

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, once (11) de abril de dos mil diecisiete (2017).

DECISIÓN No.8/2017

**Resuelve la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-02/16
presentada por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe
contra la Autoridad del Canal de Panamá**

I. ANTECEDENTES DEL CASO

El día 29 de enero de 2015, se suscitó un incidente en las áreas circundantes a las esclusas de Gatún, en las que el vehículo asignado al señor Faustino Holness, trabajador de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante, la ACP), Conductor de Vehículo MG-08, con número de identificación IP-2340879, el cabezal de camión volquete, marca Mack, modelo CV-713, año 2008, propiedad de la ACP, identificado como cabezal ACP9301/CP 0298, cayó en las aguas cercanas a las Esclusas de Gatún.

El día 2 de febrero de 2015, se verificó una entrevista entre el señor Faustino Holness y un comité de seguridad, entrevista a cargo del señor Agustín Chung, Capataz General de Construcción y Mantenimiento de OPEM¹. Durante esta entrevista, el señor Faustino Holness solicitó la presencia de su representante sindical, sin embargo el señor Chung le informó que la presencia del representante sindical no era necesaria, aduciendo que era una simple conversación y que la entrevista no se iba a contemplar en la investigación para la toma de medidas disciplinarias.

El 3 de septiembre de 2015, la ACP emite notificación al señor Faustino Holness, en donde se le comunica que se proponía suspenderlo del trabajo sin pago por treinta (30) días por estar involucrado y ser encontrado responsable de los daños causados al vehículo oficial 9301. Como documento adjunto a la notificación de este anuncio de medida disciplinaria, se le envía la copia del informe con fecha de 17 de abril de 2015, del comité presidido por el capataz Agustín Chung.

El día 5 de octubre de 2015, el señor Orlando Arguelles, representante sindical de la organización laboral denominada Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (en adelante SCPC), organización laboral certificada y reconocida como uno de los componentes que conforman al Representante Exclusivo de la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, presentó una denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá, en representación del trabajador Faustino Holness, por infringir los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997, por infringir los literales (a) y (b) del numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y el artículo 5, sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, luego del incidente en el que el señor Holness estuvo involucrado el día 29 de enero de 2015.

II. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley 19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en su artículo 111, crea la Junta de Relaciones Laborales de la ACP (en adelante JRL), con el propósito de promover la cooperación y el buen

¹ Sección de Mantenimiento de Instalaciones y Obras Civiles

entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la Ley Orgánica de la ACP, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por prácticas laborales desleales y el artículo 2, numeral 2 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, aprobado mediante Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, establece que una organización sindical puede interponer una denuncia por tal razón. Por su parte, el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP señala taxativamente las conductas que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

III. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE

En su denuncia, el señor Orlando Argüelles, representante sindical del SCPC, alegó (foja 2), que la acción de proponer una sanción al trabajador Faustino Holness es una violación al proceso de investigación de los hechos, en cuanto al derecho a representación sindical (Weingarten) en la actuación del comité que investigó el incidente del cabezal ACP 9301/CP 0298, ya que al emitir un informe el día 17 de abril de 2015, y que luego fue utilizado por la ACP, como prueba en la notificación entregada el día 14 de septiembre de 2015, en el que al señor Faustino Holness se le informó de la propuesta de aplicación de una medida adversa en su contra, a pesar de que el trabajador Holness solicitó expresamente la asistencia de un representante sindical en el interrogatorio realizado a este trabajador, por los miembros del comité asignado por la ACP, y que dicha solicitud le fuese negada.

El señor Argüelles afirmó en su escrito de denuncia que el señor Holness conversó expresamente con el supervisor Agustín Chung, Capataz General de Construcción y Mantenimiento (presidente del comité), y con el señor Luis Barria, Capataz de Construcción y Mantenimiento, también miembro del Comité, por el temor que sentía en que los resultados de la investigación fuesen utilizados en su contra, y solicitó comunicarse con su representante sindical; y sostiene que estos representantes de la ACP le manifestaron que la información era solo de seguridad, que este hecho no era parte de la investigación propia de lo ocurrido, y que su informe era solamente para identificar y prevenir situaciones como estas en el futuro. Agrega que esta información le fue corroborada al señor Holness, por el Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional e Higienista, Jorge Morales, el día de su interrogatorio.

El señor Argüelles afirmó que la ACP ha cometido una práctica laboral desleal (PLD) por infringir los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, al violar el artículo 5, numerales 4, literales (a) y (b) del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, y la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales (foja 3).

IV. TRÁMITES SUBSIGUIENTES A LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Terminada la fase investigativa de la denuncia el día 14 de enero de 2016, a través de informe de la investigadora interina (foja 57), la JRL recomienda a las partes que se avoquen a un proceso de mediación, para que ellas mismas tuviesen la oportunidad de resolver el conflicto con la asistencia de un mediador, recomendación hecha a través de la Resolución No. 26/2016 de 4 de marzo de 2016 (foja 60). La sesión de mediación se verificó el día 30 de marzo de 2016, sin que las partes pudiesen llegar a una solución negociada a este PLD. Continuado el trámite del proceso, anunciado mediante el Resuelto No. 53/2016 de 11 de abril de 2016 (foja 63), se admite la presente denuncia a través de la Resolución No. 91/2016 de 14 de julio de 2016 (foja 75 y s.s.)

Luego de presentado el poder pertinente, la apoderada judicial de la ACP,

licenciada Tiany López, brindó contestación de la presente denuncia a través de escrito visible a foja 86 y subsiguientes. En dicho escrito, la Lcda. López fundamentó su contestación en lo siguiente:

La ACP no ha cometido una Práctica Laboral Desleal. La Lcda. López indicó que la denuncia por PLD presentada por el señor Argüelles no se enmarca dentro de las prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad que estipula la Ley No. 19 de 11 de junio de 1997. Sostiene que el señor Orlando Argüelles fundamentó su denuncia en que se propuso una sanción al señor Faustino Holness, conductor de vehículo, MG-05, de la Unidad de Construcción y Mantenimiento de Exteriores y Edificios del Atlántico (OPEM-A), violando el proceso de investigación de los hechos al él solicitar y negársele su derecho de contar con representación sindical (Weingarten) durante la reconstrucción e interrogatorio que realizara el Comité de Investigación del accidente del cabezal ACP 9301/CP 0298 ocurrido el 29 de enero de 2015, mientras el señor Holness lo operaba. Indicó que el señor Argüelles adujo que el señor Holness solicitó ser representado durante la reunión con los miembros del Comité, pero que ellos le informaron que no era necesario esa representación sindical, ya que el informe que emanaría de ese Comité no sería utilizado para sustentar una medida disciplinaria, sino para tomar acciones correctivas de seguridad y para evitar recurrencias.

La Lcda. López indicó que se aprecia que en el escrito de denuncia presentado por el Sindicato ante la JRL, el 5 de octubre de 2015, fundamenta su caso en el artículo 5, numeral 4, literales a y b del Reglamento de Relaciones Laborales y en la Sección 5.03 del artículo 5 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales. Adujo que del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, que luego es desarrollada por el artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y por la Sección 5.03 de la Convención Colectiva aplicable, se concluye que la invocación del Derecho Weingarten puede darse durante la investigación o antes de que se lleve a cabo una entrevista que pueda llevar a una sanción disciplinaria formal. Agregó que el 29 de enero de 2015, al señor Holness debió permitírsele, tras así solicitarlo, ser acompañado de un representante durante la reunión convocada por la Administración relacionada con la investigación en cuestión. Indicó además que en el caso que nos ocupa, eso no ocurrió, sino que los miembros del Comité presidido por el señor Agustín Chung, Capataz General de Construcción y Mantenimiento de OPEM-A, le dijeron al señor Holness que no era necesario la presencia de un representante durante la reunión porque dicho informe no sería utilizado para la toma de medidas disciplinarias, lo que contrariamente ocurrió.

La Lcda. López argumentó que a pesar de lo anterior, este Comité no es el responsable de la investigación exhaustiva administrativa para casos disciplinarios que exige el Reglamento de Administración de Personal en su artículo 159 para determinar o no la aplicación de disciplina, sino que el Comité estaba a cargo de la investigación que requiere la Norma de Investigación de Accidentes e Incidentes (1410SAL126) del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, el cual tiene como propósito primario determinar las causas que originan un incidente, recomendar medidas preventivas para eliminar dichas causas y evitar que se produzcan otros incidentes similares. Agregó que es la investigación administrativa exhaustiva, llevada a cabo por el señor Gómez, la que determina los méritos para aplicar disciplina en el caso del señor Holness. Continuó indicando que bajo esa responsabilidad, el señor Gómez cumplió con la Sección 5.03 de la Convención Colectiva aplicable al informar al señor Holness, con antelación a la entrevista disciplinaria, de su derecho a contar con representación durante la reunión, que se llevó a cabo el 24 de febrero de 2015.

Indicó además que luego de recibir el intento de práctica laboral desleal presentado por la ACP por el Sindicato el 18 de septiembre de 2015, OPEM

respondió congruente y responsablemente el 30 de septiembre de 2015 que el informe del Comité fechado 17 de abril de 2015, no era la razón para la emisión de la propuesta de medida disciplinaria; pero que, considerando que el señor Holness solicitó ser representado durante la entrevista investigativa de dicho Comité y que no le fue concedido ese derecho, se procedería a entrevistarlos nuevamente y que, el informe que surgiera de esta nueva reunión se utilizaría exclusivamente para emitir recomendaciones que mitiguen o eviten que tales accidentes se vuelvan a repetir, tal cual es el propósito de la investigación que realiza dicho Comité. Agregó que en vías para hacer efectiva la respuesta que OPEM dio al Sindicato el 30 de septiembre de 2015 y al tenor de lo dispuesto en la Sección 9.03 de la Convención Colectiva, se instruyó al Comité a convocar y celebrar una nueva reunión con el señor Holness y su representante, como en efecto ocurrió el 11 de noviembre de 2015, cuando se contó con la presencia del señor Arguelles, como representante sindical del SCPC. Indica que se documentó nuevamente lo investigado, y que este nuevo informe reemplazó el emitido por el Comité el día 17 de abril de 2015, por lo que se subsanó el error cometido por el Comité cuando realizó la primera investigación. Y agregó que la subsanación del error se dio tal como lo prevé y requiere la Sección 5.03 de la Convención Colectiva aplicable. Sostuvo que al hacer nuevamente la investigación y darle el derecho de representación al señor Holness, a través de la presencia del señor Arguelles durante dicha reunión, la ACP cumple con la Sección 5.03 del convenio colectivo pertinente.

La Lcda. López, luego se avocó, en su escrito de contestación, a sustentar temas no relevantes directamente a esta denuncia de PLD, como lo fue sobre el derecho de la administración a imponer medidas disciplinarias.

Luego de dar traslado al escrito de contestación de la ACP, la JRL programó la fecha de audiencia, a través del Resuelto No. 143/2016 de 6 de septiembre de 2016, la cual quedó fijada para el día jueves trece (13) de octubre de 2016 a las 8:30 a.m. (foja 95).

Las partes realizaron el intercambio de pruebas el día 23 de septiembre de 2016. (Folios 99 y s.s.).

V. DEL ACTO DE AUDIENCIA

El acto de audiencia tuvo lugar el día 13 de octubre de 2016. Estuvieron presente los miembros María Isabel Spiegel de Miró, Mariela Ibáñez de Vlieg, Azael Samaniego P., y Carlos Rubén Rosas, como miembro ponente y quien presidió el acto de audiencia. El SCPC estuvo representado por los señores Jaime Saavedra y Orlando Argüelles, mientras que la ACP por la licenciada Tiany López.

La audiencia inició con la presentación de los alegatos iniciales, por parte del SCPC y luego de la ACP. Las partes no presentaron pruebas documentales adicionales a las ya aportadas al expediente, tampoco objetaron ninguna de estas pruebas ya aportadas. El SCPC decidió retirar los testimonios anunciados de los señores Faustino Holness, Luis Barría y de Agustín Chung, y mantuvo su petición de interrogar al Ingeniero Francisco Loaiza, Vicepresidente de Recursos Humanos de la ACP. La ACP no solicitó la práctica de pruebas testimoniales. El testimonio del Ing. Loaiza fue aceptado por la Junta.

La audiencia culminó con la presentación de los alegatos finales de manera oral, por ambas partes.

VI. CRITERIO Y DECISIÓN DE LA JUNTA

6.1 Sustentación del rechazo de la solicitud de medida precautoria de suspensión del proceso disciplinario.

A foja 2 existe una solicitud especial como medida protectora al trabajador, de que la JRL ordenara a la ACP la suspensión del proceso disciplinario hasta que culmine el presente proceso de PLD. Esta solicitud es reiterada a foja 29.

En la Resolución No. 91/2016 de 14 de julio de 2016, la JRL decidió negar la solicitud especial de suspensión del proceso disciplinario hasta la culminación del proceso, pero difirió a esta resolución para sustentar las razones de su rechazo, por considerar que en dicho pronunciamiento, estaría abordando temas relativos al fondo de la controversia.

En el presente caso, la denuncia de PLD viene fundamentada en la infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997, producto de la infracción del numeral 4, literales (a) y (b) del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP y el artículo 5, sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, luego del incidente en el que el señor Holness estuvo involucrado el día 29 de enero de 2015.

Los artículos 1 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997 son los siguientes:

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

1. Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda, de conformidad con las disposiciones de la presente sección.
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.”

Y los literales (a) y (b) del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP dispone lo siguiente:

“Artículo 5. Son derechos de los trabajadores los siguientes:

1. ...
2. ...
3. ...
4. Solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. Lo establecido en este numeral presupone lo siguiente:
 - a. Que el trabajador esté siendo, por cualquier medio, indagado por un representante de la administración, con el objeto de formular preguntas y recabar información con relación a la investigación.
 - b. Que el trabajador solicite expresamente la presencia de un miembro autorizado y disponible del representante exclusivo de su unidad negociadora.
 - c. ...

La administración estará obligada a informar, una vez al año, a los trabajadores del derecho a ser asistidos por su representante exclusivo, a través de su órgano oficial de divulgación.
5. ...
6. ...
7. ...”

Y la Sección 5.03 del Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales vigentes a la fecha de los incidentes, reza de la siguiente manera:

SECCIÓN 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN “WEINGARTEN”. Un trabajador tendrá el derecho de solicitar ser representado por el RE durante cualquier interrogatorio por parte de un representante de la administración en relación con una investigación, si el trabajador razonablemente cree que pueda resultar en una acción disciplinaria. Previo a cualquier interrogatorio pre-disciplinario por parte de un representante de la administración; el trabajador debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al trabajador no se considerará un error perjudicial. Por lo tanto, donde las partes interesadas concuerden que un trabajador no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al trabajador de tal derecho y, si el trabajador solicitase representación, volver a interrogar al trabajador en presencia de un representante del RE, a menos que el RE falte.

Ninguna de las infracciones señaladas por el denunciante como causal de PLD, van dirigidas a que la JRL absorba competencia sobre el proceso disciplinario realizado al trabajador, o la graduación de la medida disciplinaria aplicada por la ACP.

Además, la JRL advierte que es un hecho probado que la ACP, al serle informada de la conducta endilgada como violatoria de la Ley, a través del escrito de intención de PLD, interpuesto por el SCPC el día 18 de septiembre de 2015, le comunicó al representante sindical Orlando Argüelles en su respuesta visible a foja 30, que aunque el informe del comité de investigación de accidentes no es la razón para la emisión de la propuesta de medida disciplinaria al señor Holness, tal como lo señala la sección 5.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, que no obstante en consideración a que el señor Holness efectivamente solicitó la presencia de su representante sindical durante la entrevista que realizó el Comité Investigador de OPEM el 2 de febrero de 2015, este comité procedería a entrevistarle nuevamente, esta vez con la presencia del representante sindical de su elección, y emitiría un nuevo informe de lo sucedido.

La ACP le indicó al señor Holness en aquella nota de 30 de septiembre de 2015 que el nuevo informe del Comité de Investigación de OPEM solo se utilizaría el propósito para el cual fue creado de emitir recomendaciones que prevengan que eventos como el del incidente del 29 de enero de 2015 se volvieran a repetir, y agregó que cualquier referencia del informe del Comité Investigativo de OPEM sería extraído del proceso disciplinario en su contra. La Junta observa que la copia de esta nota fue introducida por el denunciante en su reiteración de la solicitud de suspensión del proceso disciplinario, y que esta prueba no ha sido objetada por las partes.

Estas son las razones por las cuales la JRL niega la solicitud de medida de suspensión del proceso disciplinario al señor Holness. Luego de la presentación de la denuncia, la JRL no quedó con la competencia en el proceso de evaluar el mérito y la adecuación de una posible medida disciplinaria, advertida al señor Holness, en la nota de 2 de septiembre de 2015, pero no concretada aún al 11 de diciembre de 2015 según certificación introducida al expediente en su fase investigativa (foja 48). Además, aún si se llegase a probar lo denunciado por el SCPC en la presente denuncia, si se suspendiese el proceso disciplinario al señor Holness, la medida remedial que podría adoptar la JRL al final de esta denuncia sería en el mejor de los casos, retrotraer lo actuado por la ACP, hasta el punto en el proceso donde se habría violado el Derecho Weingarten del trabajador, y ordenar el volver a repetir los pasos del proceso que estuviesen viciados. Dado que existían pruebas en el expediente que le mostraron a la Junta que la ACP corrigió este último aspecto en el informe del Comité de Investigación de OPEM, asunto que le fue anunciado al SCPC en la referida nota de 30 de septiembre de 2015, la JRL fue de la opinión en la Resolución No. 91/2016 de 14 de julio de 2016 que lo solicitado por el SCPC, en cuanto a

la medida de protección de suspensión del proceso disciplinario hasta la finalización del presente proceso, carecía del sustento necesario para ordenarla, al no haber un daño inminente e irreparable al presente proceso.

6.2 Análisis y Decisión sobre el fondo de la controversia.

La presente controversia gira en torno a los hechos suscitados el día 2 de febrero de 2015, cuando el Capataz General de Construcción y Mantenimiento de OPEM-A, señor Agustín Chung, a cargo de un comité de investigación del incidente de 29 de enero de 2015, en los que el vehículo a su cargo, el Cabezal marca Mack No. 9301, cayó en las aguas del cauce de enfilamiento de las Esclusas de Gatún, en desarrollo con la Norma de Investigación de Accidentes e Incidentes (1410SAL126) del Manual de Seguridad y Salud Ocupacional, interroga al trabajador de la ACP, Faustino Holness, y este solicita la presencia de un representante sindical, solicitud que le fuese negada, con el comentario de que no sería necesaria la presencia del representante sindical, puesto que el propósito del Comité de Investigación era encontrar las causas del accidentes, para evitar futuros incidentes similares, y no la aplicación de medidas de disciplina al empleado. Este es un hecho alegado por el denunciante y reconocido por la ACP, tanto en el escrito de posición del Gerente de Relaciones Laborales con la Gente (foja 42), como en la correspondencia de 30 de septiembre de 2015, girada por el Ingeniero Gustavo Rodríguez, Gerente de Mantenimiento de Instalaciones y Obras Civiles (foja 30), y en la contestación de la denuncia por parte de la apoderada judicial de la ACP, Licenciada Tiany López (foja 88).

El SCPC, en representación del señor Faustino Holness, alega que la ACP cometió una práctica laboral desleal al interferir y restringir con el derecho del trabajador de contar con la presencia de su representante sindical en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra, conforme lo establece el numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP. Cabe destacar, que este numeral desarrolla el derecho del trabajador que se encuentra regulado en el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, ubicado en la Sección Segunda del Capítulo V de la citada ley, razón por la cual la interferencia, restricción o coacción de este derecho, por parte de la ACP, da lugar a la comisión de una práctica laboral desleal, al tenor de lo que dispone el numeral 1 del artículo 108 de la Ley 19 de 1997, citado anteriormente en esta Decisión.

La ACP, por su parte, aduce que el derecho del trabajador de contar con la presencia de un representante sindical (Derecho de Weingarten), es no solo desarrollado en el numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, sino en la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, también citado con anterioridad, y esta disposición convencional circunscribe este derecho a la investigación pre-disciplinaria que contempla el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP. Sostienen que debido a que las funciones del Comité de Investigación a cargo del Capataz Chung, era la determinar las causas que originan un incidente, recomendar medidas preventivas para eliminar dichas causas y evitar que se produzcan otros incidentes similares, y no la de la investigación exhaustiva para la aplicación de medidas disciplinarias. Aducen que dado que en esta investigación pre-disciplinaria, que se llevó a cabo el día 24 de febrero de 2015, y que estuvo a cargo del señor Samuel Gómez, Capataz General, Construcción y Mantenimiento de OPEM-A, contó con la presencia del representante sindical, señor Orlando Argüelles, la ACP cumplió con sus obligaciones convencionales, legales y reglamentarias, y que no obstante, dado que el señor Holness había solicitado la presencia de su representante sindical, realizaron nuevamente la entrevista del Comité de Investigación el día 11 de noviembre de 2015, comunicando que el informe del comité solo sería utilizado para los fines propios, y que cualquier referencia a este informe en el proceso

disciplinario, sería extraído del expediente, por lo que la ACP no cometió una práctica laboral desleal.

Esta Junta discrepa con la posición de la ACP. Y es que la JRL se reitera en lo manifestado en previas decisiones que las investigaciones pre-disciplinarias realizadas por la ACP, son pre-disciplinarias por su naturaleza y no por su denominación. En ese sentido, existe la posibilidad de entrevistas o interrogatorios en la ACP adicionales a la investigación exhaustiva e imparcial a la que hace alusión el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, que pueden dar lugar a que el trabajador tenga derecho a la presencia de su representante sindical. Por otro lado, la JRL es del criterio que las actuaciones o medidas encaminadas a corregir los efectos de las infracciones por prácticas laborales desleales no erradican la existencia de estas actuaciones, pero son valorados en cuanto a las consecuencias y efectos que se declaren sobre dichos actos.

El numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP establece el derecho del trabajador de solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, el denominado Derecho “Weingarten”, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Administración, cuando el trabajador razonablemente estime que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. A juicio de la Junta, los elementos que se requieren para el ejercicio de este derecho, en atención a lo que señala este numeral 4 del artículo 95 son:

1. Debe existir una investigación que se esté llevando a cabo.
2. La investigación debe estar siendo conducida por un representante de la administración.
3. El trabajador debe razonablemente estimar que pueden derivarse medidas disciplinarias en su contra.
4. El trabajador debe solicitar la asistencia de su representante sindical.

En el presente caso, existió un Comité de Investigación, a cargo del señor Agustín Chung, que estuvo presidido por este Capataz General de Mantenimiento y Construcción de OPEM-A, contó con la composición de los señores Luis Barría, Capataz de Construcción y Mantenimiento, Jorge Morales Especialista en Seguridad y Salud Ocupacional e Higienista, y Yelena Miller, Oficinista Administrativa. Este comité elaboró un informe con fecha de 17 de abril de 2015 visible a foja 19 y s.s., por lo que era un comité de investigación, formados por representantes de la administración y conducido por un individuo con ese carácter.

Además, la JRL observa que este Comité de Investigación de OPEM estuvo a cargo de determinar las causas y la raíz que originaron el incidente, y de recomendar medidas preventivas para eliminar dichas causas y así evitar que se produjeran otros incidentes similares, por lo que llevaba la intención de investigar asuntos relevantes relacionados con el incidente en el que estuvo involucrado el trabajador. El señor Holness consideró que del resultado de la investigación de este comité de OPEM se podrían derivar medidas disciplinarias en su contra; y solicitó expresamente la presencia de su representante sindical en el interrogatorio. Así vemos que de esta manera confluyen los 4 elementos requeridos por el numeral 4 del artículo 95 de la Ley para que se constituya el derecho del trabajador a tener presente su representante sindical en una investigación.

Y la respuesta del representante de la Administración, el Capataz Agustín Chung, fue de que no era necesaria la presencia del representante sindical del señor Holness, aduciendo que el Comité de Investigación que él presidía tenía otros propósitos al de imponer sanciones disciplinarias, y procedió a

entrevistar al señor Holness, sin la presencia del representante sindical de este, interfiriendo así con el ejercicio del derecho del trabajador.

La ACP alegó que la naturaleza de la investigación del Comité de Investigación de OPEM no era la de imponer medidas disciplinarias, y por ello no cometió la práctica laboral desleal alegada. No obstante lo alegado por la ACP, esta Junta observa que la Norma de Seguridad 1410SAL126 a la que hace alusión la ACP, tanto en el escrito de posición del Ingeniero Juan Hun (foja 42), como en el escrito de contestación de la denuncia de la Lcda. López (foja 90), norma de seguridad que ha sido publicada en el sitio Web de la ACP², esta aduce en su numeral 4.0 que su fundamento legal es el artículo No. 3 del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP, aprobado mediante el Acuerdo No. 12 de 3 de junio de 1999. Y si bien, esta Junta acepta que, como se señala en su numeral 6.0 de la Norma de Seguridad 1410SAL126, lo que buscan estas investigaciones es el obtener información para evitar accidentes e incidentes posteriores, al disponer:

“6.0 GENERAL

La investigación de accidentes e incidentes es una herramienta fundamental en el control de las condiciones de trabajo, y permite obtener una información valiosa para evitar accidentes e incidentes posteriores. Tan pronto ocurra un accidente se deberá notificar la ocurrencia del mismo (**Ver anexo 1**). El objetivo último de toda investigación de accidentes es establecer la causa raíz de dicho accidente e implementar medidas para eliminar las causas que propiciaron o posibilitaron el accidente. La investigación debe realizarse lo antes posible, para poder recoger información de primera mano.”

Aun así, no pierde de vista la JRL que el artículo 30 de del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP³ señala que:

“El Administrador implementará y mantendrá procedimientos para la investigación de incidentes o accidentes, con el propósito de determinar y comprender sus causas, tomar acciones de seguimiento y prevenir su recurrencia”

Y que el artículo 34 de este Reglamento, en concordancia con el artículo 30 citado, señala que:

“Los empleados que violen estos reglamentos podrán ser objeto de medidas disciplinarias y adversas según los procedimientos previstos en el Reglamento de Personal.”

Es por ello que aún, cuando los comités de investigaciones como el que se fundamentó en OPEM-A para conocer los detalles del incidente del día 29 de enero de 2015, tienen como propósito determinar y comprender las causas de estos accidentes o incidentes, tomar acciones de seguimiento y prevenir su recurrencia, el Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional, la propia norma en que se fundamentan estas investigaciones, advierte que del incumplimiento de sus normas, se pueden derivar la aplicación de medidas disciplinarias a los empleados responsables. Es por ello, que a nuestro juicio, era razonable que el trabajador considerase que de su entrevista con el Comité se podrían derivar medidas disciplinarias en su contra, y en consecuencia, solicitase la presencia de su representante sindical en la entrevista con el Comité de Investigación de OPEM, el día 2 de febrero de 2015, aún sin que esta fuese la investigación exhaustiva e imparcial a la que se refiere el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal.

² <https://micanaldepanama.com/wp-content/uploads/2012/06/126.pdf>

³ Publicado en el sitio web <http://micanaldepanama.com/nosotros/sobre-la-acp/fundamentos-legales/seguridad-y-salud-ocupacional/seguridad-ocupacional/>

PLD-02/16

Decisión No.8/2017

11 de abril de 2017.

La JRL ha mantenido consistentemente criterios similares de que existen investigaciones adicionales a las que señala el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, en las que el trabajador puede solicitar la asistencia de su representante sindical. En su Decisión No. 12/2007 de 1 de febrero de 2007 que resolvía la denuncia de PLD No. 20/04, y en su Decisión No. 14/2007 de 20 de abril de 2007 que resolvía la denuncia de PLD No. 31/06, la Junta reiteró posturas previas a incluir a interrogatorios formulados por la Oficina del Fiscalizador General; y en la Decisión No.9/2011 de 30 de junio de 2011 que resolvió la denuncia de PLD No. 18/09, fue del criterio que este derecho alcanzaban las investigaciones sobre incidentes marítimos de la Junta de Inspectores de la ACP.

Además, esta Junta observa que en la notificación de la intención de la propuesta de medida adversa de suspensión de 30 días al trabajador Holness, con fecha de 3 de septiembre de 2015, el Ing. Francisco Loaiza sustenta la aplicación de la medida disciplinaria propuesta, utilizando el informe del Comité de Investigación de OPEM, en su numeral 7, al señalar que:

“El 17 de abril de 2015, OPEM recibió el informe del comité de investigación del incidente del cabezal 9301, ocurrido el 29 de enero de 2015, que determina lo que originó dicho incidente y recomienda medidas preventivas para eliminar dicha causa, evitando que se produzcan otros eventos similares. Al respecto, el comité encontró que al momento del incidente, usted no mantenía una asignación; que el último suceso anormal que conduce al incidente fue bajarse del cabezal sin asegurarse que este estuviera frenado en su totalidad; que la pérdida del cabezal 9301 fue total; que se generaron daños a la propiedad por [B/.43,431.20 (cuarenta y tres mil cuatrocientos treinta y un Balboas con 20 centésimos) que, previo al cumplimiento de sus tareas, usted inspeccionó el cabezal 9301 sin encontrar deficiencia alguna; que no se encontró evidencia de dónde usted se encontraba entre las 10:30 a las 11:46 a.m., hora del accidente, según se observó en el video de la cámara de vigilancia de OPPV que registra el momento de la caída del cabezal en la ribera del Canal; que el señor Ábrego apunta a su vasta experiencia como conductor de equipo pesado y que usted es un excelente trabajador; que usted no se comunicó con su supervisor al terminar la última asignación y antes de moverse hacia el parque Jurado; que usted se estacionó en pendiente, bajándose del cabezal de forma inmediata, no sin antes asegurar que el cabezal estuviese bien estacionado y que no se encontró evidencia que muestre fallos mecánicos en el cabezal 9301, antes ni después del incidente. Finalmente el comité recomendó tomar medidas para evitar que los vehículos oficiales se estacionen en la rampa del parque Jurado.” (Fojas 14 y 15)

Así pues, no solo el señor Holness estimó que razonablemente podrían derivarse consecuencias disciplinarias por parte del interrogatorio del Comité de Investigación de OPEM, sino que esto efectivamente ocurrió.

Así es que, a juicio de la Junta, la ACP interfirió y restringió el ejercicio del derecho del señor Faustino Holness de contar con su representante sindical en la sesión de interrogación que realizó el Comité de Investigación de OPEM el día 2 de febrero de 2015, derecho que establece el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP; y con ello, incumplió con estas normas que se encuentran en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP.

Ahora bien, no pasa desapercibido para la Junta, que la ACP, luego de advertírsele en el escrito de intención de presentar una PLD, tomó acciones dentro del proceso disciplinario al señor Faustino Holness, para corregir los elementos probatorios en los que basó la medida disciplinaria propuesta al señor Holness, específicamente, el de volver a realizar la entrevista del Comité de Investigación de OPEM con la presencia del representante sindical del trabajador Holness, utilizando así un criterio similar al del acordado por las partes en la Sección 5.03 de la Convención Colectiva Vigente, cuando la ACP incumple con su obligación contractual de advertirle al trabajador de su

derecho a contar con la presencia de un representante sindical en algún interrogatorio pre-disciplinario.

Como ya lo hemos manifestado arriba en esta Decisión, cuando sustentamos las razones del rechazo de la medida precautoria solicitada por el SCPC, puesto que la denuncia de PLD interpuesta solo viene fundamentada por la violación del Derecho “Weingarten” del trabajador, esta Junta no puede entrar a valorar la validez, eficacia, o ponderación que tuvo esta conducta de práctica laboral desleal en la aplicación de la medida disciplinaria que impuso la ACP al señor Holness, ya que según lo fuese advertido por el representante del SCPC en sus alegatos de inicio, el reclamo de la medida disciplinaria mantiene su curso bajo el proceso negociado para la tramitación de quejas, instaurado por el SCPC, y del cual la JRL no tiene competencia.

Pero la JRL sí puede en este proceso considerar la conducta correctiva que siguió la Administración como elemento atenuante en la imposición de los remedios derivados de esta infracción. Es por ello que esta Junta considera innecesario ordenar el cese y la abstención en un futuro de infringir las disposiciones de esta sección, así como de imponer medidas de publicación de esta decisión en los murales informativos de la ACP.

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá cometió una Práctica Laboral Desleal al infringir los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, en la presente denuncia identificada como PLD-02/16.

SEGUNDO: RECONOCER que la Autoridad del Canal de Panamá adoptó acciones correctivas y subsanó los efectos derivados de esta práctica laboral desleal para este proceso.

Fundamento de Derecho: Artículos 95.4, 108, 113, 114 y demás concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; artículo 5 y demás concordantes del Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá; Artículo 150 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, Artículos 3, 30 y 34 del Reglamento de Control de Riesgos y Salud Ocupacional de la ACP, Sección 5.03 del Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, vigencia Enero 2007 a Febrero 2016.

Comuníquese y cúmplase,

Carlos Rubén Rosas
Miembro Ponente

Gabriel B. Ayú Prado C.
Miembro

Mariela Ibáñez de Vlieg
Miembro

Azael Samaniego P.
Miembro

María Isabel Spiegel de Miró
Miembro

Jenny A. Cajar Coloma
Secretaria Judicial Interina