

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023).**

**DECISIÓN No.22/2023**

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-20/21  
presentada por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC)  
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

**I. ANTECEDENTES DEL CASO**

El día 29 de abril de 2021, el señor Orlando Arguelles, delegado sindical del Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (en adelante SCPC), presentó una denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá (en adelante ACP), con fundamento en los numerales 1 y 8 de artículo 108 de la Ley No.19 de 11 de junio de 1997, Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, la cual fue identificada como PLD-20/21. (fs.1-9)

El artículo 111 de La Ley Orgánica de la ACP 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 y para resolver los conflictos laborales bajo su competencia. Y en su artículo 113, numeral 4 le otorga competencia privativa, para resolver las denuncias por PLD, descritas en su artículo 108, en tanto que el artículo 2, del Acuerdo N°2 de 29 de febrero de 2000 que las reglamenta, señala que pueden ser interpuestas por la administración, una organización sindical, un representante exclusivo (en adelante RE) o un trabajador.

Recibida la denuncia, esta fue asignada a la señora Lina A. Boza, como miembro ponente, el día 5 de mayo de 2021 (f.16).

Mediante notas JRL-SJ-482/2021 y JRL-SJ-483/2021, ambas del 6 de mayo de 2021, se les comunicó 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-21-264 de 3 de junio de 2021 de la señora Dalva Arosemena, gerente de Gestión Laboral. (fs.29-33)

El día 11 de mayo de 2021, la secretaria judicial dejó constancia del inicio de la fase de investigación, la cual culminó el 2 de agosto de 2021. (fs.23 y 59)

Mediante Resolución No.87/2022 de 11 de mayo de 2022, la JRL resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-20/21, interpuesta por el SCPC contra la ACP en cuanto a la posible infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica. (fs.60-64)

El 6 de junio de 2022, el licenciado Marco A. Villarreal presentó poder especial que le fue conferido por el representante legal de la ACP y escrito de contestación a la presente denuncia. (fs.68-76)

Mediante Resuelto No.150/2022 de 12 de julio de 2022 la JRL resolvió programar la audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-20/21, para el 22 de septiembre de 2022 a las nueve de la mañana (9:00 a.m.), mediante la plataforma virtual *Microsoft Teams*. (fs.79-80)

Encontrándose el expediente en espera de la celebración de la audiencia, se presentaron los siguientes escritos:

1. Escrito de intercambio de pruebas, presentado por la ACP (fs.84-88).
2. Solicitud de desaparición del objeto litigioso-sustracción de materia, presentada por la ACP. (fs.98-106)

### 3. Oposición a la solicitud de desaparición del objeto litigioso-sustracción de materia, presentada por el SCPC. (fs.147-154)

Según las actuaciones procesales que constan en el expediente la JRL dio traslado a la organización sindical SCPC de la solicitud presentada por la ACP por medio del Resuelto No.205/2022 de 20 de septiembre de 2022. (f.140)

Seguidamente, la JRL resolvió negar la solicitud de desaparición del objeto litigioso-sustracción de materia y continuar con el trámite de celebración de la audiencia, tal como consta en la Resolución No.10/2023 de 1 de noviembre de 2022 (fs.166-169)

En virtud de lo anterior, el día 30 de noviembre de 2022 se llevó a cabo el acto de audiencia con la participación de los miembros de la JRL y las partes, en dicha audiencia se agotó la fase de alegatos iniciales, la fase de pruebas y finalmente se agotó la fase de alegatos de cierre.

Cumplidas las etapas procesales antes descritas, el expediente identificado como PLD-20/21 fue remitido al miembro ponente para su decisión.

## II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (SCPC)

El SCPC manifestó en su denuncia que el día 28 de enero de 2021, el capataz Oriel Centeno, instruyó al operador de grúas, División de Mantenimiento de Infraestructura y Obras Civiles, Yessid Buitrago, la elaboración de un escrito sobre la situación que el señor Buitrago había reportado sobre un daño que la grúa que operaba había venido presentando y había reportado su supervisor. El señor Buitrago el día 4 de febrero de 2021, llegó temprano a su área de trabajo y decidió llevar el formulario 2526 a la oficina de seguridad, debido a que estaba siendo obligado por el capataz Oriel Centeno a operar una grúa en estado inseguro. Que al realizar la entrega del formulario fue abordado por los oficiales de seguridad del sector industrial, Manuel Tejada y Gutiérrez, quienes le realizaron algunas preguntas motivo por el cual se reportó diecisiete (17) minutos tarde a su posición de trabajo. Ante esta situación, el señor Buitrago fue cuestionado por el capataz Centeno, quien le solicitó un escrito sobre el daño que presentaba la grúa y también lo cuestionó por el motivo de su tardanza, a lo que el señor Buitrago solicitó representación sindical y recibe una respuesta negativa a lo solicitado.

En este orden de ideas manifestó también que el día 9 de febrero de 2021, el capataz Oriel Centeno le entregó al señor Buitrago una amonestación verbal por ausencia sin autorización previa y por no seguir los procedimientos establecidos para dar aviso de inasistencia, sin haber realizado una investigación exhaustiva en infracción del artículo 7, sección 7.04 del Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajadores No Profesionales (en adelante el contrato colectivo).

Advirtió que, debido a los hechos precitados, el día 12 de febrero de 2021, se presentó una intención de PLD al supervisor Agustín Chung para procurar la solución del conflicto recibiendo una negativa a dicha solicitud y sustentando la decisión tomada por parte del capataz general, Agustín Chung.

El SCPC en su denuncia, señaló que la ACP incurrió en las causales de PLD 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, ya que se restringió el cumplimiento de los acápites a y b del numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Relaciones Laborales (RRL); se coartó el artículo 5 de la convención colectiva de la unidad de trabajadores no profesionales; se dio una negativa a ejecutar el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal (RAP) y se coartaron los derechos del trabajador establecidos en los numerales 4 y 5 del artículo 95 de la Ley Orgánica. También, advirtió que la Administración, a través del señor Oriel Centeno, se negó a obedecer el artículo 94 de la misma excerta legal al incumplir lo establecido en el artículo 159 del RAP y los artículos 5, acápites a y b, y 7 de la convención colectiva, numeral 4 del artículo 5 del RRL.

Con relación a la práctica laboral desleal denunciada en este caso, el representante sindical fundamentó las causales en que considera que la ACP ha incurrido,

reiterando las causales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. En relación a la primera PLD, a saber: **“...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...”**, señaló que se originó al restringir el cumplimiento del artículo 5, capítulo segundo, numeral 4 acápites a y b del RRL; al coartar lo expresado en el artículo 5 del contrato colectivo; al negarse a ejecutar u obedecer el artículo 159, capítulo IX, sección primera del RAP; y al ignorar y coartar los derechos del trabajador contenidos en los numerales 4 y 5 del artículo 95 de la ley Orgánica.

Con relación al precitado artículo 95, advirtió que el mismo contempla el derecho de todo trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora a solicitar la asistencia del representante exclusivo, 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. Este derecho es lo que dentro del sistema laboral especial se conoce como el derecho al Weingarten. En este punto reiteró las múltiples solicitudes hechas por el trabajador para que se le permitiera contar con la asistencia de su representante sindical, lo cual fue negado, por lo que, a juicio del denunciante, este hecho dejó en evidencia la comisión de la PLD contenida en el numeral 1 del artículo 108 de la ley Orgánica.

El sindicato advirtió que, la decisión tomada en perjuicio del trabajador Buitrago, se hizo además sin previo interrogatorio pre-disciplinario y sin notificación, negándole el derecho de defensa o ser representado.

Continuando con el artículo 95 de la Ley Orgánica, el SCPC explicó que el numeral 5 de esta norma contempla el derecho de todo trabajador de procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la Ley, los reglamentos o en las convenciones colectivas, no obstante, indicó que a pesar de haber formulado una intensión de PLD mediante nota de 12 de febrero de 2021, al señor Agustín Chung no procuró la solución de los conflictos expuestos en dicha nota.

La infracción al numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, **“...no obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección...”** la fundamentó en el hecho que la ACP se negó a obedecer lo descrito en el artículo 94 de la Ley Orgánica, a saber:

*“Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesta 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.”*

Con relación a lo anterior, argumentó que las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo, el cual protege los derechos y deberes tanto de empleado como de empleador en forma de contrato de trabajo y, como consecuencia, resulta ser de forzoso cumplimiento lo descrito en la Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas.

Finalmente, y en virtud de todo lo anterior, el denunciante solicitó a esta JRL los siguientes remedios:

1. La eliminación de la acción disciplinaria ordenada contra el trabajador Yessid Buitrago;
2. Que se declare la ilegalidad de todo lo actuado por parte de la ACP;
3. Que se instruya al supervisor y capataz general del derecho de los trabajadores de poder ser representados y sobre la importancia de seguir las normas y procedimientos establecidos en la ley, los reglamentos y convención colectiva; y
4. Que la PLD se publique en todos los murales informativos de la ACP.

### III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP)

En la contestación a los cargos dentro de la presente causa, el apoderado judicial de la ACP, licenciado Marco A. Villarreal, luego de hacer un recuento de los hechos, manifestó que del análisis de los hechos que originaron esta PLD, se entiende que el señor Yessid Buitrago, trabajador de la ACP, no se reportó con su supervisor al inicio de su jornada de trabajo ni se comunicó con él para avisarle de su ubicación. En virtud de lo anterior y en cumplimiento de sus deberes y responsabilidad como supervisor, el señor Centeno le impartió una amonestación verbal por ausencia sin autorización previa y por no seguir los procedimientos establecidos para dar aviso de inasistencia.

Señaló que considerando que el señor Buitrago se encontraba en el área de trabajo reportando una condición insegura a los especialistas en seguridad, salud ocupacional e higiene industrial, se eliminó la documentación de la amonestación verbal, lo cual se puede constatar en la declaración rendida por el propio señor Buitrago (fs.40-44) y también la certificación presentada a la JRL. (fs.51-52)

Refiriéndose a los hechos de represalia alegados por el sindicato, señaló que la investigación que la Administración llevó a cabo evidenció que, a raíz de la condición insegura reportada por el señor Buitrago el 4 de febrero de 2021, se determinó sacar de servicio el equipo 4662, que es la grúa a la que se refería el reporte. Agregó que se encontró que el trabajador no se había comunicado con su supervisor al inicio de la jornada para avisar que se encontraba en la oficina de los especialistas en seguridad, salud ocupacional e higiene industrial, por lo que había recibido una amonestación, cuya documentación, como ya ha comentado y evidenciado, fue eliminada posteriormente.

Con relación a lo anterior continuó explicando que: "...se infiere, que la Administración, de forma responsable y transparente, revisó la situación reportada por el señor Buitrago y en consecuencia, procedió a inhabilitar el uso del equipo reportado y rectificó las acciones tomadas en relación con la ausencia no reportada por el señor Buitrago, por lo que se demuestra que el argumento de represalia carece de veracidad y esta desprovisto de sustento por parte del Sindicato y del mismo trabajador involucrado...". (foja 72).

Por los motivos expuestos con anterioridad, el apoderado legal de la ACP, argumentó que la ACP no cometió ninguna de las causales de PLD que se le atribuyen toda vez, que la actuación de la Administración se enmarcó en lo establecido en la Constitución Política de la República de Panamá, la Ley Orgánica, el RRL y RAP y el convenio colectivo aplicable al presente caso.

Señaló el apoderado judicial de la ACP, que no se incurrió en la PLD listada en el numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica, ya que, con su actuación la ACP no interfirió ni restringió los derechos del RE; la ACP eliminó la documentación de la amonestación verbal, y no hay investigaciones que puedan resultar en acciones disciplinarias con relación a los eventos del 28 de enero y 4 de febrero de 2021, información que quedó certificada por la Administración mediante notas disponibles a fojas 51, 52 y 56, 57 del expediente.

Advirtió que las supuestas contravenciones aludidas por el Sindicato, donde señala que se ha violentado lo dispuesto en los acápites a y b del numeral 4 del artículo 5 del RRL, el artículo 5 del contrato colectivo y el artículo 159 del RAP, dicha normas no están contenidas en la sección segunda del capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que no son reclamables por la vía de una denuncia de PLD.

Por otro lado, con respecto al argumento que hace el SCPC de que la ACP incurrió en la PLD contenida en el numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica, el apoderado legal de la ACP consideró importante comentar que, en correspondencia con lo reiterado por la Corte Suprema de Justicia de la República de Panamá y por la propia JRL con respecto a las disposiciones del artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, que dicha norma es de tipo programático que no establece derechos ni

obligaciones a las partes, y solo se limita a enunciar las normas bajo las cuales se rigen las relaciones laborales de la ACP y, por ende, no es susceptible de ser vulnerado, por lo que advirtió que la manera como fue alegada la violación de este artículo dentro de esta denuncia no fundamenta la comisión de la PLD.

Explicó, además que la supuesta contravención de lo dispuesto en el artículo 159 del RAP, tal disposición no pertenece a la sección segunda del capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que tampoco es viable presentar una reclamación utilizando la vía de PLD, en todo caso, lo apropiado hubiese sido materializarlo mediante el procedimiento de queja pactado en el contrato colectivo.

El licenciado Villarreal concluyó con el argumento de que la Administración no incurrió en las causales descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP y solicitó a la JRL que niegue cada uno de los remedios solicitados por la organización sindical SCPC.

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

Como se indicó en la admisión de la denuncia de PLD-20/21 Resolución No. 87/2022, a esta JRL le corresponde analizar si se cometió o no las conductas de PLD descritas en el numeral 1, artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, en relación a las alegadas violaciones de los derechos de la Sección Segunda del Capítulo V descritos en el numeral 5 del artículo 95 (derechos de los trabajadores). El resto de las normas denunciadas pertenecen tanto en el Reglamento de Administración de Personal en su artículo 159 y 161, capítulo IX y el artículo 7 secciones 7.01, 7.02 y 7.04 literal (a) y artículo 5, sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

En primer lugar, le corresponde a la JRL revisar lo manifestado por el SCPC en su denuncia presentada el día 29 de abril de 2021, en cuanto a la ausencia (sic) del señor Yessid Buitrago y su intercambio con el capataz Oriel Centeno sobre su ausencia(sic) al inicio de su jornada de trabajo el día 4 de febrero de 2021. Si bien, el día 4 de febrero de 2021, el señor Buitrago explicó que llegó temprano a su área de trabajo y decidió llevar el formulario 2526 a la oficina de seguridad, debido a que estaba siendo obligado por el capataz Centeno a operar una grúa en estado inseguro, aceptó haber llegado tarde a su posición de trabajo. Agregó que al realizar la entrega del formulario fue abordado por los oficiales de seguridad del sector industrial Manuel Tejada y Gutiérrez, quienes le realizaron algunas preguntas motivo por el cual se reportó diecisiete (17) minutos tarde a su posición de trabajo, tiempo que es descrito por el RAP como una tardanza y no como una ausencia. Luego de las explicaciones del señor Buitrago, el capataz Centeno instruyó al operador de grúas, señor Buitrago, la elaboración de un escrito sobre la situación con la grúa y por no haber cumplido una orden directa, además de explicar por escrito las razones de su ausencia ese día. El trabajador Buitrago, ante la situación indicada, solicitó la asistencia de un representante sindical, recibiendo una respuesta negativa por parte del capataz Centeno. Y es así como se materializa la violación al artículo 95, acápite 4 y se formaliza la comisión de una PLD.

Como resultado de la negativa del señor Buitrago al entregar un escrito sobre lo acontecido el día 4 de febrero de 2021, el día 9 de febrero el capataz Oriel Centeno, le entregó al señor Buitrago una amonestación verbal por ausencia sin autorización previa y no seguir los procedimientos establecidos para dar aviso de una inasistencia.

Queremos enfatizar que, de acuerdo a las normas vigentes tanto en la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores no Profesionales como en el RAP, una amonestación verbal es una conversación personal y privada en este caso por desobedecer una orden directa y por ausentarse de su puesto de trabajo, cosa que no ha negado la contra parte.

Después de una revisión de las normas vigentes, reglamentarias y convencionales citadas por el SCPC, la JRL concluye que no se estableció cual es el procedimiento de reclamo o solución de conflicto por una amonestación verbal.

Además, este procedimiento es el resultado de acuerdos o por voluntad convencional (sección 7 de la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores no Profesionales). Inclusive, la amonestación verbal es una de las excepciones plasmadas bajo la Sección 9.05. Excepciones, que señala lo siguiente:

*Los asuntos excluidos de este procedimiento de tramitación de quejas son los relativos a:*

(a) ...

...

...

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

...”.

Pasamos ahora a analizar el argumento presentado por el denunciante frente a la posible violación al artículo 108, numeral 1 que indica lo siguiente:

**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.*

Por lo tanto, en la sección referida, es la Sección Segunda, la cual versa sobre las relaciones laborales y en su artículo 95, numerales 4 y 5, nos indica que:

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

1. ....

2. ....

3. ....

4. *Solicitar la asistencia del representante exclusivo con la administración de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime pueda resultar en una acción disciplinario en su contra.*

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.*

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. La naturaleza misma de la sanción disciplinaria se originó por una amonestación verbal. 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, el cual no existe por las razones expuestas. La amonestación verbal es una excepción al proceso negociado para tramitar quejas o conflicto de esta naturaleza. Pero observamos en el expediente y es admitido por los representantes de la Autoridad, que el señor Buitrago si solicitó la asistencia del RE, lo cual le fue negado por éstos.

El artículo 108, numeral 8, indica lo siguiente:

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

Si bien es cierto que la ACP, ver foja 51 del expediente, y el tiempo cargado a vacaciones fue posteriormente reinstituído por instrucciones del señor Odracir

Naranjo, gerente de la Sección de Mantenimiento de Instalaciones y Obras Civiles. Sin embargo, no podemos pasar por alto la negación del derecho del trabajador a que un representante del RE estuviese presente durante la entrevista con el supervisor aun cuando en ese momento no se había determinado si los actos del señor Buitrago ameritaban una sanción disciplinaria o no.

Artículo 7. Acciones Disciplinarias, indica lo siguiente:

#### SECCIÓN 7.01. POLÍTICA.

- (a) Generalidades. Las acciones disciplinarias tienen la intención de promover la eficiencia y los mejores intereses del Empleador poniendo en práctica normas razonables de desempeño y buena conducta. Generalmente, las acciones disciplinarias deben usarse con el propósito de corregir a aquellos trabajadores cuyo desempeño o conducta se aparta de tales normas. La acción disciplinaria es de dos tipos: informal o formal. Sólo la acción disciplinaria formal puede ser objeto de caso de queja. La acción disciplinaria debe regirse exclusivamente por los procedimientos establecidos en este Artículo, conforme a normade “Causa Justificada” tal como se define a continuación.
- (b) Lista de Faltas y Sanciones. La administración aplicará la lista de faltas y sanciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá. Se entiende, sin embargo, que la lista de falas y sanciones es sólo una guía para la administración y no es una lista exhaustiva de las faltas y sanciones, ni tampoco constituye un acuerdo contractual sobre las sanciones. Las revisiones a este Apéndice solo se pueden implementar de conformidad con lo establecido en el numeral 8 del Artículo 97 de la Ley Orgánica.

#### SECCIÓN 7.02. DEFINICIONES.

- (a) Causa Justificada quiere decir que las pruebas apoyan la conclusión de que el trabajador cometió una falta por la cual debe tomarse una acción disciplinaria y la sanción son apropiadas según las circunstancias.
- (b) Acción Disciplinaria Informal significa una amonestación verbal.
- (c) Acción Disciplinaria Formal significa una carta de reprimenda o una suspensión de catorce (14) días calendario o menos.
- (d) Suspensión significa que a un trabajador se le retira del trabajo sin sueldo por razones disciplinarias.
- (e) Días, a menos que se defina de otra manera o se limite, quiere decir días calendario y no días hábiles. Véase Sección 23.07 del Artículo 23, para el cómputo de los periodos de tiempo.

....

#### SECCIÓN 7.04. ACCIONES DISCIPLINARIAS INFORMALES.

- (a) Una amonestación verbal consiste en una reunión personal y privada entre un supervisor y un trabajador con el propósito de producir el cambio deseado en el desempeño del trabajo o conducta del trabajador creándole consciencia de sus deficiencias o su comportamiento indeseable, explicándole lo que se espera de él y ofreciéndole una oportunidad para mejorar. Es la acción disciplinaria menos severa; no tiene requerimientos sobre normas de procedimiento, ni formato prescrito y tiene un alto grado de flexibilidad.

- (b) *Una amonestación verbal puede convertirse en documentación para los archivos tal como un breve informe escrito por el supervisor sobre los hechos. **Una amonestación verbal puede ser utilizada para determinar acciones disciplinarias subsecuentes dentro del período de caducidad establecido. Se le puede mostrar dicha documentación al trabajador si éste así lo solicita.***
- (c) *Una amonestación verbal no será impedimento para una acción disciplinaria formal subsiguiente relacionada al mismo incidente si, una revisión del incidente y del expediente del trabajador, **determina que se amerita una medida adicional.*** (Lo resaltado es nuestro).

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

Resumiendo, la JRL ha tomado en cuenta todos los argumentos y testimonios presentados por las partes a través de sus alegatos iniciales y finales, testimonios presentados durante el proceso investigativo y tomando en cuenta que no tan solo se eliminó la amonestación verbal emitida al señor Buitrago, sino que se le restituyeron los 30 minutos que se le habían deducido de sus vacaciones correspondientes al día 4 de febrero de 2021. La ACP valoró la acción del señor Buitrago al reportar una situación insegura y decidió revocar la amonestación tomada contra el trabajador.

Queremos enfatizar el hecho que a pesar de que una amonestación es una conversación privada y personal entre un supervisor y el trabajador con el propósito de lograr un cambio en el trabajador y que además es una de las excepciones al procedimiento de tramitación de agravios (quejas) **sección 9.05, EXCEPCIONES** del Contrato Colectivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores no Profesionales bajo el acápite (m), no es menos cierto que el derecho establecido por la Convención Colectiva de la Unidad Negociadora de los Trabajadores No Profesionales, la ACP y sus representantes al no permitirle la presencia de un representante del RE al señor Buitrago su derecho fue violado porque al momento de la entrevista, **el capataz Centeno no había determinado claramente si le iba a tomar una sanción formal o informal al señor Buitrago.**

Por lo tanto, la ACP se negó a cumplir con el Artículo 95, acápite 4 de la Sección Segunda del Capítulo V al no permitirle al señor Buitrago tener presente a un representante del RE durante la entrevista llevada adelante por el supervisor Centeno, y que de conformidad el artículo 5, sección 5.03 el weingarten se define como el derecho que tiene el trabajador 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.

Al margen de la manera en que se hizo la investigación en el presente caso, sí resultó de manera positiva para el trabajador, por que la amonestación verbal fue eliminada y los 30 minutos que se le habían deducido de su balance de vacaciones fueron revertidos al señor Buitrago; encontramos que se produjo una la violación a las normativas señaladas por el denunciante, por lo tanto, sí existe suficiente evidencia para declarar que a la ACP cometió 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 ha incurrido en las causales de prácticas laborales desleales al no permitirle al trabajador la asistencia del Representante Exclusivo en la investigación por haber llegado tarde a su lugar de reporte con el resultado de violar los numerales 1 y 8 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:** Que se instruya los supervisores y capataz general del derecho de los trabajadores de poder ser representados y sobre la importancia de seguir las normas y procedimientos establecidos en la ley, los reglamentos y convención colectiva;

**TERCERO: NEGAR** los otros remedios solicitados por la parte denunciante a razón de que la amonestación verbal fue eliminada y se le restituyeron los 30 minutos que se le habían deducido al señor Yessid Buitrago.

**CUARTO: ORDENAR** el archivo del expediente identificado PLD-20/21.

**Fundamento de Derecho:** Ley No.19 de 11 de junio de 1997, por la cual se organiza la Autoridad del Canal de Panamá, artículos 108, numerales 1 y 8; artículo 95, numerales 4 y 5; artículo 113 y demás concordantes. Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales, Acuerdo No.77 de 21 de agosto de 2020 y Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, Acuerdo No.18 de 1 de julio de 1999.

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