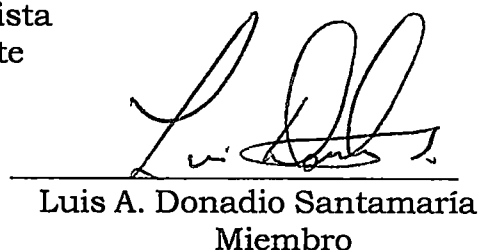
Notifíquese y cúmplase,



Juan A. Solís Batista
Miembro Ponente



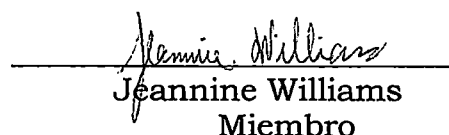
Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro



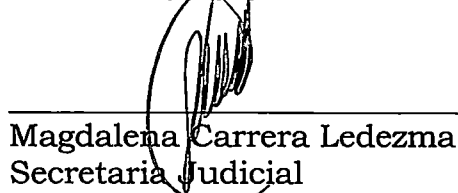
Luis A. Donadio Santamaría
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Jeannine Williams
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial