

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, tres (3) de abril de dos mil veintitrés (2023).

DECISIÓN N°16/2023

Denuncia por práctica laboral desleal N°PLD-29/19 presentada por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe contra la Autoridad del Canal de Panamá

I. COMPETENCIA DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

La Ley No.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 Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) con el propósito de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como para resolver conflictos laborales que están bajo su competencia.

El artículo 113, numeral 4 de la citada Ley, otorga competencia privativa a esta JRL para resolver las denuncias por práctica laboral desleal, y su artículo 108 establece taxativamente las acciones que se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP).

Por su parte, el numeral 2 del artículo 87 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, así como el numeral 2 del artículo 2 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL, aprobado mediante Acuerdo No.2 de 29 de febrero de 2000, establecen que una organización sindical puede interponer una denuncia por tal razón.

II. TRÁMITES DENTRO DE LA DENUNCIA POR PRÁCTICA LABORAL DESLEAL.

El 30 de mayo de 2019, el señor Orlando Argüelles, actuando como delegado sindical del Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (en adelante SCPC o el Sindicato), presentó denuncia por práctica laboral desleal (PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (fs.1-10).

De conformidad con el artículo 7 del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, la JRL corrió traslado de la denuncia a la ACP y se le comunica la ponente asignada al caso, señora Lina Boza, mediante nota JRL-SJ-813/2019 de 31 de mayo de 2019 (f.12).

El expediente inició la fase de investigación el 19 de junio de 2019 (f.15) y culminó el 20 de septiembre de 2019 (f.45).

Mediante Resolución No.3/2021 de 5 de octubre de 2020, la JRL resolvió admitir la presente denuncia por PLD, con fundamento en la causal 1, no admitir la causal 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica; y conceder veinte (20) días calendario a la ACP para contestar a los cargos (fs.62-67).

El 30 de octubre de 2020, la apoderada de la ACP, licenciada Eleonore R. Maschkowski L. (cfr.71), presentó escrito de contestación a los cargos (fs.77-84).

Mediante Resuelto No.108/2021 de 5 de julio de 2021, la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia por PLD para el día 31 de agosto de 2021 (fs.89-90).

Los escritos de intercambios de pruebas fueron enviados a la JRL el 11 de agosto de 2021, por parte de la ACP (fs.93-110); y el 12 de agosto de 2021, por parte del SCPC, con anotación secretarial de haber sido recibido a insistencia de parte (fs.113-116). Mediante Resuelto No.154/2021 de 20 de agosto de 2021, la JRL resolvió considerar extemporáneo el escrito de intercambio de pruebas presentado por el SCPC (fs.124-125).

El 23 de agosto de 2021, la apoderada de la ACP, licenciada Maschkowski, presentó solicitud de decisión sumaria y suspensión de audiencia, a la cual mediante Resuelto No.156/2021 de 25 de agosto de 2021 se le dio traslado al SCPC por el término de cinco (5) días hábiles y suspendió la audiencia programada para el 31 de agosto de 2021 (fs.139-140).

El 1 de septiembre de 2021, el SCPC presentó contestación a la solicitud de decisión sumaria visible de foja 144 a 146 del expediente.

Mediante Resolución No.8/2022 de 21 de octubre de 2021, la JRL resolvió acoger la solicitud de decisión sumaria en el caso PLD-29/19 (fs.153-154).

III. DENUNCIA POR PARTE DEL SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE.

El día 30 de mayo de 2019, el señor Orlando Argüelles Cuesta, actuando como delegado sindical del SCPC, presenta denuncia por PLD contra la ACP ante la JRL, la cual fue identificada como PLD-29/19. El día 30 de mayo de 2019 se procedió al reparto de la presente denuncia, quedando la señora Lina A. Boza A. asignada como miembro ponente (f.11). Se comunicó esta designación al SCPC mediante nota JRL-SJ-814/2019 (f.13), y al Administrador de la ACP mediante nota JRL-SJ- 813/2019, ambas fechadas 31 de mayo de 2019.

Dicha denuncia se fundamentó en los hechos que a continuación se reseñan:

Que, en el mes de marzo del 2019, el señor Darío Rawlins, fungía como supervisor interino en el puesto del señor Jaime Owen, Gerente de la Unidad de Protección y Vigilancia Atlántico (ISPV-A) y le comunicó al supervisor Fernando Cooper que por la ausencia del señor Antonio Jenkins, guardia de seguridad de ISPV-A, el día 19 de febrero del 2019, pese a que este llamó con anticipación por quebrantos de salud, le confeccionara una amonestación informal (oral). Indica el señor Jenkins que se enteró que le impusieron una amonestación verbal, por comentario de un supervisor, y expresa el señor Jenkins que nunca se reunió con su supervisor para poder dar una explicación, ni este lo hubiese llamado para conversar sobre el tema, que de no haber sido por el comentario nunca se hubiese enterado de que le habían impuesto una acción disciplinaria (f.2).

Que posteriormente, en conversación telefónica con el señor Darío Rawlins, encargado de la Sección de Protección y Vigilancia del Sector Atlántico, el 1 de abril del 2019 se avala la amonestación verbal al señor Antonio Jenkins y que esta permanece en los archivos del supervisor; le indicó que para cualquier acción disciplinaria es necesario cumplir con los procedimientos establecidos en la Convención Colectiva, Reglamento de Administración de Personal, como la investigación exhaustiva del hecho, la presencia por lo menos de la persona a ser amonestada y su representante sindical si el trabajador así lo indicase, y de forma puntual le indica el señor Darío Rawlins

que no es necesario la intervención de un representante sindical, ni la investigación sobre un hecho para imponer una amonestación verbal a cualquier trabajador, que le informó que estaba violando un derecho del trabajador, a lo cual contestó que esta era la forma en que ellos en Protección y Vigilancia lo hacían y que él no era el único (f.2).

Que el día 4 de abril, cumpliendo con el Artículo 24 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, presentaron la intención de formular una práctica laboral desleal (PLD), explicando a la Gerente encargada de la División de Protección y Vigilancia, Luris Ábrego, todo los pormenores del asunto, la cual fue respondida el día 17 de abril del 2019 por la Gerente encargada de la División de Protección y Vigilancia, en la que indica que la amonestación consiste en una reunión personal y privada entre el supervisor y un trabajador, por lo tanto, no se requiere de una entrevista predisciplinaria, y de igual forma indica que se aplicó con base en el artículo 7 de la misma Convención Colectiva y que se usó el Reglamento de Administración de Personal (RAP) para sancionar al señor Jenkins.

Según refiere el sindicato, la ACP ha incurrido en las conductas señaladas como PLD en la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Orgánica de la ACP, artículo 108, numerales 1 y 8 explicando lo siguiente:

El artículo 108, numeral 1, indica lo siguiente:

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.

Por lo tanto, la Sección referida es la Sección Segunda, la cual versa sobre las relaciones laborales y en su artículo 95 nos indica que:

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

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
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.*

Al dejar de aplicar este artículo en su numeral 5, el cual forma parte de la Sección Segunda de la Ley 19 del 11 de junio de 1997, que versa sobre las Relaciones Laborales, indicando que la ACP cometió una PLD, al artículo 108, numeral 1.

El Artículo 108, numeral 8 de la Ley Orgánica de la ACP indica lo siguiente:

No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Enunciado: La Sección indicada en el numeral 8 es la Sección Segunda de la Ley 19, del 11 de junio de 1997, que versa sobre Relaciones Laborales, en donde el artículo 94 de dicha ley, indica:

Las relaciones laborales de la Autoridad del Canal de Panamá 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. (f.3)

En tal caso se impuso una acción disciplinaria omitiendo los artículos 159 y 161 del RAP, los artículos 7.01, 7.02 y 7.04, y el artículo 5, Sección 5.03 del Convenio Colectivo, respectivamente, por lo cual indicamos que se cometió una PLD por parte de la ACP al artículo 108, numeral 8.

IV. CONTESTACIÓN A LOS CARGOS POR PARTE DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

La apoderada de la ACP, licenciada Eleonore Maschkowski, presentó formal contestación a los cargos formulados en la denuncia por práctica laboral desleal, indicando de manera cronológica sus descargos, como sigue:

Que el 19 de febrero de 2019, aproximadamente a la 1:20 p.m., el señor Fernando Cooper, supervisor guardia de seguridad de ISPV-A, recibió la llamada telefónica del señor Jenkins indicando que estaba indispuesto para reportarse a trabajar en el turno vespertino de 4 p.m. a 12 a.m., debido a malestares de vómitos y diarrea, asegurando que iría al hospital para atenderse y, por tal razón, el señor Cooper le indicó que trajera la incapacidad médica cuando se reportara a trabajar (f.81).

Que el 20 de febrero de 2019, el señor Jenkins se reportó a trabajar y el señor Rigoberto Spence, líder guardia de seguridad de la División de Protección y Vigilancia, al momento de entregarle su hoja de inspección le solicitó la incapacidad médica al señor Jenkins, quien contestó que se le había quedado en casa y que la traería al día siguiente.

Que el 21 de febrero de 2019, el señor Spence le solicitó nuevamente la incapacidad médica al señor Jenkins, quien contestó que no tenía por qué traer dicha incapacidad. El señor Spence le informó al señor Jenkins que de no traer la incapacidad médica y según lo establecido en las normas, podrían registrarle el tiempo como licencia sin sueldo, sin permiso, sin paga (AWOP), ya que el día en que llamó, el señor Cooper le dio la instrucción de presentar la incapacidad médica para justificar su ausencia, pues había indicado que se dirigía a recibir atención médica. Luego de lo señalado, el señor Jenkins indicó que traería la incapacidad al día siguiente, lo cual no hizo.

Continuó explicando que, de conformidad con el artículo 100 de la Ley Orgánica de la ACP, es derecho de la administración tomar las acciones disciplinarias pertinentes encaminadas a corregir aquellos trabajadores cuya conducta se aparta de las normas. Que el Reglamento de Administración de Personal (RAP) en el Capítulo IX, Sección Quinta, Artículo 167, proporciona la lista de faltas y sanciones, incluyendo la falta de no seguir los procedimientos establecidos para dar aviso de inasistencia o para solicitar permisos, licencias o vacaciones.

Expuso que lo manifestado por el representante sindical contrasta con las normas que tratan el tema de las acciones disciplinarias, debido a que la condición de sanción informal, en este caso las autorizaciones verbales, no son objeto de los procedimientos de reclamo como sí lo son las acciones formales. Además, los hechos acaecidos de forma sucesiva y documentados en el registro de la llamada del señor Jenkins, así como en las declaraciones escritas del señor Cooper y del señor Spence, constituyen la información que sustenta la acción disciplinaria informal aplicada.

Agregó que la Sección 7.04 de la Convención Colectiva indica que la amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un

supervisor y un trabajador, por lo que no requiere una entrevista predisciplinaria. Que contrario a lo que indica el denunciante con respecto a que se aplicó una manifestación verbal el señor Jenkins sin que estuviese presente, la amonestación verbal dada al señor Jenkins fue de manera presencial con su supervisor, el señor Cooper, el viernes 1 de marzo de 2019, durante el turno de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y dio lugar en el área de patrullaje AP 907, ubicada en la Unidad de Transporte Rodante en Cristóbal, debido a que incumplió con una instrucción que se le había dado de presentar la constancia médica a su regreso.

Consideró la apoderada, que queda evidenciado que de acuerdo con el registro de la llamada del señor Jenkins del día 19 de febrero de 2019 que él aseguró en dos ocasiones durante la conversación con el señor Cooper, que había amanecido con diarrea y vómito y que se dirigía al hospital a recibir atención y, por tal motivo, el señor Cooper le indicó que trajera la incapacidad cuando se reportara a trabajar. Que en las dos ocasiones en que, por instrucción del supervisor, el líder Spence le solicitó la constancia médica, el señor Jenkins afirmó que le traería al día siguiente, sin embargo, esto nunca ocurrió.

Que en lo que atiende a la representación sindical en las distintas instancias administrativas, la Convención Colectiva establece en la Sección 5.03, artículo 5, las circunstancias en las cuales un trabajador tiene el derecho a solicitar ser representado por el Representante Exclusivo de la unidad negociadora. Que de lo dispuesto en esta Sección 5.03 se deduce que la invocación del derecho a la figura conocida como *Weingarten* puede darse durante una investigación o antes que se lleve a cabo una entrevista que puede llevar una sanción disciplinaria formal; que la aplicación de una amonestación verbal, debido a su naturaleza de acción informal, no clasifica en ninguna de las situaciones por las cuales se puede invocar el derecho a ser representado. La amonestación verbal es una sanción informal de aplicación inmediata que no puede ser considerada como un interrogatorio investigativo.

Que, por lo tanto, no es cierto que la Administración haya cometido práctica laboral desleal, tipificadas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que resulta evidente que el planteamiento del SCPC no logra sustentar su acusación de práctica laboral desleal en contra de la ACP en la infracción de las disposiciones contenidas en la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP, sino que va dirigida a puntualizar su percepción de que la ACP ha incumplido y violado lo dispuesto en el Reglamento de Administración de Personal, Capítulo IX, Artículo 159 y 161; la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, artículo 7, Secciones 7.01, 7.02 y 7.04 (a) y artículo 5, Sección 5.03.

Al revisar el expediente, primero debemos establecer que en la denuncia PLD-29/19 se admitió solamente la causal 1 de Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, mediante Resolución No.3/2021 del 5 de octubre de 2020. Sin embargo, debemos enfatizar nuevamente que la Sección Segunda, Capítulo V de la Ley Orgánica de la ACP agrupa una serie de normas relacionadas con el derecho colectivo. En el caso que nos ocupa, la comisión de una PLD se configura cuando estos derechos colectivos son vulnerados y que sean claramente identificados por el denunciante.

V. DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

De conformidad con la Resolución No.3/2021 que admitió el presente caso, corresponde a la JRL examinar si lo actuado por la ACP constituye una conducta desleal según se describe en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley

Orgánica de la ACP, con 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); el Reglamento de Administración de Personal de la ACP en sus artículos 159 y 161, Capítulo IX; el artículo 7, Secciones 7.01, 7.02, 7.04 literal (a) y artículo 5, Sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, cabe señalar que la causal descrita bajo el numeral 8 del Artículo 108 de dicha Ley Orgánica fue desestimada en la etapa de admisión de este proceso.

En la denuncia se señala la supuesta falta de atención a los procedimientos establecidos para sancionar al señor Antonio Jenkins, que según expone el SCPC, restringió el derecho contenido en el numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, interferencia o restricción al trabajador que según señala el denunciante, ocurre cuando el supervisor del señor Jenkins, Darío Rawlins, el 1 de marzo de 2019 lo amonesta de manera informal por su ausencia del día 19 de febrero de 2019.

Dicha amonestación surge a continuación de que el trabajador fuese cuestionado dos veces sobre la presentación de un certificado de incapacidad que justificara su ausencia, luego que llamó a su supervisor, señor Fernando Cooper, para informar sobre un malestar estomacal y que iría al hospital para atenderse.

Según se desprende del expediente, el señor Jenkins había sido cuestionado en dos oportunidades sobre la presentación del certificado de incapacidad por el señor Rigoberto Spence, líder, guardia de seguridad de ISPV-A el día 20 de febrero de 2019, a lo cual el señor Jenkins respondió que se le había quedado en casa. Y el día 21 de febrero de 2019 el señor Spence le solicitó nuevamente el certificado médico al señor Jenkins y este respondió que no tenía por qué traer un certificado médico de incapacidad.

El señor Spence le informó al señor Jenkins que, de no proveer la incapacidad médica, su tiempo para el día 19 de febrero sería registrado como licencia sin sueldo, sin permiso y sin pago "AWOP". El señor Jenkins respondió que traería la incapacidad al día siguiente, lo cual nunca hizo.

El señor Fernando Cooper y la señora Luris de Ábrego rindieron su versión de los hechos ante la investigadora de la JRL, y los dos testimonios coinciden con los hechos relatados y sustentados en la posición de la administración incluidos en la carta RHXL-19-261 del 24 de junio de 2019, firmada por la licenciada Dalva C. Arosemena, Gerente de Gestión Laboral de la ACP. Indicando que el señor Antonio Jenkins llamó a las 13:26 al número 443-5294 designado por la administración de la División de Protección y Vigilancia en el Sector Atlántico para informar sobre su imposibilidad de reportarse al turno de 1600 a las 2400 horas de ese día basado en un malestar estomacal. Esta llamada fue atendida por el supervisor de turno Fernando Cooper, el señor Antonio Jenkins le indicó que iría al médico para atender el malestar y acto seguido el supervisor Cooper le solicita al señor Jenkins que presente el certificado médico de incapacidad para justificar su ausencia.

Reposa en el expediente Constancia de Amonestación Verbal (Formulario RHXL V.1-2018) firmada por el señor Fernando Cooper (fs.107-108), con lo cual se acredita la acción disciplinaria aplicada contra el trabajador.

Establecidos qué hechos fueron acreditados en el expediente con relación a los cargos, defensas de las partes y pruebas, la JRL, atendiendo 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, la JRL se remite a las normas aplicables al caso, específicamente el artículo

100 de la Ley Orgánica de la ACP que contiene los derechos irrenunciables de la Administración, entre los cuales se encuentra la facultad de tomar las acciones disciplinarias pertinentes encaminadas a corregir a los empleados que se aparten de las normas.

Artículo 100. *La administración de la Autoridad tendrá derecho a:*

1. *Determinar la misión, el presupuesto, la organización, el número de trabajadores y las medidas de seguridad interna de la Autoridad.*
2. *Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores.*
3. ...

En estrecha relación con esta norma, el artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP (RAP), Capítulo IX, Sección V, incluye la lista de falta y sanciones, entre las cuales se encuentra el no seguir los procedimientos establecidos para dar aviso de inasistencia o para solicitar permisos, licencias o vacaciones.

Por su parte, el artículo 161 del RAP de la ACP define la amonestación verbal que, como se aprecia, es una acción disciplinaria informal con un alto grado de flexibilidad y sin un formato establecido.

REGLAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL DE 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. Consiste 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.*

Por otro lado, la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No profesionales establece de manera taxativa cuales son los procesos susceptibles de ser tramitados por el procedimiento de quejas excluyendo de este procedimiento las amonestaciones verbales u orales.

CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA UNIDAD DE TRABAJADORES NO PROFESIONALES

SECCIÓN 9.05 EXCEPCIONES *Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de agravios (quejas) son los relativos a:*

(a) ...

...

(m) *Amonestaciones orales y cartas de instrucción.*

En el presente caso, el derecho del trabajador que se considera interferido por la ACP es del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP, que busca salvaguardar la procura de la solución de sus conflictos con la ACP, usando los procedimientos para ello, en tanto que los planteamientos del SPCP se relacionan con una supuesta violación del derecho del trabajador a que se le respetara el procedimiento para adoptar una sanción, por lo que le correspondía a la parte denunciante identificar si en el mismo procedimiento disciplinario o en otro procedimiento cualquiera establecido para ello se contemplaban pasos o acciones para reclamar o solucionar el conflicto surgido de la amonestación verbal y, en caso tal, ejercitar las acciones tendientes para procurar su solución. Por ello, la parte denunciante 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 resolver el conflicto usando los pasos establecidos en ese procedimiento para tal fin.

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 con 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 con 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, y en eso consiste la PLD por esta causa, con relación a este derecho del numeral 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la ACP.

De acuerdo a lo explicado, los hechos que sustentan el cargo no encajan con el supuesto del derecho escogido por el SCPC 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 el SCPC señaló las normas, reglamentarias y convencionales que contienen el procedimiento que la ACP debía seguir para sancionar con amonestación verbal al señor Jenkins, 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 el SCPC en su denuncia y durante el proceso de investigación, así como aquellas citadas por la ACP en su defensa, la JRL concluye que no se estableció cuál es el 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, en atención a la naturaleza de informalidad de la amonestación verbal, obedece a que por acuerdo o voluntad convencional de las propias partes, fueron expresamente excluidas del proceso negociado de tramitación de quejas las “Amonestaciones orales y cartas de instrucción” (Sección 9.05 [m] 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**, por reclamos surgidos de la aplicación de acciones disciplinarias informales, como lo son las amonestaciones verbales, que no tienen contemplado procedimiento para ello.

De las normas citadas se observa 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 aquel 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 Antonio Jenkins en ejercitar el 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 señalada en el 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, 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 PLD en relación con los derechos denunciados como infringidos por el SCPC. Por tanto, dicho procedimiento sancionatorio es de naturaleza puramente disciplinaria.

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 señor Jenkins lo acontecido el 20 de febrero de 2019 fueron plasmadas por escrito en fechas posteriores a la amonestación y a la interposición de la denuncia.

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 que al aplicar la sanción el supervisor se haya apartado del procedimiento establecido.

Además de las declaraciones vertidas en la investigación, la JRL observa que la ACP se reunió en varias ocasiones con el señor Jenkins. La señora Luris de Ábrego, Gerente Encargada de la División de Protección y Vigilancia luego contestó la nota (f.8) al señor Argüelles, 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.

Al no producirse ninguna de las violaciones normativas señaladas, corresponde declarar que no se han configurado las causales imputadas en la denuncia, en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y no hay lugar a la declaración de una PLD.

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 consideradas en el numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, denunciadas en su contra por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del expediente identificado PLD-29/19.

Fundamento de Derecho: Artículos 94 y 108 y concordantes de la Ley Orgánica, Artículo 159 y 161 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículo 5 y 7 de la Convención Colectiva celebrado por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe y la Autoridad del Canal de Panamá. Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

Lina A. Boza A.
Miembro Ponente

Manuel Cupas Fernández
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Nedelka Navas Reyes
Miembro

Fernando A. Solórzano A.
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial