



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

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, cuatro (4) de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN N°9/2026

**Por la cual se resuelve el estancamiento N°EST-04/24
entre el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES.

El 28 de mayo de 2024, el señor Ricardo Basile, en su calidad de secretario de Defensa del Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo, "PAMTC" o "el Sindicato"), presentó ante esta Junta de Relaciones Laborales (en lo sucesivo "JRL" o "la Junta") la Solicitud de Resolución de Estancamiento identificada como EST-04/24, conforme al procedimiento establecido en el Acuerdo No.75 de 5 de agosto de 2020, Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones.

El EST-04/24 fue asignado a la licenciada Nedelka Navas Reyes como miembro ponente de la JRL, quien, en audiencia del 27 de agosto de 2024, manifestó:

"Vamos a dar inicio a esta audiencia que ya próximamente la llamaremos reuniones preliminares con el nuevo reglamento, pero la aplicación que vamos a utilizar es sobre el reglamento anterior, que es el que no está vigente a partir del primero de agosto, puesto que esto fue presentado, a parte que fue presentado el 28 de mayo. Las actuaciones que se dieron y la resolución, donde se le pone fecha a esta audiencia es con fecha anterior a que el nuevo reglamento estuviese vigente."

Por efecto del Decreto Ejecutivo N°163 de 28 de agosto de 2024, publicado en la Gaceta Oficial en la misma fecha, la licenciada Nedelka Navas Reyes fue reemplazada por el licenciado Álvaro Antonio Cabal Ducasa quien asumió la ponencia del caso.

La solicitud de resolución de estancamiento tiene su origen en la negociación intermedia derivada de la notificación de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo "ACP" o "la administración"), comunicada el 24 de enero de 2024, concerniente al traslado del personal que se reportaba en el edificio 910 de La Boca hacia nuevas ubicaciones, entre ellas el edificio 326 de Cocolí. Dicha reubicación fue justificada por la ACP como parte de los preparativos para la construcción del cuarto puente sobre el Canal de Panamá, lo que motivó por parte de la administración la invocación del procedimiento de la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de los Trabajadores No Profesionales en vigencia.

Tras diversas gestiones preliminares, las partes suscribieron el 30 de abril de 2024 un acuerdo para llevar a cabo una negociación formal, estableciendo como fecha de inicio el 7 de mayo de 2024, con reuniones previstas los días 7, 9, 14, 16, 21 y 23 de mayo del mismo año.

A pesar de las sesiones celebradas y de los esfuerzos realizados, no se alcanzó un acuerdo sobre los asuntos planteados, lo que llevó al PAMTC a presentar la solicitud de resolución de estancamiento antes mencionada.

Mediante Resolución No.26/2025 de 16 de diciembre de 2024, la JRL declaró formalmente la existencia de un estancamiento en las negociaciones intermedias surgidas del cambio de estación de reporte de los trabajadores del edificio 910 de La Boca. En la misma resolución se determinó aplicar el procedimiento de audiencia conforme al artículo 11 del Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones – Acuerdo No.75 de 5 de agosto de 2020.

La audiencia principal se celebró el 11 de febrero de 2025, con la presencia de los miembros Ivonne Durán, Fernando Solórzano, Rodolfo Stanziola, Luis Donadio y el licenciado Álvaro Cabal, quien presidió la diligencia. Por parte del PAMTC comparecieron Ricardo Basile, Anthony Dandrade y Rolando Tejeira. En representación de la ACP participaron Marco Antonio Villarreal, Marcia Ortega, Juan Borrás e Yvonne Galdames.

La continuación de la audiencia se realizó el 1 de abril de 2025, con participación del licenciado Álvaro Cabal como miembro ponente, acompañado de los miembros Ivonne Durán, Rodolfo Stanziola, Luis Donadio y Fernando Solórzano. En esa sesión se evacuaron los testimonios de los señores Clayde Francis, Rafael De Gracia y Dulio Jiménez, propuestos por el Sindicato, en relación con las afectaciones derivadas del traslado hacia Cocolí y las condiciones de transporte y reporte diario.

II. ASUNTOS OBJETO DEL ESTANCAMIENTO.

Posición del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) y de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

POSICIÓN DEL PAMTC	POSICIÓN DE LA ACP
El estancamiento es el resultado directo de la decisión administrativa unilateral de la administración de trasladar permanentemente el personal que históricamente se reportaba en el edificio 910 de La Boca al edificio 326 de Cocolí. Esta medida afecta adversamente a los trabajadores en aspectos logísticos, operativos y personales,	El traslado del personal desde el edificio 910 de La Boca hacia el edificio 326 de Cocolí fue comunicado formalmente al Punto de Contacto del Representante Exclusivo el 24 de enero de 2024, por parte de las vicepresidencias de Operaciones y Transformación Digital, en cumplimiento de lo dispuesto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva. La decisión de traslado del personal del edificio 910 de La Boca al edificio 326 de

alterando en forma sustancial sus condiciones de empleo.

La reubicación del personal que se reportaba al edificio 910 de La Boca impone a dicho personal nuevas cargas, tiempos de traslado más extensos y riesgos añadidos, especialmente para quienes laboran en turnos nocturnos.

El traslado hacia Cocolí —ubicación al otro lado del Canal— obliga a los trabajadores a planificar con mayor anticipación sus desplazamientos, asumir costos adicionales y enfrentarse a condiciones de tráfico impredecibles, todo lo cual afecta su tiempo personal y familiar.

Al iniciarse el proceso de negociación intermedia conforme a la sección 11.03 de la convención colectiva, el personal aludido ya se encontraba laborando temporalmente en el edificio 732 de Corozal Oeste.

Comoquiera que el edificio 732 de Corozal Oeste resultaba más accesible, menos gravoso y contaba con facilidades adecuadas, el PAMTC propuso formalmente —desde el inicio del proceso de negociación— que el edificio 732 fuera designado como estación principal de trabajo, y que el edificio 326 de Cocolí operara únicamente como estación de respaldo.

Adicionalmente, como medida compensatoria frente a los trabajadores que debieran reportarse eventualmente en Cocolí, el sindicato propuso el reconocimiento de una compensación del 10% del salario, junto con el otorgamiento de vales alimenticios por B/.100.00 bisemanales. Esta medida, que originalmente se formuló como una compensación del 20%, fue reducida por el Sindicato en el transcurso de la negociación como muestra de su disposición a alcanzar un acuerdo. La propuesta se fundamenta en el numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP, que permite adoptar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores afectados adversamente por decisiones de la Administración.

Durante las audiencias celebradas, el PAMTC argumentó que la ACP omitió presentar una contrapropuesta efectiva sobre esta solicitud medular. A juicio del sindicato, la

Cocolí tiene su origen en la construcción del cuarto puente sobre el Canal que afecta al edificio 910 de La Boca; y al proceso de habilitación del nuevo Centro Integrado de Control de Operaciones (CICO).

Durante el proceso de negociación intermedia iniciado el 7 de mayo de 2024, la ACP explicó al sindicato que el edificio 910 quedaría fuera de operación por ubicarse dentro del área afectada por las obras de infraestructura vial. En consecuencia, se procedió a reubicar temporalmente al personal en el edificio 732 de Corozal Oeste, mientras se acondicionaban las nuevas instalaciones del edificio 326 en Cocolí, destino previsto para el funcionamiento permanente del nuevo centro de control.

La ACP argumenta que el traslado del personal al que se viene refiriendo implique una “afectación adversa” en los términos del numeral 2 del artículo 102 de la Ley Orgánica, que establece la figura de “medida adecuada” como remedio ante desmejoras reales y verificables.

La administración, sostiene que no hay elementos objetivos que sustenten una afectación adversa dicha afectación: los trabajadores mantienen su salario, funciones y categoría; se les provee de transporte gratuito; y el nuevo edificio cuenta con condiciones laborales equivalentes o superiores. Por ello, considera que no existe base legal que justifique el pago de compensaciones económicas, porcentajes salariales adicionales o vales, como los planteados por el sindicato.

La ACP también destaca que, conforme al literal (d) de la Sección 11.03 de la convención colectiva, las partes tenían un plazo máximo de treinta y cinco (35) días calendario para concluir la negociación desde la notificación del cambio. En su respuesta escrita del 12 de agosto de 2024, la Administración indicó que la solicitud de estancamiento presentada por el PAMTC fue extemporánea, al haber sido enviada el 28 de mayo de 2024, fuera del período reglamentario. De no haberse presentado tal solicitud en tiempo oportuno, como ocurrió en este caso según su interpretación, el mismo artículo faculta a la ACP a implementar su última mejor oferta. Aun así, afirma haber participado en la mesa de buena fe, firmando un acuerdo de negociación el 30 de abril de 2024 y asistiendo a seis reuniones con la contraparte sindical.

Administración se limitó a declarar como inviable el contenido de la propuesta, sin presentar alternativas específicas que permitieran el avance de la negociación, especialmente respecto del componente económico. El sindicato también propuso medidas adicionales para mitigar el impacto del traslado, entre ellas: (i) la unificación de turnos para el personal afectado; (ii) el reconocimiento del tiempo de traslado en los buses dispuestos por la ACP como parte de la jornada laboral; (iii) el establecimiento de una ruta directa de transporte desde Corozal hacia Cocolí sin paradas intermedias; (iv) la elaboración de un protocolo de transporte multimodal en casos de emergencia, y; (v) un procedimiento que permita autorizar licencias administrativas breves sin que ello afecte el índice de ausentismo de los trabajadores. El PAMTC fundamenta su solicitud de compensación económica y vales alimenticios en esta norma, al considerar que el traslado a Cocolí representa una desmejora sustancial en las condiciones de traslado, jornada y equilibrio vida-trabajo.	Respecto al fondo de la propuesta del PAMTC, la ACP argumenta que esta no fue adecuadamente ajustada al marco del procedimiento de negociación intermedia. Según su interpretación, la Sección 11.03 establece que el objetivo es negociar sobre los aspectos específicos del cambio notificado, no sobre la reversión de la medida misma; sin embargo, desde la primera sesión, el sindicato ha insistido en mantener Corozal Oeste como estación principal, lo cual, implica cuestionar la decisión institucional ya tomada, desbordando los fines de la negociación intermedia. Respecto a la alegación del PAMTC sobre una desmejora en las condiciones de empleo/trabajo, la ACP argumenta que no se configura el supuesto de afectación adversa, ya que no se han alterado las funciones, salarios ni derechos laborales fundamentales. En cuanto a las medidas accesorias solicitadas por el sindicato, como la incorporación del tiempo de traslado como parte de la jornada, la reestructuración de los turnos o el otorgamiento de licencias administrativas automáticas, la ACP consideró que varias de ellas eran inviables desde el punto de vista normativo, presupuestario o logístico, no obstante, reconoce que otras fueron aceptadas total o parcialmente como parte de su última mejor oferta.
---	---

<u>Última mejor oferta del PAMTC conforme a la cual pide se resuelva el estancamiento:</u>	<u>Última mejor oferta de la ACP que pide se adopte como solución del estancamiento:</u>
1. Estableciendo que el edificio 732 Corozal Oeste sea la estación principal de reporte y de trabajo de los trabajadores quedando el edificio #326 de Cocolí como respaldo, que los trabajadores podrán hacer uso pleno de los baños, cocinas y comedores del edificio 732 Corozal Oeste y que los trabajadores podrán utilizar todos los estacionamientos de dicho edificio, con excepción de los estacionamientos reservados para vehículos oficiales, únicamente. 2.- Estableciendo que la ACP deberá compensar a los	1. Mantener el edificio 326 de Cocolí como estación principal de trabajo, considerando su acondicionamiento técnico y su función dentro del nuevo CICO. 2. Reconocer al edificio 732 de Corozal Oeste como estación de respaldo, disponible en caso de contingencia o emergencia. 3. Proveer dos tarjetas de acceso al corredor logístico a cada trabajador para facilitar el desplazamiento en vehículo propio. 4. Mantener rutas de buses sin costo desde Corozal Oeste hacia

trabajadores con el 10% de su salario y con B/.100.00 bisemanales en vales o cupones, como medida adecuada aplicada a los trabajadores afectados adversamente por la decisión de la administración de mudar de las oficinas de Centro de Control de Tráfico Marítimo del edificio 910 La Boca al edificio 326 en Cocolí. Esto, para los casos en los que los trabajadores deban reportarse en el edificio 326 Cocolí. 3.- Estableciendo que el tiempo a bordo de los buses, en ambos trayectos (hacia y desde Cocolí) sea reconocido por la ACP como tiempo de trabajo y que los trabajadores sean remunerados conforme. (cfr.f.6-7)	Cocolí, al inicio y final de cada turno, tanto para trabajadores rotativos como administrativos. 5. Establecer un procedimiento de activación de transporte multimodal en casos de emergencia o cierre de vías, a discreción de los supervisores. 6. Aceptar la instalación de áreas de descanso con sofá reclinable, cafetería equipada y comedor funcional en el edificio 326. 7. Permitir que los supervisores autoricen licencias administrativas de hasta tres horas, antes de aplicar vacaciones o licencias sin sueldo, sin que esto afecte el índice de ausentismo.
--	---

III. DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (JRL).

1.INTRODUCCIÓN - NORMATIVA APLICABLE

Como premisa para la resolución del estancamiento que nos corresponde, es saludable partir del precepto constitucional consagrado en el TÍTULO XIV de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ, el cual establece que la Autoridad del Canal de Panamá estará sujeta a un régimen laboral especial que adoptará un Plan General de Empleo manteniendo como mínimo, las condiciones y derechos laborales similares a los existentes al 31 de diciembre de 1999, y que: “En consideración al servicio público internacional esencial que presta el Canal, su funcionamiento no podrá interrumpirse por causa alguna. Los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su Administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la Administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia que se establezcan en la ley.”

Se enfatiza que los conflictos laborales entre los trabajadores del Canal de Panamá y su administración serán resueltos entre los trabajadores o los sindicatos y la administración, siguiendo los mecanismos de dirimencia establecidos en la ley, siendo esta ley, la Ley Orgánica de la ACP.

Las relaciones laborales de la ACP en desarrollo del precepto constitucional anotado se rigen por lo dispuesto en la Ley Orgánica de la ACP, en los reglamentos que la desarrollan, y en las convenciones colectivas.

Las disposiciones de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP deben interpretarse considerando la necesidad de que la ACP, como administradora del servicio público internacional que presta el Canal de Panamá, sea eficaz y eficiente.

Uno de los derechos fundamentales de todo trabajador que pertenezca o pueda pertenecer a una unidad negociadora, es el de participar en la negociación colectiva en materias sujetas a negociación por medio de los representantes escogidos por los trabajadores conforme se establece en la antes mencionada Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP, siendo un derecho del representante exclusivo negociar convenciones colectivas en materias sujetas a negociación, que incluyan a todos los trabajadores de la unidad negociadora.

El “estancamiento” es un término directamente relacionado con la negociación colectiva el cual se define en el reglamento de Relaciones Laborales de la ACP (Artículo 4 numeral 8) como el “Punto en la negociación en donde las partes no pueden llegar a un acuerdo a pesar de sus esfuerzos.”

Para el análisis y resolución del estancamiento que se presenta, la JRL sobre la base de la premisa constitucional apuntada, debe considerar, como viene dicho, la normativa laboral especial de la Ley Orgánica de la ACP, el reglamento correspondiente que la desarrolla (Reglamento de Relaciones Laborales), y la sección pertinente de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales vigente, suscrita por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) y la Autoridad del Canal de Panamá (ACP); otras normas reglamentarias que hayan sido invocadas por las partes o que resulten relevantes para la evaluación de los hechos argumentados por ellas, e iniciando por lo establecido en el Artículo 114 de la Ley Orgánica de la ACP y en el Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones de la JRL, aprobado mediante Acuerdo No. 75 de 5 de agosto de 2020, en vigor al presentarse y admitirse el Estancamiento que nos ocupa.

Así, la JRL tiene a bien considerar las siguientes disposiciones normativas y reglamentarias a los efectos de resolver el estancamiento:

1. El Artículo 114 de la Ley Orgánica el cual preceptúa que la JRL tramitará con prontitud todo asunto de su competencia, en este caso conforme la competencia privativa que ostenta de acuerdo con el Artículo 113 de la Ley Orgánica de la ACP de “Resolver estancamiento en las negociaciones.”
2. Acuerdo No.75 de 5 de agosto de 2020, que aprueba el Reglamento de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones ante la Junta de Relaciones Laborales (JRL).

Este acuerdo establece el procedimiento aplicable cuando las partes no logran resolver un desacuerdo surgido en una negociación, estableciendo que, de existir un estancamiento, la JRL lo resolverá mediante audiencia dirigida por sus miembros.

3. Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales.

Esta sección de la Convención Colectiva regula el procedimiento de negociación intermedia, aplicable cuando la Administración propone

implementar un cambio que impacte condiciones de trabajo, sin modificar las funciones esenciales de la posición

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

- i. 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.
- ii. La solicitud del RE para negociar incluirá sus propuestas de negociación específicas. La propuesta o propuestas deben estar directamente relacionadas a aspectos específicos y negociables de los temas propuestos por la ACP. Cuando no se incluyan las propuestas, el RE proporcionará dichas propuestas tan pronto como le sea práctico, aunque en un plazo no mayor de siete (7) días calendarios posteriores a la fecha de su solicitud para negociar.
- iii. La negociación iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar.
En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta tanto la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa, haya sido recibida. En caso de existir un desacuerdo sobre la pertinencia de la información solicitada, cuyo suministro no esté restringido conforme a la ley y los reglamentos de la ACP, cualquiera de las partes podrá solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) una decisión pronta y oportuna que, de ser posible, sea emitida dentro de un término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud ante la JRL, sobre la pertinencia de la información solicitada.
- iv. Las negociaciones sobre estos asuntos deberán concluir en un período no mayor de treinta y cinco (35) días calendario contados a partir de la fecha en la que ACP hace la notificación al RE. Durante los primeros catorce (14) días de este período, las partes, de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que asigne un facilitador que los asista en el proceso de negociación. De no llegarse a acuerdos dentro de los primeros catorce (14) días, cualquiera de las partes tendrá un término de cinco (5) días calendarios para solicitarle a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) que resuelva el estancamiento.

Presentada la solicitud en tiempo oportuno, la Junta de Relaciones Laborales (JRL) deberá resolver el estancamiento en un término no mayor de quince (15) días calendarios a partir de la fecha en que se recibió la solicitud correspondiente.

De no presentarse la solicitud a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) para su intervención, dentro del término establecido en este artículo, se podrá implementar la última mejor oferta.

- v. En aquellas situaciones que el efecto en las condiciones de empleo sea recurrentes y similares, las partes podrán llegar a acuerdos sobre el impacto e implementación. Dichos acuerdos serán aplicados cada vez que se presenten dichas situaciones por el

período que las partes acuerden, sin necesidad de notificación.

- vi. Cuando quiera que las partes, de común acuerdo y en cualquier momento, dentro del término establecido para la negociación, soliciten por escrito a la Junta de Relaciones Laborales (JRL) la participación de un facilitador, éste deberá estar familiarizado con el régimen laboral especial aplicable a la ACP en base a experiencia o por adiestramiento recibido. La primera sesión de facilitación deberá realizarse dentro de los cinco (5) días calendario posterior a la designación del facilitador. El ciclo completo de sesiones de facilitación tendrá una duración máxima de dos (2) días calendario.

La última mejor oferta que hubiese sido presentada podrá ser implementada por la ACP si después del término de 35 días calendario señalado en el literal (d) de esta misma sección no se ha llegado a un acuerdo. La implementación del cambio sólo podrá ser revertida por decisión de la ACP, o por determinación en firme de la JRL o de la Corte Suprema de Justicia según corresponda.

- vii. La ACP podrá ejecutar el cambio propuesto, sin notificación adicional al RE, si el RE no responde por escrito dentro del plazo concedido en este artículo si la respuesta del RE no incluye la solicitud para negociar o si no se presenta una propuesta de negociación dentro del término establecido en el literal (b) de esta sección.

4. Artículo 100 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997 orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (Ley Orgánica de la ACP).

“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.”

5. Artículo 101 de la Ley Orgánica de la ACP: “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...”

6. Artículo 102 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP, el cual establece que “Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:

1. ...

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.”

Las antes citadas normas de la Ley Orgánica de la ACP, dentro de su Sección Segunda – Relaciones Laborales (Artículos 94 a 117) se desarrollan en el Reglamento de Relaciones Laborales aprobado por la Junta Directiva de la ACP mediante Acuerdo No. 18 DE 1 de julio de 1999 y modificado mediante Acuerdos No.42 de 27 de marzo de 2001 y No.224 de 31 de marzo de 2011; siendo de especial interés en la cuestión que nos ocupa, los siguientes artículos del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP en su Capítulo III – Derechos de la Administración:

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

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

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

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

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

(El subrayado es de la JRL).

7. Capítulo 730 del Manual de Personal de la ACP.

Se examinará el Capítulo 730 del Manual de Personal de la ACP dado el argumento del PAMTC en el sentido que, aunque no se encuentra incorporado directamente como parte de la Convención Colectiva, el Sindicato hace referencia al contenido de di Capítulo 730 como precedente administrativo que reconoce la figura de compensaciones por reubicación. En este contexto, se invoca como ejemplo práctico que justifica el otorgamiento de vales u otras medidas de apoyo en situaciones comparables.

2.CONCLUSIONES Y SUSTENTACIÓN

La JRL mediante RESOLUCIÓN N°26/2025 de 16 de diciembre de 2024, resolvió “DECLARAR el Estancamiento en el ámbito de las negociaciones sobre la mudanza de los trabajadores que se reportan en el edificio 910 en la localidad de La Boca que fuera notificada por la ACP al punto de contacto del representante exclusivo, luego de desestimar el argumento de extemporaneidad opuesto por la ACP sobre la base de la SECCIÓN 11.03

PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN INICIADA POR LA ACP de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales en vigor.

La JRL en consideración a la evaluación de las posibilidades que habían tenido las partes de arribar -sin éxito- a un acuerdo en las negociaciones, habiendo el PAMTC expresando que por ello se había producido un estancamiento, y, en especial atención a la postura de la ACP reconociendo que no se habían logrado acuerdos y que se habían agotado los esfuerzos de las partes a dicho fin, entraña un reconocimiento implícito de la ACP sobre la existencia de los elementos que definen un estancamiento, pero a pesar de ello, la administración de la ACP afirma que no había estancamiento, ambivalencia que junto con otros elementos de juicio, mueven a la JRL a deducir y determinar que, en efecto, se había producido un estancamiento, correspondiéndole resolverlo en el ejercicio de la función privativa que le compete de acuerdo con el Artículo 113 numeral 3 de la Ley Orgánica de la ACP y conforme al reglamento de la Junta de Resolución de Estancamiento en las Negociaciones (Acuerdo No. 75 de 5 de agosto de 2020 vigente en la fecha).

La representación de la ACP reitera que su última mejor oferta representa un equilibrio entre las necesidades institucionales y el bienestar del personal, e incluye varias medidas de mitigación que fueron solicitadas por el sindicato, y que la oferta ofrece respuestas concretas sin comprometer el marco legal o funcional de la entidad, pidiendo a la JRL que rechace la solicitud del PAMTC por extemporánea y se reconozca el derecho de la ACP a implementar su última mejor oferta conforme al literal (d) de la Sección 11.03; o, en su defecto, se desestimen las pretensiones del sindicato por falta de fundamento legal y técnico, y se adopte como solución del estancamiento la última mejor propuesta de la administración.

Dada la reiteración de extemporaneidad y ligado a ello el que sea reconocido el derecho de la ACP a implementar su última mejor oferta conforme al literal (d) de la Sección 11.03, lo que infiere hacer caso omiso y la no consideración y evaluación de la última mejor oferta del PAMTC en las negociaciones, abordamos nuevamente la tacha de extemporaneidad que sigue argumentando la ACP.

La Sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales antes transcrita, establece en el tema que nos ocupa lo siguiente:

- La ACP debe notificar formalmente el cambio y su impacto esperado.
- Las partes deben negociar de buena fe sobre los aspectos específicos del cambio.
- Si no se logra acuerdo dentro de los treinta y cinco (35) días calendario, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de la Junta mediante resolución de estancamiento.
- Si no se presenta solicitud dentro del término, la ACP puede implementar su última mejor oferta, conforme al literal (d).

En el presente caso el PAMTC solicitó negociar el 26 de enero de 2024 y pidió información (ver foja 119).

En los casos en que el RE solicite información relativa a los aspectos negociables de los cambios propuestos por la administración, la información será suministrada con sujeción a la ley y a los reglamentos de la ACP. Cualquier límite de tiempo para negociar se suspenderá hasta tanto la información que se pueda suministrar de conformidad con dicha normativa haya sido recibida.

La información fue enviada por la ACP al sindicato el 22 de marzo de 2024 (ver. Foja 136).

El PAMTC en carta de **18 de abril 2024** al señor Boris Moreno, vicepresidente ejecutivo de Recurso de Tránsito de la ACP (fojas 120-121), manifiesta que después de estudiar la ubicación, visitar las áreas de trabajo y escuchar a los trabajadores involucrados en la mudanza del edificio #910 de La Boca, presenta sus propuestas.

Conforme la sección 11.03 (c) del Convenio Colectivo de los Trabajadores No-Profesionales, la negociación intermedia iniciará a más tardar catorce (14) días posteriores al recibo de la notificación en la que el RE manifiesta su intención de negociar (el 18 de abril 2024), lo cual lleva los 14 días al **2 de mayo de 2024**; sin embargo, las negociaciones por ACUERDO entre LAS PARTES se pactaron iniciarían el día 7 de mayo de 2024, es decir, de común acuerdo extendieron el extremo de inicio de las negociaciones en cinco (5) días calendario.

Como quiera que de acuerdo con la Sección 11.03 de la Convención Colectiva, las negociaciones sobre los asuntos que nos ocupan deberán concluir en un período no mayor de treinta y cinco (35) días calendario contados a partir de la fecha en la que la ACP hace la notificación al Representante Exclusivo (RE), si tomamos este extremo como el **18 de abril de 2024**, las negociaciones debían concluir a más tardar el jueves 23 de mayo de 2024; no obstante, la JRL en consideración a que LAS PARTES mediante ACUERDO a propuesta de la administración de la ACP iniciaron las negociaciones el día **7 de mayo de 2024** y no el 2 de mayo de 2024 (cuando se cumplía los 14 días posteriores al recibo de la notificación del RE manifestando su intención de negociar (**18 de abril 2024**), y que las negociaciones se efectuaron con buena fe hasta el **23 de mayo de 2024**, puede valorarse justo que el extremo inicial del término de 35 días calendario implícitamente puede contarse a partir del día **7 de mayo de 2024** culminando el día **28 de mayo de 2024**, fecha en que el PAMTC presentó la solicitud de estancamiento ante la JRL, por lo tanto se debe descartar dentro de las anteriores circunstancias la tacha de extemporaneidad y el derecho de la ACP de poder implementar su última mejor oferta conforme al literal (d) de la Sección 11.03 de la Convención Colectiva en vigencia.

Reafirmado lo anterior, continuamos el análisis manifestando que se estima establecido en el proceso lo siguiente:

La administración de la ACP mediante sendas cartas del señor Boris Moreno Vásquez, vicepresidente de Operaciones y del señor Antonio Córdoba M., vicepresidente de Transformación Digital, ambas de fecha 24 de enero de 2024 dirigidas al señor Gustavo Ayarza, Punto de Contacto Designado del Maritime/Metal Trades Council, AFL-CIO (M/MTC), citando la sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los

Trabajadores No Profesionales, les notificaron: "... que debido a la construcción del cuarto Puente sobre el Canal de Panamá..." debían "trasladar al personal listado en los adjuntos 1. 40 trabajadores (**CONTROLADORES DE TRÁFICO MARÍTIMO**) de OP-CT en el Edificio 910, LA BOCA al Edificio 732 COROZAL; 2. 23 trabajadores (**ASISTENTES DE OPERACIONES MARÍTIMAS, DE TRABAJOS DE OFICINA, DE OPERACIONES MARÍTIMAS EN ADIESTRAMIENTO, COORDINADORES DE RESERVAS y, PROGRAMADORES DE TRÁFICO MARÍTIMO**) de OP-CT y OP-CR, del Edificio 910, LA BOCA al Edificio 326 COCOLÍ; 3. (16 trabajadores **COORDINADORES DE RECURSOS DE TRÁNSITO**) de OPR-AP del Edificio 706, COROZAL al Edificio 326, COCOLÍ y; 4. 7 trabajadores (**OFICINISTAS y COORDINADORES DE ENTRADA DE PUERTO**) de OPTS del Edificio 910, LA BOCA al Edificio 744, BALBOA. Notificando también que se tiene que realizar esta mudanza aproximadamente a finales del mes de febrero de 2024, y que el resto de las condiciones permanecen iguales.

(Ver SOLICITUD PARA RESOLVER ESTANCAMIENTO del PAMTC a fojas 5 y ss. del expediente; Cartas de los señores Boris Moreno Vásquez, vicepresidente de Operaciones y Antonio Córdoba M. vicepresidente de Transformación Digital con adjuntos a fojas 12-18 del expediente).

En cartas del señor Dulio Jiménez del Representante Exclusivo PAMTC de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No-Profesionales (RE) de fecha 18 de abril de 2024, dirigidas, respectivamente, al señor Boris Moreno y al señor Antonio Córdoba (fojas 19 a 22 del expediente) el RE expone que: "Después de estudiar la ubicación, visitar las áreas de trabajo y escuchar a los trabajadores involucrados en la mudanza del edificio #910 de La Boca, tenemos a bien presentar nuestras propuestas, no sin antes mencionar algunos puntos importantes que impactan negativamente a los trabajadores involucrados en estas mudanzas."; y hace la siguiente:

"Propuesta

1. De darse la Mudanza los todos los (sic) trabajadores del edif. # 910 de La Boca, estos sean ubicados como estación principal en el edificio # 732 de Corozal Oeste, quedando la estación del edificio # 323 de Cocolí como respaldo.
2. A los trabajadores que por alguna razón tuvieron que reportarse a laborar en el edificio # 323 de Cocolí, se le reconocerá una compensación equivalente al 20% de su salario, como una medida adecuada que se aplica al trabajador afectado adversamente por la decisión de la administración."

(Ver fojas 19-22 del expediente. El subrayado es de la JRL).

En carta del señor Boris Moreno Vásquez, vicepresidente de Operaciones, fechada 24 de abril de 2024 al señor Dulio Jiménez, hace referencia a la precitada nota del señor Jiménez de 18 de abril de 2024 y le manifiesta:

"De conformidad con lo establecido en la sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, le invitamos a una reunión

el 26 de abril de 2024, a las 9:00 a.m. en el Edificio 729, Balboa, salón de conferencia para iniciar la negociación sobre los aspectos específicos y negociables.”

(Ver foja 24 del expediente).

Dados los anteriores antecedentes, la ACP y el PAMTC <<LAS PARTES>> el 30 de abril de 2024, suscribieron el ACUERDO que estableció las fechas y condiciones de inicio de la **“negociación intermedia propuesta por la ACP para atender el traslado temporal de personal del Edificio 910, La Boca, hacia el Edificio 732, Corozal, Edificio 744, El Prado y 326, Cocolí.”**

De la solicitud de la ACP de conformidad con lo dispuesto en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No-Profesionales y el citado ACUERDO que obra en copia a foja 25 del expediente, queda claro, reiteramos, que en el presente caso nos encontramos dentro de un escenario de una negociación intermedia propuesta por la administración de la ACP.

De fojas 26 a 29 del expediente obran las listas de asistencia a las sesiones de negociación intermedia entre la ACP y el PAMTC, los días 14, 16, 21, y 23 de mayo de 2024; y a fojas 30-31 constan las listas de asistencia a las sesiones de 7 y 9 de mayo de 2024, lo cual coincide con las fechas acordadas por <<LAS PARTES>> en el antes citado ACUERDO de 30 de abril de 2024 (foja 25 del expediente), de iniciar negociación a partir del 7 de mayo hasta el 23 de mayo de 2024, los días 7, 9, 14, 16, 21 y 23 de mayo de 2024, reuniones de negociación que efectivamente se realizaron en esas fechas, intercambiando LAS PARTES propuestas y contrapropuestas.

En relación con esto último, en la entrevista de la investigadora de la JRL al señor Ricardo Basile, representante y negociador del PAMTC, se constata lo siguiente (fojas 69-70 del expediente):

“14. Investigadora: Brinde una declaración sobre lo sucedido durante las seis sesiones de negociación de la mudanza del edificio No.910 de la Boca al edificio No.326 de Cocolí.

Entrevistado: Las seis sesiones se llevaron a cabo, las partes intercambiamos propuestas y contrapropuestas, sin embargo, no llegamos a un acuerdo. Durante la última sesión el Sindicato manifestó de forma verbal que tenían interés de extender el plazo de la negociación para buscar un acuerdo, sin embargo, la ACP a través de Marcia Ortega y Rigoberto Rodríguez condicionaron la continuación de la negociación a que el sindicato desistiera del punto uno de su propuesta, lo que constituye una práctica laboral desleal, que ya fue denunciada por el sindicato ante la Junta de Relaciones Laborales.”

En el mismo tema en la entrevista de la investigadora de la JRL a la señora Marcia Ortega, negociadora de la ACP, se observa lo siguiente (ver fojas 76 final y 77 del expediente):

“23. Investigadora: Explique qué se hizo en la sesión del 23 de mayo de 2024.

Entrevistada: El sindicato llegó con una carta donde listaba todo lo solicitado en la última carta, pero en esta carta solicitan un instructivo de procedimiento para el otorgamiento de las 3 horas administrativas por emergencia. La administración solicita un caucus y como resultado la ACP describe las razones por las cuales el 732 no puede ser utilizado como sitio primario, las razones legales del porque no se podía dar el vale y el aumento, la parada adicional de los buses propuestos, los 29 minutos administrativos, las razones de la unificación de horario 0600-1400-2200 horas para maximizar el uso de los buses, el uso de vehículo oficial en emergencia, mantener las dos áreas de descanso y que el manual de personal describe el uso tres horas de tiempo administrativo, por lo que no se requiere un instructivo para ese fin y se confirma la cafetería disponible con equipo y área de comedor.

Siendo esta última sesión donde se cumplían los 35 días regresamos al sitio y leímos la carta propuesta y que esta era el último día de negociación. El sindicato solicitó dos reuniones adicionales. Ya la negociación había concluido y nosotros dijimos que en todas las propuestas presentadas se mantienen con el uso del edificio 732 y que en caso de aceptar extender las negociaciones hablaríamos del impacto e implementación. El señor Basile dijo que para esas dos sesiones adicionales nosotros no le podíamos coartar lo que él iba negociar en esas dos sesiones.

En ese momento sabiendo que era la reunión última pactada, le dijimos que el documento que tenía en sus manos era la última mejor oferta de la administración, tal cual lo establece el acuerdo con el sindicato. El sindicato se levantó y retiró.

Durante estos 35 días no llegamos a un estancamiento, ambas partes estuvimos abiertas a seguir negociando. Esto se evidencia con la solicitud por parte del sindicato de tener dos reuniones adicionales a los 35 días ya pactados.”

Y a foja 78 en la entrevista a la señora Marcia Ortega en el punto que nos ocupa, se observa lo siguiente:

“30. Investigadora: En la última sesión de negociación el PAMTC manifestó el interés de extender el plazo de la negociación para buscar un acuerdo. ¿Cuál fue la respuesta de la ACP ante esta solicitud?

Entrevistada: Estamos dispuestos a continuar si hablamos de impacto e implementación. Hay mucho que podemos

analizar para minimizar el impacto a los empleados y ayudar a su bienestar.

31. Investigadora: ¿En la última sesión de negociación, la ACP condicionó la continuación de la negociación a que la organización sindical desistiera del punto uno de su propuesta? Explique su respuesta.

Entrevistada: Le dijimos que ya concluimos los 35 días, nos estas solicitando dos días adicionales, hablemos de impacto e implementación. Es el señor Basile quien menciona que no podemos coartar que ellos van a negociar. La administración le dijo que no estaba de acuerdo en las dos sesiones adicionales y hemos entregado nuestra última mejor oferta.

32. Investigadora: Considera usted que durante las negociaciones se agotaron todos los esfuerzos para lograr acuerdo.

Entrevistada: Yo siento que durante las sesiones cada parte hizo el esfuerzo, desde su punto de vista, para llegar a un acuerdo. Independientemente que el sindicato se mantuviera en su posición de dejar el grupo operativo en el 732, ellos evaluaron nuestras contrapropuestas durante todas las sesiones, sin embargo, no desistieron de sus dos propuestas iniciales y no hablaron del resto del personal que había que mudar, solo se enfocaron en el 732 y todo el personal que teníamos que mudar no cabe en esa área."

(El resaltado y subrayado es de la JRL).

Luego de lo anterior el PAMTC presentó ante la JRL, oportunamente, como se ha visto, una solicitud para resolver el estancamiento en las negociaciones intermedias, resolviendo esta Junta la existencia del estancamiento como se aprecia en líneas precedentes, correspondiéndole de acuerdo con el Artículo 11 del Reglamento de Resolución de Estancamientos en las Negociaciones - Acuerdo de la JRL N°75 de 5 de agosto de 2020, en relación con los Artículo 113, numeral 3 y 114 de la Ley Orgánica de la ACP, resolver el estancamiento.

El PAMTC en sus alegatos finales escritos, resumiendo su última mejor oferta, solicita a la JRL que resuelva el estancamiento de la siguiente manera:

- i. Establecer que el edificio 732 de Corozal Oeste se la estación principal de reporte y de trabajo de los trabajadores quedando el edificio # 326 de Cocolí como respaldo, que los trabajadores podrán hacer uso pleno de los baños, cocinas y comedores del edificio 732 Corozal Oeste y que los trabajadores podrán utilizar todos los estacionamientos de dicho edificio, con excepción de los estacionamientos reservados para vehículos oficiales, únicamente.

- ii. Establecer que la ACP deberá compensar a los trabajadores con el 10% de su salario y con B/.100.00 bisemanal en vales o cupones, como medida adecuada aplicada a los trabajadores afectados adversamente por la decisión de la administración de mudar de las oficinas de Centro de Control de Tráfico Marítimo del edificio 910 La Boca al edificio 326 en Cocolí. Esto para los casos en los que los trabajadores deban reportarse en el edificio 326 Cocolí.
- iii. Establecer que el tiempo a bordo de los buses, en ambos trayectos (hacia y desde Cocolí) sea reconocido por la ACP como tiempo de trabajo y que los trabajadores sean remunerados conforme.

Por su parte la última mejor oferta de la ACP cuya implementación solicita en su alegato sea confirmada es la siguiente:

- i. Mantener el edificio 326 de Cocolí como estación principal de trabajo considerando su acondicionamiento técnico y su función dentro del nuevo CICO.
- ii. Reconocer al edificio 732 de Corozal Oeste como estación de respaldo, disponible en caso de contingencia o emergencia.
- iii. Proveer dos tarjetas de acceso al corredor logístico a cada trabajador para facilitar el desplazamiento en vehículo propio.
- iv. Mantener rutas de buses sin costo desde Corozal Oeste hacia Cocolí, al inicio y final de cada turno, tanto para trabajadores rotativos como administrativos.
- v. Establecer un procedimiento de activación de transporte multimodal en casos de emergencia o cierre de vías, a discreción de los supervisores.
- vi. Aceptar la instalación de áreas de descanso con sofá reclinable, cafetería equipada y comedor funcional en el edificio 326.
- vii. Permitir que los supervisores autoricen licencias administrativas de hasta tres horas, antes de aplicar vacaciones o licencias sin sueldo, sin que esto afecte el índice de ausentismo.

Para la resolución del estancamiento sometido a la determinación de la JRL, frente a las dos últimas mejores ofertas de las partes, la Junta debe considerar la facultad administrativa que tiene la ACP de trasladar el personal que se reportaba en el edificio 910 de La Boca al edificio 326 de Cocolí aun cuando ello sea temporalmente, por cuanto que el edificio 910 de La Boca se ha visto afectado por la construcción del cuarto puente sobre el Canal de Panamá en el extremo del océano Pacífico, lo cual es un hecho incontrovertido, público, notorio y comprobado. La administración de la ACP ostenta asimismo la potestad de trasladar el personal que se reportaba y laboraba en el edificio 910 de La Boca donde se encontraba el Centro de Control de Tráfico Marítimo o de operaciones marítimas ("Marine Traffic Control (MTC)" por razón de la proyectada habilitación del nuevo Centro Integrado de Control de Operaciones (CICO), el cual será ubicado en Cocolí

en el margen oeste de la vía acuática en su extremo sur, y esta decisión cae dentro del derecho privativo e irrenunciable de la ACP de determinar la organización de la Autoridad consagrado en el Artículo 100 numeral 1 de la Ley Orgánica de la ACP, el cual incluye la facultad de establecer la estructura administrativa y funcional; como también cae dentro del derecho de la Administración contemplado en el numeral 2 del Artículo 100 de la Ley de asignar y dirigir a los trabajadores de la ACP, y en el numeral 3 de este mismo precepto de la Ley, de asignar trabajo y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal, todo lo cual es complementado por el Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP el cual establece en su Artículo 11, numeral 5, que el derecho de la administración de asignar y dirigir a los trabajadores y asignarles trabajo conlleva la facultad de determinar: “La forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo.” (El resaltado es de la Junta).

Debe advertirse que el traslado refiere a veintitrés (23) trabajadores **(ASISTENTES DE OPERACIONES MARÍTIMAS, DE TRABAJOS DE OFICINA, DE OPERACIONES MARÍTIMAS EN ADIESTRAMIENTO, COORDINADORES DE RESERVAS y, PROGRAMADORES DE TRÁFICO MARÍTIMO)** de OP-CT y OP-CR, del Edificio 910, LA BOCA, al Edificio 326 de COCOLÍ; y dieciséis (16) trabajadores **COORDINADORES DE RECURSOS DE TRÁNSITO)** de OPR-AP del Edificio 706, COROZAL, al Edificio 326, de COCOLÍ (un total de treinta y nueve (39)).

El Artículo 100 de la Ley Orgánica amparado por la constitución Política de la República sobre la función privativa de la ACP la de administrar el funcionamiento del canal con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, no deja de lado el precepto del Artículo 102, numeral 2, en cuanto a las negociaciones de la administración de la ACP y cualquier representante exclusivo (en este caso el PAMTC), siempre que no entren en conflicto con la Ley Orgánica de la ACP y sus reglamentos, versarán sobre los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la ACP (a los que 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 un efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo, norma que hace <<arte y parte>> del régimen laboral especial de la ACP consagrado en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica de la ACP y su Reglamentos, en particular en relación con el presente caso, el Reglamento de Relaciones Laborales que desarrolla la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

Así entonces, siguiendo el orden de consideraciones jurídicas que venimos exponiendo, las últimas mejores propuestas del PAMTC y de la ACP en el caso bajo examen, deben verse bajo el prisma del mencionado Artículo 102, numerales 1 y 2 de la Ley Orgánica de la Autoridad, en el sentido que:

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

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

Es decir, las negociaciones en el presente caso entre el PAMTC y la ACP, siempre que no entren en conflicto con la Ley Orgánica de la ACP y los reglamentos -se hace énfasis y alusión particular al Reglamento de Relaciones Laborales- solo pueden referir **(i) a asuntos que afecten las condiciones de empleo** (que son las políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por la Ley Orgánica de la ACP, los reglamentos de la ACP, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo -esto es un documento apto que emite la ACP en el ejercicio de su función privativa de administración, funcionamiento, conservación, mantenimiento, modernización del Canal de Panamá y sus actividades conexas, con arreglo a las normas constitucionales y legales vigentes, a fin de que el Canal funcione de manera segura, continua, eficiente y rentable--, que afecten las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluya la Ley Orgánica de la ACP o sean una consecuencia de ésta) y; **(ii) 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 (y lo referimos a la facultad que tiene la administración de la ACP a determinar la organización de la Autoridad; establecer su estructura administrativa y funcional; asignar y dirigir a los trabajadores de la ACP; así como asignar trabajo y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal, lo cual conlleva la facultad de determinar la forma, **lugar** y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo); 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**, lo cual significa que si tales decisiones de la Administración tienen un efecto adverso al trabajador de más de poca importancia en las **condiciones de trabajo**, serán negociables.

Consideramos que el traslado de los trabajadores que se reportaban al edificio 910 de La Boca al edificio 326 de Cocolí, con carácter permanente, de manera que ahora dichos trabajadores se deben reportar al edificio 326 de Cocolí, refiere más bien a una “condición de trabajo” (concerniente al ambiente físico de localización donde los trabajadores deben realizar sus labores) pues se trata o dice relación con el lugar, sitio o localización donde los trabajadores asignados a soporte de operaciones marítimas deben reportarse para desempeñar o realizar sus labores; y no consideramos puede evidenciarse que dichos trabajadores hayan sido contratados o fueron contratados para desempeñar sus labores en un lugar, sitio o localización específica (sino para labores determinadas), por lo tanto, el lugar, sitio o localización en la organización de la ACP, donde los trabajadores deben reportarse para laborar no constituye *per se* una condición de empleo porque no es una política, práctica o asuntos de personal, establecidas por la Ley Orgánica de la ACP, por los reglamentos de la ACP que desarrollan esta Ley, por las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afectan las condiciones de trabajo, sino más bien puede clasificarse queda inmersa en el ámbito de las condición de trabajo y, en todo caso, como se ha dicho antes, reiteramos, el lugar, sitio o localización en la organización de la ACP, donde los trabajadores deben reportarse para laborar, está dentro de la esfera del derecho privativo de la administración de determinar la organización de la Autoridad, establecer su estructura administrativa y funcional, asignar y dirigir a los trabajadores, así como asignar trabajo y determinar el personal necesario para las actividades relacionadas con el funcionamiento del canal, el cual conlleva la facultad de determinar la forma, lugar y período de tiempo programado para ejecutar el trabajo, y esto no es susceptible de negociación.

Reiterando que la Junta considera que el traslado de La Boca a Cocolí es una decisión administrativa no negociable, pero que sí son negociables los procedimientos y medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones según el artículo 102 numeral 2 de la Ley Orgánica, nos dirigen a revisar las últimas mejores ofertas del PAMTC y de la ACP para resolver el estancamiento.

Lo anterior es cónsone con lo pactado por la administración de la ACP y el Sindicato en la Sección 11.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, la cual regula el procedimiento de negociación intermedia, aplicable cuando la administración propone implementar un cambio que impacte condiciones de trabajo, sin modificar las funciones esenciales de la posición; y a eso fue lo que se avocaron las partes a solicitud de la administración planteando respectivamente sus últimas mejores ofertas y el estancamiento que nos ocupa, cuya viabilidad pasamos a determinar sobre la base del análisis que precede y consideraciones motivas que a continuación se hacen en relación con las respectivas propuestas.

- Última mejor oferta/propuesta del PAMTC:

- i. Establecer que el edificio 732 de Corozal Oeste se la estación principal de reporte y de trabajo de los trabajadores quedando el edificio # 326 de Cocolí como respaldo, que los trabajadores podrán hacer uso pleno de los baños, cocinas y comedores del edificio 732 Corozal Oeste y que los trabajadores podrán utilizar todos los estacionamientos de dicho edificio, con excepción de los estacionamientos reservados para vehículos oficiales, únicamente.

La JRL por las consideraciones motivas precedentes, concluye que esta propuesta del PAMTC es una prerrogativa y derecho privativo de la

administración no sujeta a negociación, por lo que no es viable considerarla a efectos de resolver el estancamiento.

- ii. Establecer que la ACP deberá compensar a los trabajadores con el 10% de su salario y con B/.100.00 bisemanal en vales o cupones, como medida adecuada aplicada a los trabajadores afectados adversamente por la decisión de la administración de mudar de las oficinas de Centro de Control de Tráfico Marítimo del edificio 910 La Boca al edificio 326 en Cocolí. Esto para los casos en los que los trabajadores deban reportarse en el edificio 326 Cocolí.

La JRL considera que la propuesta del PAMTC de compensar a los trabajadores con un 10% adicional a su salario no reviste la connotación de un procedimiento ni de una medida adecuada (a que refiere el numeral 2 del Artículo 102 de la Ley Orgánica de la ACP), porque las funciones de dichos trabajadores no cambiaron; por tanto, esa propuesta no es jurídicamente viable a criterio de la Junta.

Aunado a lo anterior, la propuesta del PAMTC de compensar a los trabajadores con el 10% de su salario no es una condición de trabajo, sino más bien parece dirigirse a provocar el establecimiento de una condición de empleo inexistente.

Similar a lo anterior es la propuesta del PAMTC de dar una compensación B/.100.00 bisemanal en vales o cupones, como medida adecuada aplicada a los trabajadores afectados adversamente por la decisión de la administración de mudar de las oficinas de Centro de Control de Tráfico Marítimo del edificio 910 La Boca al edificio 326 en Cocolí, porque como ya viene dicho, esta determinación es un derecho y prerrogativa privativa e irrenunciable de la Administración de la ACP y esta determinación de la institución no consideramos justifica o implica una obligación de la ACP de incrementar la remuneración de los trabajadores.

La sugerencia de viabilidad de una compensación adicional que hace el PAMTC por vías o referencia al Subcapítulo 2 del Manual de Personal sugiriéndolo como un pago de un incentivo por reubicación no lo consideramos viable, en principio porque el propósito de este Manual es plasmar las normas, estándares, procedimientos y métodos necesarios para implementar el Reglamento de Administración de Personal, por parte de la Administración desarrollando las materias que conforman el plan general de empleo de la ACP conforme lo establecido en el artículo 316 de la Constitución Política y el Capítulo V, Sección Primera – Administración de Personal- de la Ley Orgánica de la ACP, no con relación a conceptos, derechos u obligaciones que emergen de la Sección Segunda - Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP que es la materia que nos ocupa. En todo caso, entendiendo que el Manual de Personal lo aplica la administración, ésta en el presente caso no podría aplicar un pago de incentivo por reubicación porque no se dan los presupuestos para tal pago de acuerdo con lo establecido en el Subcapítulo 2 de dicho manual.

- iii. Establecer que el tiempo a bordo de los buses, en ambos trayectos (hacia y desde Cocolí) sea reconocido por la ACP como tiempo de trabajo y que los trabajadores sean remunerados conforme.

Nuevamente la JRL no considera que sea dable reconocer que el tiempo a bordo de los buses, en ambos trayectos (hacia y desde Cocolí) pueda ser reconocido como tiempo de trabajo porque no lo es, y la Administración por lo que se podrá ver a continuación ha propuesto su última mejor oferta para lidiar con este aspecto para que los trabajadores tengan una alternativa para llegar al sitio de reporte e inicio de sus respectivas jornadas de trabajo.

- Última mejor propuesta/oferta de la ACP:

- i. Mantener el edificio 326 de Cocolí como estación principal de trabajo.
- ii. Reconocer al edificio 732 de Corozal Oeste como estación de respaldo, disponible en caso de contingencia o emergencia.
- iii. Proveer dos tarjetas de acceso al corredor logístico a cada trabajador para facilitar el desplazamiento en vehículo propio.
- iv. Mantener rutas de buses sin costo desde Corozal Oeste hacia Cocolí, al inicio y final de cada turno, tanto para trabajadores rotativos como administrativos.
- v. Establecer un procedimiento de activación de transporte multimodal en casos de emergencia o cierre de vías, a discreción de los supervisores.
- vi. Aceptar la instalación de áreas de descanso con sofá reclinable, cafetería equipada y comedor funcional en el edificio 326 de Cocolí.
- vii. Permitir que los supervisores autoricen licencias administrativas de hasta tres horas, antes de aplicar vacaciones o licencias sin sueldo, sin que esto afecte el índice de ausentismo.

La JRL considera que la última mejor oferta de la administración para los veintitrés (23) trabajadores (**ASISTENTES DE OPERACIONES MARÍTIMAS, DE TRABAJOS DE OFICINA, DE OPERACIONES MARÍTIMAS EN ADIESTRAMIENTO, COORDINADORES DE RESERVAS y, PROGRAMADORES DE TRÁFICO MARÍTIMO**) de OP-CT y OP-CR, que se trasladan del edificio 910 de La Boca, al Edificio 326 de Cocolí; y los dieciséis (16) trabajadores (**COORDINADORES DE RECURSOS DE TRÁNSITO** de OPR-AP) que se trasladan del edificio 706 de Corozal al edificio 326 de Cocolí, que pudieran verse afectados en llegar al lugar de reporte para el inicio de sus respectivas jornadas de trabajo, el transcurso de estas y la salida, incluyendo en casos o eventualidades de contingencias o emergencias son más que adecuadas, porque atienden con responsabilidad la accesibilidad a los sitios de trabajo en el extremo del océano Pacífico del canal de Panamá sea en el margen este u oeste de la vía interoceánica, sitios o localidades cuya red vial y movimiento vehicular se han visto afectados desde la construcción del Canal de Panamá, pero a su

vez y en el transcurso del tiempo desarrollada, mejorada y modernizada por la demanda de una de las encrucijadas más icónicas, estratégicas y vitales de nuestro país donde converge un puntal del desarrollo marítimo y logístico de la nación panameña.

En mérito de lo que viene expuesto la JRL debe resolver la solicitud de resolución de estancamiento N°EST-04/24 presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) en las negociaciones con la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) con la última mejor oferta presentada por la ACP.

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

RESUELVE:

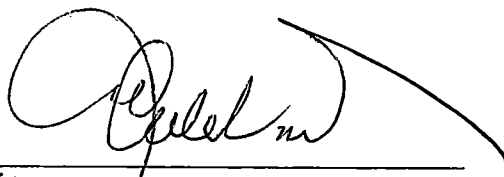
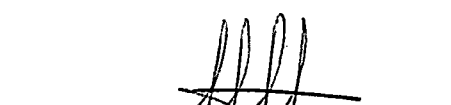
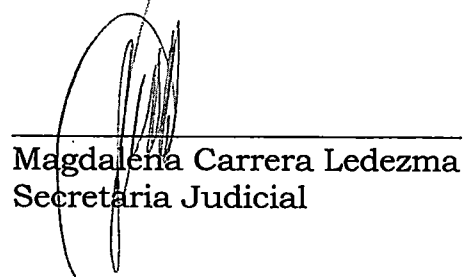
PRIMERO: DECIDIR EL ESTANCAMIENTO, ADOPTANDO la última mejor oferta de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) en relación con los veintitrés (23) trabajadores (ASISTENTES DE OPERACIONES MARÍTIMAS, DE TRABAJOS DE OFICINA, DE OPERACIONES MARÍTIMAS EN ADIESTRAMIENTO, COORDINADORES DE RESERVAS y, PROGRAMADORES DE TRÁFICO MARÍTIMO) de OP-CT y OP-CR, que se trasladan del edificio 910 de La Boca, al Edificio 326 de Cocolí; y los dieciséis (16) trabajadores (COORDINADORES DE RECURSOS DE TRÁNSITO de OPR-AP) que se trasladan del edificio 706 de Corozal al edificio 326 de Cocolí, en la negociación sobre la mudanza del edificio 910 de La Boca al edificio 326 de Cocolí, **ORDENANDO:**

1. Mantener el edificio 326 de Cocolí como estación principal de trabajo.
2. Reconocer al edificio 732 de Corozal Oeste como estación de respaldo, disponible en caso de contingencia o emergencia.
3. Proveer dos tarjetas de acceso al corredor logístico a cada trabajador para facilitar el desplazamiento en vehículo propio.
4. Mantener rutas de buses sin costo desde Corozal Oeste hacia Cocolí, al inicio y final de cada turno, tanto para trabajadores rotativos como administrativos.
5. Establecer un procedimiento de activación de transporte multimodal en casos de emergencia o cierre de vías, a discreción de los supervisores.
6. Aceptar la instalación de áreas de descanso con sofá reclinable, cafetería equipada y comedor funcional en el edificio 326 de Cocolí.
7. Permitir que los supervisores autoricen licencias administrativas de hasta tres horas, antes de aplicar vacaciones o licencias sin sueldo, sin que esto afecte el índice de ausentismo.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 315, 316, 322 y 323 de la Constitución Política de la República de Panamá; Artículos 2, 4, 18, numeral 5 (literales a, l); 94, 97, 100, 101, 102 (numerales 1 y 2), 111, 113 (numeral 3); Artículos 4 (numeral 8), 9, 10, 11, 19, 57, 71 y 72 del Reglamento Relaciones Laborales; Reglamento de Resolución de Estancamientos en las Negociaciones - Acuerdo No. 75 de 5 de agosto de 2020.

Notifíquese y cúmplase,


Álvaro Antonio Cabal Ducasa
Miembro Ponente
Luis Donadio Santamaría
Miembro
Ivonne Durán Rodríguez
Miembro
Fernando A. Solórzano A.
Miembro
Rodolfo Stanzola Sierra
Miembro
Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial