

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMA, Panamá, diecisiete (17) de junio de dos mil diecinueve (2019).

DECISIÓN N°18/2019

**Denuncia por práctica laboral desleal N°PLD-34/17
presentada por la Unión de Ingenieros Marinos
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

ANTECEDENTES

Mediante la Resolución N°45/2018 (fs.75 a 80 y reverso) de 5 de diciembre de 2017, y de acuerdo a la competencia privativa que le otorga a la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) el artículo 113 numeral 4 de la Ley N°19 de 11 de junio de 1997 (en adelante Ley Orgánica de la ACP), esta admitió la denuncia por práctica laboral desleal N°34/17 (en adelante PLD) presentada el 7 de julio de 2017 por la Unión de Ingenieros Marinos (en adelante UIM) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

Agotados los trámites señalados en el Reglamento de PLD para la admisión de la denuncia de PLD-34/17 fundada en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, les fue notificado a las partes el 29 de enero de 2018, concediéndole a la ACP, a partir de esa fecha, el término de veinte días calendario para responder los cargos, para lo cual apoderó a la licenciada Cristobalina Botello, cuyo poder especial fue presentado en la JRL el 31 de enero de 2018 (f.82), y el 19 de febrero de 2018 contestó oponiéndose a la denuncia de PLD (fs.86 a 96), por lo que, conforme al artículo 22 del Reglamento de PLD, mediante el Resuelto N°88/2018 de 22 de febrero de 2018, se programó la audiencia para el 16 de mayo de 2018 a las 8:30 de la mañana (f.97).

El 26 de abril de 2018 la apoderada especial de la ACP remitió a la JRL copia de la constancia del documento que entregó a UIM en esa misma fecha, con la lista de posibles testigos y pruebas documentales para la audiencia (f.99 a 133) y en informe secretarial de 27 de abril de 2018 (f.134) consta que el 26 de abril de 2016 venció el término de intercambio de pruebas sin que la JRL recibiera la copia de UIM que acreditara que anunció sus pruebas. El 21 de septiembre de 2018 UIM remitió a la JRL por correo electrónico y el 24 de septiembre de 2018 entregó el original, de la nota 114-UIM-2018 de 20 de septiembre de 2018, listando posibles testigos para la audiencia y en el citado documento la Secretaria Judicial dejó constancia que fue recibido a insistencia de parte, por haber vencido el término para su presentación el 26 de abril de 2018 (fs.193 a 204).

La apoderada especial de la ACP presentó ante la JRL, el 11 de mayo de 2018, escrito denominado "Solicitud de Declaración de Pérdida del Objeto Litigioso-Sustracción de Materia Solicitud de Suspensión de Términos" (fs.143 a 147), por lo que, para cumplir con el término reglamentario de tres días hábiles para el traslado a la UIM, se suspendió mediante el Resuelto N°137/2018 de 11 de mayo de 2018 la celebración de la audiencia del 16 de mayo de 2018 (fs.157 y 158). Oportunamente recibida la postura de oposición de UIM (fs.160 a 163) el 17 de mayo de 2018, mediante el Resuelto N°177/2018 de 27 de agosto de 2018, la JRL negó la declaración de sustracción de materia por pérdida del objeto litigioso y ordenó proseguir con el proceso (fs.178 a 186).

La audiencia se llevó a cabo en la JRL el 10 de octubre de 2018, con la participación de los miembros Mariela Ibáñez de Vlieg, ponente; Carlos Rubén Rosas, Lina Boza y los representantes de las partes, ingenieros Ricardo Espada y Rolando Arrue, por UIM y la licenciada Cristobalina Botello por la ACP (f.213); las partes presentaron sus alegatos iniciales y sus pruebas, objetaron las contrarias y la JRL resolvió dichas objeciones, señalando qué pruebas estaban admitidas en el expediente y resolvió favorablemente la solicitud de UIM de presentar alegatos escritos, luego de escuchar la conformidad de la ACP sobre ello. Lo anterior consta en la transcripción de la audiencia (fs. 243 a 259). Los alegatos finales de ambas partes fueron presentados por escrito en el término señalado y constan, los de la ACP de fojas 214 a 221 y los de UIM de fojas 222 a 242.

El expediente PLD-34/17 fue entregado el 28 de marzo de 2019 por Secretaría Judicial en el despacho de la ponente con la transcripción de la audiencia para lo de lugar, como consta en el informe de dicha fecha (f.260) y esta presentó el 14 de mayo de 2019 en Secretaría Judicial, el proyecto de decisión para la lectura y aprobación de los miembros.

POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (UIM)

UIM fundamentó su denuncia, en las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, relativas a **“Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.”** y a **“No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”**, por la alegada infracción de la ACP de los derechos de la Sección Segunda del Capítulo V, de los numerales 5 del artículo 95 y 1 y 3 del artículo 97 de Ley Orgánica de la ACP. En el escrito de la denuncia se resaltaron en negrilla dichos numerales al transcribir los textos completos de los artículos 95 y 97 antes citados con lo cual, la JRL admitió estos cargos por haberse seleccionado o destacado de dichos artículos. En adición a las alegadas violaciones de los derechos de la Sección Segunda del Capítulo V, se citó el artículo 94 de dicha ley, que establece qué normas rigen las relaciones laborales en el régimen laboral especial del Canal de Panamá, así como los artículos 159 del Reglamento de Administración de Personal y 17 (Acciones Disciplinarias), Sección 17.01 (Política), literal a. (General), numerales 1, 2 y 3 de la Convención Colectiva entre ACP y UIM, vigente (en adelante la convención colectiva).

En la denuncia (fs.1 a 6) se explicó que el ingeniero Jaime Berrío, miembro del sindicato, fue amonestado verbalmente el 21 de marzo de 2017 por su supervisor, ingeniero Gustavo Maestre, por supuestas fallas de respeto hacia colaboradores que trabajaban en las instalaciones de la División de Astilleros Industriales de la ACP durante la semana del 13 al 17 de marzo de 2017, en un mantenimiento preventivo del remolcador Cerro Jefe y que, con motivo de dicha amonestación verbal, la UIM inició una investigación para determinar si se cumplieron los procedimientos establecidos en la convención colectiva, así como las otras normas que tiene a disposición el trabajador para su defensa y para resolver los conflictos al más bajo nivel. La UIM manifestó que con este fin se reunió con el ingeniero Gustavo Maestre y le pidió verbalmente la información sobre la investigación exhaustiva de las supuestas fallas de irrespeto atribuidas al ingeniero Jaime Berrío, y que este contestó que había hablado con varios colaboradores que estaban presentes en el mantenimiento preventivo, pero que en la reunión no pudo facilitar la investigación exhaustiva en la que fundamentó su acción disciplinaria. Se añadió en la denuncia que se le informó al ingeniero Maestre que debió hacer una investigación para cumplir con las normas aplicables. Dijo la UIM que por segunda vez intentó resolver el conflicto al más bajo nivel y se reunió con el señor Ian Cohen, supervisor del ingeniero Gustavo Maestre y le explicó que había fallas en el procedimiento aplicado en la acción disciplinaria, y que este señaló que hablaría con el ingeniero Maestre y que daría una respuesta, y que, al cabo de una semana respondió que la amonestación se mantendría y que la UIM podría proceder con la defensa en otra instancia; por lo que el 14 de junio de 2017 la UIM solicitó información mediante la nota 142-UIM-2017, que fue respondida con una negativa por la ACP en la nota de 22 de junio de 2017, recibida en el sindicato el 26 de junio de 2017.

La UIM explicó que las causales se produjeron porque a pesar de los dos intentos para resolver el conflicto al nivel más bajo, al no entregar la información solicitada por esta, la ACP restringió el derecho del trabajador de la manera que lo describe el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP por la infracción de su artículo 95, numeral 5. Agregó que al negarse la ACP a cumplir las disposiciones citadas de la Sección Segunda del Capítulo V de dicha ley, la ACP cometió la PLD del numeral 8 de su artículo 108, específicamente, al no cumplir con los procedimientos para dar una acción disciplinaria y no entregar la información requerida que garantice el cumplimiento de los procedimientos de la acción disciplinaria aplicada al ingeniero Jaime Berrío, produciéndose la infracción del artículo 97 en los numerales 1 y 3 de dicha ley. Y como normas relacionadas con las alegadas infracciones señaló el artículo 94 de la Ley Orgánica, así como los artículos 159 del Reglamento de Administración de Personal y 17, Sección 17.01, literal a, numerales 1, 2 y 3 de la convención colectiva, concluyendo que:

“La Unión de Ingenieros Marinos reitera que la ACP ha incurrido en una Práctica Laboral Desleal al no cumplir con los procedimientos para dar una acción disciplinaria y al no entregar la información requerida que garantice el cumplimiento de los procedimientos de la acción disciplinaria aplicada al ingeniero Jaime Berrío.” (f.6)

Las peticiones hechas en la denuncia a la JRL se refieren a que declare la comisión de PLD por violar los derechos del trabajador Jaime Berrío, que ordene a la ACP desestimar la acción disciplinaria aplicada y que declare que la ACP incurrió en PLD al no entregar la información solicitada por la UIM en la nota 142-UIM-2017.

Con la denuncia la UIM aportó la constancia escrita de amonestación verbal (fs.7 y 8); copia de la carta 142-UIM-2017 de 14 de junio de 2017 dirigida al ingeniero Gustavo Maestre de la ACP por el ingeniero Ricardo Espada de la UIM (f.9); copia de la nota de 22 de junio de 2017 dirigida al ingeniero Ricardo Espada de la UIM por el señor Ian Cohen de la ACP (fs.10 y 11) y copia de la nota 159-UIM-2017 de 30 de junio de 2017 dirigida al ingeniero Ian Cohen de la ACP, por el ingeniero Ricardo Espada de la UIM (f.12). En la etapa procesal del descubrimiento de pruebas con el intercambio de lista de posibles testigos y pruebas documentales para la audiencia establecida en el artículo 28 del Reglamento de PLD, la UIM no presentó ante la JRL constancia de haberlo hecho en el término, sino que remitió a la JRL un listado luego de vencido el término, lo que fue certificado por la Secretaria Judicial de la JRL.

En sus alegatos iniciales en la audiencia, el representante de la UIM, ingeniero Ricardo Espada, señaló que el caso trata de la aplicación de una sanción disciplinaria informal de amonestación verbal al ingeniero Jaime Berrío por el supervisor de la ACP, sin cumplir con las normas y procedimientos aplicables, en violación a los derechos del trabajador y del representante exclusivo (en adelante RE). Explicó que la ACP cometió las PLD de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, por violar sus artículos 94, 95, 97, el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal y el artículo 17, Sección 17.01, literal a, de la convención colectiva; lo que dijo configuró las conductas señaladas. Hizo un recuento de los hechos de la denuncia PLD-34/17, relacionándolos con los documentos de fojas 8, 9, 10, 11, 12. Anticipó que se probaría que la ACP cometió las causales de PLD y que interfirió el derecho del trabajador de **procurar la solución de sus conflictos con la administración siguiendo los procedimientos establecidos en esta Ley**, en los reglamentos o en las convenciones colectivas y que al interferir ese derecho, cometió la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Añadió que **el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal señala como procedimiento, antes de aplicar una acción disciplinaria una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos**, lo que dijo, no hizo la ACP. Expuso que el Reglamento de Administración de Personal también es parte del marco normativo que rige las relaciones laborales del Canal y que, al no seguirse los procedimientos establecidos en el mismo, se produjo la causal del numeral 1 del artículo 108 citado. En cuanto a la convención colectiva explicó que **el literal a de la Sección 17.01, también señala que las medidas disciplinarias deben ser precedidas de una investigación exhaustiva imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos y que la ACP debió hacer esta investigación exhaustiva para garantizar el derecho del trabajador consagrado en el artículo 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP**, que requiere procurar la solución de los conflictos siguiendo los procedimientos aplicables establecidos por la ley, los reglamentos o convenciones colectivas. En cuanto a la causal del numeral 8 del citado artículo 108, **expresó que cuando la ACP decidió no entregar la información solicitada a la UIM, también violó el derecho del RE, de acuerdo con los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, para actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de ese derecho y representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical**. Manifestó que la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP comprende desde el artículo 94 al 117 y que el artículo 97 pertenece a esa Sección, al igual que el 94, por lo que consideró que, cualquier violación a lo estipulado en los artículos 94 al 117, constituye PLD de acuerdo con el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP (fs.244 a 247).

En la audiencia la UIM se ratificó de las pruebas documentales presentadas en el expediente y adujo los testimonios del señores Gustavo Maestre, supervisor de la Unidad de Máquinas del Atlántico de la Sección de Mantenimiento Preventivo y Apoyo de Operaciones para testificar sobre las pruebas documentales de fojas 7 a 9 del expediente, y Jaime Berrío, jefe de máquina encargado de remolcador, para testificar sobre los hechos ocurridos en la División Industrial los días 11 a 17 de marzo, por los que se le aplicó una acción disciplinaria y la que la UIM inició una defensa que dio lugar a la denuncia (fs.250 y 251). Señaló que es en la audiencia en que se admiten las pruebas y que no tenía objeciones a las pruebas documentales de la ACP, mismas que ya se encontraban en el expediente y tampoco objetó al testigo de la ACP, señor Ian Cohen.

En el escrito de los alegatos finales, la UIM reiteró los argumentos señalados en la denuncia y en los alegatos iniciales, en cuanto a las causales de los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP y en relación con los derechos establecidos en los numerales 5 del artículo 95 y 1 y 3 del artículo 97 de dicha ley, y a los artículos 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y 17, Sección 17.01 numerales 1, 2 y 3 de la convención colectiva, y planteó nuevos argumentos y cargos, haciendo referencia a otras normas, como las Secciones 17.02, 19.03, 19.04, 19.06 de la convención colectiva, Capítulo 920-Acciones Disciplinarias, Subcapítulo 2. Numerales 1, 2 y 4 del Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, este último, del cual indicó que:

“... ”

12. Si vemos a foja 39 del expediente el ingeniero Berrío declaró que a bordo del remolcador cerro jefe en el mantenimiento, tuvo un problema con los winches y le explicó a Maestre porque él fue abordo, por lo tanto si había una acusación en contra de Berrío o si Maestre estaba realizando una investigación, en la cual debe entrevistar a Berrío por una acusación en su contra, debió decirle en ese momento, para que el trabajador solicitara su representante sindical y cumplir con el Manual de Personal respecto a la investigación de los hechos en su capítulo 920, subcapítulo 2 numeral 4, en donde señala que **Durante la investigación de los hechos, el empleado tendrá derecho a ser representado**, y de esa manera Berrío explicara su posición, por eso el ingeniero Berrío quedó extrañado en la reunión del 21 de marzo de 2017, posterior a la investigación de los supuestos hechos 17 al 20 de marzo de 2017, que Maestre lo amonestara verbalmente sin escuchar su explicación, ni lo puso en conocimiento de las pruebas disponibles durante los días que se llevó a cabo la supuesta investigación, cabe señalar que este (sic) un requisito para la aplicación de una acción disciplinaria, consagrado en el capítulo 920, subcapítulo 2 del manual de personal de la ACP. ...Como pudo el supervisor Maestre entrevistar al ingeniero Berrío, respecto a la investigación de los hechos entre los días 17 y 20 de marzo de 2017, sin la presencia del representante sindical, simplemente no entrevistó al trabajador durante la supuesta investigación y si lo hizo no tomo en cuenta su explicación porque no aparece en la parte IV de la constancia de la amonestación verbal a foja 7 y 8 del expediente y este actuar violó el derecho que tiene el trabajador consagrado en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá...” (fs.234 a 236)

Luego, en dicho escrito de alegatos finales también argumentó que:

“De todo lo anterior se desprende, que la ACP al Interferir, restringir los derechos del ingeniero Jaime Berrío como trabajador de conformidad con el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP y el no obedecer o negarse a permitirle al SINDICATO el derecho que tiene como representante exclusivo de actuar y representar los intereses del ingeniero Jaime Berrío como trabajador consagrado en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica (sic) se la ACP, igualmente al impedirle al SINDICATO el acceso a la información como lo ordena la sección 19.06 de la convención colectiva de la UIM, es considerado una violación a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP y por ende una Práctica Laboral Desleal claramente tipificada en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá y así quedó probado en la audiencia mediante las pruebas documentales y las declaraciones de los entrevistados durante la investigación llevada a cabo por la JRL.” (f.241)

Además, comentó que el día de la audiencia, la ACP sorprendió a la UIM porque el testigo aducido por la ACP, señor Ian Cohen, no se presentó porque esta le solicitó unilateralmente que no acudiera, con lo que dijo, le impidió al Sindicato repreguntarle sobre los hechos que tenía que narrar, por haber sido quien le impidió el acceso a la información acordada por las partes en la sección 19.06 de la convención colectiva.

Por último, la UIM pidió a la JRL que declare que la ACP cometió PLD al violar los derechos del trabajador Jaime Berrío por no entregar la información solicitada y no permitirle representar los intereses de aquél, y que desestime la acción disciplinaria aplicada al ingeniero Jaime Berrío, que ordene publicar la decisión en los tableros de anuncio de la ACP por no menos de treinta días y disculparse con el trabajador Jaime Berrío por escrito y publicar la disculpa en los tableros informativos y en ACP-INFO por un período no menor de treinta días (f.242).

POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

Una vez admitida la denuncia de PLD y notificada a la ACP, esta remitió oportunamente su contestación (fs.86 a 96) en la que se opuso a las pretensiones y declaraciones pedidas por la UIM y manifestó que el objeto de la denuncia no es materia de PLD, en cuanto que se acusa a la ACP de negarse a entregar la información solicitada en la nota 142-UIM-2017 con relación a la

investigación exhaustiva para la aplicación de una amonestación verbal al ingeniero Berrío e interferir con su derecho a procurar la solución de los conflictos con la administración siguiendo los procedimientos aplicables en los reglamentos o en las convenciones colectivas (numeral 5 artículo 95) y el del RE de actuar en representación de los trabajadores de la UN y ser protegido en el ejercicio de ese derecho (numeral 1 del artículo 97), así como representar los intereses de los trabajadores de la UN estén afiliados o no a la organización sindical (numeral 3, artículo 95).

Destacó que las solicitudes de información se tramitan a través de la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica de acuerdo con la Ley N°6 de 22 de enero de 2002 y que ello ha sido informado a todos los trabajadores mediante correo electrónico ACP INFO de 25 de febrero de 2002 (f.110), por lo que, la negativa a una solicitud de información permite la presentación de una acción de Habeas Data ante la Corte Suprema de Justicia y no de una denuncia de PLD y añadió que, más que una solicitud de información, la nota de UIM contenía una serie de preguntas y cuestionamientos con relación a la actuación de un supervisor, y por ello fue respondida por el señor Ian Cohen, Gerente Encargado de OPMM, aclarándole al representante de la UIM cuál era el procedimiento establecido en la convención colectiva para los casos de amonestaciones verbales.

Aclaró que después de la presentación de esta denuncia PLD-34/17, la UIM presentó formal solicitud de información en Asesoría Jurídica de la ACP sobre los puntos relacionados con la nota 142-UIM-2017, y le fue provista por la ACP directamente al trabajador Berrío, en nota de 20 de diciembre de 2017, luego que el trabajador lo autorizó el 23 de noviembre de 2017, por tratarse de información confidencial y de reserva que al trabajador le correspondía autorizar. Y por ello, la ACP consideró que la JRL no debió admitir la denuncia, por no ser un asunto de su competencia.

Sobre la amonestación verbal, indicó fundamentalmente, en cuanto a las alegadas violaciones de los artículos 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y de la Sección 17.01 de la convención colectiva, que ninguna de estas normas pertenece a la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP y no pueden fundamentar conductas de PLD. Agregó que era evidente la intención de la UIM de recurrir un asunto disciplinario a través de un proceso de PLD, sin que sea este la vía idónea para ello y que, por tratarse de una acción disciplinaria informal, de acuerdo a lo pactado en la convención colectiva y el Reglamento de Administración de Personal, no estaba sujeta a queja. Citó el texto de su artículo 161, que señala entre las acciones disciplinarias la amonestación verbal “Consiste en una conversación informal y privada entre el empleado y el supervisor.” y que “no puede ser apelada y puede ser sustituida posteriormente por una acción disciplinaria formal.”. Además, explicó que de acuerdo al texto de la Sección 17.04 ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES de la convención colectiva, esta acción informal tiene un alto grado de flexibilidad sin un formato preestablecido y no está sujeta a queja ni puede ser apelada, y que consiste en una reunión personal y privada entre el supervisor y el trabajador que no da lugar a la representación sindical como lo quiere hacer ver la UIM. Específicamente dijo que en el caso del trabajador Berrío, se respetaron los derechos del colaborador al hacerse una investigación de lo acontecido y luego amonestarlo indicándole las razones y señalándole que debía mejorar su manejo para que se comunique con tacto y profesionalismo con el personal que sirve a los remolcadores y mejore el clima laboral evitando enfrentamientos. También indicó que el supervisor Gustavo Maestre, permitió al señor Brown, representante sindical de UIM, estar presente durante esta conversación y que, al escuchar las razones de la amonestación y las recomendaciones, no mostró inquietud sobre el proceso.

En cuanto a las normas que la UIM señaló infringidas, la ACP explicó que no se han producido las infracciones, porque la amonestación verbal fue aplicada de acuerdo a la Ley Orgánica de la ACP, al Reglamento de Administración de Personal y a la convención colectiva, sin que se haya interferido con el derecho del trabajador establecido en el artículo 95 numeral 5 ni con los del artículo 97 numerales 1 y 3 de dicha ley. Y que, en todo caso, si la UIM no estaba de acuerdo con la respuesta señalada por el Gerente Encargado de OPMM en la carta de 22 de junio de 2017, por posible violación de los artículos 159 del Reglamento de Administración de Personal y la Sección 17.01 de la convención colectiva, debió procurar la solución de su conflicto mediante el procedimiento negociado de queja dentro de los límites de tiempo señalados para ello, y que mal puede alegarse la interferencia de un derecho que no fue ejercido por el trabajador ni el RE.

Sobre los remedios pedidos en la denuncia, relativos a la desestimación de la acción disciplinaria aplicada al ingeniero Berrío y la declaratoria de PLD en relación con la entrega de la información solicitada por la UIM, la ACP indicó que no corresponden, porque no ha cometido PLD, ya que la amonestación verbal no puede ser apelada y de acuerdo con procedimiento establecido, la vía

idónea para reclamar la aplicación de la acción disciplinaria, es el proceso negociado de tramitación de quejas señalado en la convención colectiva, y porque la ACP no se negó a entregar la información solicitada de acuerdo con el procedimiento establecido. Por estas razones, solicitó a la JRL que desestime la denuncia de PLD, por no ser asunto de su competencia y que, si ello no procede, que declare que la ACP no cometió PLD y niegue todos los remedios solicitados.

En la contestación de la denuncia, la ACP se reiteró de las pruebas presentadas por la ACP que constan en el expediente PLD-34/17, se reservó el derecho de presentar otras y como fundamento normativo citó el artículo 322 del Título XIV Constitución Política, la Ley Orgánica de la ACP, la Ley 6 de 22 de enero de 2002 sobre transparencia en la gestión pública y otras disposiciones, Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, el Reglamento de Administración de Personal de la ACP, las Convenciones Colectivas de la Unidad de Ingenieros Marinos efectivas del 30 de enero de 2007 al 30 de septiembre de 2015 y del 11 de septiembre de 2017 al 31 de diciembre de 2020 y el Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL.

El 26 de abril de 2018, dentro del término reglamentariamente establecido de por lo menos veinte días calendario antes de la audiencia fijada para el 16 de mayo de 2018 (Resuelto N°88/2018 de 22 de febrero de 2018 a f.97 y reverso), la ACP presentó ante la JRL constancia del envío a la UIM del escrito con su lista de posibles testigos y pruebas documentales que presentaría ese día, con las breves exposiciones sobre el caso y los argumentos de su defensa (fs.99 a 133). Adujo el testimonio del señor Ian Cohen, Gerente Encargado de Mantenimiento Preventivo y Apoyo a Operaciones de la División de Mantenimiento de Flotas y Equipo de la Vicepresidencia Ejecutiva de Operaciones de la ACP, sobre los hechos relacionados con la respuesta a la nota 142-UIM-2017 y otros asuntos relacionados con la denuncia PLD-34/17. Además, adjuntó con su escrito de pruebas copias, algunas simples y otras autenticadas, de la nota 168-UIM-2017 de 19 de julio de 2017 suscrita por el señor Daniel Brown, Secretario General de la UIM, dirigida al Vicepresidente de Asesoría Jurídica (f.103); nota DI-449-2017 de 31 de agosto de 2017 suscrita por el Vicepresidente de Asesoría Jurídica dirigida al señor Daniel Brown y recibida el 6 de septiembre de 2017 (f.104); nota de autorización de 8 de noviembre de 2017 suscrita por el señor Jaime Berrío dirigida al Vicepresidente de Asesoría Jurídica y recibida el 23 de noviembre de 2017 (f.105); nota DI-766-2017 de 20 de diciembre de 2017 y tres adjuntos, suscrita por el Vicepresidente de Asesoría Jurídica dirigida al trabajador Jaime Berrío y recibida el 21 de diciembre de 2017 (fs.106, 107, 108 y 109); correo electrónico del buzón ACP-INFO de 25 de febrero de 2002, emitido por el Asesor Jurídico de la ACP (f.110); copia de la G.O 24,476 con la Ley N°6 de 22 de enero de 2002 (fs.111 a 122) y del artículo 17 de la Convención Colectiva de la Unidad de Ingenieros Marinos efectiva del 30 de enero de 2007 al 30 de septiembre del 2015 (fs.123 a 133).

El día de la audiencia, en sus alegatos iniciales la apoderada especial de la ACP reiteró su oposición a la denuncia presentada en su contra y que el reclamo sobre la amonestación verbal no es materia de PLD sino de queja; señaló que la solicitud de información correspondía tramitarse en la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica conforme a la Ley N°6 de 2002 sobre transparencia, la que permite la interposición de una acción de habeas data ante la Corte Suprema de Justicia. Explicó que la nota 142-UIM-2017, más que una solicitud de información cuestiona la actuación del supervisor en la aplicación de la amonestación verbal del ingeniero Berrío, y que oportunamente fue respondida por el señor Cohen, conforme con lo pactado en la convención colectiva sobre amonestaciones verbales, por lo que la ACP no se ha negado a dar la información, sino que no se había presentado ante el Asesor Jurídico cumpliendo el procedimiento pertinente, pero que, luego que se acreditó la autorización del trabajador Jaime Berrío, el 20 de diciembre de 2017 se dio la información sobre la amonestación verbal y dijo que, se hizo siguiendo lo señalado en el artículo 161 del Reglamento de Administración de Personal y la Sección 17.04 de la convención colectiva, en la que las partes acordaron que la amonestación verbal no está sujeta a queja y que luego de aplicada puede ser reemplazada por una acción disciplinaria formal, si una investigación posterior así lo determina. Y añadió que si el reclamo corresponde a la aplicación o mala interpretación de la Sección 17.01 de la convención colectiva o del artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal, entonces, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2, 104 y 106 de la Ley Orgánica de la ACP, ello es materia del procedimiento negociado para la tramitación de quejas. Nuevamente negó que se hayan configurado las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y que se haya interferido el derecho de los trabajadores señalado en el numeral 5 del artículo 95 o los numerales 1 y 3 del artículo 97, ambos de dicha ley (fs.247 a 249).

Durante la etapa de la audiencia relativa a las pruebas, se refirió nuevamente a las listadas y presentadas con su escrito el 26 de abril de 2018, y la prueba testimonial del ingeniero Ian Cohen,

que adujo en dicho escrito, testimonio que luego de ser admitido por la JRL para su práctica en la audiencia, fue desistido por la apoderada de la ACP. Además, objetó las pruebas documentales y testimoniales presentadas por la UIM, por considerarlas extemporáneas.

En el escrito de sus alegatos finales (fs.214 a 221) la apoderada especial de la ACP resumió los argumentos planteados durante el proceso contra la denuncia y que se refieren a que el reclamo presentado por la UIM no se enmarca en las conductas de PLD por parte de la ACP listadas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP; que esta no se negó a darle a la UIM la información solicitada en la nota 142-UIM-2017 de 14 de junio de 2017 y que si el trabajador o la UIM tenían interés que se tratara como una solicitud de información amparándose en el derecho de acceso a la información, debió presentar su solicitud ante Asesoría Jurídica conforme a los procedimientos señalados en la Ley N°6 de 2002, pero no lo hizo en primera instancia; que la amonestación verbal del ingeniero Berrío fue conforme a la Ley, los reglamentos y la convención colectiva, siendo esta una acción disciplinaria informal con alto grado de flexibilidad y sin un formato preestablecido de acuerdo al artículo 161 del Reglamento de Administración de Personal y a la Sección 17.04 de la convención colectiva, que no está sujeta a apelación conforme a la Sección 19.05 (m) de dicha convención; que el artículo 94 citado en la denuncia como violado es una norma programática, que no establece derechos ni obligaciones, sino la enunciación de un principio y que no es susceptible de infracción o incumplimiento que a su vez, de lugar a PLD. Finalmente pidió a la JRL que desestime la denuncia en contra de la ACP y niegue todos los remedios pedidos por UIM.

CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Como se indicó en la admisión de la denuncia de PLD-34/17, a esta JRL le corresponde analizar si se cometieron o no las conductas de PLD descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en relación a las alegadas violaciones de los derechos de la Sección Segunda del Capítulo V descritos en el numeral 5 del artículo 95 (derechos de los trabajadores) y en los numerales 1 y 3 del artículo 97 (derechos del RE) de la Ley Orgánica de la ACP; que se aducen violados y cuya explicación de la forma en que se considera lo han sido, los relaciona con otras normas como el artículo 94 de dicha ley, el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal y el artículo 17 Sección 17.01 de la convención colectiva.

Así lo expresó el ingeniero Ricardo Espada, quien concurrió como representante de la UIM ante la JRL para participar en la investigación del caso en lugar del ingeniero Daniel Brown, Secretario General de UIM (f.50), quien fue en primera instancia el representante citado por la JRL en la nota JRL-SJ-1651/2017 de 29 de septiembre de 2017, de la investigadora de la JRL (f.49), para que rindiera declaración jurada en la investigación del caso llevada a cabo antes de admitir o rechazar la denuncia. En dicha declaración del 18 de octubre de 2017, el ingeniero Espada señaló:

“Ricardo Espada: El artículo 94 de la Ley Orgánica dice que las relaciones laborales de la autoridad se regirán por lo dispuesto en la Ley, los reglamentos y convenciones colectivas. Como vemos el numeral 1 del artículo 108 dice que interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda. El artículo 95, que pertenece a la sección segunda, en el numeral 5, dice el trabajador que pertenezca o pueda pertenecer a una unidad negociadora tendrá derecho a procurar la solución de sus conflictos con la administración de la autoridad siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en esta Ley, reglamentos o en las convenciones colectivas. El supervisor, Gustavo Maestre, no siguió los procedimientos, el cual nuestro contrato en el artículo 17 dice que las medidas disciplinarias deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos. El numeral 1 y 3 del artículo 97, que pertenece a la sección segunda, dice que todo RE tendrá derecho a actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de este derecho y representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora estén afiliados o no a la organización sindical. El ingeniero Berrío pertenece a la unidad negociadora y tiene el derecho de que al aplicarle a él una acción disciplinaria se sigan los procedimientos aplicables, el cual para la UIM el ingeniero Maestre no aplicó, no realizó la investigación exhaustiva.

...

Ricardo Espada: Es evidente, que atención a lo que dispone la sección segunda en su artículo 94, el supervisor Maestre no obedeció lo dispuesto en la ley, reglamentos y convención colectiva en vista de que no realizó la investigación exhaustiva e imparcial de los hechos, solicitada por mi persona. No obedeció en su artículo 95, ya que no siguió los procedimientos aplicables establecidos en la ley, reglamentos y convención colectiva. (fs.55 y 56)

En la denuncia se señalan dos hechos considerados PLD, a saber, la supuesta falta de atención a los procedimientos normativamente establecidos para sancionar al ingeniero Jaime Berrío, que según se dice, restringió su derecho del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP y la alegada negativa a suministrar a UIM la información necesaria para velar por el respeto de los derechos del trabajador, lo que se alega, impidió al RE actuar y representar a un miembro de la UN y ser protegido en el ejercicio de ese derecho, de acuerdo a los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP. Ya la JRL indicó en el proceso que ambos hechos y cargos contra la ACP están íntimamente relacionados.

El primer hecho alegado, de supuesta interferencia o restricción al trabajador de ejercer el derecho ante la administración descrito en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica, ocurre, según señala la parte denunciante, cuando el supervisor del ingeniero Berrío, el 21 de marzo de 2017 lo amonesta sin haber seguido el procedimiento para ello; mientras que el otro hecho, que se dice ocurrido al no suministrar la información al sindicato UIM para que pudiera representar al trabajador, está relacionado con la respuesta dada por la Administración, a través del Gerente Encargado de Mantenimiento Preventivo, señor Ian Cohen, el 22 de junio de 2017.

Luego de examinadas y valoradas las pruebas del expediente aportadas con la denuncia, la contestación de la denuncia, la investigación llevada a cabo por la JRL y en el acto de audiencia, admitidas por la JRL, se ve que los hechos acreditados dan cuenta que el ingeniero Jaime Berrío acudió a un llamado del 20 de marzo de 2017, para que fuera a la oficina de su supervisor, el ingeniero Gustavo Maestre, y así lo hizo cuando tuvo oportunidad el 21 de marzo de 2017, acompañado a petición suya de su representante sindical, ingeniero Daniel Brown, porque se le informó que el asunto era de relaciones interpersonales y dijo que, durante esa reunión, el ingeniero Gustavo Maestre le habló sobre la forma en que se relacionó con el personal de la Industrial que trabajó bajo su cargo en el remolcador Cerro Jefe en un mantenimiento preventivo que se hizo del 11 al 17 de marzo. Según la declaración jurada del ingeniero Berrío su supervisor le habló que en una reunión que había tenido donde se señalaban tratos groseros con el personal y que lo dejó terminar de hablar para luego responderle que él no tuvo situaciones de roces con los trabajadores en la división de industrial. Narró ante la investigadora de la JRL lo siguiente:

“Al llegar a la reunión, el ingeniero Brown y mi persona, sin notificarme nada del motivo por la cual estaba yo ahí, él inició a referirse a mi persona diciendo que tenía que cambiar mi forma de ser con el personal que trabajaba en el remolcador por parte de la Industrial y que no podía seguir con malas actitudes. Yo le expresé a él que yo no sabía a qué se refería, pero yo decidí esperar que él terminara de hablar. Yo le pregunté a qué se debía la solicitud para reunirnos y que por favor fuera explícito, si había alguna acusación concreta en mi contra. Él me respondió que él había asistido a una reunión en la cual se me acusaba de grosero con personal de la industrial cuando trabajaron a bordo del remolcador, específicamente, un pintor, y él como jefe sintió suma vergüenza y que no sabía que responder. Al oír eso, yo le respondí que en lo personal no había tenido ninguna situación de roce con ningún trabajador de la división industrial. Que yo si había hablado con el coordinador encargado del mantenimiento de la industrial porque había un problema con el winche en cubierta y que el problema se debía a que habían pintado las bandas de frenos y las mismas habían quedado pegadas. Que recordara que él estuvo abordo y yo le expliqué cuál era el problema del equipo. Yo no dejé que desarmaran el equipo porque ese no era el problema e iba implicar exceso de trabajo de horas innecesarias. Yo le mostré con mi personal que lo que yo decía era lo correcto, el problema se solucionó. (f.39)

También relató ante la investigadora de la JRL que, en esa reunión **el ingeniero Maestre, luego de descargar su punto de vista, a lo último lo amonestó verbalmente y le proporcionó a petición suya la copia de la constancia de la amonestación verbal en el formulario de sanciones verbales (f.40)**, lo que coincide con lo expresado en la declaración jurada rendida en la JRL por el señor Gustavo Maestre el 27 de septiembre de 2017, cuando manifestó que en la reunión con el ingeniero Jaime Berrío, **estuvo presente el Secretario General de la UIM, señor Daniel Brown**, y que en dicha ocasión amonestó verbalmente al ingeniero Jaime Berrío, y que:

“**GUSTAVO MAESTRE:** ...En atención a un comportamiento habitual del trabajador, traté de comunicarle que evitara confrontación con el personal que nos brinda el servicio. Dentro del mantenimiento preventivo se me comunicó de varios incidentes que habían sucedido. El momento pico es cuando insultó a uno de los trabajadores porque el coordinador del proyecto vino a mi oficina y me puso la queja. Es aquí donde los involucrados en el hecho, de la parte afectada, me dieron sus declaraciones de lo que había ocurrido.

Yo le comuniqué al señor Berrio, entre el 17 y 20 de marzo, que se iba hacer una investigación de los hechos. Fue una investigación del evento que se da cuando se están probando los winches del remolcador Cerro Jefe, debido a que no estaban operando correctamente. El ingeniero Berrio aduce que los pintores habían pintado el área donde se desplaza la banda de los frenos, por ende, el winche no funcionaba. Yo, personalmente, fui al lugar de los hechos y me percaté que el área donde se desplaza la banda de los winches no estaba pintada era un tema de lubricación y limpieza porque esa área está expuesta al salitre y contacto con el agua de mar.

Dentro de la investigación, se dio el hecho de que, cuando los mecánicos le comunicaban al señor Berrio que dicha área no estaba pintada, el señor Berrio vociferó palabras obscenas dirigidas a los pintores.” (f.44 y 45. Negrilla de la JRL).

Relató además, el ingeniero Maestre, supervisor del ingeniero Jaime Berrío, que, posterior a la investigación que señaló se haría en relación a la queja contra este, el 21 de marzo en el edificio 5082, Monte Esperanza, frente a su representante sindical, ingeniero Daniel Brown, lo amonestó verbalmente por la falta establecida en el documento de amonestación verbal 10(b) por ser descortés o irrespetuoso con su supervisor u otros empleados, que le explicó al ingeniero Berrío los motivos de la aplicación de la amonestación verbal que se documentó a través de la aplicación del sistema de administración de activos para acciones disciplinarias y que por ser una falta menor, se mantiene por un año de acuerdo a la convención colectiva y dijo que le proporcionó una copia de dicha amonestación verbal documentada al trabajador. El señor Gustavo Maestre reconoció ante la investigadora de la JRL el documento de fojas 7 y 8 del expediente consistente en el documento de la amonestación verbal (fs.44, 45 y 46).

Dado que tanto el señor Jaime Berrío y el señor Gustavo Maestre rindieron su versión de los hechos ante la investigadora de la JRL, también fue citado el representante sindical del trabajador, ingeniero Daniel Brown, quien estuvo presente en la reunión de la conversación y amonestación y quien, además, ostentaba a la fecha del hecho la representación del sindicato UIM y fue quien firmó el formulario de la denuncia de PLD. No obstante, el ingeniero Daniel Brown respondió, mediante la Nota 244-UIM-2017 de 4 de octubre de 2017 (f.50), designando en su lugar para comparecer el 10 de octubre de 2017 a la investigación, al ingeniero Ricardo Espada.

El ingeniero Espada presentó su explicación acerca de la denuncia presentada y una versión de los hechos acaecidos, tanto en la reunión sostenida por el supervisor con el trabajador y su representante sindical, como los ocurridos con posterioridad, cuando de manera verbal el sindicato pidió a dicho supervisor la sustentación de la investigación que debía preceder a la amonestación, para determinar si la misma había cumplido o no con los procedimientos establecidos para ello y de esa forma proceder a la defensa del trabajador (fs.53 a 56). De esta declaración jurada la JRL observa que el relato de los hechos acaecidos en la reunión (fs.54 a 55) constituyen una declaración en base a un conocimiento mediato y no de percepción directa de lo acontecido, puesto que fue el ingeniero Daniel Brown quien estuvo presente representando al trabajador en la reunión en cuestión, en la que el ingeniero Maestre le dijo al trabajador las razones por las que lo había llamado en relación a su conducta con personal a su cargo, el ingeniero Jaime Berrío contestó a dichos señalamientos y al final se le amonestó, proporcionándole, a petición del trabajador, la constancia escrita de dicha amonestación verbal, como se observa de la copia del formulario reconocido ante la JRL por el ingeniero Maestre (f.7). En cuanto a los hechos en los que el ingeniero Ricardo Espada tuvo relación directa, señaló que:

“...

Luego, terminó esa reunión en presencia del ingeniero Brown y el ingeniero Berrío se comunica conmigo para proceder en su defensa porque él tiene la percepción de que es una persecución, ya que de lo que se le acusa, él se considera completamente inocente. Una vez se me comunicó el caso, yo Ricardo Espada, siendo Vicepresidente de Área del Atlántico de la UIM, y como lo dice nuestro contrato, voy a la defensa del trabajador con uno de los objetivos principales que dictan nuestras normas, el cual debemos de tratar de resolver los problemas al nivel más bajo posible. Solicité una reunión con el ingeniero Maestre. Me reúno con él y le digo que tratemos de resolver el asunto al nivel más bajo posible, en vista que, el formulario de la amonestación verbal, para mi concepto no cumplía con todas sus partes, debido a que no se menciona el descargo del trabajador acusado, segundo le solicité que quería que me presentara la investigación exhaustiva y la conclusión de la misma para llegar a la conclusión de amonestar a mi representado. La respuesta del ingeniero Maestre fue que él solo había conversado y que no tenía esa investigación. Luego, le comuniqué que estaba violando las normas, en específico la ley, artículo 108 numerales 1 y 8. También, le

comunique que violaba los reglamentos artículo 159 y nuestro contrato en el artículo 17, que especifica, claramente, cómo se aplica una acción disciplinaria.

En este caso la amonestación verbal antes de aplicarla debe hacerse una investigación exhaustiva y le expliqué que la manera de llevar a cabo la investigación la apodía encontrar en el manual de personal. Todo lo anterior, fue para tratar de resolver al nivel más bajo y la posición de Gustavo Maestre fue que la amonestación verbal se quedaría. Realicé un segundo intento y me reuní con el supervisor de Maestre, el señor Ian Cohen, explicándole todo lo que se hizo mal al aplicarle la acción disciplinaria a mi representado. Fue lo mismo que se le explicó al supervisor directo del ingeniero Berrío, señor Gustavo Maestre. El señor Cohen me dice déjame hablar con Maestre y te doy una respuesta. Luego de una semana, el señor Ian Cohen me notifica que la amonestación verbal se quedaría y que podíamos recurrir a la defensa del trabajador. Le informé al señor Cohen que íbamos a proceder con la defensa del trabajador.

Antes de retirarme le dije al señor Cohen que el señor Maestre ya tenía el formulario de la amonestación verbal lleno sin el descargo del trabajador. Prueba de esto es que en la reunión con los señores Maestre, Brown y Berrío; el señor Maestre le presentó el formulario de la amonestación inmediatamente terminando de hablar el señor Berrío. Hasta ahí fue mi conversación con el señor Cohen y procedí con la defensa del trabajador, (fs.54 y 55)

Sobre esta reunión con el ingeniero Espada, el supervisor Gustavo Maestre relató que:

“Gustavo Maestre: Sí, me reuní con los ingenieros Ricardo Espada, pero no recuerdo la fecha, quizá en la siguiente semana después de haberle aplicado la amonestación verbal al ingeniero Berrío. En esa reunión atendí el tema con el ingeniero Espada, fue una conversación informal, con el objetivo de que le eliminara la amonestación verbal al ingeniero Berrío. Yo dejé claro que una amonestación verbal, como lo dice la convención colectiva de UIM, sección 17.04 (a), esta es la medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad, y el literal (f) dice que la amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite recurso de apelación.

Investigadora: ¿Sostuvo usted algún intercambio de comunicación verbal o escrita con algún representante de la Unión de Ingenieros Marinos para atender el tema objeto de este PLD?

Gustavo Maestre: Por comunicación verbal, el Secretario General de la UIM, Daniel Brown, pidió una reunión con mi persona y participaron varios miembros del Sindicato, entre ellos el ingeniero Jaime Berrío. La reunión se realizó para atender el tema del señor Berrío. La intención del Sindicato era la de conversar para solucionar algún tipo de diferencias, pero se dejó claro que no existía ningún tipo de diferencia entre una u otra persona.

Por comunicación escrita, solo recuerdo la carta con fecha de 14 de junio de 2017, dirigida a mi persona.” (fs.46 y 47)

Con su escrito de descubrimiento de las pruebas que la ACP presentaría el día de la audiencia para su defensa, entregado a la UIM el 26 de abril de 2018, esta listó y también adjuntó pruebas documentales, que la UIM el día de la audiencia dijo que no objetaba, como la carta 168-UIM-2017 de 19 de julio de 2017, en la que el ingeniero Daniel Brown le pidió al Asesor Jurídico de la ACP que, en razón de que habían presentado la denuncia de PLD-34/17, le entregara a la UIM las copias certificadas de la información de cuándo se hizo la investigación exhaustiva al ingeniero Jaime Berrío, cuál fue la versión obtenida durante la entrevista el día en que se le entrevistó y las pruebas disponibles, qué fue lo que se tomó en consideración en cuanto a la versión del ingeniero Berrío y quiénes fueron los testigos entrevistados y cuál información proporcionaron, esto (f.103). También se aportó la nota DI-449-2017 de 31 de agosto de 2017, recibida por UIM el 6 de septiembre de 2017, en la que el Asesor Jurídico de la ACP explica al ingeniero Daniel Brown que no ha aportado la constancia de la autorización por parte del trabajador para solicitar la información sobre la investigación y que en razón de ello no podrá tramitar la solicitud (f.104); así como la carta de autorización firmada por el ingeniero Jaime Berrío de 8 de noviembre de 2017, recibida en la Vicepresidencia de Asesoría Jurídica de la ACP el 23 de noviembre de 2017, en la que le informa al Asesor Jurídico de la ACP que autoriza a la UIM para que solicite toda la información relacionada a la investigación que se le realizó y cuya solicitud fue remitida en la Nota 168-UIM-2017 (f.105). Listó y aportó también la nota DI-766-2017 de 20 de diciembre de 2017, recibida el día siguiente por la UIM, en la que el Asesor Jurídico le contestó la solicitud de información y explicó que:

“Sobre el particular, la División de Mantenimiento de Flota y Equipos (OPM), nos ha facilitado los documentos de constancia que, aunque no atiende todos los puntos solicitados, constituye el registro que posee la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), con respecto al caso, ya que la amonestación verbal es una acción disciplinaria informal, con un alto grado de

flexibilidad y sin un formato establecido. Por lo anterior, se adjunta copia de la Constancia para el Archivo fechada 20 de marzo de 2017, copia de la declaración fechada en Colón el 28 de julio de 2017, firmada por el señor Aldo Antonio Sterling y copia de la nota fechada en Colón el 31 de julio de 2017, refrendada por el señor Carlos A. Williams, testigo del incidente.” (f.106)

Consta a foja 107 el referido documento de 20 de marzo de 2017 denominado constancia para el archivo, firmado por el ingeniero Gustavo Maestre y los documentos fechados 28 de julio de 2017 (f.108) y (f.109), firmados por las personas nombradas en la respuesta del Asesor Jurídico, donde describen lo que dijo el trabajador el día el 17 de marzo durante el mantenimiento y que, observa esta JRL, fue lo que motivó la amonestación.

Establecidos qué hechos fueron acreditados en el expediente en relación a los cargos y defensas de las partes y a las pruebas preponderantes, la JRL, atendiendo a aquellos que son relevantes para resolver la controversia acerca de la existencia o no de conductas desleales por parte de la ACP en perjuicio de la parte denunciante concluye que no se han configurado las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y que la ACP no infringió los derechos del trabajador, ingeniero Jaime Berrío ni los derechos del RE, que se han señalado en la denuncia. A continuación, se expone el análisis que motivó esta decisión.

Debe iniciarse esta exposición señalando que el derecho del trabajador que se considera interferido por la ACP, es el del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica que busca salvaguardar la procura de la solución sus conflictos con la ACP usando los **procedimientos para ello**. En este caso, los planteamientos de la UIM hacen relación a una supuesta violación del derecho del trabajador a que se le respetara el **procedimiento para sancionarlo** y no al derecho que tendría a reclamar o resolver el conflicto surgido de la señalada amonestación verbal, procedimiento que de existir, sería aplicable luego de surgido, porque si hay conformidad o aceptación del trabajador a una acción disciplinaria en su contra, se supone ausencia de conflicto y/o del deseo de ejercitar acciones para reclamar su solución. No obstante, en este caso el trabajador no estuvo de acuerdo con dicha acción disciplinaria y por ello se produjo el conflicto, la propia declaración del ingeniero Berrío así lo demuestra, cuando dijo que para él no hubo ningún problema durante el mantenimiento del remolcador en las fechas indicadas.

Así pues, le correspondía a la parte denunciante, como afectada, identificar si en el mismo procedimiento disciplinario o en otro procedimiento cualquiera establecido para ello, se contemplaban pasos o acciones para reclamar o solucionar ese conflicto surgido de la amonestación verbal y en caso tal, ejercitar las acciones tendientes para procurar su solución. Por ello, primero debió identificar cuál es el procedimiento establecido para resolver el conflicto surgido de la aplicación de una acción disciplinaria, específicamente en este caso una amonestación verbal y luego, procurar resolverlo usando los pasos establecidos en ese **procedimiento para resolver el conflicto**.

En este caso, como ya se ha señalado, el conflicto del ingeniero Jaime Berrío con la ACP ocurrió cuando el 21 de marzo de 2017 fue amonestado verbalmente por su supervisor, ingeniero Gustavo Maestre, luego de sostener una conversación con él y en presencia de su representante sindical, ingeniero Daniel Brown, en relación a los hechos ocurridos días antes con el personal a cargo de la pintura de un remolcador. Según se explicó, la disconformidad surge por las faltas en el procedimiento sancionatorio previo a la amonestación, por lo que la UIM consideró necesario evaluar si la acción disciplinaria cumplió o no con los procedimientos establecidos por las normas aplicables, según lo señaló en la denuncia de la siguiente forma:

“3. La UIM para tratar de resolver los conflictos al nivel más bajo posible, se reúne con el ingeniero Gustavo Maestre y le solicita verbalmente información sobre la investigación exhaustiva de la supuestas ‘fallas de irrespeto’ cometida por el ingeniero Jaime Berrío. El ingeniero Maestre responde que él habló con varios colaboradores que estaban presente durante el mantenimiento preventivo y al final de la reunión no pudo suministrar la investigación exhaustiva en que basó la acción disciplinaria. Se le informó que debió haber realizado una investigación y cumplir con la norma aplicable.

4. La UIM realiza un segundo intento para resolver el conflicto al nivel más bajo posible y se reúne con el supervisor del ingeniero Gustavo Maestre, el Sr. Ian Cohen. Se le explica al Sr. Ian Cohen las fallas en el procedimiento cometidas por el supervisor Gustavo Maestre al aplicar la medida de acción disciplinaria al ingeniero Jaime Berrío. El Sr. Ian Cohen responde que hablaría con el ingeniero Gustavo Maestre y daría una respuesta.
...” (fs.2 y 3)

En este caso, observa la JRL que en la denuncia y en los argumentos posteriores planteados por la UIM en el proceso, no se señala cuál era el procedimiento establecido por la Ley, los reglamentos o la convención colectiva, para resolver el conflicto originado por la imposición de una amonestación verbal y por la respuesta, no satisfactoria a la UIM, que le dio la ACP a la nota 142-UIM-2017 (f.6) con sus preguntas sobre los antecedentes de dicha amonestación verbal.

La JRL debe indicar que el procedimiento establecido para amonestar a un trabajador de la ACP no equivale al procedimiento para resolver conflictos entre los trabajadores y la ACP. Es posible que un procedimiento disciplinario contemple también pasos para resolver un conflicto surgido de la medida. No obstante, si se originó por una amonestación verbal, no es en virtud de la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP en relación a la interferencia del derecho del trabajador a utilizar los procedimientos establecidos para procurar la solución de sus conflictos con la ACP, que la JRL puede examinar si la ACP aplicó o no la disciplina con justa causa, haciendo la investigación exhaustiva e imparcial de acuerdo a los pasos requeridos antes de amonestar verbalmente y otras circunstancias de su aplicación, sino solo le correspondería revisar si una vez surgido el conflicto por la aplicación de dicha acción disciplinaria y en caso que el trabajador haya procurado resolverlo **utilizando los procedimientos establecidos para ello**, la ACP interfirió, restringió o coaccionó al trabajador en el ejercicio de ese derecho. El derecho alegado como infringido supone que exista un procedimiento para resolver un conflicto determinado y que la ACP no dejó al trabajador usarlo o no le permitió usarlo de la manera establecida en ese procedimiento, en eso consiste el PLD por esta causal en relación a este derecho del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica.

Y es que durante el proceso, en el escrito de la denuncia, pruebas y alegatos, la UIM hizo referencia al procedimiento correspondiente a la aplicación de sanciones, específicamente para amonestar verbalmente a un trabajador, que, observa la JRL, no es lo descrito en el citado numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que, el derecho que este contiene, es el de usar los **procedimientos establecidos** para procurar la solución de los conflictos del trabajador con la ACP y no el procedimiento que la ACP debe seguir para proceder con una acción disciplinaria, que es el citado y reclamado por la UIM, y que se encuentra en la convención colectiva, en el artículo 17 (fs.123 a 133), sobre medidas disciplinarias formales e informales, entre esta última, la amonestación verbal, que puede ser documentada en un reporte breve y por escrito.

Los hechos que sustentan el cargo no se compadecen con el supuesto del derecho escogido por la UIM para fundamentar la causal del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que la JRL observa que en el proceso la UIM señaló las normas, reglamentarias y convencionales, que tienen el procedimiento que la ACP debía seguir para sancionar con amonestación verbal al ingeniero Berrío, pero no señaló ningún procedimiento, dentro o fuera de esas normas, que estuviera a disposición del trabajador para resolver el conflicto surgido de la aplicación de la amonestación verbal.

Luego de revisar las normas legales, reglamentarias y convencionales citadas por la UIM en su denuncia y en sus alegaciones durante la audiencia, así como aquellas citadas por la ACP en su defensa, la JRL concluye que no se estableció cuál era ese procedimiento de reclamo o solución de conflicto por una amonestación verbal, y que la ausencia de ese procedimiento para resolver conflictos surgidos de esa acción disciplinaria específica, obedece, en atención a la naturaleza de informalidad de la amonestación verbal, a que por acuerdo o voluntad convencional de las propias partes UIM y ACP, fueron expresamente excluidas del proceso negociado de tramitación de quejas *las “medidas disciplinarias informales, tal y como se definen en el Reglamento de Administración de Personal, el Manual y las cartas de instrucción, tal y como son descritas en el artículo de las acciones disciplinarias de este contrato”* (Sección 19.05 Asuntos Excluidos de la convención colectiva). En cambio, en la convención colectiva sí se contempló el procedimiento negociado para la tramitación de quejas por acciones disciplinarias formales y por medidas adversas, no así, se reitera, por reclamos surgidos de la aplicación de acciones disciplinarias informales, como lo son las amonestaciones verbales, que no tienen contemplado procedimiento para ello.

Para constatar lo anterior, en referencia a la ausencia de un procedimiento para resolver los conflictos surgidos de una amonestación verbal (acción disciplinaria informal), la JRL transcribe a continuación todas las normas a las que hicieron alusión las partes en sus exposiciones orales y escritas, citadas en los documentos probatorios aportados por ellas y admitidos por la JRL, y a las que esta ha examinado en las normas vigentes aplicables a la controversia:

LEY ORGÁNICA DE LA ACP.

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

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

...

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

...

Artículo 97. Todo representante exclusivo tendrá derecho a:

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

...

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

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.
2. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DE LA ACP.

“Capítulo IX – Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas

Sección Primera – Normas Comunes

Artículo 159. Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos.

Sección Segunda – Acciones Disciplinarias

Artículo 161. Son acciones disciplinarias las siguientes:

1. Amonestación verbal. Consistente en una conversación informal y privada entre el empleado y el supervisor. La amonestación verbal no puede ser apelada y puede ser sustituida posteriormente por una acción disciplinaria formal.
2. Reprimenda. Consiste en una amonestación escrita.
3. Suspensión de catorce (14) días calendario o menos. Consiste en separar provisionalmente al empleado del trabajo, sin salario, por el término indicado.”

CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UIM CELEBRADA CON LA ACP.

“Artículo 17

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 17.01 POLÍTICA

(a) General.

1. Las medidas disciplinarias tienen como propósito promover la eficiencia y los mejores intereses de la ACP haciendo cumplir las normas razonables del desempeño y buena conducta. Usualmente, las medidas disciplinarias deben aplicarse con el propósito de corregir cualquier desempeño o conducta que se aparte de dichas normas.
2. Las medidas disciplinarias son de dos tipos: informales y formales. La ACP aplicará las medidas disciplinarias en forma progresiva, de manera que se le permita al infractor enmendar su conducta, salvo en el caso de una falta grave que amerite despido. Las medidas disciplinarias deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos.
3. Las medidas disciplinarias se regirán exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, de conformidad con la norma de ‘causa justa’ y ‘preponderancia de la prueba’ que se definen en este Artículo.

...

Sección 17.04 ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES

(a) Una amonestación verbal consiste de una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador para propósitos de producir un cambio deseado en el desempeño o conducta del trabajador creándole conciencia sobre sus deficiencias y su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él, y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Esta es la

medida disciplinaria menos severa, no establece un formato y tiene un alto grado de flexibilidad.

Una amonestación verbal puede ser documentada mediante un reporte breve y escrito por el supervisor, en donde se relatan los hechos. En caso de ser documentada, la misma no se incluirá en el archivo de personal oficial del trabajador y se le proporcionará una copia de la misma al trabajador cuando éste lo solicite. El supervisor podrá archivar la amonestación verbal por un período que no exceda doce (12) meses, y después de dicho tiempo, será desechada y no se hará referencia a ella para futuros casos.

(b) Una amonestación verbal no será impedimento para una medida disciplinaria formal subsecuente sobre el mismo incidente, si al revisar el mismo, se encuentran elementos que lo agravan y se determina que hay necesidad de aplicar otras acciones.

(c) Una amonestación verbal será emitida dentro de cuatro (4) días laborables de cometida la falta o dentro de cuatro días laborables de que supervisor haya tenido conocimiento de la falta. Si el trabajador se encuentra ausente, los cuatro (4) días se computarán a partir del primer día que se presente a laborar.

(d) Al amonestar verbalmente el empleado, el supervisor le informará lo siguiente:

- 1. Que se le está amonestando verbalmente;*
- 2. La razón o razones por las cuales se le está amonestando;*
- 3. La acción correctiva que debe tomar el empleado para evitar su reincidencia en la falta;*
- 4. La disponibilidad de cualquier consejo, ayuda o asesoría que el empleado requiera;*
- 5. La disponibilidad de algún adiestramiento o ayuda médica.*

(e) Una amonestación verbal no se contará como la ocurrencia de una falta dentro del contexto de la Lista de Faltas y Sanciones.

(f) La amonestación verbal es una acción disciplinaria informal y no admite el recurso de apelación.

...

SECCIÓN 19.04 OPCIONES DE QUEJAS, APELACIONES Y PRÁCTICA LABORAL DESLEAL.

(a) En los asuntos en los cuales un trabajador tiene la opción de usar, ya sea, el procedimiento negociado de queja o el procedimiento de denuncia de práctica laboral desleal regulado en la Ley Orgánica y el Reglamento de Administración de Personal, podrá el afectado elevar el caso bajo uno de los dos procedimientos, pero no podrá utilizar ambos. Se considerará que la opción se escogió en el momento en que el trabajador elegible inicie una acción formal bajo el procedimiento de apelación pertinente de forma oportuna o cuando eleve el caso de queja por escrito y también de forma oportuna, de conformidad con la Sección 19.13 de este Artículo, cualquiera de los dos eventos ocurra primero.

(b) En los asuntos de apelaciones en los cuales a un trabajador se le aplique una Medida Disciplinaria o una Medida Adversa; el mismo seguirá los procedimientos descritos en los artículos correspondientes de este convenio.

SECCIÓN 19.05 ASUNTOS EXCLUIDOS.

Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de quejas son aquellos que tienen que ver con:

...

(m) Las medidas disciplinarias informales, tal y como se definen en el Reglamento de Administración de Personal, el Manual de Personal y las cartas de instrucción, tal y como son descritas en el artículo de acciones disciplinarias de este contrato;

..."

Se observa de las normas citadas, que la acción disciplinaria informal consistente en amonestación verbal es por reglamento de la ACP una medida no apelable y que fue excluida del proceso negociado de queja contenido en su convención colectiva para resolver los reclamos (conflictos) que tenga un trabajador de la UN o el RE sobre asuntos relativos al empleo de aquél, o el que formula el trabajador, el RE o la Autoridad, por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica de la ACP o de cualquier norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo (artículo 2 de la Ley Orgánica de la ACP).

Dado que no se demostró que la ACP interfirió, restringió o coaccionó al trabajador Jaime Berrío de ejercitar un derecho de procurar la solución de sus conflictos con la ACP, porque la amonestación verbal es una acción disciplinaria que no tiene establecido un procedimiento para reclamarla, porque así lo dispusieron y acordaron las partes por propia voluntad en su convención colectiva, a la JRL le corresponde declarar que no se ha producido la PLD del numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Lo actuado por la ACP al disciplinar con una amonestación verbal y su justificación, así como el cumplimiento de los pasos previos, investigación, valoración de los hechos, pruebas y descargos, así como los otros presupuestos para su imposición, no es un asunto que corresponde a las

conductas descritas por las conductas de PLD en relación a los derechos denunciados como infringidos por la UIM. Por tanto, dicho procedimiento sancionatorio, es de naturaleza puramente disciplinaria.

Se explicó que cuando la UIM intentó resolver el conflicto al más bajo nivel no se le suministró la información que requería para constatar si la amonestación verbal había cumplido con los procedimientos establecidos para su imposición, no obstante, en ausencia de algún procedimiento para resolver un reclamo surgido de dicha amonestación, no es viable que la ACP le haya interferido al ingeniero Jaime Berrío el uso de un procedimiento que no existe.

De los argumentos de la UIM la JRL entiende que al remitir la nota 142-UIM-2017 en la que hacía cuestionamientos sobre los pasos previos a la amonestación verbal, buscaba asegurarse que el procedimiento sancionatorio hubiese sido apegado a las normas que lo establecen, pero no se estableció claramente en la denuncia qué procedimiento hubiera seguido en caso contrario, y como se ha aclarado en esta decisión, en el caso particular de la amonestación verbal, no se contempla ninguno, porque las partes quisieron en su convención colectiva, que no fuera objeto de queja ni de apelación.

Lo que la UIM describe como imposibilidad de obtener del supervisor del ingeniero Berrío, señor Gustavo Maestre, el sustento de la investigación exhaustiva que según señala, correspondía hacer antes de imponerle la sanción y que, en la explicación de la propia parte actora, fue un esfuerzo que se intentó en dos ocasiones para resolver el conflicto al nivel más bajo, es lo que se ha presentado en la denuncia bajo el cargo de la causal del numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP en relación con el alegado desobedecimiento de la ACP, de lo contemplado en los numerales 1 y 3 del artículo 97, que contempla derechos de representación del RE.

Al respecto, y como la solicitud de UIM a la ACP, hecha verbalmente al ingeniero Gustavo Maestre, luego por escrito al ingeniero Ian Cohen y, por último, al Asesor Jurídico mediante notas, la primera sin acompañarla de la autorización del trabajador titular de la información y luego, aportando dicha autorización, no es una solicitud que forme parte de un procedimiento de solución de un conflicto del trabajador con la Administración, tampoco puede considerarse que se infringió los derechos del RE señalados en los numerales 1 y 3 del artículo 97 de la Ley Orgánica de la ACP, a obtenerla para representar al trabajador en un procedimiento para reclamar contra la acción disciplinaria informal que se le impuso. En otras palabras, no hay un procedimiento establecido que requiera la intervención del RE en defensa del trabajador, porque la naturaleza de la acción disciplinaria impuesta, aun cuando evidentemente puede generar un conflicto, no es susceptible de ser recurrida o reclamada. No obstante, en este caso el RE sí pudo representar al trabajador en la reunión en la que el supervisor y el trabajador conversaron sobre determinados hechos y que concluyó con la imposición de la amonestación verbal, tal como lo declaró el propio trabajador, su supervisor y lo reconoció el RE en el proceso, y en consecuencia tampoco se interfirió el derecho del trabajador del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica por este hecho.

Al margen de la manera en que se hizo la investigación en el presente caso, una investigación exhaustiva no implica necesariamente que sea documentada por escrito y en el procedimiento de amonestación verbal que ha sido citado en la convención colectiva, se menciona un solo documento, consistente en la posibilidad de dejar constancia escrita de la amonestación verbal. En este caso la naturaleza informal y flexible de la acción disciplinaria pone en perspectiva el formato de la investigación que la antecede. Las versiones de quienes relataron al supervisor del ingeniero Berrío lo acontecido durante los trabajos de pintura en la Industrial en la fecha indicada, fueron plasmadas por escrito en fechas posteriores a la amonestación y a la interposición de la denuncia, lo que fue la manera en que se adjuntó en la nota con la que se suministró la información solicitada por escrito por el sindicato al Asesor Jurídico.

El hecho de que evidentemente el trabajador no estuvo conforme con el resultado de la investigación que dio lugar a la amonestación y que, según dijo, su versión de los hechos no fuera considerada como efectiva por el supervisor antes de amonestarlo verbalmente, no desvirtúa el hecho de que la entrega de la información pedida no está contemplada en el procedimiento de amonestación verbal, que según se dijo, no puede ser recurrida o apelada y la ACP le dio a la solicitud el trámite de acuerdo al procedimiento para la obtención de información en general, señalado en las normas de transparencia en la gestión pública, de la Ley N°6 de 22 de enero de 2002, según le fue contestado y adjuntada la información disponible, esto, con posterioridad a la presentación de la denuncia de PLD-34/17.

Además, la JRL debe indicar que, en cuanto al derecho del RE de representar al trabajador, ingeniero Jaime Berrío, y buscar solucionar los conflictos al más bajo nivel, incluso en el caso de uno que no contemplaba procedimiento para ello, se observa, de las declaraciones durante la investigación, que la ACP se reunió con los representantes de UIM y con el trabajador. Primero el ingeniero Maestre atendió a los representantes del sindicato que fueron a tratar el caso del ingeniero Berrío y luego el ingeniero Cohen también se reunió con dicho representante y luego contestó la nota 142-UIM-2017 (f.10), todos explicando que, por la naturaleza de la medida, no había formalidades señaladas para la investigación y para amonestar. A juicio de la JRL con ello refieren a que no hay formato específico para sustentar el procedimiento de amonestación verbal.

El ingeniero Maestre explicó, en cuanto a la investigación que hizo al conversar con personal involucrado el día de los hechos previos a la conversación que luego informarle al ingeniero Berríos que haría una investigación de los hechos por las quejas recibidas en su contra, hizo dicha investigación y luego sostuvo la reunión con el ingeniero Berrío y con su representante sindical, que finalizó con la aplicación de la amonestación verbal y la entrega del único documento que se establece en ese tipo de acción disciplinaria, que es la constancia escrita de la amonestación verbal, que el ingeniero Berrío dijo que se le entregó porque él la solicitó. La UIM no objetó, en la etapa de la audiencia destinada a las objeciones, las pruebas que la ACP presentó con su escrito de intercambio de pruebas, que documentan por escrito los elementos de la investigación recabada por el ingeniero Maestre antes de reunirse con el ingeniero Berrío para conversar con él y luego amonestarle.

Todo esto pone de manifiesto a la JRL que no se acreditó que la ACP desobedeció el cumplimiento de los derechos del RE de representar los intereses de los miembros de la UN, incluso ha quedado acreditado que la Administración, representadas por el ingeniero Gustavo Maestre y por el ingeniero Ian Cohen, se reunieron con los representantes de la UIM, sin que hubiese un procedimiento establecido que requiriera dichas reuniones, para tratar el tema del ingeniero Berrío y también consta que además, el ingeniero Cohen dio respuesta en la carta de 22 de junio de 2017 a la solicitud escrita de la UIM, contestándole que por la naturaleza de la medida y por no ser recurrible, la solicitud no procedía.

Por último, es conveniente indicar que, en los procesos de PLD, las partes se descubren antes de la audiencia las pruebas de las que pretenden valerse en la misma, ello garantiza el contradictorio y es la figura que en el derecho anglosajón se denomina “*Discovery*”, que se mantuvo en los procesos de PLD del régimen laboral especial del Canal de Panamá, conforme existía en el sistema laboral federal estadounidense el cual es su antecedente. En términos generales es en el acto de audiencia que las pruebas previamente descubiertas a la contraparte se admiten y si es necesario, se practican. Las pruebas que no se aducen en el término reglamentario no forman parte del expediente para su valoración, mientras que la práctica de las pruebas admitidas a la parte que las adujo a tiempo, puede desistirse por la parte que la presentó, como fue el caso del testigo Ian Cohen, que fue desistido por la ACP antes de practicarse su testimonio. La UIM no adujo dicho testigo y, por tanto, no le era disponible como testigo propio. Lo señalado por la JRL el día de la audiencia en cuanto al señor Ian Cohen, se hizo para aclararle a la ACP que el anuncio de que el testigo podía retirarse luego de haberse desistido de su testimonio, correspondía hacerlo a la JRL y no a la parte que lo adujo.

En cuanto a los argumentos del alegato final de la UIM sobre la aplicación de las normas del Manual de Personal de la ACP, específicamente del Capítulo 920, esta JRL debe señalar que no corresponde por las siguientes razones. Según se observa el Capítulo 100, Instructivo del Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá establece en su numeral 1:

“(1) Propósito del Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. El Manual de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP), que en adelante se denominará el Manual de Personal, tiene como propósito plasmar las normas, estándares, procedimientos y métodos necesarios para implementar el Reglamento de Administración de Personal. Específicamente, se desarrollan las materias que conforman el plan general de empleo de la ACP, de acuerdo con lo establecido en el artículo 316 de la Constitución Política y el Capítulo V, Sección Primera de la Ley Orgánica. (2) Aplicabilidad. El Manual de Personal se aplicará de conformidad con lo establecido en cada capítulo, a los: (a) **Trabajadores de confianza**; (b) Directores de departamento y oficinas principales, según lo establecido en el artículo 4 del Reglamento de Administración de Personal; (c) **Trabajadores, en aquellas materias que no están cubiertas en sus respectivas convenciones colectivas**; (d)

Solicitantes a puestos; y a los (e) Ex empleados.” (Negrilla es de la JRL. Texto en <https://micanaldepanama.com/wp-content/uploads/2011/12/cap-100.pdf>)

La Ley Orgánica de la ACP define en su artículo 2 a los trabajadores de confianza como aquellos excluidos de cualquier UN por razón de que el trabajo que realizan o la posición que ocupan dentro de la Autoridad, de alguna forma, podría crear conflicto de intereses entre la Administración, el trabajador y cualquier UN y que los reglamentos establecerán las posiciones que tendrán tal condición. Y en este caso, no hay ninguna prueba de que el ingeniero Jaime Berrío esté excluido de la UN, específicamente de los Ingenieros Marineros, o de que sea trabajador de confianza, sino más bien, todas las actuaciones del sindicato en su nombre y el tratamiento que la ACP le ha dispensado al caso, dejan establecido que no es un trabajador de confianza excluido de la UN y que, en su condición de trabajador y estando la materia sobre acciones disciplinarias informales, como la amonestación verbal, específicamente cubierta en la convención colectiva, no le es aplicable lo señalado en el Manual de Personal Capítulo 920, en el cual, no obstante lo indicado, se dispone que la amonestación verbal no admite recurso de reclamo ni de apelación, o sea, de la misma manera que lo negociaron voluntariamente las partes UIM y ACP en su convención colectiva 2007 al 2015 (cuya vigencia se mantenía a la fecha de los hechos de acuerdo a la Sección 3.02 y mientras se negociaba la nueva convención colectiva). Lo normado sobre esto en el Manual de Personal puede consultarse en <https://micanaldepanama.com> pestaña: **Transparencia**, pestaña: **9.4 Manuales de Procedimiento** vínculo: **Manual de Personal Capítulo 920 – Acciones Disciplinarias Subcapítulo 1. (2) y Subcapítulo 2. (4) (a.6).**

Al no producirse ninguna de las violaciones normativas señaladas, corresponde declarar que no se han configurado las causales señaladas en la denuncia de los numerales 1 y 8 de la Ley Orgánica de la ACP y así debe señalarse, desestimando todas las solicitudes y peticiones contenidas en la denuncia de la UIM.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá no ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, denunciadas en su contra por la Unión de Ingenieros Marineros en el proceso PLD-34/17.

SEGUNDO: NEGAR las demás declaraciones y remedios solicitados en la denuncia, y

TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 95, 97 y 108 y concordantes de la Ley Orgánica de la ACP, artículo 159 y concordantes de la Convención Colectiva de la UIM, artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, artículo 17 y concordantes de la convención colectiva de la UIM y la ACP y Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL.

Notifíquese y cúmplase,

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro Ponente

Lina A. Boza A.
Miembro

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Carlos Rubén Rosas R.
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial