



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintiséis (2026)

DECISIÓN N°39/2026

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal N°PLD-33/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES

El 19 de septiembre de 2024, el señor Ricardo Basile, actuando en nombre y representación de la organización sindical *Panama Area Metal Trades Council* (en lo sucesivo PAMTC), presentó ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL o la Junta), denuncia por práctica laboral desleal (en lo sucesivo PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo la ACP), con base en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en lo sucesivo Ley Orgánica de la ACP).

Recibida la denuncia del PAMTC en la JRL, fue repartida al miembro Álvaro Cabal Ducasa, (f.14), y se les informó a las partes mediante las notas JRL-SJ-589/2024 y JRL-SJ-590/2024, de 23 de septiembre de 2024 (fs.15 y 16).

El expediente PLD-33/24 fue remitido por el ponente a Secretaría Judicial para que se surtiera la fase de investigación (fs.18 y ss.) y una vez culminada, se ingresó a su despacho para lo correspondiente (f.72).

Mediante Nota CHR-2025-20 de 11 de octubre de 2024, suscrita por Jana Allen, gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, la ACP brindó respuesta a la denuncia de PLD (cfr. fs.22-28).

Mediante Resolución N°42/2025 de 28 de abril de 2025, la JRL admitió la denuncia y concedió a la ACP, parte denunciada, el término de veinte (20) días calendario para contestar a los cargos presentados en su contra (fs.73-78).

El 26 de mayo de 2025, el licenciado Cesar Zebede, remitió Poder concedido por el Administrador de la ACP y escrito de contestación (cfr. fs. 82-92).

Mediante Resuelto N°84/2025 de 3 de junio de 2025, la JRL programó la audiencia para ventilar el caso PLD-33/24 para el 15 de julio 2025 (f.95).

De conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Reglamento de PLD, el 25 de junio de 2025, el apoderado de la ACP remitió a la JRL su respectivo escrito de intercambio de pruebas documentales y testimoniales, mas no así el PAMTC (cfr. fs.99-104).

En este orden de hechos, el 30 de junio de 2025, el apoderado de la ACP presentó escrito denominado "Solicitud de Decisión Sumaria", por lo que mediante Resuelto N°94/2025 de 30 de junio de 2025, la JRL corrió traslado al PAMTC para que presentara su conformidad u oposición a dicha solicitud lo cual fue contestado en término oportuno (cfr. fs.119-124).

Posteriormente, mediante Resuelto N°100/2025 de 10 de julio de 2025, la JRL no acogió la solicitud de decisión sumaria y mantuvo la audiencia prevista para el 15 de julio de 2025 (fs.129-130).

En la audiencia, las partes presentaron sus alegatos iniciales, se agotó la fase probatoria y finalmente sustentaron sus alegatos finales, tal como consta en transcripciones incorporadas al expediente visible a folios 145-155, 186-188, 194-226.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE PANAMA AREA METAL TRADES COUNCIL (PAMTC).

El PAMTC a través de su representante, señor Ricardo Basile, señala como hechos que dan sustento a su denuncia lo siguiente:

Que, a partir del mes de agosto de 2024, el gerente de operaciones de la esclusa de Cocolí, señor Jorge Pittí y el maestro de esclusas, señor Enrique Marín, impusieron a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de dicha esclusa una serie de condiciones y requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores.

Que estos requisitos fueron establecidos de forma inconsulta, arbitraria e unilateral y exceden lo que establece el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP y por tanto, exceden lo acordado por las partes en el artículo 13 de la convención colectiva de los trabajadores no profesionales (CC), lo que constituye un cambio adverso en las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores de las esclusas de Cocolí que no fue consultado, notificado ni mucho menos negociado con el sindicato.

El PAMTC señala entre los requisitos que han sido impuestos por los señores Marín y Pittí de forma clandestina (sic), en perjuicio de los trabajadores de Cocolí, los siguientes:

- Que solo se aprobaran los cambios de turno voluntarios entre compañeros de trabajo cuando ocurran casos de defunción de algún familiar, estudios con certificación de la ACP o casos o temas judiciales de algún trabajador.
- Que solo se aprobaran cambios de turnos por asuntos personales si el trabajador explica cuál es el asunto o tema personal que motiva su cambio.

Destaca que lo que ocurre en las esclusas de Cocolí configuran un caso de trato no equitativo y discriminatorio, ya que los trabajadores de dichas esclusas son los únicos trabajadores de la unidad negociadora que representa el PAMTC, a los que se les solicita lo antes indicado como condición para la aprobación de los cambios, por lo que mal puede la ACP abrogarse (sic) el derecho de establecer, unilateralmente, ningún requisito no contemplado por la norma, señalando que si bien el Manual de Personal de la ACP (MPACP-810) indica que los cambios de turno voluntarios entre trabajadores requieren la aprobación del supervisor, esta norma no establece ningún criterio, condición o requisito para la aprobación de los cambios.

Que el Manual de Personal establece que todo cambio o inclusión al mismo, debe ser notificada y negociada con los representantes exclusivos.

Dicho lo anterior, el sindicato cita como causales de PLD por parte de la Administración, las descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Respecto a la primera causal de PLD, numeral 1 del artículo 108 de la Ley orgánica de la ACP "interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponde, de conformidad con las

disposiciones de la presente sección...”, explica que por medio de los señores Pittí y Marín, por las consideraciones ya expuestas, la ACP modificó las condiciones de empleo y de trabajo de forma unilateral e inconsulta, al establecer unas condiciones que no están establecidas en el numeral 1 del literal (c) del numeral 2 del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP.

Que dicho manual no contempla ninguna de las condiciones y requisitos que fueron interpuestos por los señores Pittí y Marín para la aprobación de cambios de turno.

Advierte que las partes acordaron en la sección 13.01 de la Convención Colectiva que las asignaciones de los trabajadores de la unidad negociadora a jornadas de trabajo se harán de acuerdo con el Manual de Personal, por lo que ninguna de las partes puede utilizar y aplicar condiciones y requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios que no estén contemplados en el capítulo 810.

En este orden de ideas, argumenta el sindicato, que es así como la ACP ha interferido y restringido con el derecho de los trabajadores de ser representados por el RE descrito en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, toda vez que al modificar sus condiciones de empleo y de trabajo, de forma unilateral e inconsulta y sin previa notificación al sindicato, la ACP no permitió que los trabajadores pudieran ser representados por el RE.

Respecto a la segunda causal de PLD invocada por el sindicato, numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP de “...no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección” indica las mismas consideraciones que las expuestas para la primera causal de PLD.

A juicio del sindicato, la ACP no ha obedecido y se ha negado a cumplir con lo dispuesto en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica que le otorgan a todo RE el derecho de representar a los trabajadores y a sus intereses, al modificar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores de la forma antes indicada, sin previa notificación o negociación con el sindicato y, por tanto, no permitiendo que el RE ejerza sus derechos antes indicados, incurriendo así en la causal de PLD tipificada en el numeral 8 del artículo 108.

Resalta que lo actuado por la ACP constituye un caso de trato no equitativo y de discriminación, ya que los trabajadores de las esclusas de Cocolí son los únicos trabajadores de la unidad negociadora a los que se le solicita lo antes indicado como condición para la aprobación de los cambios de turno, lo que es contrario con el principio de equidad establecido en el numeral 3 del Reglamento de Administración de Personal. Que al no cumplir con el numeral 3 de dicho Reglamento, la ACP no ha obedecido y se ha negado a cumplir con el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, que establece el deber que tienen las partes de regirse por la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, lo que a su vez configura la causal descrita en el numeral 8 del artículo 108 de la misma ley.

Por razón de los elementos facticos y jurídicos antes expuestos, el Sindicato solicita como remedios a esta JRL lo siguiente:

1. Que se declare lo actuado por la ACP como una PLD.
2. Que se ordene a la ACP dejar sin efecto las instrucciones impuestas por los señores Pittí y Marín relacionadas con los cambios de turno en la esclusa de Cocolí, por no formar éstos parte, de lo que dispone el MPACP-810 y el artículo 13 de la CC sobre dicha materia.

3. Que se le ordene a la ACP publicar la Decisión de la Junta que resuelve esta denuncia por un período de 1 año calendario por todos los medios físicos electrónicos e informáticos que tiene a su disposición incluyendo, pero no limitándose a: correos electrónicos de difusión masiva (ACP-Info, Tu Canal Informa, etc.), página web de la ACP, Info red, página web de la vicepresidencia de recursos humanos, kioscos informativos de los trabajadores, etc.

Las pruebas que aduce el Sindicato para acreditar las prácticas desleales de la Administración, y su afirmación que estas fueron cometidas por el gerente de operaciones de la esclusa de Cocolí, señor Jorge Pittí y el maestro de esclusas, señor Enrique Marín, al imponerles a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de dichas esclusas una serie de condiciones y requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores en el sentido que (i) solo se aprobarán los cambios de turno voluntarios entre compañeros de trabajo cuando ocurran casos de defunción de algún familiar, estudios con certificación de la ACP o casos o temas judiciales de algún trabajador; y que (ii) solo se aprobarán cambios de turnos por asuntos personales, si el trabajador explica cuál es el asunto o tema personal que motiva su cambio, lo cual no se encuentra establecido en el numeral 1 literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 819 (sic) del Manual de Personal de la ACP, modificando las condiciones de empleo y de trabajo en forma unilateral e inconsulta, al establecer condiciones que no forman parte de la norma, incurriendo con esto en las causales de PLD de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, son las siguientes:

Documentales:

1. Carta del PAMTC de 29 de agosto de 2024 (Fojas 9-10 del expediente).
2. Carta de la ACP de 9 de septiembre de 2024 (Fojas 11-12 del expediente).
3. Artículo 13 de la Convención Colectiva (Foja 13 del expediente).
4. Capítulo 810 del Manual de Personal-810 de la ACP (Fojas 45-58).

Testimoniales:

1. Declaración de Ricardo Basile,
2. Declaración de Enrique Marín, capataz de la esclusa de Cocolí (Se observa declaración en investigación de la JRL a fojas 63-66 del expediente).
3. Declaración de Jorge Pitti, gerente de operaciones de la esclusa de Cocolí (Se observa declaración en investigación de la JRL a fojas 67-70 del expediente).
4. Declaración de Gerardo Acosta, pasacable de la esclusa de Cocolí (Se observa declaración en investigación de la JRL a fojas 59-62 del expediente).

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP).

La Autoridad del Canal de Panamá (ACP), mediante su apoderado legal, licenciado César Zebede, se opone a los cargos formulados por el PAMTC y sostiene que no ha incurrido en ninguna de las prácticas laborales desleales alegadas por el sindicato, ni ha modificado condiciones de empleo ni de trabajo de los empleados de la esclusa de Cocolí, como se afirma en la denuncia.

La ACP expone que los cambios de turno entre trabajadores son solicitudes voluntarias que los empleados presentan a su supervisor, quien debe evaluarlas para determinar su viabilidad según su impacto en la operación; esta revisión es indispensable, ya que cada supervisor tiene la responsabilidad de gestionar los recursos humanos a su cargo, garantizando la eficacia y

eficiencia de la Autoridad, conforme lo dispone el subcapítulo 3(2)(c) del capítulo 810 del MPACP.

Señala que han ocurrido situaciones que han comprometido la operación del Canal, particularmente en la esclusa de Cocolí, donde solicitudes de cambios de turno voluntarios han generado acumulación de horas extraordinarias, jornadas extendidas y ausencias de personal. Por ello, los supervisores han reforzado sus evaluaciones para asegurar que cualquier cambio sea compatible con las necesidades operativas y no afecte la eficiencia ni la seguridad.

Si bien la normativa permite a los trabajadores solicitar cambios voluntarios, ello no implica que el supervisor deba aprobarlas de forma automática. La aprobación requiere una evaluación previa y puede incluir la solicitud de justificaciones adicionales. La normativa establece claramente que estas solicitudes están sujetas a aprobación del supervisor.

La ACP aclara, que no ha interferido ni restringido derechos de los trabajadores en relación con el subcapítulo 3(2)(c) del capítulo 810 del Manual de Procedimiento de Administración del Personal. Esta disposición solo establece el procedimiento para solicitar cambios de turno voluntarios, sin conferir un derecho automático a obtenerlos. La Administración actúa dentro del marco normativo vigente al evaluar las solicitudes según las necesidades operativas.

Asimismo, afirma que no ha existido modificación unilateral a condiciones de empleo o trabajo, como sostiene el PAMTC en su denuncia. El capítulo 100(4)(b) del MPACP exige negociar cuando existe un cambio o inclusión en el Manual; sin embargo, en este caso no se ha modificado el capítulo 810. El denunciante tampoco aporta prueba alguna de cambios en asuntos negociables.

Con relación a la sección 11.03 de la Convención Colectiva, el sindicato alega que la ACP debió notificar al RE antes de implementar cualquier acción con impacto significativo en condiciones de empleo. No obstante, la ACP sostiene que, conforme a dicha norma y al artículo 102 de la Ley Orgánica, no se han producido modificaciones ni adoptado decisiones comprendidas en el artículo 100 que ameriten negociación intermedia.

Reitera que la ACP no ha restringido derechos de los trabajadores, pues las solicitudes de cambio de turno son voluntarias y su aprobación depende de una evaluación discrecional del supervisor orientada a evitar impactos operativos. De igual forma, no existe afectaciones a condiciones de empleo ni imposición de nuevos requisitos, por lo que resulta infundado afirmar que la ACP ha actuado de forma inconsulta, arbitraria o unilateral.

Advierte que mediante esta denuncia el reclamante intenta interferir en funciones propias de los supervisores, incluyendo el gerente de operaciones y el maestro de esclusa de Cocolí, obstaculizando la labor de supervisión necesaria para garantizar la continuidad y eficiencia del Canal, conforme lo ordenan la Constitución y la Ley Orgánica.

Por estas razones, la ACP sostiene que no ha incurrido en la PLD prevista en el artículo 108, numeral 1, ya que los criterios de cada supervisor responden a necesidades operativas. Pretender limitar dicha facultad no es compatible con el funcionamiento del Canal.

En cuanto a la segunda causal invocada por el PAMTC, la ACP afirma que no ha desobedecido ni incumplido los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley

Orgánica. No existe afectación de condiciones de empleo ni modificación al MPACP que active funciones de representación sindical.

El planteamiento del PAMTC carece, según la ACP, de sustento jurídico suficiente para fundamentar una PLD. El denunciante también invoca el artículo 94 de la Ley, alegando contravención del numeral 3 del artículo 3 del Reglamento de Personal. Sin embargo, la Corte Suprema y la JRL han reiterado que el artículo 94 es programático y no genera derechos exigibles, salvo que exista conexión directa con una norma que sí los reconozca, circunstancia no acreditada.

III. ANÁLISIS Y CRITERIO DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

1. DE LA PRUEBAS APORTADAS

La JRL ha examinado los testimonios de los señores **Gerardo Antonio Acosta Martínez**, pasacables en la esclusa de Cocolí en entrevista con la investigadora de la JRL (a fojas 59-62 del expediente) y en la audiencia (fojas 210-215 del expediente); **Enrique Alonso Marín Fonseca**, Maestre/Operador de Esclusa en la División de Esclusas y Mantenimiento de Instalaciones, Unidad de Operaciones de Cocolí en entrevista con la investigadora de la JRL (fojas 63-66 del expediente) y en la audiencia (fojas 204- 209 del expediente); **Jorge Isaac Pittí Martínez**, Capataz General de Operaciones en las Esclusas de Cocolí, División de Esclusas, Sección Pacífico, Unidad de Operaciones de Cocolí (fojas 67-70 del expediente) y en la audiencia (fojas 194 - 203 del expediente).

A continuación, se transcriben las preguntas formuladas al señor **Gerardo Antonio Acosta Martínez** por la investigadora de la JRL, pertinentes al tema central de la presente controversia y las respuestas del entrevistado:

Investigadora: A su leal saber y entender, explique qué es un cambio de turno voluntario entre los trabajadores y cómo es el procedimiento para su aprobación.

Entrevistado: Para mí un cambio de turno voluntario es una facilidad que tiene el trabajador de ponerse de acuerdo con su compañero para intercambiar un turno por situaciones personales que no afecten en el ausentismo y a la empresa. En el pasado coordinábamos entre los compañeros para saber si nos beneficiaba el cambio de turno y los formalizábamos mediante formulario de cambio de turno, lo revisa el supervisor de turno para que no hubiera ningún incidente ni anomalía y lo aprobaba inmediatamente cualquier día y cualquier hora.

Investigadora: Indique quién es el encargado de atender las solicitudes de cambio de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: Hoy en día es el supervisor general, Jorge Pittí, quien revisa si las solicitudes cumplen con los parámetros de familiaridad, escolar y judicial. Antes lo atendía el supervisor de planta en turno, las 24 horas sin ninguna restricción.

Investigadora: Brinde una declaración sobre la situación que se dio respecto a los cambios de turno voluntario entre los trabajadores en la Esclusa de Cocolí.

Entrevistado: Hoy en día los cambios se realizan mediante el correo corporativo de la empresa y el que lo aprueba es el supervisor general, supervisor que solo trabaja de lunes a viernes de siete a tres. Correos que nunca, a mí en lo personal, me ha dado respuesta.

Mi caso fue el siguiente: yo traté de realizar un cambio con mi compañero el señor Jonathan Cudbert, por una situación personal de él, y le enviamos un correo al supervisor general con más de una semana de anticipación, explicando los motivos por el cual necesitamos [sic] el cambio y nunca nos dio respuesta. El compañero Cudbert se comunicó con el supervisor y éste dijo que el cambio no iba porque según al compañero no le gusta trabajar de ocho a cuatro y a mí no me gusta trabajar de cuatro a doce.

También el compañero Antony Rodriguez iba a realizar un cambio con el señor Villarreal, ya que la esposa del señor Villarreal se realiza tratamiento de diálisis por problemas renales y tenía que asistir con ella a la cita, y nunca le respondieron el correo electrónico.

Según el señor Jorge Pittí dijo que los cambios solo se aprobarán por defunción de familiares con temas de consanguinidad directa, tiene que morir su hijo, mamá o papá, también por temas académicos y judiciales, y los sábados y domingos no aplica el cambio porque él está libre y menos de noche.

Investigadora: Con base en su declaración anterior, indique de qué manera le fue comunicado por el señor Jorge Pittí los parámetros para la aprobación del cambio de turno voluntario entre los trabajadores.

Entrevistado: Lo comunicó vía WhatsApp a los capataces de cuadrillas y estos a su vez nos los comunican a nosotros. Además, también por esta vía se dio la instrucción que debemos escribir por correo electrónico al supervisor general con copia al supervisor de planta de turno el detalle de nuestra situación del cambio de turno, ya aceptada entre trabajadores, y tenemos que esperar la respuesta del supervisor por correo electrónico para después realizar el cambio de turno mediante el formulario y llevarlo personalmente a la oficina de casa control.

Investigadora: En su experiencia como pasacables cómo era el procedimiento para un cambio de turno voluntario entre los trabajadores cuando laboró en la Esclusas de Miraflores.

Entrevistado: Era sencillo en comparación con lo actual. Se coordinaba con un compañero para hacer el cambio y entre los dos buscamos la aprobación del supervisor de planta en turno y se podía realizar las 24 horas del día. No había ninguna situación adicional. Era importante que verbalmente el supervisor de turno corrobora que ambos trabajadores estamos de acuerdo en el cambio.

Quiero mencionar que los parámetros de restricción para los cambios voluntario de turno solo aplican en la Esclusa de Cocolí, no aplica en ninguna otra esclusa y lo sé por todos los compañeros con los que he trabajado y con los que he conversado que trabajan en las Esclusas de Gatún, Agua Clara, Pedro Miguel y Miraflores.

A continuación, se transcriben las preguntas formuladas al señor Enrique Alonso Marín Fonseca por la investigadora de la JRL, pertinentes al tema central de la presente controversia y las respuestas del entrevistado:

Investigadora: A su leal saber y entender, explique qué es un cambio de turno voluntario entre los trabajadores.

Entrevistado: En operaciones tenemos tres turnos de trabajo: el primero es amaneciendo desde las 0000-0800, el turno diurno de 0800-1600 y el vespertino de 1600-2359. Entonces un cambio de turno entre dos compañeros consiste en intercambiar turnos entre ellos, tienen que ser turnos diferentes. Es decir, un compañero "A" que este en el turno de la mañana y otro compañero "B" que está en el turno de la tarde, donde uno de ellos tenga algún compromiso o razón que le haga solicitar el cambio, se solicita el apoyo.

(Subrayado es de la JRL)

Investigadora: Indique quién es el encargado de atender las solicitudes de cambio de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: Lo atiende el Maestre/Operador y hay dos por turno, y nos repartimos la carga de trabajo. Conceptualmente se entiende que en el turno tiene que haber alguien encargado, a pesar de que hay dos maestros con el mismo grado y esta responsabilidad recae sobre el maestro que este en la mesa sur conocido como el senior Lock master del turno. Este es el responsable de toda la instalación y maneja de forma directa las respuestas a las solicitudes de cambio turno.

(Subrayado es de la JRL)

Investigadora: En el escrito de la denuncia se indica que se impusieron unos requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores. ¿Es cierto que se impusieron los requisitos? ¿Explique en qué consisten dichos requisitos?

Entrevistado: Sí, se planteó que se iban a manejar los cambios de turno atendido un orden de prioridad, siendo el orden el siguiente: caso de estudios, temas médicos, legales y por último personales, donde los trabajadores deben enviar un correo, a través del correo oficial de la empresa, al Maestre/Operador con copia al señor Pittí, quien da respuesta inmediata indicando "por mi parte no tengo inconveniente, procedan a evaluar el cambio" y el Maestre/Operador evalúa el cambio para dar respuesta en no más de 24 horas. Yo trato de hacerlo inmediatamente o antes que termine mi turno de trabajo.

Todos los trabajadores tienen acceso a computadoras en las estaciones del edificio de casa control, pero casi nadie lo usa y utilizan su celular personal para enviar el correo cuando es tema personal.

(Subrayado es de la JRL)

Investigadora: Con base a su declaración anterior, indique quién dio la instrucción respecto a la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores con base en las prioridades indicadas, a través de qué medio y en qué fecha.

Entrevistado: Jorge Pittí, pero no recuerdo el medio y aproximadamente fue hace tres meses.

Investigadora: Indique a quiénes iba dirigida la instrucción que dio el señor Jorge Pittí.

Entrevistado: A los Maestres/Operador que son responsables de aprobar o negar los cambios y a los trabajadores se le comunicó de manera informal a medida que cada uno solicitaba un cambio de turno.

(Subrayado es de la JRL)

Investigadora: Explique cómo los trabajadores le comunican al Maestre/Operador la solicitud de cambio de turno, cómo aprueba el Maestre/Operador el cambio y a través de qué medio el Maestre/Operador comunica la respuesta.

Entrevistado: Hay un formulario 2712, que el trabajador debe llenar y entregarlo o colocarlo en la mesa o en el folder que esté en el elevador o hacérselo llegar al Maestre/Operador, todo depende de la operación. El trabajador interesado en hacer el cambio tiene que hablar con el Maestre/Operador, ya sea de forma presencial o telefónica. El Maestre/Operador consulta el horario regular y de sobre tiempo de ambos trabajadores y pide que el segundo trabajador llame para confirmar su disposición al cambio de turno y es entonces cuando el Maestre/Operador puede dar respuesta si el cambio procede.

(Subrayado es de la JRL)

Investigadora: Con base su declaración anterior, indique cómo es el procedimiento para la solicitud del cambio de turno voluntario entre trabajadores posterior a la instrucción dada por el señor Jorge Pittí.

Entrevistado: Lo novedoso es que la solicitud del cambio de turno se inicializa con un correo electrónico y el Maestre/Operador debe atenderlo de acuerdo a las prioridades listadas, es decir estudios, temas médicos, legales y por último personales.

En la audiencia la representación del PAMTC le hizo la siguiente pregunta al señor Marín:

Rolando Tejeira: En su respuesta usted brindó una respuesta que indica que hay un orden de prioridad, ¿podría usted indicarnos quién estableció ese orden de prioridad y quién determinó que una llevaba prelación sobre la otra?

Enrique Marín: En ese momento nos sentamos a charlar sobre la situación que teníamos, entonces dijimos este volumen de cambio de turnos no le podemos dar sí a todos, entonces vamos a tener que establecer una forma de atender los que son más importantes. Y se decidió, de manera conjunta, que se iba a atender de esa forma, tema médico, legales, no recuerdo cuál es el orden exacto, el que está aquí, siendo el siguiente caso de estudios, había compañeros que se habían matriculado en programas que tiene la ACP de reforzamiento en aritmética, álgebra, tema de estudio y la ACP le da prioridad a ese tema, bueno, nosotros le damos prioridad a ese tema. Legales, personas que necesitan hacer temas legales y los personales, finalmente. Eso fue lo que charlamos ahí, dentro de la unidad, que eso ya estaría dentro de la discrecionalidad de cómo íbamos a poder manejar el volumen, ya que no podemos decir que

sí a todos, por tema operativo, entonces qué criterio vamos a usar para atender lo más importante.

A continuación, se transcriben las preguntas formuladas al señor Jorge Isaac Pittí Martínez, Capataz General de Operaciones en las esclusas de Cocolí, División de Esclusas, Sección Pacífico, Unidad de Operaciones de Cocolí, por la investigadora de la JRL, pertinentes al tema central de la presente controversia y las respuestas del entrevistado:

Investigadora: En su conocimiento, explique qué es un cambio de turno voluntario entre los trabajadores.

Entrevistado: Los trabajadores tienen predefinido una semana laboral, la cual se propone con 4 días de anticipación en el horario general regular, que rige por una semana de trabajo. Ellos tienen 4 días para ver la propuesta, horario preliminar. De allí se establece el horario final o revisado para la semana que estará vigente, es una asignación de trabajo para la semana e incluye sus anexos, que establecen la distribución equitativa de las horas extras que trabaje el personal por las necesidades operativas. Si no hay necesidades operativas las horas extraordinarias se cancelan es una proyección y ahora contando con la precisión que tiene el sistema integrado de control de operaciones, lo que se plasma es lo que se va a ejecutar.

En las unidades regulares que no trabajan turnos rotativos los cambios de turno por parte de la administración deben ser negociados con el representante exclusivo. En la unidad de operaciones se puede cambiar el turno de la mañana para la tarde por necesidades operativas y si hay un reclamo debe ser posterior, por eso existe el **formulario 2712, cambio de turno**. Este formulario tiene dos propósitos: establecer un cambio de turno para la cuadrilla o para personal unitario de una cuadrilla y para establecer pagos para esos turnos o informar a la unidad de planilla debido a una ausencia sin permiso y sin pago o si la persona se encuentra suspendido de sus laborales. **Con este mismo formulario se puede realizar un cambio de turno voluntario entre los trabajadores, el cual de acuerdo al criterio único del supervisor de turno puede ser aprobado o no, ya sea por temas de descanso, turnos dobles, entre otros.**

Investigadora: El cambio de turno voluntario entre los trabajadores está contemplado en alguna normativa. En caso afirmativo indique cuál.

Entrevistado: Reglamento de Administración de Personal y Capítulo 19 de la Convención Colectiva de Trabajadores No Profesionales.

(Lo subrayado y resaltado es de la JRL).

Investigadora: Indique quién es el encargado de atender las solicitudes de cambio de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: **Siempre es el supervisor de turno.**

Investigadora: En el escrito de la denuncia se indica que se impusieron unos requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones en las Esclusas de Cocolí. ¿Es cierto que se impusieron requisitos? En caso afirmativo ¿Explique en qué consisten dichos requisitos?

Entrevistado: Los cambios de turno son potestad de la empresa, un acuerdo mutuo en un cambio de turno voluntario entre dos trabajadores, aun cuando ellos lo pidan verbalmente, no existe un documento donde se compruebe que solicitaron el cambio y la consistencia de la palabra es un accesorio. Si en alguna circunstancia una de los trabajadores no tiene el descanso que exige la norma sufre algún accidente o situación o fatalidad debido a las pocas horas de descanso, ya sea dirigiéndose al trabajo o en plena laborales, no hay nada que diga que él fue quien pidió el cambio de turno y su familia y abogado van a venir en contra de la autoridad indicando que el turno le fue le cambiado al trabajador aun sabiendo que iba a descansar menos de ocho horas entre jornadas y como ese documento es plena potestad de la empresa no puede ser refutado, por tanto, se pidió como pre requisito que el trabajador realice su solicitud de cambio por escrito y se le dio un correo electrónico de la autoridad a cada uno de ellos, ya que se trata de una gestión oficial y debe hacerse por ese medio. Antes no se hacía, pero por ejemplo muy pocas veces pedían el IP para entrar a la esclusa, cuando se establecieron los sistemas electrónicos, el trabajador debe portar su IP para ingresar a la esclusa y esto no representa un cambio en las normas. Nosotros hemos enfatizado que esa solicitud que hace el trabajador, primero pedíamos que vinieran los dos trabajadores para verificar, y segundo había trabajadores que desmentían la solicitud, aun en presencia del maestro ambos y procedimos con una acción disciplinaria con el tema por no haber sido honesto en lo que se estaba realizando. Lo que hemos hecho es reforzar la flexibilidad que nos da la norma.

(Lo subrayado y resaltado es de la JRL).

El tema es más que todo buscar cierto nivel de responsabilidad del solicitante de su solicitud para un cambio de turno. Esto no exime al supervisor en su responsabilidad de evitar dobles de jornadas en tiempo básico, en que el trabajador descanso menos de ocho horas, en que uno de los trabajadores se adjudicó horas extraordinarias de otro, ya que por observación del fiscalizador general el tiempo de trabajo extraordinario debe ser distribuido equitativamente.

Los criterios para el cambio de turno para evitar que caer en estas falencias que resultan o podían resultar en perjuicio de la autoridad reforzamos en estos criterios, es parte de la responsabilidad del supervisor.

(Las subrayas y resaltado es de la JRL).

Investigadora: Con base en su declaración anterior, establecieron algunas limitantes o prioridades en los cambios de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: Se establecieron prioridades, ya que los cambios de turno voluntarios deben ser por una necesidad genuina o urgencia, todo eso lo toma en cuenta el supervisor. Para hacerlo general, establecimos prioridades, por ejemplo: urgencias médicas de salud y no necesariamente del trabajador o cita con el pediatra de su hijo, temas de estudio universitarios, legales o una defunción familiar que debe estar dentro del primer grado de consanguinidad. Estos cambios los veo personalmente y

tomo la decisión, si se dan con menos de 24 horas de solicitud. En los casos que se dan con más de 24 horas yo doy el visto bueno y la revisión de conflictos lo hace el supervisor de turno y resultado puede ser que sea aprobado o no.

Investigadora: Dio usted la instrucción respecto a las prioridades establecidas para los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores. En caso afirmativo indique a través de que medio y a quiénes fue dirigida.

Entrevistado: Sí, fui yo quien di la instrucción a los supervisores a través de la plataforma Teams y de forma individual en modo de docencia es decir que leyeran la convención colectiva y el manual de personal.

Investigadora: Explique qué motivó esa instrucción de establecer prioridades para los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores.

Entrevistado: La solicitud de una justificación que está plenamente establecido en las normas y fue el refrescamiento que se le hizo a las unidades de supervisión, no es un cambio en la condición de trabajo.

(Las subrayas y resaltado es de la JRL).

Investigadora: Explique cómo los trabajadores le comunican al supervisor de turno la solicitud de cambio de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: Preliminarmente puede ser por teléfono para ir adelantado el proceso, pero debe enviar por correo electrónico con la confirmación de la solicitud de cambio de turno y su justificación. El envió de correo electrónico es para ambos trabajadores, quien solicita y acepta.

Investigadora: De qué manera el supervisor le brinda respuesta a los trabajadores que presentan la solicitud para el cambio de turno voluntario entre trabajadores.

Entrevistado: Reciben la respuesta por el correo electrónico.

Investigadora: Explique cómo se daban los cambios de turno voluntarios entre trabajadores antes de establecer las prioridades para su aprobación.

Entrevistado: Había supervisores que eran muy estrictos y otros muy flexibles por lo que hace este reforzamiento para unificar criterios de evaluación de la solicitud del cambio.

(Las subrayas y resaltado es de la JRL).

En la audiencia la representación de la administración en el proceso hizo la siguiente pregunta al señor Pittí, y a continuación la respuesta que dio:

César Zebede: Explique en su calidad de testigo cómo se da en la actualidad, el tratamiento de las solicitudes de cambios voluntarios de turnos entre los trabajadores en las esclusas de Cocolí.

Jorge Pittí: El trabajador presenta una solicitud, por escrito, ya sea por correo electrónico o papel, la mayoría usa correo electrónico, la envía al supervisor de turno, con copia a mí y a la secretaria de operaciones donde solicita su intención de cambio de turno con el compañero, el compañero con el que está tramitando la solicitud de cambio de turno, envía su correo por escrito, su nota por escrito, igual confirmando y aceptando el cambio de turno propuesto por el compañero. A esta solicitud yo la reviso, veo los criterios, veo la justificación, le doy un Visto Bueno y entonces la paso al supervisor de turno, al maestro de esclusa indicándole que no tengo objeción para que el cambio de turno sea concedido y le toque a él ver la parte administrativa y operativa. Que, por ejemplo, no tenga una solicitud previa para ese día, de que esa persona por alguna razón deba quedarse trabajando y no pueda descansar. Él tiene toda la facultad para negar, entonces el cambio y si no, puede aprobarlo, sin mayores exigencias. Entonces, esa es la mecánica que se está utilizando y ha estado funcionando normalmente, no hay ningún tipo de queja con respecto a eso. Eso sí, los dos tienen que enviar su correo electrónico o su nota tanto de solicitud, como de aceptación. Es lo importante.

Los anteriores testimonios a juicio de la JRL son consistentes, coincidentes, congruentes y creíbles tanto en modo, como en tiempo y lugar permitiendo a la JRL arribar a las siguientes conclusiones:

- Un cambio de turno voluntario entre trabajadores de distintos turnos solo puede tener lugar en los horarios de la semana básica de trabajo (no en la asignación de turnos rotativos), es una facilidad que tiene el trabajador de ponerse de acuerdo con su compañero para intercambiar un turno por situaciones personales de manera tal que no se dé ausentismo y una afectación negativa en el funcionamiento de la empresa del canal de Panamá.
- La JRL ha entendido de los testimonios de las unidades administrativas de supervisión de las esclusas de Cocolí, **que en las unidades regulares que no trabajan turnos rotativos los cambios de turno por parte de la administración deben ser negociados con el representante exclusivo.**
- En la unidad de operaciones se puede cambiar el turno de la mañana para la tarde por necesidades operativas y si hay un reclamo debe ser posterior; y que por ello existe el formulario 2712 "cambio de turno". Este formulario tiene dos propósitos: (i) establecer un cambio de turno para la cuadrilla o para personal unitario de una cuadrilla y para establecer pagos para esos turnos o informar a la unidad de planilla debido a una ausencia sin permiso y sin pago o si la persona se encuentra suspendido de sus laborales. **Con este mismo formulario se puede realizar un cambio de turno voluntario entre los trabajadores, el cual de acuerdo con el criterio único del supervisor de turno puede ser aprobado o no, ya sea por temas de descanso, turnos dobles, entre otros.**
- Lo anterior - cambio de turnos voluntarios entre trabajadores-, se hacía mediante una coordinación entre compañeros de trabajo con turnos distintos, formalizándose, como se desprende de los testimonios, mediante el formulario 2712 "cambio de turno", el cual lo revisaba el supervisor de turno para que no hubiese ningún incidente ni anomalía y lo aprobaba inmediatamente cualquier día y a cualquier hora. Era un procedimiento sencillo en comparación con el que posteriormente se estableció e implementó en las esclusas de Cocolí. Así, el trabajador, coordinaba con un compañero para hacer el cambio y entre los dos trabajadores buscan la aprobación del supervisor de planta en turno y se podía realizar las 24

horas del día. No había ninguna situación adicional. Era importante que verbalmente el supervisor de turno corroborara que ambos trabajadores estaban de acuerdo con el cambio.

- El encargado de atender las solicitudes de cambio de turno voluntario entre trabajadores siempre es el supervisor de turno.
- En las esclusas de Cocolí, el señor **Jorge Isaac Pittí Martínez**, Capataz General de Operaciones en las Esclusas de Cocolí, División de Esclusas, Sección Pacífico, Unidad de Operaciones de Cocolí, a raíz de situaciones que se estaban dando en esas esclusas, instruyó criterios a los supervisores de las esclusas de Cocolí, para la evaluación de las solicitudes y aprobación o no de los cambios de turno voluntarios entre trabajadores de turnos distintos en los horarios de la semana básica de trabajo, sobre la base de que la aprobación de los cambios de turno son potestad de la Administración.
- El capataz general de operaciones en las esclusas de Cocolí, **Jorge Isaac Pittí Martínez**, entre otras cosas tomó en consideración - conforme su testimonio- que de acuerdo con el procedimiento o la práctica anterior antes expuesta, un acuerdo mutuo de cambio de turno voluntario entre dos trabajadores, al pedirse verbalmente (como se acostumbraba), no quedaba constancia documental que comprobase que los trabajadores habían solicitado el cambio, por lo que si ocurría un accidente o una fatalidad porque el trabajador no tenía el descanso que exige la norma debido a las pocas horas de descanso, no había nada que demostrase que el trabajador fue quien pidió el cambio de turno y que la ACP le había cambiado el turno sobre la base de una solicitud voluntaria entre trabajadores no documentada cambiando o aprobando el cambio de turno voluntario a sabiendas que el trabajador iba a descansar menos de ocho horas entre jornadas y la consecuente responsabilidad de la administración que podía surgir de tal situación, por tanto, se pidió - atestigua el señor **Jorge Pittí**, como prerequisite, que el trabajador realizase su solicitud de cambio por escrito y se le dio un correo electrónico de la ACP a cada uno de ellos, ya que se trata de una gestión oficial y debe hacerse por ese medio, lo cual confirma el capataz general de operaciones de las Esclusas de Cocolí, el señor **Jorge Pittí** y los otros testigos, no se hacía antes, por ello estos requisitos que se han pedido a los supervisores para constatar y documentar las solicitudes a efectos de aprobar o desaprobando no tiene el efecto de modificar las normas del Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá sobre cambios de turno voluntario entre trabajadores en los horarios de la semana básica de trabajo, sino reforzar la flexibilidad que les permite la norma del Manual de Personal de la ACP para considerar y documentar la aprobación o no de solicitudes voluntarias de cambios de turno entre trabajadores.

El tema, como lo explica el señor Pittí, es más que todo -dice- **buscar cierto nivel de responsabilidad del solicitante de su solicitud para un cambio de turno**, lo cual no exime al supervisor de turno de su responsabilidad de prevenir en estos casos y evitar jornadas dobles de turno en el horario de tiempo básico de un mismo trabajador, en que este no tenga un descanso de menos de ocho horas. Los criterios para cambios de turno voluntarios entre trabajadores están dirigidos a evitar caer en falencias que pueden resultar en perjuicios para la ACP y los trabajadores, por lo que estos criterios fueron reforzados.

- En cuanto a si se establecieron por parte de la administración limitantes o prioridades en los cambios de turno voluntario entre trabajadores, el testigo primario en el establecimiento e implementación de esta práctica,

el señor **Jorge Isaac Pitti Martínez**, Capataz General de Operaciones en las Esclusas de Cocolí, División de Esclusas, Sección Pacífico, Unidad de Operaciones de Cocolí, sostuvo que es una facultad de la Administración de la ACP y que se establecieron prioridades, ya que los cambios de turno voluntarios deben ser por una necesidad genuina o urgencia, todo eso lo debe de tomar en cuenta el supervisor.

Para hacerlo general, el señor **Jorge Pitti** manifestó abierta y asertivamente que se establecieron prioridades, por ejemplo: urgencias médicas de salud y no necesariamente del trabajador o cita con el pediatra de su hijo, temas de estudio universitarios, legales o una defunción familiar que debe estar dentro del primer grado de consanguinidad. Estos cambios, declara el señor Pitti los ve él personalmente y toma la decisión, si se dan con menos de 24 horas de la solicitud. En los casos que se dan con más de 24 horas el señor Pitti da el visto bueno y la revisión de conflictos lo hace el supervisor de turno y el resultado puede ser que sea aprobado o no.

- El señor **Pitti** fue el que dio la instrucción a los supervisores respecto de las prioridades establecidas para los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores. Esta instrucción la dio a través de plataforma *Teams* y de forma individual a los supervisores en modo de docencia es decir que leyera la convención colectiva y el manual de personal. Explicó, en su opinión, que la instrucción de establecer prioridades para los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores está plenamente justificada en las normas y fue un refrescamiento que se le hizo a las unidades de supervisión, no un cambio en las condiciones de trabajo.

Por todo lo anteriormente expuesto la JRL no guarda duda y ha quedado acreditado que en las esclusas de Cocolí en un tiempo los cambios de turno voluntarios entre trabajadores se realizaban mediante la utilización del formulario 2712, sin necesidad de petición o consulta previa de los trabajadores o constancia o justificación por parte de estos, requiriendo, no obstante, la aprobación del supervisor de los trabajadores, el cual podía negar o no conceder la solicitud.

Sin embargo, la anterior situación o práctica fue variada en las Esclusas de Cocolí cuando el señor **Jorge Isaac Pitti Martínez**, Capataz General de Operaciones en las Esclusas de Cocolí, División de Esclusas, Sección Pacífico, Unidad de Operaciones de Cocolí en el ejercicio de sus funciones de administración, dirigió instrucciones a los supervisores de esas esclusas, específicamente a los maestros de esclusa, sobre la forma de solicitar los cambios voluntarios de turnos entre trabajadores de turnos no rotativos y sobre los criterios que los supervisores deben utilizar para considerar o no la aprobación de tales cambios de turnos voluntarios entre trabajadores.

Por otra parte, en el análisis de la prueba, consideramos pertinente ver la carta (a fojas 9-10 del expediente) presentada por el señor Ricardo Basile, Secretario de Defensa y Delegado de Área del PAMTC a la licenciada Jana Allen, Gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos, de 29 de agosto de 2024, en donde el PAMTC manifiesta su intención de formular una denuncia por PLD en contra de la ACP ante la JRL, argumentando el punto central de la presente controversia, afirmando que, a partir del mes de agosto de 2024, el gerente de operaciones de las Esclusas de Cocolí, **Jorge Pitti** y el maestro de esclusas, Enrique Marín, "le ha impuesto a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de dichas esclusas una serie de condiciones y requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios entre los trabajadores; y que estos han sido establecidos en forma inconsulta, arbitraria y unilateral, excediendo lo que establece el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP y por tanto lo acordado por las partes en el artículo 13

de la Convención Colectiva de los trabajadores no profesionales. Los requisitos que el Sindicato manifiesta han impuesto los señores **Marín** y **Pittí** son:

- Que solo se aprobaran los cambios de turno voluntarios entre compañeros de trabajo cuando ocurran casos de defunción de algún familiar, estudios con certificación de la ACP o casos o temas judiciales de algún trabajador.
- Que solo se aprobaran cambios de turnos por asuntos personales si el trabajador explica cuál es el asunto o tema personal que motiva su cambio.

El señor Basile expresa en su carta que los requisitos impuestos por los señores Marín y Pittí solo están ocurriendo en las esclusas de Cocolí, por tanto, es un caso de trato no equitativo y discriminatorio.

A fojas 11-12 del expediente, se encuentra la carta del señor Rafael Alvarado, Gerente encargado de la Sección de Esclusas del Pacífico (de 9 de septiembre de 2024) al señor Ricardo Basile haciendo referencia a la precitada carta de éste de 29 de agosto de 2024, y en lo medular manifiesta:

“Sobre el particular, debo indicar que tal como lo establece el MPACP bajo la referencia que usted señala, los cambios de turno entre trabajadores son una solicitud voluntaria que presentan los interesados ante su supervisor; sin embargo, dichas solicitudes conllevan la evaluación del supervisor para su aprobación. Las solicitudes pueden ser aprobadas o desaprobadas si el supervisor considera que el cambio solicitado causa algún impacto en la operación. Es responsabilidad de todo supervisor gestionar los recursos, considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente.”

...

“El numeral 1 del literal (c) del numeral 2 del subcapítulo 3 del capítulo 810 del MPACP establece que: “... Se exceptúa de lo anterior los casos en que exista un cambio de turno voluntario entre los involucrados y con la aprobación del supervisor”. Como se desprende de la norma transcrita, si bien estos cambios son voluntarios también están supeditados a la aprobación del supervisor, es decir, es un requisito para que se pueda efectuar el cambio de turno. Consecuentemente, no encontramos que se esté excediendo lo establecido en nuestra normativa.”

Hechas las anteriores determinaciones de la prueba testimonial y acotaciones sobre el intercambio de correspondencia entre el PAMTC y la ACP, dado el cargo de PLD que hace el denunciante PAMTC en el sentido de que las instrucciones giradas por el señor Jorge Pittí a los supervisores sobre criterios y requisitos para la aprobación o desaprobación de cambios de turno voluntarios entre trabajadores de distintos turnos regulares excede lo establecido en el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP, corresponde analizar la prueba documental normativa sobre cambios de turno voluntario entre trabajadores y su aprobación, que las partes del proceso coinciden en que se encuentran regulados por el ARTÍCULO 13 JORNADA DE TRABAJO de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIDAD DE TRABAJADORES NO PROFESIONALES, el cual remite a la regencia de la Ley Orgánica de la ACP, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal de la ACP específicamente el CAPÍTULO 810 JORNADA DE TRABAJO, SUBCAPÍTULO 3. Turno y Horarios de Trabajo, y determinar si los criterios y requisitos instruidos por el señor **Jorge Pittí** a los supervisores para la consideración y aprobación de cambios de turno voluntarios entre trabajadores implica una modificación de la normativa de la ACP aplicable para estos casos; y si las instrucciones giradas a los supervisores de las

esclusas de Cocolí ante comentadas implican cambios o inclusiones formales al Manual de Personal de la ACP (MPACP) específicamente en el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del MPACP.

Por lo anterior veamos primero lo que estipula el ARTÍCULO 13 JORNADA DE TRABAJO de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIDAD DE TRABAJADORES NO PROFESIONALES, SECCIÓN 13.01 GENERALIDADES:

“Las asignaciones de los trabajadores de la unidad negociadora a jornadas de trabajo se harán de acuerdo con la Ley Orgánica, el Reglamento de Administración de Personal y el Manual de Personal, lo cual no impide que se mantengan las prácticas establecidas en las distintas áreas de trabajo siempre que permitan satisfacer las necesidades de la operación.”

Como se puede apreciar el ARTÍCULO 13 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales en cuanto a las asignaciones de trabajadores de esta Unidad Negociadora a jornadas de trabajo, remite a lo establecido en la Ley Orgánica de la ACP, al Reglamento de Administración de Personal y al Manual de Personal.

En este análisis, debe considerarse que la Ley Orgánica de la ACP no regula específicamente las asignaciones de trabajadores a jornadas de trabajo, sino que establece en su Artículo 100, numeral 3 el derecho privativo e irrenunciable de la Administración de asignar trabajo.

El Reglamento de Administración de Personal en cuanto a jornadas de trabajo establece en su artículo 135 que “El administrador dictará las políticas necesarias para implementar las modalidades y jornadas de trabajo.”

Conforme a este Reglamento de la ACP se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo en que el empleado tiene que estar a disponibilidad de la Autoridad, siendo una de las clasificaciones de las jornadas dada la naturaleza del trabajo (la cual nos interesa en el presente caso) **la jornada de tiempo completo** (Artículo 136, numeral 1 del Reglamento) que en este Reglamento se describe en el artículo 137 como la que “consta de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales, de lunes a viernes, con dos (2) días consecutivos de descanso, con el mismo horario de trabajo durante todos los días de la semana. Por exigencia del trabajo se podrá asignar una semana laboral distinta.” (en cuyo caso podría no configurarse una jornada regular de trabajo).

Ahora bien, como se puede observar ni la Ley Orgánica de la ACP, ni el Reglamento de Administración de Personal, ni la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales regulan los cambios de turnos voluntarios entre trabajadores de distintos turnos en la semana y horario regular de trabajo, sino que ello se encuentra normado por el Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), concretamente por el literal (c) del numeral (2) Operaciones por Turnos del **Subcapítulo 3. Turnos y Horarios de Trabajo**, el cual regula la materia que nos ocupa, estableciendo lo siguiente:

“(c) Cambios a los horarios de la semana básica de trabajo establecidos.

- 1- Cuando a un empleado se le asigne trabajar de manera temporal u ocasional fuera de su horario semanal básico programado, después de colocada la versión final del anuncio, no se cambiará el horario semanal y el trabajo temporal u ocasional se pagará como horas extraordinarias. **Se exceptúa de lo anterior los casos en que exista un cambio de turno voluntario entre los**

involucrados y con la aprobación del supervisor. Asignación de trabajo temporal u ocasional significa un período no mayor de dos semanas administrativas de trabajo consecutivas.

2- Cuando a un empleado se le asigne trabajar regularmente fuera del horario de la semana básica de trabajo, se deberá cambiar el horario para que se ajuste a la nueva situación. Asignación de trabajo de manera regular significa un período de más de dos semanas administrativas de trabajo consecutivas.

3- Independientemente de lo expresado arriba, los horarios de la semana básica podrán ser cambiados bajo las siguientes circunstancias, en cuyo caso el tiempo se anota de manera consecuente con el turno cambiado y con la manera en que realmente se trabajó:

a- Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles, tales como el arribo y la salida de buques. Cuando surgen urgencias o situaciones impredecibles se pueden aprobar cambios a los horarios de las semanas básicas de trabajo programados y anunciados con menos de 72 horas de anticipación y/o por períodos de dos o menos semanas administrativas de trabajo consecutivas. A cada empleado que participa en una operación así designada se le notificará que su horario, por períodos cortos de tiempo, está sujeto a cambio sin un tiempo de aviso previo. Sin embargo, se garantizará a dichos empleados que tales desviaciones de horarios de trabajo semanal básicos se realizarán únicamente cuando sea necesario y que se les dará el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias.

b- Cuando los empleados voluntariamente desean cambiar de turnos entre sí, con la previa aprobación de los supervisores."

El argumento central como lo ha planteado, razonado y sustentado el PAMTC es que lo instruido por el señor Jorge Pittí a los supervisores de las esclusas de Cocolí modificaron el Manual de Personal de la ACP, específicamente el CAPÍTULO 810 JORNADA DE TRABAJO, Subcapítulo 3. Turnos y Horarios de Trabajo (2) Operaciones por Turnos **(c) Cambios a los horarios de la semana básica de trabajo establecidos, arriba transcrito.** Sin embargo, de la lectura de esta disposición, la JRL no puede llegar a la conclusión que las instrucciones impartidas por el señor Jorge Pittí a los supervisores en las esclusas de Cocolí introdujeron modificaciones al texto del numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP, pues dicha disposición continuó estableciendo que los trabajadores pueden voluntariamente cambiar turnos entre sí, sujeto a la previa aprobación del supervisor.

Como puede observarse los cambios de turno voluntario entre trabajadores se consagra en el Manual de Personal de la ACP (MPACP) no como una norma directa sino como una excepción a la regla del **"Cambios a los horarios de la semana básica de trabajo establecidos"**. Es decir, las reglas son que: **(i)** "[C]uando a un empleado se le asigne trabajar de manera temporal u ocasional fuera de su horario semanal básico programado, después de colocada la versión final del anuncio, no se cambiará el horario semanal y el trabajo temporal u ocasional se pagará como horas extraordinarias, **excepto en los casos en que exista un cambio de turno voluntario entre los involucrados con la aprobación del supervisor;** y: **(ii)** la permisibilidad de que horarios de la semana básica de trabajo puedan ser cambiados, en cuyo caso el tiempo se

anota de manera consecuente con el turno cambiado y con la manera en que realmente se trabajó, **cuando los empleados voluntariamente desean cambiar de turnos entre sí, con la previa aprobación de los supervisores.**

Como quiera que los cambios de turnos voluntarios a los horarios **de la semana básica de trabajo establecidos** entre trabajadores, de conformidad con el MPACP requieren de la aprobación del supervisor, en el presente proceso, la prueba testimonial, como hemos visto, acredita que los trabajadores interesados coordinaban entre sí el intercambio de turno, lo formalizaban mediante el formulario 2712 y sometían la solicitud a la aprobación del supervisor de turno, quien conservaba la facultad de aprobarla o desaprobala atendiendo, entre otros aspectos, a consideraciones operacionales, períodos de descanso y posibles turnos dobles. Posteriormente, se impartieron instrucciones generales a los supervisores de las esclusas de Cocolí mediante las cuales se requirió documentar previamente la solicitud y se instruyeron a los supervisores de las esclusas de Cocolí, criterios de evaluación y prioridades a seguir relacionadas con la naturaleza del motivo que originaban los cambios de turnos voluntarios entre trabajadores; dando prelación a asuntos médicos, estudios, asuntos legales, defunción de familiares, y otras situaciones personales cuya justificación debía ser comunicada a la Administración, es decir, no se limitó a las primeras, sino que se siguió admitiendo también otras situaciones.

En consecuencia, las instrucciones generales de orientaciones, criterios y manera de solicitar cambios de turnos voluntarios entre trabajadores en las esclusas de Cocolí, no modificaron lo establecido en el Manual de Personal de la ACP en cuanto a la posibilidad de que los trabajadores de dichas esclusas puedan pedir cambios de turnos voluntarios entre ellos, para distintas situaciones dándole prioridad a asuntos médicos, estudios, asuntos legales, defunción de familiares, sujeto en cualquier caso como lo establece el MPACP a la previa aprobación del supervisor.

2. DE LAS CAUSALES DE PRÁCTICA LABORAL DESLEAL DENUNCIADAS

Veamos al detalle las causales de PLD denunciadas y argumentadas por el sindicato:

La primera causal de PLD que el PAMTC acusa, cometió la Administración de la ACP, es la tipificada en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Ley Orgánica de la ACP): Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda de conformidad con la Sección Segunda – Relaciones Laborales, al imponerles a los trabajadores de las cuadrillas de operaciones de las esclusas de Cocolí una serie de condiciones y requisitos para la aprobación de los cambios de turno voluntarios que no se encuentran establecidos en el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP (MPACP-810), modificó sus condiciones de empleo y de trabajo de forma unilateral e inconsulta, al establecer una condición que no están establecidas en la norma antes indicada, que se cita a continuación:

(c) Cambios a los horarios de la semana básica de trabajo establecidos.

1- Cuando a un empleado se le asigne trabajar de manera temporal u ocasional fuera de su horario semanal básico programado, después de colocada la versión final del anuncio, no se cambiará el horario semanal y el trabajo temporal u ocasional se pagará como horas extraordinarias. Se exceptúa de lo anterior los casos en que exista un cambio de turno voluntario entre los involucrados y con la aprobación del supervisor. Asignación de trabajo temporal u ocasional significa un período no mayor de dos semanas administrativas de trabajo consecutivas.

2- Cuando a un empleado se le asigne trabajar regularmente fuera del horario de la semana básica de trabajo, se deberá cambiar el horario para que se ajuste a la nueva situación. Asignación de trabajo de manera regular significa un período de más de dos semanas administrativas de trabajo consecutivas.

3- Independientemente de lo expresado arriba, los horarios de la semana básica podrán ser cambiados bajo las siguientes circunstancias, en cuyo caso el tiempo se anota de manera consecuente con el turno cambiado y con la manera en que realmente se trabajó:

a- Algunas operaciones son de tal naturaleza que a menudo exigen que los horarios de trabajo se adapten a acontecimientos impredecibles, tales como el arribo y la salida de buques. Cuando surgen urgencias o situaciones impredecibles se pueden aprobar cambios a los horarios de las semanas básicas de trabajo programados y anunciados con menos de 72 horas de anticipación y/o por períodos de dos o menos semanas administrativas de trabajo consecutivas. A cada empleado que participa en una operación así designada se le notificará que su horario, por períodos cortos de tiempo, está sujeto a cambio sin un tiempo de aviso previo. Sin embargo, se garantizará a dichos empleados que tales desviaciones de horarios de trabajo semanal básicos se realizarán únicamente cuando sea necesario y que se les dará el tiempo máximo posible de aviso previo a los cambios, según lo permitan las circunstancias.

b- Cuando los empleados voluntariamente desean cambiar de turnos entre sí, con la previa aprobación de los supervisores.

Con relación a esta primera causal de PLD acusada y argumentada por el PAMTC, prevista en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la Junta debe dilucidar si la actuación atribuida a la Administración de la ACP, consistente en haber el señor Jorge Pittí impartido a los supervisores de las esclusas de Cocolí bajo su mando, criterios, orientaciones, requisitos y la forma de solicitar por parte de los trabajadores de dichas esclusas, cambios voluntarios de turno entre trabajadores asignados a horarios distintos de la semana básica de trabajo, configura la práctica laboral desleal prevista en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, de "Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP.

La Junta observa, como se ha visto, que el numeral 1 del literal (c) del numeral (2) del Subcapítulo 3 del Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP contempla expresamente el cambio voluntario de turno entre trabajadores, pero condiciona su realización a la aprobación del supervisor. De igual manera, el literal (b) del numeral 3 establece que los horarios de la semana básica podrán ser cambiados cuando los empleados voluntariamente deseen cambiar turnos entre sí, "con la previa aprobación de los supervisores".

La Junta considera que de las anteriores disposiciones no se desprende que el trabajador tenga un derecho absoluto o irrestricto a obtener el cambio voluntario de turno por el solo hecho de acordarlo con otro trabajador. La normativa preserva expresamente una facultad de aprobación por parte de la supervisión. Por ello, la circunstancia de que el Capítulo 810 no enumere exhaustivamente los factores que el supervisor puede considerar para ejercer dicha facultad no conduce, por sí sola, a concluir que todo criterio utilizado para adoptar esa decisión resulte contrario a la norma del Manual de Personal de la ACP.

En el expediente se acredita que fueron impartidos a los supervisores de las Esclusas de Cocolí criterios, orientaciones, requisitos y una forma para la

presentación y consideración de las solicitudes de cambios voluntarios de turno. Sin embargo, la comprobación de ese hecho no resuelve por sí misma la causal de práctica laboral desleal sometida a conocimiento de esta Junta. Para ello es necesario determinar si la conducta acreditada reúne los elementos de la prohibición específica invocada por el denunciante.

El numeral 1 del artículo 108 tipifica como una práctica laboral desleal de la Administración, interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda de conformidad con la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. En consecuencia, para que se configure esta causal, a juicio de la JRL, no basta acreditar una actuación unilateral de la Administración, ni tampoco, por sí solo, un eventual incumplimiento de una obligación de notificación prevista en la Convención Colectiva, consideramos es necesario establecer el derecho protegido cuyo ejercicio fue interferido, restringido o coaccionado (a que no se ejerciera) por la Administración de la ACP y la relación entre la conducta administrativa denunciada y la afectación de ese derecho.

El PAMTC identifica como derecho supuestamente vulnerado el previsto en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica, relativo al derecho de los trabajadores a ser representados por su Representante Exclusivo (RE). Su argumento consiste, esencialmente, en sostener que, al no notificar previamente al sindicato que ejerce la representación exclusiva, sobre los criterios y requisitos a considerar por los supervisores con respecto a las solicitudes de cambios voluntarios de turno entre trabajadores, la administración privó a éstos de la posibilidad de ser representados por el RE.

La Junta estima necesario distinguir, en relación con lo que viene expuesto, entre el derecho de los trabajadores de una unidad negociadora a ser representados por el RE, y la obligación de la Administración de notificar al RE determinadas decisiones o acciones administrativas, previsto en la Convención Colectiva. Sin embargo, aun cuando el derecho de los trabajadores a ser representados por el RE y la obligación de la administración a notificar al RE, ciertas decisiones o acciones de la administración están relacionados, no son jurídicamente equivalentes.

La falta de notificación previa al Representante Exclusivo, aun en el supuesto de que dicha notificación hubiese resultado exigible conforme a la sección 11.03 de la Convención Colectiva, no permite concluir automáticamente que la Administración haya interferido, restringido o coaccionado a los trabajadores en el ejercicio del derecho de representación reconocido por el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP. Para alcanzar esa conclusión debe acreditarse que la conducta de la Administración produjo precisamente la interferencia, restricción o coacción que constituyen los elementos esenciales que pueden dar lugar a la configuración de la práctica laboral desleal tipificada en el numeral 1 del artículo 108.

En otras palabras, como hemos dicho, la existencia de un deber de notificación y la existencia del derecho de representación son cuestiones relacionadas, pero jurídicamente diferenciables. El incumplimiento del primero no transforma, sin ulterior análisis, la conducta administrativa en una vulneración del derecho de los trabajadores a ser representados por el representante exclusivo (RE).

Asimismo, la Junta estima que el derecho reconocido a los trabajadores en el numeral 6 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP no puede interpretarse en el sentido de que toda decisión administrativa que incida sobre trabajadores de una unidad negociadora requiere necesariamente la intervención previa del representante exclusivo para que pueda ser adoptada. Consideramos que una interpretación de tal amplitud convertiría cualquier

incumplimiento de una obligación convencional de información o notificación en una interferencia con el derecho de representación y, consecuentemente, en una práctica laboral desleal del numeral 1 del artículo 108, sin necesidad de acreditar los elementos específicos de esta última disposición.

La sección 11.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales implanta, según resulta pertinente al planteamiento del PAMTC, un mecanismo específico de notificación al representante exclusivo cuando una decisión o acción administrativa modifique o afecte, con un efecto más que de poca importancia, una condición de empleo o de trabajo. En consecuencia, para determinar la existencia de esa obligación debe establecerse previamente que la actuación cuestionada produjo la modificación o afectación cualificada contemplada en dicha disposición. Pero incluso de acreditarse ese presupuesto y la consecuente omisión de notificación, todavía sería necesario demostrar, para efectos de la causal aquí denunciada, que dicha omisión interfirió, restringió o coaccionó efectivamente el ejercicio del derecho de representación invocado por el PAMTC.

En el presente caso, el argumento del sindicato identifica la falta de notificación previa como fundamento único y suficiente para sostener que los trabajadores no pudieron ser representados por el RE. Sin embargo, esa afirmación, por sí misma, no demuestra de qué manera la Administración impidió, obstaculizó, restringió el ejercicio de una facultad representativa concreta que correspondiera ejercer al Sindicato respecto de los trabajadores involucrados, ni permite equiparar automáticamente la ausencia de notificación con la conducta de interferencia, restricción o coacción exigida por el numeral 1 del artículo 108.

Debe añadirse que el cambio voluntario de turno permanece, conforme al Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP, sujeto a la previa aprobación del supervisor. Por ello, el eventual establecimiento de criterios a los supervisores de las esclusas de Cocolí para orientar el ejercicio de esa facultad administrativa puede ser examinado desde la perspectiva de si produjo o no una modificación de las condiciones de empleo o de trabajo y, en su caso, si generó la obligación convencional de notificar al representante exclusivo (que no es el caso conforme la denuncia y argumento del PAMTC). Pero esas cuestiones no sustituyen la necesidad de acreditar los elementos constitutivos de la práctica laboral desleal específicamente denunciada.

En consecuencia, la Junta concluye que la argumentación formulada por el PAMTC no resulta suficiente para acreditar la práctica laboral desleal prevista en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica; aun cuando el expediente acredita que la Administración impartió criterios, orientaciones, requisitos y una forma para solicitar y considerar cambios voluntarios de turno, y aun cuando tales actuaciones pudieran ser objeto de análisis para determinar si modificaron o afectaron condiciones de empleo o de trabajo y si generaban el deber de notificación previsto en la sección 11.03 de la Convención Colectiva, tales circunstancias no acreditan, por sí mismas, que la ACP haya interferido, restringido o coaccionado a los trabajadores en el ejercicio del derecho a ser representados por su representante exclusivo reconocido en el numeral 6 del artículo 95.

Para configurar la causal denunciada, a juicio de esta Junta, era necesario establecer el nexo entre la conducta atribuida a la Administración y una interferencia, restricción o coacción concreta del ejercicio de aquel derecho. No basta, para tales efectos, hacer derivar automáticamente esa consecuencia de la alegada falta de notificación previa al sindicato.

Por consiguiente, frente a la alegación de que la falta de notificación impidió que los trabajadores fueran representados por el Representante Exclusivo, no

basta comprobar la existencia de la omisión. Es necesario identificar cuál facultad concreta de representación correspondía ejercer al Representante Exclusivo en las circunstancias del caso y establecer, a partir de los hechos y de las pruebas, de qué manera la falta de notificación impidió, obstaculizó o limitó el ejercicio de esa facultad.

La existencia de una obligación de notificación y la configuración de la práctica laboral desleal prevista en el numeral 1 del artículo 108 son, por tanto, cuestiones relacionadas, pero jurídicamente distintas. El eventual incumplimiento de la primera no sustituye el análisis de los elementos que integran la segunda. Lo que se excluye, por tanto, es el automatismo conforme al cual toda omisión de notificación equivale, sin ulterior análisis, a imposibilidad de representación y ésta, a su vez, a la configuración de una práctica laboral desleal. La existencia de la obligación de notificar, la titularidad y alcance de la facultad de representación y la interferencia o restricción de su ejercicio constituyen elementos jurídicamente relacionados, pero diferenciables, que deben ser acreditados y examinados en las circunstancias concretas del caso.

2. De la alegada Práctica Laboral Desleal prevista en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá:

Corresponde seguidamente a la Junta examinar la segunda causal de práctica laboral desleal invocada por el PAMTC, sustentada en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, que tipifica como práctica laboral desleal "...no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección", es decir de la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica.

El sindicato sostiene que la ACP incurrió en esta causal al no obedecer y negarse a cumplir los derechos reconocidos al representante exclusivo en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica, que invoca como fundamento del derecho del representante exclusivo (RE) a representar a los trabajadores de la unidad negociadora y sus intereses.

Según el PAMTC, al establecer y aplicar unilateralmente criterios, orientaciones, requisitos y una forma para solicitar y aprobar cambios voluntarios de turno entre trabajadores asignados a horarios distintos de la semana básica de trabajo, sin notificar previamente ni negociar con el sindicato, la Administración modificó condiciones de empleo y de trabajo e impidió que el RE ejerciera los derechos que le reconoce el artículo 97. De ello concluye el denunciante que la ACP incurrió en la práctica laboral desleal prevista en el numeral 8 del artículo 108.

En su alegato final, el sindicato relaciona igualmente esta actuación con el artículo 94 de la Ley Orgánica y reitera que las medidas adoptadas por la Administración restringieron a los trabajadores el ejercicio voluntario de los cambios de turno entre compañeros.

La Junta estima necesario discernir, en primer lugar, el alcance de la causal contemplada en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

A diferencia del numeral 1 del mismo artículo, que exige demostrar una conducta de interferencia, restricción o coacción respecto del ejercicio de un derecho protegido, el numeral 8 tipifica el incumplimiento de las disposiciones comprendidas en la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP. Por consiguiente, la JRL estima que el análisis de esta causal exige identificar con precisión: (i) la disposición de la Sección Segunda que se afirma incumplida; (ii) el mandato, deber o prohibición que de ella emana para la parte denunciada; (iii) la conducta atribuida a esa parte;

y (iv) de qué manera dicha conducta constituye desobediencia o negativa a cumplir la disposición legal invocada.

La Junta considera que la causal examinada no puede entenderse como una cláusula general mediante la cual cualquier actuación administrativa contraria a una norma, reglamento, Manual de Personal o Convención Colectiva se transforme, por ese solo hecho, en una práctica laboral desleal. El propio numeral 8 delimita su objeto al incumplimiento de “cualquier disposición de esta sección”, esto es, de la Sección Segunda de la Ley Orgánica de la ACP. Por ello, debe existir correspondencia entre la conducta acreditada y una obligación contenida en dicha Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V de la Ley Orgánica.

De los derechos del Representante Exclusivo previstos en el artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP:

El PAMTC identifica como disposiciones incumplidas los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica y sostiene que la actuación unilateral de la ACP impidió al sindicato representar a los trabajadores y sus intereses.

La Junta reconoce que los derechos conferidos legalmente al representante exclusivo (RE) constituyen componentes esenciales del sistema de relaciones laborales establecido por la Ley Orgánica y que la administración no puede, mediante sus actuaciones, desconocer o impedir su legítimo ejercicio.

Sin embargo, la existencia de tales derechos no significa que toda decisión administrativa que incida sobre condiciones de empleo o de trabajo requiera, por esa sola circunstancia, la participación previa del representante exclusivo (RE), ni que cualquier actuación unilateral de la administración constituya automáticamente una negativa a reconocer o permitir el ejercicio de los derechos contemplados en el artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP.

Para establecer la causal del numeral 8 es necesario determinar cuál de las facultades concretas reconocidas por los numerales 1 y 3 del artículo 97 correspondía ejercer al PAMTC frente a la decisión administrativa cuestionada y de qué manera la ACP desobedeció o se negó a cumplir la obligación correlativa que la Ley le impone respecto de aquella facultad.

En el presente caso, el expediente acredita que la Administración impartió a los supervisores de las esclusas de Cocolí criterios, orientaciones, requisitos y una forma para la presentación y consideración de solicitudes de cambios voluntarios de turno. No obstante, ese hecho, considerado aisladamente, no acredita que la ACP haya desconocido el carácter del PAMTC como Representante Exclusivo, que haya impedido al Sindicato representar a los trabajadores de la unidad negociadora o que se haya negado a reconocer alguna facultad específica que el artículo 97 le confiere.

De la alegada falta de notificación previa:

El argumento del PAMTC descansa fundamentalmente en que la Administración implementó las medidas sin efectuar la notificación previa contemplada en la sección 11.03 de la Convención Colectiva.

Como se indicó al examinar la primera causal denunciada, esta cuestión requiere distinguir entre el eventual incumplimiento de una obligación convencional de notificación y la práctica laboral desleal específicamente tipificada por la Ley Orgánica.

Si la sección 11.03 condiciona el deber de notificación a que la decisión o acción administrativa modifique o afecte, con un efecto más que de poca

importancia, las condiciones de empleo o de trabajo, corresponde determinar, en primer lugar, si la actuación acreditada reúne dichos presupuestos. La Junta considera que la sola existencia de criterios administrativos para orientar la aprobación de cambios voluntarios de turno no permite prescindir de ese análisis. Pero aun suponiendo, para efectos del razonamiento, que la actuación administrativa produjo una modificación o afectación con efecto más que de minimis y que, por consiguiente, la ACP debió efectuar la notificación prevista en la sección 11.03 de la Convención Colectiva, el incumplimiento de una disposición convencional no equivale, sin más, a la práctica laboral desleal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Para que esta última quede configurada debe demostrarse adicionalmente que la actuación constituyó “no obedecer o negarse a cumplir” una disposición de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica, que es precisamente el supuesto de hecho establecido por el legislador.

Respecto a la alegada falta de negociación con el PAMTC:

La Junta estima igualmente necesario diferenciar “notificación” de “negociación”.

El hecho de que determinada decisión administrativa deba ser previamente notificada al representante exclusivo no significa necesariamente que la administración se encuentre obligada a negociar la decisión sustantiva en todos sus aspectos. La existencia y extensión de una obligación de negociar dependerá de la naturaleza de la materia, de los derechos y facultades que la Ley Orgánica reconoce a cada parte y del alcance que corresponda a la negociación colectiva dentro del régimen laboral especial de la ACP.

En consecuencia, no resulta suficiente afirmar que la administración actuó “sin previa notificación o negociación”. El denunciante debe establecer jurídicamente por qué, frente a la actuación concreta cuestionada, existía una obligación legal de negociar y cuál disposición de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica de la ACP fue desobedecida o cuyo cumplimiento fue rechazado.

La omisión de una negociación que la Ley no exige mal puede constituir la práctica laboral desleal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. A contrario sensu, si existía una obligación legal concreta de reconocer o permitir el ejercicio de derechos de negociación del RE y la administración se negó a cumplirla, dicha conducta sí podría quedar comprendida en la causal, siempre que sus elementos sean debidamente acreditados.

De la invocación del artículo 94 de la Ley Orgánica:

En su alegato final, el PAMTC introduce igualmente una referencia al artículo 94 de la Ley Orgánica, relacionándolo con el deber de la administración de sujetar sus actuaciones al régimen legal, reglamentario y convencional aplicable.

La invocación de esta disposición tampoco permite concluir, por sí sola, que se haya configurado la causal del numeral 8 del artículo 108.

La Junta debe determinar cuál es el mandato concreto que el artículo 94 impone a la ACP, si dicho mandato se encuentra comprendido dentro de las disposiciones cuya inobservancia puede dar lugar a la causal del numeral 8 y, principalmente, cuál conducta probada constituye su desobediencia o negativa de cumplimiento.

No resulta jurídicamente suficiente formular una referencia general al deber de la administración de actuar conforme a la Ley, los reglamentos, el Manual de Personal y la Convención Colectiva. De aceptarse esa interpretación, prácticamente cualquier controversia acerca de la aplicación de una norma laboral podría convertirse automáticamente en una práctica laboral desleal bajo el numeral 8, haciendo innecesarias las restantes causales específicas contempladas en el artículo 108.

La interpretación de esta disposición debe, por tanto, preservar su función dentro del sistema: sancionar la desobediencia o negativa a cumplir obligaciones emanadas de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica, pero sin transformarla en una cláusula residual de responsabilidad por cualquier posible infracción normativa. Es decir, en una disposición tan amplia que funcionaría como una especie de causal general capaz de convertir cualquier incumplimiento de cualquier norma laboral en la práctica laboral desleal prevista en el numeral 8 del artículo 108, aunque la norma supuestamente infringida no pertenezca a la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica.

Sobre el supuesto derecho del trabajador a efectuar cambios voluntarios de turno:

La Junta tampoco comparte, en los términos absolutos en que aparece formulada en el alegato final, la afirmación de que la Administración coaccionó o restringió al trabajador en el ejercicio de un “derecho” a realizar voluntariamente cambios de turno entre compañeros.

El Capítulo 810 del Manual de Personal de la ACP contempla la posibilidad de que los trabajadores acuerden voluntariamente cambios de turno, pero dispone expresamente que estos requieren “la previa aprobación de los supervisores”.

La voluntariedad se refiere, por tanto, al acuerdo entre los trabajadores que pretenden intercambiar sus turnos; no convierte el cambio solicitado en un derecho unilateralmente exigible frente a la administración. El acuerdo entre los trabajadores constituye un presupuesto necesario, pero no suficiente, porque el Manual conserva expresamente la facultad administrativa de aprobarlo. En consecuencia, no puede partirse de la premisa de que cualquier criterio utilizado por el supervisor para decidir sobre una solicitud constituye necesariamente una restricción de un derecho del trabajador.

De la valoración conjunta de los argumentos formulados por el PAMTC y de los hechos acreditados en el expediente, la Junta concluye que no resulta suficiente demostrar que la Administración impartió unilateralmente criterios, orientaciones, requisitos o procedimientos relativos a los cambios voluntarios de turno para tener por configurada la práctica laboral desleal prevista en el numeral 8 del artículo 108.

Para ello correspondía demostrar que mediante dicha actuación la ACP no obedeció o se negó a cumplir una obligación concreta contenida en la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica. El PAMTC hace descansar esa conclusión en que la ausencia de notificación y negociación previa impidió al representante exclusivo (RE) ejercer los derechos previstos en los numerales 1 y 3 del artículo 97. Sin embargo, entre ambas premisas existe un elemento que debe ser demostrado y no meramente presumido: que frente a la actuación administrativa cuestionada existía una obligación derivada de esas disposiciones legales que exigía determinada intervención del RE y que la ACP desconoció o se negó a permitir su ejercicio.

La eventual infracción de la sección 11.03 de la Convención Colectiva, de resultar acreditados sus presupuestos, constituye una cuestión jurídicamente relevante, pero no sustituye la demostración de los elementos propios de la causal prevista en el numeral 8 del artículo 108. No toda infracción convencional constituye, por ese solo hecho, una negativa a obedecer o cumplir una disposición de la Sección Segunda – Relaciones Laborales de la Ley Orgánica.

De igual manera, la invocación general del artículo 94 no permite suplir la ausencia de identificación y demostración de la obligación legal concreta incumplida, ni convertir el numeral 8 del artículo 108 en una causal general aplicable a cualquier alegada infracción de la normativa laboral de la ACP.

Por estas razones, la Junta concluye que, sobre la base de los argumentos formulados por el PAMTC y de los hechos acreditados respecto de esta causal, no se configura la práctica laboral desleal prevista en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997, al no haberse demostrado que la ACP, mediante las actuaciones cuestionadas, haya desobedecido o se haya negado a cumplir una obligación concreta derivada de los numerales 1 y 3 del artículo 97 o del artículo 94 de la Ley Orgánica.

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

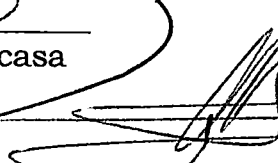
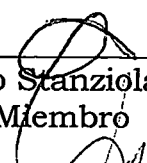
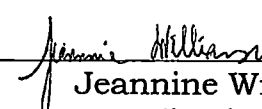
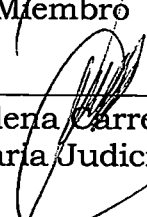
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-33/24, presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá ACP).

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

Fundamento de Derecho: Artículos 108, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Acuerdo N°92 de 7 de octubre de 2022, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales; Artículos 87 y 88 del Acuerdo N°18 de 1 de julio de 1999, por el cual se reglamenta las Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

Notifíquese y cúmplase,

 Luis Donadio Santamaría Miembro	 Álvaro Antonio Cabal Ducasa Miembro Ponente	 Juan A. Solis Batista Miembro
 Rodolfo Stanziola Sierra Miembro		 Jeannine Williams Miembro
 Magdalena Carrera Ledezma Secretaria Judicial		