



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) septiembre de dos mil veintiséis (2026).

DECISIÓN N°35 /2026

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-09/25
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO.

El día 18 de marzo de 2025, el sindicato Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo PAMTC), a través del señor Ricardo A. Basile P., secretario de Defensa y delegado Sindical, presentó denuncia por práctica laboral desleal con fundamento en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP), la cual fue identificada como PLD-09/25.

Recibida la denuncia, fue sometida al reparto correspondiente el día 19 de marzo de 2025, siendo asignado el licenciado Luis Antonio Donadio Santamaría como miembro ponente del caso (f.24), lo cual fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-174/2025 y JRL-SJ-175/2025 de 19 de marzo de 2025 (fs.25-26).

Luego de cumplidos los trámites de adjudicación y traslado, en fecha 24 de marzo de 2025, según consta en informe secretarial, se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en lo sucesivo Reglamento de PLD), dejándose constancia de la culminación de dicha fase el día 9 de junio de 2025 (fs.30, 69).

Surtidos los trámites anteriores, la JRL resolvió admitir la denuncia identificada como PLD-09/25 contra la ACP, tal como consta en la Resolución N°56/2025 de 16 de julio de 2025 (fs.70-76).

El día 7 de agosto de 2025, la licenciada Kellybeth Fernández presentó poder especial conferido por el representante legal de la ACP para actuar como apoderada dentro del proceso antes descrito, así como el escrito de contestación a los cargos (fs.80-85).

Mediante Resuelto N°105/2025 de 12 de agosto de 2025, se programó la audiencia para el día 9 de octubre de 2025 (cfr. fs. 88-89).

Que el día 11 de septiembre de 2025, el PAMTC presentó solicitud de asistencia de un mediador para resolver el conflicto suscitado dentro de la denuncia PLD-09/25. En atención a ello, mediante Resuelto N°118/2025 de 15 de septiembre de 2025, la JRL dio traslado a la ACP de la solicitud presentada por el PAMTC, la cual fue aceptada, ordenándose en consecuencia la suspensión del proceso mientras se surtía el procedimiento de mediación (fs.96, 97-98, 101, 102-104).

Que el día 28 de octubre de 2025, la coordinadora de Arbitraje y Métodos Alternos comunicó que, dentro de la denuncia PLD-09/25, luego de celebradas dos sesiones de mediación, las partes no lograron alcanzar un acuerdo satisfactorio (f.118).

Que mediante Resuelto N°7/2026 de 29 de octubre de 2025, la JRL dispuso levantar la suspensión del proceso, programándose una reunión previa para el 12 de enero de 2026 y la audiencia para el 20 de enero de 2026 (fs.119-120).

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, y antes de celebrarse el acto de audiencia programado, el PAMTC remitió a esta JRL su correspondiente escrito de intercambio de pruebas, visible a fojas 110 a 114, dentro del término oportuno; no así la representación de la ACP.

El día 12 de enero de 2026 se celebró la reunión previa en las instalaciones de la JRL. Estuvieron presentes los miembros Jeannine Williams, Álvaro Cabal Ducasa, Juan Antonio Solís, y el miembro ponente Luis A. Donadio Santamaría. La representación del PAMTC fue ejercida por el señor Ricardo Basile, y la representación de la ACP por la licenciada Kellybeth Fernández.

El día 20 de enero de 2026 se celebró la audiencia en las instalaciones de la JRL. Estuvieron presentes los miembros Jeannine Williams, Álvaro Cabal Ducasa, Juan Antonio Solís, Rodolfo Stanziola, y el miembro ponente Luis A. Donadio Santamaría. La representación del PAMTC fue ejercida por el señor Rolando Tejeira, y la representación de la ACP por la licenciada Kellybeth Fernández.

Durante la audiencia, las partes presentaron sus alegatos iniciales, se evacuó la fase probatoria y posteriormente sustentaron sus alegatos finales, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente visibles a fojas 148 a 171.

Cumplidas todas las fases procesales antes mencionadas, el expediente identificado como PLD-09/25 fue remitido al ponente para su decisión.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC).

El PAMTC presentó denuncia por práctica laboral desleal contra la ACP con fundamento en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la ACP, así como en disposiciones de la Convención Colectiva y del Manual de Personal de la ACP.

El denunciante sostiene que, a partir del mes de octubre de 2024, la ACP modificó las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores del taller de aire acondicionado de la Unidad de Mantenimiento de Interiores y Saneamiento del sector Pacífico de la División de Mantenimiento de Infraestructura y Obras Civiles (INOM-M) que realizan sus funciones y asignaciones fuera de su estación de trabajo.

Según expone el sindicato, dichos trabajadores recibieron instrucciones de sus supervisores en el sentido de que debían retirarse de sus labores a las 15:30 horas, aun cuando se encontraran realizando asignaciones fuera de su estación de trabajo al finalizar la media jornada laboral.

El PAMTC indica que anteriormente, cuando estos trabajadores realizaban asignaciones fuera de su estación de trabajo que les impedían acogerse al período habitualmente utilizado para comer al finalizar la media jornada, laboraban de 07:00 a 15:00 horas, con un período para comer que no excedía de veinte (20) minutos en estatus de pago, dentro de su jornada de trabajo.

El sindicato explica que esta condición de trabajo se originó a partir de un acuerdo suscrito entre la ACP y una de las organizaciones sindicales que integran el Representante Exclusivo de los Trabajadores No Profesionales el 25 de julio de 2008, el cual posteriormente fue incorporado a la Convención Colectiva y, tras un proceso de negociación a partir del 19 de febrero de 2016, fue retirado de dicho acuerdo al considerarse que la medida ya se encontraba contemplada en el Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP (MPACP), lo que hacía extensiva su aplicación a trabajadores en situaciones similares.

El PAMTC sostiene que, al exigir que los trabajadores se retiren a las 15:30 horas, la ACP eliminó una condición de empleo existente desde el 25 de julio de 2008, sin haber notificado, consultado ni negociado previamente con el Representante Exclusivo.

En relación con la primera causal invocada, prevista en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, el sindicato sostiene que, al modificar las condiciones de empleo de los trabajadores en la forma descrita, la ACP interfirió y restringió el ejercicio del derecho que asiste a los trabajadores de ser representados por el Representante Exclusivo, derecho que, según indica el denunciante, se encuentra consagrado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997.

Respecto de la segunda causal invocada, prevista en el numeral 5 del artículo 108 de la Ley Orgánica, el PAMTC sostiene que la ACP incurrió en dicha práctica al afectar y desmejorar las condiciones de empleo de los trabajadores sin haber notificado, consultado ni negociado previamente con el Representante Exclusivo, pese a tener el deber de hacerlo conforme a lo dispuesto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva, en concordancia con el artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP y el artículo 57 del Reglamento de Relaciones Laborales.

En cuanto a la tercera causal invocada, prevista en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, el sindicato sostiene que la ACP no obedeció ni cumplió diversas disposiciones contenidas en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, así como disposiciones reglamentarias y convencionales aplicables.

En particular, el denunciante afirma que la ACP actuó de forma contraria a lo dispuesto en las Secciones 13.01 y 15.03 de la Convención Colectiva, así como en el Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP, al exigir que los trabajadores permanezcan laborando hasta las 15:30 horas, aun cuando hayan realizado asignaciones fuera de su estación de trabajo y no hayan podido acogerse al período habitual para tomar alimentos.

Con base en lo anterior, el PAMTC sostiene que las actuaciones descritas vulneran derechos de los trabajadores reconocidos en los artículos 94, 95 y 97 de la Ley Orgánica de la ACP y configuran las prácticas laborales desleales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de dicha Ley.

En virtud de lo expuesto, el sindicato solicita a la JRL que declare que la ACP ha incurrido en una práctica laboral desleal y que se ordenen las siguientes medidas:

1. Que se ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.
2. Que se ordene a la ACP cumplir con el artículo 13 de la Convención Colectiva y con el numeral (1) del literal (b) del numeral (4) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP.
3. Que se ordene a la ACP pagar a los trabajadores afectados 0.5 horas extraordinarias por cada día trabajado desde octubre de 2024.
4. Que se ordene a la ACP publicar la decisión que se emita en el presente proceso por todos los medios institucionales.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP).

La ACP por conducto de su apoderada judicial, licenciada Kellybeth Fernández, presentó escrito de contestación a la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-09/25, negando haber incurrido en las conductas descritas por el denunciante ni en las causales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

La representación de la ACP sostuvo que los hechos alegados por el PAMTC no constituyen una modificación de las condiciones de empleo ni una práctica laboral desleal, sino que corresponden al ejercicio de las facultades administrativas de organización del trabajo que le corresponden a la institución.

Según expuso la representante de ACP, los trabajadores de la Unidad de Mantenimiento de Interiores y Saneamiento del Pacífico (INOM-M) mantienen un horario regular de trabajo de 07:00 a.m. a 03:30 p.m., el cual incluye un período de treinta (30) minutos para tomar alimentos en estatus de no pago, por lo que, a su juicio, no se ha producido modificación alguna en las condiciones de empleo de dichos trabajadores.

La ACP manifestó que el hecho de que los trabajadores realicen labores fuera de su estación de reporte no altera el horario regular de trabajo ni genera automáticamente el derecho a tomar alimentos en estatus de pago, como sostiene el sindicato.

En ese sentido, indicó que el Subcapítulo 3(4)(b)(1) del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP establece expresamente que los supervisores podrán determinar que el período para comer ocurra en estatus de pago únicamente cuando las necesidades operativas lo requieran, es decir, cuando la continuidad del trabajo impida al trabajador alejarse de su área designada para tomar sus alimentos. Este período en estatus de pago, que no debe exceder de 20 minutos, no constituye una condición automática ni generalizada, sino una medida de carácter excepcional, evaluada caso por caso conforme a criterios operativos.

La ACP indicó además que, contrario a lo alegado por el sindicato, no se eliminó ninguna condición de empleo existente, sino que se mantuvo la aplicación de las normas administrativas vigentes que regulan los horarios de trabajo y los períodos para tomar alimentos.

Asimismo, señaló que no existió negativa a consultar o negociar con el Representante Exclusivo, ya que, según indicó, no se produjo una modificación de condiciones de

empleo que activara la obligación de consulta o negociación colectiva prevista en la normativa aplicable.

Con base en lo anterior, la ACP sostuvo que los hechos alegados por el denunciante no configuran las prácticas laborales desleales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por lo que solicitó a la Junta de Relaciones Laborales desestimar la denuncia presentada por el PAMTC.

IV. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La Autoridad del Canal de Panamá está sujeta a un régimen laboral especial y sus conflictos laborales deben ser resueltos, siguiendo los mecanismos de dirimencia establecidos en la Ley conforme lo ordena el Artículo 322 de la Constitución Política de la República de Panamá.

El artículo 111 de la Ley Orgánica de la ACP crea a 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, incluyendo las Prácticas Laborales Desleales, según lo establece el numeral 4 del Artículo 113 de la Ley.

Siendo la Junta de Relaciones Laborales competente para resolver las denuncias por prácticas laborales desleales de conformidad con la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y el reglamento aplicable, precisamos que la decisión debe adoptarse según el principio de preponderancia de la prueba, entendida como aquella que, a criterio de la Junta, resulte más convincente que la prueba que se le opone, conforme al artículo 32, numeral 6, del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales.

La presente controversia surge de la denuncia presentada por el PAMTC contra la ACP respecto de las condiciones de trabajo de trabajadores del taller de aire acondicionado de INOM-M.

PAMTC sostiene que la Administración modificó una condición existente al exigir que trabajadores que realizaban determinadas asignaciones fuera de su estación permanecieran hasta las 15:30 p.m., aun en situaciones en las que, según el sindicato, históricamente podían laborar en jornada corrida de 7:00 a.m. a 15:00 p.m. y tomar un período para comer en estatus de pago de hasta veinte minutos.

El sindicato alegó que esa actuación ocurrió sin previo aviso, consulta o negociación con el representante exclusivo y reclama, además, el pago de media hora extraordinaria en las jornadas que, a su juicio, reunían esas condiciones.

La ACP niega haber introducido el cambio descrito. Sostiene que el horario regular era de 7:00 a.m. a 15:30 p.m., con treinta minutos para comer en estatus de no pago, y que el régimen previsto en el Manual de Personal permite, bajo determinadas necesidades operacionales, un período para comer en estatus de pago.

Según la Administración, esa modalidad no constituye un derecho automático por el solo hecho de encontrarse el trabajador fuera del taller, que el derecho no fue eliminado

y que el PAMTC no demuestra que trabajadores determinados hayan laborado ocho horas y media sin compensación.

A. Respecto al régimen aplicable al período para comer.

El Capítulo 810 del Manual de Personal distingue entre períodos para comer en estatus de pago y en estatus de no pago. Conforme a ese régimen, los supervisores pueden determinar, según los requerimientos operacionales de cada unidad, la condición de estatus de pago del período para comer.

La modalidad "estatus de pago para comer" es apropiada para operaciones cuyos turnos básicos son continuos y que impiden al trabajador alejarse de su área designada para tomar sus alimentos; cuando ello sea posible sin interrumpir la operación, el período normalmente no debe exceder veinte minutos.

Por otra parte, el período para comer en estatus de no pago puede variar entre treinta minutos y una hora. Si se exige trabajo durante dicho período y ello produce trabajo por encima de las ocho horas regulares, el tiempo adicional debe ser compensado.

El mismo Manual establece, como regla general de los horarios de trabajo, que la jornada básica no debe exceder ocho horas.

Establece el texto del Capítulo 810 relativo a Jornadas de Trabajo:

"Subcapítulo 3.1 Establecimiento de los Horarios de Trabajo. Siempre que las circunstancias lo permitan y no se afecte la operación del Canal, al establecer los horarios de trabajo se debe procurar que:

- (a) Las jornadas de trabajo sean programadas con anticipación, por períodos no menores de una semana.*
- (b) La semana básica de trabajo se fije en cinco días, de lunes a viernes.*
- (c) La semana administrativa de trabajo contenga dos días consecutivos libres de trabajo. Cuando esto no sea posible, se podrá autorizar el establecimiento de un día libre de trabajo fijo y un día libre adicional no prefijado.*
- (d) El horario de trabajo, durante todos los días de la semana básica del empleado, sea el mismo.*
- (e) La jornada básica de trabajo no exceda ocho horas.*
- (f) En un mismo día no se programen interrupciones por un lapso mayor de una hora en la jornada básica.*
- (g) Cuando la jornada de trabajo coincida con un día feriado, la jornada no sea cambiada."*

Las disposiciones antes expuestas no se desprenden que realizar una asignación fuera de la estación de trabajo convierta automáticamente el período para comer en "estatus de pago para comer" o establezca una hora de salida a las 15:00 p.m.

La condición de pago depende de las circunstancias operacionales contempladas por el propio Manual.

El PAMTC aporta como prueba de su denuncia el acuerdo de 15 de abril de 2010 visible a foja 9 del expediente, así como documentación posterior de 2016 relacionada con la utilización de la modalidad de trabajo corrido.

La Junta considera dichos documentos relevantes para establecer que esa modalidad tuvo reconocimiento histórico. Sin embargo, la prueba no permite atribuirles un alcance actual, general e incondicionado para toda asignación externa. Por el contrario, la documentación posterior relaciona la materia con la opción ya contemplada en el Manual de Personal vigente.

B. Sobre la existencia del cambio denunciado.

A declaración rendida ante la Junta, el señor Eduardo Espino permite tener por acreditado que desde la línea supervisora se comunicó o aplicó el criterio de que el horario ordinario concluía a las 15:30 p.m., visible a foja 63 del expediente.

10) Investigadora: En el escrito de denuncia presentado por el Panama Area Metal Trades Council, se indica lo siguiente: "Estos trabajadores recibieron instrucciones de parte de su supervisor, el capataz Eduardo Espino, [...] al respecto de que, en adelante, ellos deberían retirarse hacia sus hogares a las 15:30 horas, independientemente de que estos trabajadores se hubieran encontrado realizando sus asignaciones fuera de sus estaciones de trabajo al finalizar la media jornada de trabajo, es decir, llegadas las 11:00 horas."

¿Giró usted esta instrucción? Brinde una declaración respecto a esta situación.

Entrevistado: Sí di la instrucción. Hay personas que están asignadas en áreas remotas y quieren almorzar en el taller. Estos no pueden regresar tienen que comer en su área de trabajo. Si hay una situación de suma emergencia y los trabajadores tienen que laborar en ese espacio de almuerzo, se les da 20 minutos de comida y se retiran a las 3:00 p.m., esto es solo en caso de urgencia y tiene que ser notificada y aprobada por el supervisor.

Nuestra de estación de reporte es en Corozal, pero nuestra asignación de trabajo está en diferentes áreas del Canal, es decir Miraflores, Pedro Miguel, Cocolí, Gamboa, Amador, Mendoza, entre otras. La hora de salida es a las 1530 horas con un período de descanso de media hora.

Yo entré en el año 2011 y anteriormente era trabajador y pertenecíamos a la División de Esclusas y por tema de pertenecer a la parte operativa se trabajaba de 7:00 a.m.- 3:00 p.m. con período máximo 20 minutos de comida. Entonces cuando pasamos de pertenecer a la división de ingeniería y mantenimiento es cuando el horario de trabajo es de 7:00 a.m. a 3:30 p.m. con media hora de descanso no pago y el período máximo de hasta 20 minutos, en caso de urgencia, será pagado por la empresa.

No obstante, la cuestión determinante no es solamente si ese criterio fue comunicado, sino si la actuación de la ACP constituyó en un cambio nuevo adoptado e implementado

en octubre de 2024, como sostiene PAMTC, el cual debió ser considerado más que de poca importancia.

Sobre ese punto, las pruebas analizadas dentro del expediente no son concluyentes. Mientras la teoría de la denuncia ubica el cambio en octubre de 2024, las declaraciones de los trabajadores Cárcamo y Batista visibles a foja 51 y 54, ubican el origen de la situación varios años antes. Dentro del expediente tampoco se incorporó una orden, memorando, correo u otro documento contemporáneo que establezca que en octubre de 2024 la ACP adoptó por primera vez una nueva política de horario o eliminó el período para comer en estatus de pago.

C. Sobre la afectación alegada.

Es claro para la Junta que los trabajadores de INOM-M realizan con frecuencia asignaciones en diversos lugares fuera de su lugar de reporte y que algunas de esas localizaciones presentan restricciones prácticas de movilidad durante el período para comer, tal y como fue descrito por los trabajadores y alegados por el sindicato.

Sin embargo, tales restricciones se encuentran asociadas a la naturaleza y ubicación de las asignaciones externas y no quedó probado que hubieran sido creadas por la actuación cuestionada en octubre de 2024.

Tampoco se incorporó una relación individualizada de trabajadores, fechas y operaciones que permita determinar en qué casos concretos la operación no podía interrumpirse; el trabajador estaba impedido de alejarse de su área designada para comer; concurrían los presupuestos del período en estatus de pagado; y que, pese a ello, esa modalidad fue negada como consecuencia del criterio denunciado.

La prueba testimonial contiene expresiones de trabajadores en el sentido de que dejaron de disfrutar de la modalidad que anteriormente asociaban con comer en el campo y salir a las 15:00 p.m. Esa prueba respalda la existencia de una controversia real sobre la aplicación práctica del régimen especial laboral de la ACP.

Sin embargo, los supervisores declararon ante la Junta que la opción de período estatus de pagado continuaba disponible cuando las necesidades operacionales la justificaran.

Por ello, la prueba no permite concluir que la ACP hubiese suprimido de manera general la modalidad reconocida en el Manual ni que hubiese producido una afectación nueva, concreta y diferenciada en los términos alegados por PAMTC.

D. Sobre el aviso y las actuaciones posteriores de las partes.

La Convención Colectiva vigente para el período pertinente establece en su sección 11.03(a) que la ACP dará previo aviso por escrito al representante exclusivo cuando un cambio afecte adversamente o signifique desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, salvo que el cambio tenga un efecto de poca importancia. La misma disposición establece normalmente siete días para la respuesta del RE. A su

vez, la solicitud del RE para negociar debe incluir propuestas específicas o estas deben presentarse dentro del término convencional correspondiente.

"SECCIÓN 11.03. PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP.

(a) La ACP dará previo aviso por escrito al RE, de conformidad con lo establecido en la sección 11.01, cuando el cambio afecte adversamente o signifique una desmejora o pérdida de una condición de empleo o de trabajo, a menos que dicho cambio tenga un efecto de poca importancia. Dicha notificación establecerá un período razonable para la respuesta del RE, normalmente de siete (7) días."

Dentro del presente expediente no se acreditó que la ACP hubiese emitido al representante exclusivo un aviso previo escrito respecto de la actuación controvertida.

Sí se acreditó que el 25 de octubre de 2024 PAMTC comunicó a Nicolás Solano su intención de promover una PLD, describió la controversia y manifestó disposición para procurar una solución informal, acusando de recibido dicha comunicación el señor Solano.

Sin embargo, antes de la presentación de PLD-09/25, no consta una respuesta sustantiva de la ACP, una reunión informal efectivamente celebrada o un proceso de negociación intermedia desarrollado entre las partes. Tampoco consta que PAMTC hubiese formulado una solicitud formal de negociación intermedia acompañada de propuestas específicas según lo permite la CC entre las partes.

La Junta distingue estas circunstancias. Ya nos hemos pronunciado en casos anteriores sobre que la intención de presentar una PLD y el ofrecimiento de solución informal no deben transformarse por inferencia en una solicitud formal de negociación intermedia. La línea jurisprudencial examinada distingue ambos actos y exige atender a la secuencia convencional específica de aviso, solicitud y propuestas. La Decisión N°14/2025 que se desprende del PLD 14/24, constituye un comparable relevante en este punto, al distinguir una intención de PLD del acto convencional de solicitar negociación y presentar propuestas.

DECISIÓN No.14/2025 DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiocho (28) de abril de dos mil veinticinco (2025).

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

...

Sin embargo, esa falta de solicitud formal tampoco puede utilizarse aisladamente para excusar cualquier eventual omisión de la ACP. Cuando se acreditan el cambio y la afectación que activan la sección 11.03(a), el procedimiento comienza con el previo aviso de la Administración. El resultado de este expediente no descansa en una regla según la cual el RE tenga siempre la obligación inicial de solicitar negociar, sino en que no ocurrieron los presupuestos efectivos que hacían exigible ese procedimiento en los términos denunciados como lo son: un cambio nuevo y afectación más que de poca importancia.

E. Causal del numeral 1 del artículo 108.

La Ley Orgánica reconoce al trabajador de una unidad negociadora el derecho a ser representado por su representante exclusivo y reconoce a este último el derecho de actuar en representación de los trabajadores y ser protegido en el ejercicio de esa función.

El numeral 1 del artículo 108 tipifica como PLD: interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de un derecho que le corresponda conforme a la Sección Segunda.

"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.

..."

En el presente caso no se acreditó que la ACP hubiera negado reconocimiento a PAMTC, impedido el acceso del representante exclusivo, seleccionado al representante de los trabajadores, negado tiempo de representación o información relacionada con una función representativa concreta, ni obstaculizado la presentación de la reclamación o de la propia PLD, vinculado al derecho consagrado en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica del Canal de Panamá.

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

1. Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.

2. Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes.

3. Participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores, conforme a esta sección.

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.

5. Procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas.

6. Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical."

La denuncia del PAMTC respecto a este caso es específica, ya que sostiene que los trabajadores fueron privados de representación porque ACP implementó previamente un cambio sin permitir intervención del RE.

Esa teoría requiere que se encuentre probado el cambio frente al cual se produjo la exclusión. Como ya se indicó, la prueba no establece que en octubre de 2024 se hubiese adoptado e implementado el nuevo cambio alegado, ni una afectación concreta derivada de él, más bien se ejecuta una norma existente.

Los precedentes en los que la Junta ha declarado probada esta causal por falta de intervención del RE presentan una diferencia material. En decisiones como la No.22/2022 y la No.26/2024, el cambio de turnos estaba acreditado y la ausencia de notificación operaba sobre un hecho administrativo determinado. La Decisión No.26/2024, por ejemplo, tuvo por probados los cambios de turno y la falta de notificación previa, y separó expresamente esa infracción representativa del reclamo económico de sobretiempo.

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintiséis (26) de mayo de dos mil veintidós (2022). DECISIÓN No.22/2022 Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-14/21 presentada por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá.

... Esta JRL considera que a pesar de que en la Resolución ACP-AD-RM20-36 se estipuló que son obligatorias las decisiones en materia de riesgos, higiene industrial y salud ocupacional por causa del COVID-19, disposiciones que se encontraban establecidas en el Protocolo de Higiene Industrial y Salud Ocupacional, el Protocolo de Adecuaciones y Limpieza de Instalaciones y Equipos y en el Protocolo de Pruebas, que dicha resolución también autoriza que estos instrumentos puedan ser actualizados regularmente y que los cambios así adoptados son igualmente de obligatorio acatamiento, se debió consultar con el RE y tomar una decisión entre las partes en relación a que el "rehusarse a la aplicación de la prueba de hisopado" constituiría FALTA DISCIPLINARIA, por incumplimiento en la asignación de trabajo. Las causales de disciplina son las contempladas en los reglamentos y cualquier modificación de estas requiere la participación del RE a tenor de lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Orgánica que en su numeral 8 establece como un derecho del representante exclusivo "Participar en la elaboración y modificación de los reglamentos que afecten las condiciones de empleo, cuya aprobación corresponde a la

junta directiva de la Autoridad de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política." (Lo resaltado es de la JRL)

Debe quedar claro en esta Decisión, que no está en discusión la obligatoriedad de la realización de la prueba, sino el establecer una consecuencia disciplinaria al trabajador, el rehusarse hacerlo, sin antes cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica. La actuación unilateral de la ACP procede en una violación del contenido de lo dispuesto en su Ley Orgánica.

Por otro lado, la Decisión N°26/2024 de esta Junta de Relaciones Laborales determinó en aquella situación lo siguiente:

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, diecinueve (19) de agosto de dos mil veinticuatro (2024). DECISIÓN No.26/2024 Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-11/23 presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

.... Evidentemente, haber omitido la comunicación al sindicato cuando no se pudo, por la causa que fuere, cumplir con las 72 horas de anticipación, constituye una práctica laboral desleal bajo las causales contenidas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque al omitirse la comunicación se restringe el derecho del RE para que atienda oportunamente la defensa de los intereses de los trabajadores.

El hecho de que esté vigente el MDE dentro de la nueva CC de 5 de mayo de 2022, aprobada el 16 de mayo de 2022 por el Administrador de la ACP, no exime que se ejecuten las debidas comunicaciones establecidas en los citados instrumentos.

Sobre las situaciones de cambio de horarios a los que se refiere esta denuncia, la JRL ha indicado, al emitir su Decisión dentro de la Denuncia por PLD identificada como PLD No.23/21, promovida por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la ACP, que la Administración, al ordenar los cambios, "debe notificarlos hasta donde las circunstancias lo permitan... y reconocerle al trabajador los ajustes de sus tiempos de descanso con posterioridad, para no afectar sus derechos."

También se ha dicho que "...existe la obligación de la Administración de justificar todo cambio de horario frente a acontecimientos impredecibles, o cuando surgen urgencias o situaciones impredecibles, lo que significa que la Administración no puede ejecutar esos cambios simplemente porque la reglamentación pertinente se los permite. Lo importante es que estas decisiones se efectúen de manera equitativa y que no se vulnere el derecho al descanso del trabajador, circunstancia que debe ser tomada muy en cuenta por la Administración."

Por lo tanto, debe esta JRL declarar que se ha incurrido en PLD.

Ahora bien, en el caso del remedio solicitado para que la ACP pague en sobretiempo las horas trabajadas los días martes y miércoles en los turnos 2000-0400 y 1500-2300

respectivamente, por no haber cumplido dichos cambios con los rigores (el debido proceso) de la ley, reglamentos y convenciones colectivas para su establecimiento, es menester hacer mención de la explicación que suministra la señora Duarte en su nota de contestación de traslado de esta denuncia.

En el PLD-09/25, en cambio, no quedó probado con igual suficiencia el hecho generador. La ausencia de aviso previo, considerada aisladamente, no permite presumir que existió la modificación que habría creado la oportunidad específica de intervención representativa.

En consecuencia, la Junta concluye que la causal prevista en el numeral 1 del artículo 108 es NO PROBADA.

F. Causal del numeral 5 del artículo 108.

El numeral 5 tipifica la negativa a consultar o negociar de buena fe con un sindicato "como lo exige esta sección".

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

...

5. Negarse a consultar o a negociar de buena fe con un sindicato, como lo exige esta sección.

..."

Los artículos 101 y 102 de la Ley Orgánica regulan la obligación de negociar de buena fe y las materias sujetas a negociación. El artículo 102.2 incluye los procedimientos utilizados para implementar determinadas decisiones administrativas y las medidas adecuadas aplicables al trabajador afectado adversamente, salvo que tales decisiones produzcan únicamente un efecto de poca importancia sobre las condiciones de trabajo.

La Junta no acoge una tesis según la cual las facultades operativas de la ACP excluyen por sí solas cualquier negociación sobre impacto e implementación. Cuando se acreditan una decisión administrativa y la afectación requerida, los deberes colectivos aplicables deben ser respetados por las partes.

Tampoco puede, presumirse materialidad a partir de la sola existencia de una actuación administrativa. Decisiones anteriores de esta Junta ha dicho que en la ausencia de una afectación concreta impide tener por activada el deber de negociación intermedia. La Decisión No.27/2024, constituye un contraste pertinente: aunque allí estaba acreditada la contratación externa, no se demostró una afectación adversa suficiente a las condiciones de empleo y las causales denunciadas fueron declaradas no probadas.

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA
AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá,
diecinueve (19) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).
DECISIÓN No.27/2024 Denuncia por Práctica Laboral
Desleal No.PLD-05/23 presentada por Panama Area**

Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

... Al análisis de toda la normativa y los hechos acreditados observamos que la ACP según el artículo 100 en su numeral 3 tiene la facultad privativa para, entre otros aspectos, "...tomar decisiones respecto a contrataciones de terceros", facultad esta cuyo ejercicio podría estar sujeto a un proceso de negociación con el representante exclusivo, respecto a los procedimientos que se utilicen para implementarla, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador cuando existe una afectación adversa, pues si tales decisiones solo tienen un efecto de poca importancia, se excluyen del proceso de negociación a tenor de esta misma norma.

Para que tenga lugar a una negociación según lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, la afectación, modificación o desmejora de las condiciones de empleo, deben ser acreditadas, en base a un cambio en las condiciones de trabajo, aspecto que en reiteradas ocasiones la Corte Suprema de Justicia ha señalado se refieren a "aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación del trabajo y de la remuneración recibida a cambio". Entendiendo esta Junta que de ello resulte por ejemplo un cambio en las funciones, responsabilidades o métodos de trabajo; un cambio en el horario laboral del trabajador o un cambio de la ubicación física donde se desempeñan las funciones, sin que lo antes dicho deba ser considerado taxativo.

En el presente expediente no consta acreditado que exista una nueva decisión adoptada en octubre de 2024 que produjera una afectación adversa o desmejora suficientemente determinada. Más bien ocurre que se aplica una regla previamente establecida dentro del Manual de Personal en su capítulo 810.

Tampoco se acreditó posteriormente un proceso formal de negociación intermedia, propuestas específicas, contrapropuestas, una solicitud concreta de reunión rechazada o conducta dilatoria u obstructiva desarrollada dentro de una negociación.

Aunque no se acreditó previo aviso escrito de la ACP, la ausencia de aviso no sustituye la prueba del cambio y de la afectación que hacían exigible el procedimiento de la sección 11.03.

En consecuencia, la causal prevista en el numeral 5 del artículo 108 es NO PROBADA.

G. Causal del numeral 8 del artículo 108.

El numeral 8 tipifica como PLD no obedecer o negarse a cumplir una disposición de la Sección Segunda.

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección."

La causal exige identificar la obligación concreta supuestamente incumplida y demostrar los hechos que hacían exigible su cumplimiento. No basta demostrar una controversia sobre la interpretación o aplicación de una condición laboral.

PAMTC vincula esta causal, entre otros aspectos, con los derechos de representación previstos en los artículos 95 y 97, con los deberes de negociación de los artículos 101 y 102 y con el artículo 94, según el cual las relaciones laborales de la Autoridad se rigen por la Ley, los reglamentos y las convenciones colectivas.

Respecto de los artículos 95 y 97, no quedó acreditada la restricción efectiva de representación analizada bajo el numeral 1.

Respecto de los artículos 101 y 102, tampoco se acreditaron los presupuestos necesarios para concluir que la ACP se negó a consultar o negociar en los términos exigidos por la Sección Segunda.

En cuanto al artículo 94 y al régimen sustantivo del período para comer, el Manual reconoce una modalidad pagada condicionada a necesidades operacionales específicas. No se acreditó su eliminación general, la denegación individualizada de esa modalidad cuando concurrían sus presupuestos, ni una regla según la cual cualquier asignación fuera del taller produjera automáticamente derecho a trabajar hasta las 15:00 p.m.

"Artículo 94. Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente."

La Ley Orgánica define, además, como queja los reclamos por presunta violación, mala interpretación o aplicación de normas, prácticas, reglamentos o convenciones colectivas que afecten condiciones de empleo, y dispone que la convención colectiva contendrá un procedimiento administrativo para la tramitación de dichas quejas. La Junta no necesita resolver en este caso una regla general de exclusividad que exceda lo necesario. Aun examinando la denuncia presentada por el PAMTC como posible afectación de derechos colectivos protegidos, la prueba no demuestra la desobediencia a una obligación específica de la Sección Segunda.

En consecuencia, la causal prevista en el numeral 8 del artículo 108 es NO PROBADA.

H. Remedios solicitados.

PAMTC solicitó una orden de cese y desista, el restablecimiento de la modalidad de trabajo de 7:00 a.m. a 15:00 p.m. en las circunstancias alegadas, el pago de media hora extraordinaria y una medida de publicación o comunicación.

Respecto a que se ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.

La orden de cese y desista carece de una infracción probada que constituya su objeto correctivo tal y como ha sido explicado en el análisis de este expediente realizado por la Junta de Relaciones Laborales de la ACP dentro de sus facultades legales.

Respecto a que se ordene a la ACP cumplir con el artículo 13 de la Convención Colectiva y con el numeral (1) del literal (b) del numeral (4) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP.

El restablecimiento solicitado tampoco procede porque no quedó demostrado un *status quo* general e incondicionado de salida a las 3:00 p.m., ni que la ACP hubiera eliminado la modalidad condicionada prevista en el Manual. Ordenarla como regla automática para las asignaciones externas ampliaría el derecho más allá de lo que demuestra la prueba.

Respecto a que se ordene a la ACP pagar a los trabajadores afectados 0.5 horas extraordinarias por cada día trabajado desde octubre de 2024.

El pago de media hora extraordinaria no procede por ausencia de prueba individualizada del trabajo adicional y por falta de una base de cuantificación en los casos concretos, de existir alguno debería la Autoridad del Canal de Panamá realizar el pago que corresponde.

Respecto a que se ordene a la ACP publicar la decisión que se emita en el presente proceso por todos los medios institucionales.

La publicación o comunicación correctiva tampoco procede. Al no haberse probado ninguna de las causales denunciadas, no existe una infracción ni un efecto colectivo derivado de ella que requiera ser neutralizado mediante una orden de esta Junta. Además de que ya hemos mencionado en otros expedientes la reiteración de la CSJ en relación a las facultades de esta Junta para ordenar la publicación de las decisiones de la Junta como remedio.

En consecuencia, los cuatro remedios solicitados deben ser negados.

I. Conclusión.

Luego del análisis del expediente conforme al estándar de preponderancia de la prueba, la Junta concluye que se demuestra la existencia histórica y normativa de una modalidad condicionada de período para comer en estatus de pago, así como la

comunicación o aplicación supervisora del criterio de que el horario ordinario concluía a las 15:30 p.m.

Sin embargo, no se demuestra que en octubre de 2024 la ACP hubiese adoptado e implementado una nueva decisión que eliminara esa modalidad; tampoco demuestra una afectación adversa nueva y concreta, denegaciones individualizadas de la modalidad cuando concurrieran sus requisitos, trabajo efectivo superior a ocho horas sin compensación, una restricción efectiva de los derechos de representación o una negativa a consultar o negociar en los términos jurídicamente exigibles.

La ausencia de un previo aviso escrito de la ACP al representante exclusivo quedó establecida como circunstancia del expediente, pero no basta por sí sola para suplir la falta de prueba de los presupuestos que hacían exigible el procedimiento de negociación intermedia en los términos denunciados.

Por las razones expuestas, las causales previstas en los numerales 1, 5 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica resultan NO PROBADAS, y no procede conceder los remedios solicitados.

La conclusión de que las prácticas laborales desleales denunciadas no fueron probadas no debe interpretarse en el sentido de que todos los trabajadores concernidos deban, en toda circunstancia, cumplir necesariamente un horario de 7:00 a.m. a 15:30 p.m. con treinta minutos para comer en estatus de no pago. El Subcapítulo 3, numeral (4)(b), del Capítulo 810 del Manual de Personal dispone expresamente que, según los requisitos de las operaciones de trabajo de cada unidad, corresponde a los supervisores determinar si el período para comer ocurre en estatus de pago o como tiempo libre del empleado. Asimismo, el numeral (4)(b)1 reconoce como apropiado el período para comer en estatus de pago cuando los turnos de servicio básicos son continuos y las condiciones de la operación impiden que el empleado se aleje de su área designada de trabajo para tomar sus alimentos; cuando ello pueda hacerse sin interrumpir las operaciones, dicho período por regla general no deberá exceder veinte minutos.

En consecuencia, la ACP debe continuar aplicando esa disposición atendiendo a las condiciones reales de cada operación. Si un servicio básico es continuo y efectivamente impide que el trabajador se aleje del área designada para tomar sus alimentos, el propio Manual contempla la modalidad de período para comer en estatus de pago. Tratándose de un empleado cuya jornada básica comienza a las 7:00 a.m. y comprende ocho horas, la aplicación de esa modalidad puede dar lugar a una jornada corrida hasta las 3:00 p.m., sin que ello signifique que toda asignación fuera del taller genere automáticamente ese horario. La determinación debe realizarse conforme a los requisitos operacionales establecidos en el numeral (4)(b), y no únicamente por el lugar físico en que se desarrolla la asignación.

Del mismo modo, si el período se fija en estatus de no pago, pero circunstancias especiales o imprevistas impiden al trabajador tomar parte o la totalidad de dicho período y se le exige trabajar durante ese tiempo, el numeral (4)(b)2 dispone que el trabajo adicional que exceda la jornada regular de ocho horas deberá ser compensado conforme corresponda.

Esta precisión no constituye una declaración de que PAMTC haya probado la eliminación de la modalidad pagada, ni una orden de establecer automáticamente jornadas de 7:00 a.m. a 15:00 p.m. Su objeto es dejar claramente establecido que el

resultado de esta PLD tampoco elimina ni restringe las alternativas que el Capítulo 810 reconoce y que la ACP debe aplicar cuando concurran sus presupuestos operacionales.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

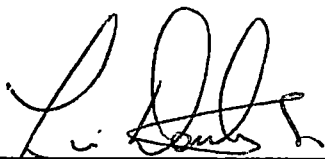
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-09/25, presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP).

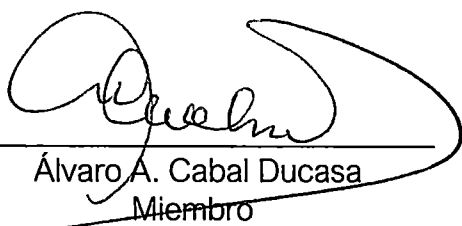
ARTÍCULO SEGUNDO: NEGAR las demás solicitudes formuladas por la parte denunciante.

Fundamento de Derecho: Artículo 108, numerales 1, 5 y 8 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; artículos 94, 95 numerales 5 y 6, y 97 numerales 1, 3 y 4 de la misma Ley; así como la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

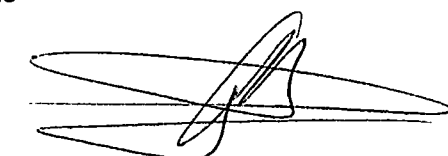
Notifíquese y cúmplase,



Luis A. Donadio Santamaría
Miembro Ponente



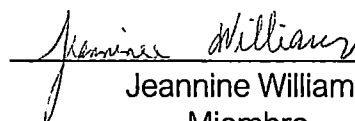
Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro



Juan A. Solís Batista
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Jeannine Williams
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial