

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, once (11) de abril de dos mil veintitrés (2023).

## DECISIÓN No.17/2023

Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-09/21  
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)  
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

### I. ANTECEDENTES DEL CASO

El tres (3) de diciembre de 2020, el Panama Area Metal Trades Council, (en adelante PAMTC), por intermedio del señor Victoriano Andrade Solís, interpuso ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante JRL) una denuncia por práctica laboral desleal (en adelante PLD) contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP) por la infracción de los numerales 1, 2, 4, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, la cual fue identificada como PLD-09/21. (fs.1-9)

Recibida la denuncia, esta fue asignada a la licenciada Nedelka Navas Reyes, como miembro ponente el día siete (7) de diciembre de 2020. (f.106)

Mediante notas JRL-SJ-228/2021 y JRL-SJ-227/2021, ambas del 9 de diciembre de 2020, se les comunicó a las partes a quién le correspondió asumir la ponencia del caso; se le corrió traslado al Administrador de la ACP, el que fue contestado en la nota CHR-21-122 fechada 19 de enero de 2021 de la señora Dalva Arosemena, Gerente de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos. (fs.107-108 y 120-127)

El día veintiuno (21) de enero de 2021, la secretaria judicial dejó constancia del inicio de la fase de investigación, la cual culminó el día veinte (20) de abril de 2021. (fs.130 y 138)

Mediante Resolución No.68/2022 de diecinueve (19) de abril de 2022, la JRL resolvió no admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-09/21 (fs.139-143). Que la precita Resolución fue recurrida ante la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia (en adelante CSJ) por el sindicato, y cumplidas las etapas de admisión, sustentación, oposición y envío del recurso de apelación a la CSJ, posteriormente, el día doce (12) de diciembre de 2022, reingresó el expediente de este caso con el fallo de catorce (14) de noviembre de 2022, mediante el cual la CSJ revocó la Resolución No.68/2022, y en consecuencia, ordenó a la JRL que le imprimiera el trámite correspondiente a la denuncia. (cfr. fs.146-208)

En observancia de lo ordenado por la CSJ, mediante Resuelto No.24/2023 de veintiuno (21) de diciembre de 2022, la JRL notificó a las partes del reingreso de la denuncia y le concedió a la ACP el término de 20 días calendario para presentar la contestación a los cargos denunciados en su contra. (fs.212-213)

El día diez (10) de enero de 2023, el licenciado Ramón E. Salazar presentó poder conferido por el representante legal de la ACP, para actuar como apoderado en el proceso arriba enunciado y dio contestación a cargos. (fs.217-228)

Cumplidas las etapas procesales precitadas, la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-09/21, para el veintitrés (23) de febrero de 2023 a las nueve de la mañana (9:00 a. m.), tal como consta en el Resuelto No.34/2023 de 17 de enero de 2023. (fs.231-232)

Encontrándose el proceso en espera de celebración de la audiencia, el día tres (3) de febrero de 2023, la ACP remitió a la JRL su escrito de intercambio de pruebas (fs.234-242) y mediante informe secretarial de seis (6) de febrero de 2023 se dejó constancia que precluido el término al PAMTC, no presentó a la Junta la copia del intercambio probatorio.

Llegada la fase de audiencia oral que contó con la participación de los miembros de la JRL y las partes, se agotó la fase de alegatos iniciales, la fase probatoria y la fase de alegatos finales, tal como consta en las transcripciones incorporadas al expediente, visible de folio 250 a 261.

## II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC)

En el escrito de la denuncia, el señor Victoriano Andrade, trabajador de la ACP con IP-2334968, manifestó que la administración lo ha discriminado al aplicar a otros puestos, ascensos y nombramientos debido a que está afiliado a un sindicato y ha presentado quejas y denuncias en contra de la ACP. Igualmente, el señor Andrade indicó que, con tal discriminación, la ACP hace cumplir una norma que entra en conflicto con el artículo 18 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales (en adelante Convención Colectiva) y se niega a cumplir las normas a las que alude el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP.

Continuó explicando que, existen registros de todas las aplicaciones realizadas de las cuales ninguna ha sido considerada, y que nunca se le ha brindado la oportunidad de realizar un ascenso en ninguno de los puestos a los que ha aplicado, aún con los 22 años de servicios con los que cuenta. Además, no se le ha considerado su experiencia como profesor especial de tiempo parcial en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad y de un sinnúmero de seminarios y cursos de capacitación que ha dictado en la Universidad de Panamá, ni ha sido considerado el aspecto académico, ya que cuenta con diversos títulos universitarios que acreditan estos hechos.

Por todo lo anterior, el señor Andrade fundamentó su solicitud de declaración de práctica laboral desleal en los numerales 1, 2, 4, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, ya que se da el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94, artículo 95.1, y artículo 97.3 de la Ley aludida, al igual que lo dispuesto en el capítulo 430 del Manual de Personal de la ACP; además señaló, que lo actuado por la ACP, entra en conflicto con lo establecido en el artículo 18 de la Convención Colectiva.

En virtud de la violación que se le atribuye a la ACP en la presente causa y las pruebas aportadas con el escrito de la denuncia, el señor Andrade solicitó a esta JRL los siguientes remedios:

1. Que ordene a la ACP, suspender todos los actos de discriminación en su contra.
2. Que ordene a la ACP, brindar la oportunidad de ascender conforme a las aplicaciones que ha realizado, tomando en consideración sus años de servicios, experiencias externas, nivel académico y todo el esfuerzo realizado para alcanzar los niveles de excelencia académica que ha logrado a través del tiempo.

En la fase de audiencia, el denunciante se reiteró en su posición que la ACP ha incurrido en prácticas laborales desleales, y se reiteró de los remedios solicitados en el escrito de su denuncia, apoyándose en las pruebas que reposan en el expediente.

## III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En la contestación a los cargos dentro de la presente causa, el apoderado judicial de la ACP, licenciado Ramón E. Salazar, luego de citar las normas jurídicas y reglamentarias que a su juicio deben ser consideradas para el estudio de este caso y de hacer un recuento de los hechos expuestos por el denunciante, señaló que los ascensos dentro de la ACP se dan mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, idoneidad y

destrezas para el puesto, advirtiendo además que todos los empleados permanentes tienen derecho de presentar solicitudes para oportunidades permanentes y temporales de ascenso, traslado o asignación, publicados en su área de consideración.

En esta línea de ideas explicó que, en la actualidad para la mayor parte de los anuncios, la solicitud se presenta en forma electrónica a través del kiosco de empleo, donde el empleado recibe una respuesta inmediata que contiene toda la información con relación al estado de su solicitud o sobre algún requisito o evaluación adicional que se requiera. Que luego de finalizado el anuncio, se procede a evaluar a todos los solicitantes para determinar si cumplen con los requisitos mínimos de calificación para el puesto, tales como de experiencia, educación, licencias, etc.; una vez completado dicho proceso, se genera la lista con los resultados del proceso que es referida al oficial de evaluación para que proceda a la aplicación del plan de evaluación por parte del oficial o junta de evaluación, el cual es previamente definido.

Agregó que dicho plan de evaluación, toma en consideración diferentes factores, entre los que puedan incluirse experiencia relacionada al puesto, educación más allá de la mínima requerida, evaluación de supervisores, historial de desempeño, de capacitación y de seguridad, sanciones disciplinarias, entrevistas, pruebas, entre otros; que posteriormente, la junta u oficial de evaluación designado por el oficial de selección, evalúa a los candidatos utilizando el plan aludido y un sistema de puntajes, y luego se procede a dividir a los candidatos entre el grupo de los calificados y los mejores calificados.

Con relación a lo anterior, explicó que el oficial de selección puede escoger a cualquiera de los empleados que se encuentren entre del grupo de los mejores calificados; que aquellos que no sean seleccionados de un anuncio, pueden solicitar información relativa al proceso de selección como el nombre del candidato seleccionado, si estaban en el grupo de mejores calificados y qué áreas deben mejorar para aumentar las posibilidades de ser elegidos a futuro.

Por otro lado, resaltó la importancia del hecho de que todas las solicitudes presentadas por el señor Victoriano Andrade relacionadas a anuncios de oportunidades correspondientes a distintas áreas de la organización, fueron procesadas en apego a lo establecido en la normativa, independientemente del área.

Argumentó que el derecho del señor Andrade a solicitar, participar y/o competir en las oportunidades de ascenso laboral ha sido respetado, sin considerar si pertenece o no al sindicato, ya que, la determinación de si califica o no para el puesto ha ocurrido como con el resto de los solicitantes y de conformidad a la normativa correspondiente, por lo cual, a su juicio, la ACP no incurrió en ningún acto de discriminación.

De conformidad a los hechos expuestos en este apartado, el licenciado Ramón Salazar, manifestó que la ACP no incurrió en las causales de PLD alegadas por el denunciante (numerales 1, 2, 4, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica) con fundamento en los siguientes argumentos de defensa:

Que las solicitudes del señor Andrade fueron procesadas en la misma forma que las del resto de los solicitantes y es evidente que el señor Andrade ejerce su derecho de afiliarse y participar en la organización sindical, por lo cual la ACP no incurrió en la primera causal de práctica desleal (numeral 1).

Que el señor Andrade ya está afiliado a un sindicato, por lo que no cabe desalentar su afiliación, que, en caso de considerar una contravención al Manual del Personal de la Administración de la ACP, correspondía la presentación de un reclamo o a través del procedimiento negociado de queja y no de denuncia por PLD (numeral 2).

Que no cabe argumentar discriminación en cuanto al procesamiento a sus solicitudes, ya que al igual que las del resto de los solicitantes, ha sido en apego a lo establecido en la norma (numeral 4).

Que el denunciante señaló que, al discriminar las solicitudes a oportunidades de ascenso presentadas por él, se hacen cumplir normas que entran en conflicto con el artículo 18 de la Convención Colectiva, al respecto indicó que el denunciante no identificó las normas a las que se refiere (numeral 7).

Que el incumplimiento de normas a las que alude el artículo 94 de la Ley Orgánica, no son parte de la Sección Segunda del Capítulo V de esta Ley, por lo que cualquier incumplimiento no sería reclamable por la vía de una denuncia de PLD, sino por la de una queja, por lo que, a su juicio, tampoco se ha configurado esta última causal de PLD (numeral 8).

El licenciado Salazar concluyó con el argumento de que la Administración de la ACP está sujeta a un régimen laboral especial, el cual está basado en principios de méritos e igualdad de oportunidades, que cualquier trabajador pueda ser ascendido mediante concurso interno, justo y abierto, siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos mínimos del puesto y se encuentre entre los mejores calificados. Advirtió que esto encuentra su fundamento en el artículo 85, ordinal 1 y artículo 100, ordinal 4, ambos de la Ley Orgánica, por lo que es un error jurídico, que en este procedimiento se haya pedido y se pretenda que la JRL resuelva obligar a la ACP a que el señor Andrade sea ascendido por medio de una decisión de la JRL, cuando esto no es una forma de resolver una PLD.

Por todo lo expuesto en líneas anteriores, el apoderado judicial de la ACP solicitó a esta JRL que declare que la ACP no incurrió en las causales de PLD denunciadas por el señor Andrade y que se niegue el remedio consistente en que se ordene a la ACP ascender al trabajador, debido a que no se ha cometido PLD.

En la fase de audiencia, el apoderado judicial de la ACP reiteró sus argumentos de oposición, basándose en los elementos fácticos y jurídicos enunciados en su escrito de contestación, así como también en los distintos elementos probatorios que aportó en la etapa de intercambio de pruebas los cuales reposan dentro del expediente de foja 235 a 242.

#### IV. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Luego de agotar todas las fases concernientes a la denuncia la Junta procede con el examen del caso a la luz de las normas aplicables para determinar si los hechos denunciados constituyen o no una práctica laboral desleal.

Según se ha indicado en los antecedentes, el Sindicato ha denunciado la posible comisión de una práctica laboral desleal en contra del señor Victoriano Andrade, quien a través del PAMTC, refiere no haber sido seleccionado al aplicar a otros puestos, ascensos y nombramientos, debido a que está afiliado a un sindicato y ha presentado quejas y denuncias en contra de la ACP.

Al momento de la presentación de la demanda, la parte denunciante presentó pruebas documentales entre otras las siguientes:

- Historial de solicitudes para anuncios internos (62 páginas).
- Evaluaciones de desempeño año 2019-2020.
- Certificación de Empleo del señor Victoriano Andrade emitida por la Vicepresidencia de Recursos Humanos.
- Notificación de premio.
- Certificado de Servicio.
- Copia de Premio de Seguridad.
- Copia de certificado por Servicios Especiales.
- Copia de certificado de Curso de Capacitación de Contra maestres y Marineros.
- Certificado de Reconocimiento por el alcanzar a transitar 27 buques supers.
- Certificado de reconocimiento por buen desempeño.
- Copia de créditos académicos.
- Certificación de docencia universitaria.

- Copia de Evaluación docente de universidad de Panamá.
- Copia de Título d Post Grado en Alta Gerencia.
- Copia de Certificado capacitación en el Código de protección Marítima.
- Copia de certificado de seminario El sistema de comunicación y su importancia en el aspecto educativo y comercial.
- Copia del certificado sobre el análisis de la influencia económica política social y cultural en el comercio y los Negocios Internacionales.
- Copia de Diploma de licenciatura en Administración de empresas y Contabilidad.

La ACP ha sostenido la posición que los ascensos dentro de la ACP se dan mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, idoneidad y destrezas para el puesto, advirtiendo además que todos los empleados permanentes tienen derecho de presentar solicitudes para oportunidades permanentes y temporales de ascenso, traslado o asignación, publicados en su área de consideración; destacando que todas las solicitudes presentadas por el señor Victoriano Andrade relacionadas a anuncios de oportunidades correspondientes a distintas áreas de la organización, fueron procesadas en apego a lo establecido en la normativa, independientemente del área y que si bien la educación que posee el señor Andrade lo puede llevar a calificar para distintos puestos, esto no quiere decir que para todos puede calificar, puesto que la educación no es el único factor en consideración y no necesariamente lo ubica entre los solicitantes mejores calificados.

Dentro de la competencia de la Junta, el examen de la denuncia estará centrada en determinar si la actuación de la ACP constituye un acto discriminatorio en contra del trabajador y en caso de ser así determinar la existencia de una práctica laboral desleal de conformidad con los numerales 1, 2, 4, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, que a la letra dice:

**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. Alentar o desalentar la afiliación de los trabajadores a un sindicato, mediante la discriminación respecto a nombramientos, estabilidad, ascensos u otras condiciones de empleo.
3. ...
4. Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección.
5. ...
6. ...
7. Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.
8. No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección.

Estas causales el sindicato las ha relacionado con el artículo 95 de la Ley Orgánica que lee como sigue:

**Artículo 95.** El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:  
Formar, afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.

Las causales denunciadas, deben ser analizadas de manera conjunta, ya que el hecho generador de las presuntas prácticas es uno, *la no selección del trabajador en las posiciones a las que ha aplicado, discriminando sus aplicaciones a otras posiciones por pertenecer a un sindicato y por haber interpuesto quejas y denuncias por prácticas laborales desleales* y el derecho del trabajador que se estima vulnerado es el de formar,

afiliarse o participar, libremente, en una organización sindical, o abstenerse de ello y, en todo caso, ser protegido en el ejercicio de su derecho.

La discriminación según se define en el diccionario de derecho (Cabanellas) es entendida como “Acción y efecto de discriminar, de separar, distinguir una cosa de otra. Desde el punto de vista social, significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos u otros”.

Desde esta perspectiva, y para el caso en estudio, en esencia la discriminación transgrede el principio de trato igualitario, quién es discriminado recibe un trato distinto al trato acostumbrado.

Aplicado al ámbito, laboral la discriminación laboral podríamos considerarla como aquella situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros, en algunos casos con menores opciones de promoción profesional, por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral. Para el caso que nos ocupa, la parte denunciada ha señalado que el trabajador Andrade ha sido afectado por acciones de discriminación, lo cual estaría motivado por su pertenencia a una organización sindical y por haber presentado quejas y prácticas laborales desleales contra la ACP.

Para pronunciarnos sobre esta denuncia, debemos remitirnos a las normas que rigen los procedimientos de selección para poder examinar si de alguna forma las acciones de la administración, en el caso del trabajador *se han apartado de los procedimientos acostumbrados y constituyen actos de discriminación en perjuicio del trabajador ligadas a su actividad sindical.*

*La Ley Orgánica de la ACP en su artículo 85 establece lo siguiente:*

**“Artículo 85.** *Con el propósito de promover la capacidad, estabilidad y productividad del personal requerido para el funcionamiento eficiente del canal, la Autoridad garantizará:*

1. *La contratación, traslado y ascensos, regidos por concurso de méritos y basados en la preparación, cualidades, idoneidad y experiencia del trabajador o candidato.*
2. *...”.*

*Por su parte el artículo 100 de esta Ley establece entre las facultades privativas de la administración la siguiente:*

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

- 1....
- 2..
- 3.
4. ***Seleccionar, para efectos de empleo y ascensos, entre aquellos candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados, provenientes de listas u otras fuentes apropiadas establecidas en los reglamentos.***
5. *...”.*

En desarrollo de esta Sección Primera del Capítulo V de la Ley Orgánica que se refiere a **Administración de Personal**, el Reglamento de Relaciones Laboral en su Artículo 15 lee como sigue:

Artículo 15. El derecho de la administración de seleccionar, para los efectos de empleo y ascensos, **a candidatos debidamente evaluados y certificados como los más calificados de listas u otras fuentes apropiadas, de conformidad con el reglamento correspondiente, incluye la prerrogativa de elegir la fuente y de ocupar o no la o las posiciones que se encuentren vacantes.** (énfasis de la JRL)

De lo anterior es claro que el marco legal que rige la ACP, se fundamenta en un sistema de méritos, cuyos procedimientos están contemplados en el Manual de Personal, capítulo 430 subcapítulo 2, numeral 1 que donde se encuentran reglamentados los principios aplicables al sistema.

**Principios de Mérito e Igualdad de Oportunidades.** El sistema de administración de personal de la ACP, regulado por el Reglamento de Administración de Personal y desarrollado por este manual, se implementa de forma consistente con base en los siguientes principios de mérito e igualdad de oportunidades:

- (a) Reclutar mediante un procedimiento abierto, con base en las calificaciones, idoneidad y aptitud de la persona. Se reclutarán a personas calificadas de fuentes apropiadas.
- (b) Contratar y ascender mediante una competencia justa y abierta, y con base en la habilidad, conocimiento y destreza para el puesto.
- (c) Tratar a los empleados y solicitantes con equidad.
- (d) Remunerar a los empleados conforme al principio de igual salario por igual trabajo.
- (e) Administrar la fuerza laboral con eficiencia y efectividad.
- (f) Proporcionar incentivos para mejorar el desempeño y productividad de la fuerza laboral y reconocimientos por el desempeño excelente.
- (g) Mantener normas altas de integridad, conducta y celo por el interés público.
- (h) Adiestrar y educar a los empleados para mejorar el desempeño de la organización y del individuo.
- (i) Corregir el desempeño insatisfactorio.
- (j) Despedir a los empleados que no cumplan con el desempeño que se espera de ellos.
- (k) Prohibir a los empleados que usen su autoridad o influencia oficial con fines políticos o electorales.
- (l) Proteger a los empleados contra represalias por denunciar o revelar información ante la autoridad competente, con relación a la violación de cualquier ley, norma o reglamento, abuso de autoridad, despilfarro de fondos, uso indebido del patrimonio de la ACP, o actos o políticas que pongan en peligro la salud o seguridad pública.

En atención a los cargos expresados en la denuncia, la ACP, sustentada en las normativas citadas y en el Manual de Personal explicó los procedimientos aplicados a la selección de personal señalando lo siguiente: “Todos los empleados permanentes tienen derecho a solicitar a los anuncios de oportunidades de ascenso permanente o temporal que sean publicados y que correspondan al área de consideración. Actualmente, la solicitud a un anuncio de la mayoría de los puestos de la ACP se hace de forma electrónica, a través del kiosco del empleado, y el empleado recibe una respuesta inmediata del estado de solicitud donde se le indica si califica o no para el puesto, qué requisito le falta o si la calificación se hace de forma manual o depende de la evaluación de experiencia externa. Una vez cierra el anuncio y todos los solicitantes son evaluados, a través de la herramienta de Perfiles, se genera una lista con los solicitantes calificados. Si es un puesto que no se evalúa con perfiles; los solicitantes son evaluados por un asistente de recursos humanos y la lista de solicitantes calificados es certificada por un supervisor de la Sección de Reclutamiento, Clasificación y Documentación Laboral (Manual de Personal, Cap. 430, Subcap. 3, numeral (9) (a)).”

El oficial de selección es responsable de desarrollar planes de evaluación que le permitan diferenciar entre los candidatos para poder hacer selección entre los mejores candidatos (Cap: 430, Subcap.3, numeral (8)). El plan de evaluación toma en consideración diferentes factores como experiencia, educación, evaluación de supervisores, historial de desempeño, historial de capacitación, sanciones disciplinarias, entrevistas, pruebas, entre otros.

También es responsabilidad del oficial de selección nombrar la junta u oficial de evaluación del anuncio, según aplique. (Manual de Personal, Cap. 430, Subcap. 3, numeral (9) (b)). La junta u oficial de evaluación tiene la tarea de evaluar a los candidatos calificados utilizando el plan de evaluación previamente definido y agrupar a los candidatos en grupos

de calificados y mejores calificados donde exista una separación de puntajes claramente identificable.

*“Es importante recalcar que el oficial de selección podrá escoger a cualquiera de los empleados que se encuentren dentro del grupo de mejores calificados. El candidato que no sea seleccionado de un anuncio puede solicitar información del proceso de selección sobre el nombre del candidato seleccionado, si estaba en el grupo de mejores calificados y en qué áreas debe mejorar para aumentar las posibilidades de ser elegido. El oficial de selección no tiene que justificar su decisión a menos que entre los candidatos no seleccionados, alguno tenga derecho a consideración prioritaria.”* (énfasis de la JRL, cfr. f.15)

Verificadas las normas aplicables y enunciadas las posiciones de las partes, corresponde el examen de las pruebas aportadas como sustento de sus alegaciones, no sin antes manifestar que la carga de probar la ocurrencia y veracidad de los hechos planteados en la denuncia al actor, en este caso correspondía al PAMTC probar aquellas circunstancias que constituyen el supuesto de hecho, de las normas que son favorables.

Sobre el particular, un elemento de importancia en cuanto a actos de discriminación es contar con elementos de prueba que permitan establecer que el trabajador afectado ha recibido un trato diferente al que recibió el resto de los aspirantes y que este trato distinto estaba relacionado o estuvo motivado por su afiliación a un sindicato o participación en sus actividades de representación sindical.

El caudal probatorio presentado a análisis de la Junta evidencia la participación del señor Andrade en 438 posiciones anunciadas durante los años 2017-2021, aplicaciones las cuales se tramitaron en diversas posiciones en un sinfín de especialidades, cuyos resultados indican lo siguiente: en 129 de estos anuncios según la evaluación realizada el señor Andrade reunió requisitos únicamente para aspirar a una asignación temporal al no cumplir con los requisitos del puesto por falta de experiencia o educación, de conformidad al procedimiento aplicable, es discrecional de la ACP efectuar o no esta asignación temporal; 49 de los anuncios expiraron, 29 veces los anuncios fueron cancelados, 130 de los anuncios estaban en proceso de evaluación al momento de la presentación de la denuncia; 7 veces se optó por no llenar la vacante, en 1 de los anuncios la posición dejó de existir, y en 8 oportunidades la ACP utilizó otra fuente de selección.

Finalmente, en 28 de los anuncios el trabajador reunió los requisitos y en 25 oportunidades otro aspirante resultó seleccionado. En torno a esto de conformidad al procedimiento arriba descrito, el candidato que no sea seleccionado de un anuncio puede solicitar información del proceso de selección sobre el nombre del candidato seleccionado, si estaba en el grupo de mejores calificados y en qué áreas debe mejorar para aumentar las posibilidades de ser elegido, según expresa el Manual de Personal y la CC aplicable, por lo que la Junta no cuenta con pruebas que permitan concluir que este procedimiento fuera agotado por el trabajador.

#### SECCIÓN 18.12. NOTIFICACIÓN A LOS SOLICITANTES Y PUBLICACIÓN DE LOS SELECCIONADOS.

(a) Los trabajadores de la ACP seleccionados competitivamente para llenar un puesto de la unidad negociadora se colocarán en dicho puesto al inicio de un período de pago en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de su notificación de selección, excepto según lo autorice el Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos. La selección será efectiva una vez se cumplan todas las medidas discrecionales en el proceso de selección; por ejemplo, cuando el individuo acepte el puesto ofrecido, se le haya emitido confirmación por escrito de su selección sin condiciones, cumpla con todos los otros requisitos del puesto, tal como la prueba por droga, y se le haya instruido reportarse a trabajar en una fecha específica.

(b) La información sobre las medidas de selección de individuos será suministrada por el oficial de selección o su designado a los candidatos idóneos que lo soliciten, de la siguiente manera:



- (1) Si el trabajador estaba en el grupo "mejor calificado";
- (2) El nombre del candidato seleccionado;
- (3) En qué áreas, de haberlas, el trabajador debe mejorar para incrementar sus posibilidades de selección futura a dicha puesto.
- (c) El oficial de selección o su designado también, cuando se le solicite, notificará al RE de los resultados de la selección.
- (d) Los candidatos idóneos serán, en cada caso, notificados de su selección o no selección.

En relación con las causales de PLD que se examina, que es la discriminación del trabajador, el examen de las pruebas aportadas por el Sindicato, lejos de mostrar un trato de excepción o distinto a las aplicaciones del trabajador Andrade, evidencian el cumplimiento por parte de la ACP del procedimiento establecido en el Manual de Personal.

En este sentido la propia convención colectiva de los no profesionales en su sección 18.13 contempla lo siguiente:

SECCIÓN 18.13. REGISTROS DE SELECCIÓN. El registro de selección deberá contener una copia de la descripción del puesto; un registro de los trabajadores calificados con sus respectivas evaluaciones y el nombre de la persona seleccionada por el oficial de selección. El oficial de selección retendrá los registros de selección por un período de un año después de la fecha de evaluación de los candidatos. Sólo entonces se podrán destruir, siempre y cuando se haya vencido el plazo para presentar cualquier queja o apelación o cuando se haya concluido cualquier procedimiento activo relacionado con la selección para la vacante respectiva. (énfasis de la Junta)

Dichos registros de selección no fueron aportados ni aducidos como prueba, tampoco observa la Junta que el trabajador, haya recurrido mediante los procedimientos establecidos en las normas aplicables, para obtener información relativa a sus aplicaciones en aquellos casos en los que sus calificaciones le permitieron ser considerado elegible si estaba en el grupo de mejores calificados, tampoco consta que en estos procesos de selección, haya presentado alguna queja o apelación de conformidad con los procedimientos aplicables.

En este sentido, salvo las pruebas arriba enumeradas y analizadas, la parte denunciante ni durante la investigación, ***cuando puede hacer llegar a la Junta toda la información potencialmente relevante, ya sea que la Junta de Relaciones Laborales la solicite o no*** (Art. 13 Reglamento de denuncia por PLD); ni en el momento del intercambio de pruebas, cuando las partes intercambian entre sí y presentan a la Junta copia de las pruebas de las que intentan valerse para probar su caso (art. 28) presentó, pidió o adujo pruebas que permitan a la Junta establecer que ***en los procesos de selección en el que ha participado el señor Andrade el trato recibido por este ha sido discriminante por pertenecer a un sindicato o por ejercer actividades de representación sindical.*** La sola presentación de sus calificaciones profesionales y participación en los concursos a distintas posiciones no demuestran por sí solas que existe discriminación laboral, era necesario que se presentaran evidencias, al menos circunstanciales, que permitieran inferir que las distintas situaciones planteadas se conectan con una situación de discriminación que produce la no selección del trabajador.

La ausencia de actividad probatoria de la parte que presenta la denuncia hace imposible que la Junta pueda arribar a la conclusión que la no selección en las aplicaciones son el resultado de su pertenencia, participación y actividad sindical.

Por todo lo anteriormente expuesto y en uso de sus facultades legales y reglamentarias la Junta de Relaciones Laborales,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR NO PROBADA**, la denuncia por práctica laboral desleal No.09/21 presentada por Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá.

**SEGUNDO: ORDENAR** el archivo del expediente.

**Fundamento de Derecho:** Artículos 85, 94, 95, 108, 113, de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, Reglamento de Relaciones Laborales, Reglamento de Administración de Personal, Sección 18.12 y 18.13 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de Trabajadores no profesionales.

Notifíquese y cúmplase,

---

Nedelka Navas Reyes  
Miembro Ponente

---

Lina A. Boza A.  
Miembro

---

Manuel Cupas Fernández  
Miembro

---

Ivonne Durán Rodríguez  
Miembro

---

Fernando A. Solórzano A.  
Miembro

---

Magdalena Carrera Ledezma  
Secretaria Judicial