



JUNTA DE RELACIONES LABORALES
de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinte (20) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN No.16/2025

**Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-02/22
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 20 de octubre de 2021, el señor JOSÉ ALMANZA, representante del SINDICATO DEL CANAL DE PANAMÁ Y DEL CARIBE (SCPC), presentó una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ (ACP), la cual fue identificada como PLD-02/22. (fs.1-102)

Recibida la denuncia, ésta fue asignada a la licenciada Nedelka Navas Reyes como miembro ponente el día 28 de octubre de 2021. (f.103)

Mediante notas JRL-SJ-57/2022 y JRL-SJ-58/2022, ambas del 28 de octubre de 2021, se les comunicó a las partes a quién le correspondió asumir la ponencia del caso; se le corrió traslado al Administrador de la ACP (fs.104-105), el que fue contestado en la nota CHR-22-62 fechada 6 de diciembre de 2021, de la señora Dalva Arosemena, gerente de Administración de Relaciones Laborales. (fs.112-120)

Posterior a la adjudicación y el traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, la cual comenzó el 11 de noviembre de 2021 y concluyó el 11 de febrero de 2022. (cfr. fs.110 y 203)

Mediante Resolución No.72/2022 de 22 de marzo de 2022, corregida mediante Resolución No.78/2022 de 11 de mayo de 2022, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (JRL) resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-02/22, en cuanto a la posible infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica y concedió el término de veinte (20) días calendario a la ACP para que presentara su contestación a los cargos. (fs.204-208)

Dentro del plazo antes mencionado, el licenciado CESAR R. ZEBEDE C., actuando en nombre y representación de la ACP, presentó poder y escrito de contestación. (fs.221-231)

Mediante Resuelto No.139/2022 de 30 de junio de 2022, la JRL programó la audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-02/22, para el 8 de septiembre de 2022 a las nueve de la mañana (9:00 a. m.), mediante la plataforma virtual *Microsoft Teams*. (f.252-253)

Encontrándose el expediente en espera de la celebración de la audiencia, la ACP presentó su intercambio de pruebas (fs.257-596) y, mediante informe secretarial de 22 de agosto de 2022, la JRL dejó constancia que el SCPC no presentó dicho intercambio de posibles testigos y pruebas. (f.597)

Que mediante Resuelto N°194/2022 de 1 de septiembre de 2022, la JRL reprogramó la audiencia para ventilar esta PLD, para el día 27 de octubre de 2022. (f.601)

En la audiencia las partes presentaron sus alegatos iniciales, se agotó la fase probatoria y finalmente sustentaron sus alegatos finales, tal como consta en la transcripción incorporada al expediente visible a folios 610-621.

Que en reemplazo de la licenciada Nedelka Navas por efecto del Decreto Ejecutivo N°163 de 28 de agosto de 2024, el licenciado Álvaro Antonio Cabal Ducasa asumió la ponencia del caso y así comunicado a las partes mediante las notas JRL-P-137/2024 y JRL-P-138/2024 de 17 de septiembre de 2024. (fs.632 y 624)

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (SCPC).

El señor José Almanza, en el escrito de la denuncia, manifestó que la ACP le propuso a un trabajador una suspensión por medida adversa desde el 2 de agosto de 2021 hasta el 5 de septiembre de 2021, mediante una nota fechada el 22 de junio de 2021. Que el SCPC brindó una respuesta por escrito a la vicepresidencia de capital humano mediante una nota del 5 de julio de 2021. Dicha vicepresidencia comunicó, mediante una nota del 20 de julio de 2021, que no había recibido respuesta por parte del trabajador a la propuesta de suspensión y que la suspensión se iba a mantener.

El representante explicó que el SCPC presentó una queja ante el subadministrador de la ACP, conforme a lo establecido en la sección 9.12(b)(1) de la convención colectiva. Que posteriormente Capital Humano respondió indicando que, debido a que la respuesta escrita no había sido recibida a tiempo para ser considerada, el caso se retrotraería a la etapa de propuesta. Informaron que se había contactado al trabajador para que se reintegrara a sus labores el 4 de agosto de 2021, que se consideraría su respuesta, y que, por lo tanto, la queja no procedía.

En este orden de ideas advirtió que el 25 de agosto de 2021 la Vicepresidencia de Capital Humano procedió con la decisión y aplicación de la suspensión en contra del trabajador con fecha efectiva de 6 de septiembre de 2021 hasta el 10 de octubre de 2021.

Por todo lo anterior, el denunciante explicó que se procedió con la presentación de una intención de PLD de conformidad con lo que establece el Artículo 24 de la convención colectiva por el incumplimiento de las disposiciones de la Sección 8.05, 8.07 y 9.12 (b) (1) de la Convención Colectiva.

Que el 4 de octubre de 2021 mediante nota firmada por la vicepresidenta de Capital Humano se le comunicó al sindicato la decisión de retrotraer a la fase de respuesta, luego de la propuesta, para darle consideración a la respuesta escrita del trabajador.

Respecto a la causal de PLD descrita en el **numeral 1 del artículo 108 de la Ley Orgánica**, indicó el representante sindical que la ACP interfirió y restringió el derecho de los trabajadores 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, debido a que aunque la vicepresidencia de capital humano indicó que su actuación fue de buena fe, y que retrotrajo a la fase de respuesta, luego de la propuesta, para darle consideración a la respuesta del trabajador, esta situación no es la que establece la convención colectiva

de la Unidad de Trabajadores No Profesionales en su Artículo 8, Sección 8.05 contenido de la notificación de la propuesta de medida adversa.

Refiriéndose al **numeral 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica**, el denunciante indicó que la ACP desobedeció y se negó a cumplir con las disposiciones de la Sección Segunda del Capítulo Quinto del Artículo 94 de la Ley Orgánica. Según él, las disposiciones de dicha sección debían interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, fuera eficaz y eficiente. Al no regirse por las disposiciones de la convención colectiva, la ACP desobedeció y se negó a cumplir con los procedimientos y disposiciones del artículo 8, secciones 8.05 y 8.07, y del artículo 9, sección 9.12(b)(1) de la convención colectiva. Esto incluyó retrotraer a las fases de respuesta a la propuesta para dar plena consideración a la respuesta del trabajador, lo cual no es parte del proceso, así como retrotraer el proceso de queja de la sección 9.12(b)(1) cuando el trabajador se encontraba en periodo de suspensión.

En virtud de los argumentos antes descritos, el SCPC solicitó a esta JRL los siguientes remedios:

1. Que se declare PLD en contra de la ACP.
2. Que se le ordene a la ACP anular las Notas fechadas 5 y 25 de agosto de 2021 por ser ilegales.

En la fase de audiencia, el denunciante reiteró sus argumentos de defensa y las solicitudes vertidas 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 Cesar Zebede, luego de hacer un recuento de los hechos expuestos por el denunciante, señaló que las causales de una práctica laboral desleal por parte de la ACP se ven relacionadas directamente con las 8 conductas descritas y establecidas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP. Los temas que contempla dicho artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP recaen exclusivamente sobre derechos colectivos, tales como los de representación, tiempo de representación, negociación y participación del trabajador en unidades negociadoras. Que en el caso que nos compete, el artículo 108 de ley citada no es aplicable, ya que los puntos del reclamo del SCPC, no constituyen aquellos reclamables por la vía de una PLD, sino más bien atendibles por el procedimiento negociado de queja.

Con relación al argumento presentado por el denunciante sobre el incumplimiento de la ACP de lo dispuesto en el artículo 108 de la Ley Orgánica, aclaró que, para que surgiera una posible PLD, no bastaba con alegar la violación de un derecho; era necesario concretar específicamente cuál era ese derecho violado, cómo se había violado y qué normativa legal o convencional otorgaba, creaba o establecía el derecho supuestamente violado. En el caso que nos ocupa, no se cumplió con ese requisito y, por el contrario, se expuso una serie de supuestos incumplimientos a secciones de la convención colectiva. A este respecto, es importante referirse a la claridad con la que la propia Ley Orgánica de la ACP enmarca como materia de queja, todo reclamo formulado por supuestas infracciones de las convenciones colectivas, por mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica o de cualquier norma, práctica o reglamento que afecte las condiciones de empleo.

Por su parte el artículo 104 de la misma Ley, dispone que cada convención colectiva, tendrá un procedimiento negociado de queja y que este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolverlas.

Con relación a lo anterior, manifestó que las reclamaciones por el cambio de una condición de empleo, violación de normas legales, reglamentarias o convencionales, caen dentro del ámbito de la queja, y reiteramos que estos asuntos deben ser definidos a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas, el cual está contenido en la propia Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales en su artículo 9, parte A.

Argumentó que el reclamo presentado en el PLD-02/22 no se enmarca dentro de ninguna de las conductas identificadas en el artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP como causales de PLD por parte de la ACP, sino que es un tema, que, en tal caso, sería objetable por medio de la queja, según lo establece el artículo 2 de la Ley, por lo que queda excluido de toda consideración como un tema atendible por la vía en que ha sido presentado ante la JRL.

Ante los hechos descritos, advirtió que había suficientes elementos de forma y fondo para desestimar la pretensión del denunciante.

Refiriendo a los hechos en que se sustentan este caso manifestó que al momento en que se le entregó la propuesta al señor Aguilar mediante la nota CHR-2021-276 del 22 de junio de 2021, él contaba con un plazo para responder a la misma y la administración debía considerar su respuesta antes de tomar una decisión. Posteriormente, cuando se emitió la decisión a través de la nota CHR-2021-334 del 20 de julio de 2021, la administración indicó que el señor Aguilar había presentado su respuesta a la propuesta de suspensión. El SCPC procedió a llamar a CH e interpuso una queja paralelamente ante el subadministrador contra la decisión del 20 de julio de 2021. CH se percató de que la respuesta había sido remitida a la administración, pero no había llegado al personal responsable de darle continuidad al proceso disciplinario, por lo que CH no estuvo en la capacidad de considerarla antes de emitir la decisión. La administración, aplicando el principio de buena fe y apegada a lo establecido en el convenio colectivo aplicable al caso, decidió retrotraer el proceso disciplinario a la fase de propuesta para poder atender y dar plena consideración a la respuesta del señor Aguilar. De esta manera, quedó sin efecto la nota CHR-2021-334 del 20 de julio de 2021, que consistía en la decisión de suspensión por 35 días.

En vista de lo anterior explicó que se reintegró al trabajador a partir del 4 de agosto de 2021 y se retrotrajo el caso a la etapa de propuesta. A dicho momento, no le correspondía al trabajador la presentación de una queja, ya que la misma solo cabe ante una decisión en firme, y la decisión atacada había quedado sin efecto, por lo que en todo caso debió esperar tal decisión.

En cuanto a la primera causal de PLD, numeral 1 del artículo 108, indicó que la ACP nunca interfirió, restringió ni mucho menos coaccionó de manera alguna al trabajador en el ejercicio de sus derechos, como tampoco obstaculizó que este pudiera procurar sus conflictos con la administración.

Advirtió que había quedado claramente que la respuesta del señor Aguilar a la propuesta de suspensión si había llegado el 6 de julio a las 1:24 p.m., pero que involuntariamente la misma no había sido remitida al personal de darle continuidad a la gestión disciplinaria como siempre se ha hecho y es

lo acostumbrado, por lo que una vez el sindicato mediante llamada telefónica, se indagó y se logró ubicar la respuesta del señor Aguilar siendo esta remitida de inmediato para las acciones correspondientes.

Posterior a esto, la Administración subsanó la situación y retrotrajo el caso a la etapa de propuesta y se resolvió el reintegro del trabajador.

Por otro lado, refiriéndose a la causal de PLD descrita en el numeral 8 del artículo 108, concatenado con el artículo 94 de la Ley Orgánica de la ACP, manifestó que tanto la JRL como la Corte Suprema de Justicia han indicado que dicho artículo constituye la norma rectora de interpretación jurídica para la Sección Segunda de Relaciones Laborales, que se circunscribe el compendio normativo de aplicación del Régimen Laboral de la ACP; sin embargo, dicho artículo por sí solo no consagra derechos, en consecuencia no podría ser fundamento para argumentar una PLD, ya que no describe cual es el derecho supuestamente vulnerado del denunciante, en concordancia con el artículo 4 del Reglamento de denuncias de la JRL. Que, además, las secciones 8.05, 8.07 y 9.12 (b) (1) de la convención colectiva, no forman parte de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica.

El apoderado judicial de la ACP negó categóricamente que la ACP haya incumplido alguna disposición de la Sección Segunda del Capítulo V de la Ley Orgánica. Explicó que, al percatarse de que la respuesta del señor Aguilar no había sido considerada, la administración retrotrajo el proceso a la etapa de propuesta para evaluar adecuadamente dicha respuesta. Por lo tanto, la ACP actuó en estricta conformidad con la Ley y la convención colectiva correspondiente.

Arguyó que lo que buscaba el sindicato era desvirtuar o desviar la atención del hecho en cuestión e intentar que la JRL tuviese una perspectiva diferente del asunto en cuestión. A contrario sensu, si la administración no hubiese retrotraído y valorado la respuesta del señor Aguilar, esta denuncia de PLD hubiese estado enfocada en ese hecho y no en la valoración de la queja sin sentido presentada por el sindicato contra una nota que ya había quedado sin efecto.

En base a todo lo anterior, el licenciado Zebede concluyó indicando que el presente proceso no debió admitirse, ya que se trató de una situación que jurídicamente no existió al momento en que se interpuso tanto la queja como la denuncia por PLD. Es decir, la decisión del 20 de julio de 2021 ya había quedado automáticamente sin efecto al momento en que se reintegró al trabajador y se decidió retrotraer el proceso a la etapa de propuesta. Solicitó que se declare que la ACP no cometió las causales de PLD denunciadas en su contra y que se nieguen los remedios solicitados por el sindicato.

En la fase de audiencia, el apoderado judicial de la ACP, reiteró sus argumentos de oposición, basándose en los elementos facticos y jurídicos enunciados en su escrito de contestación, así como también en los distintos elementos probatorios que aportó dentro de la presente causa.

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

La ACP ha argumentado en sus defensas que la reclamación presentada ante la JRL debe ser atendida mediante el procedimiento negociado de queja, y no a través de una denuncia por Prácticas Laborales Desleales.

En relación con estas afirmaciones, es importante señalar que la Ley Orgánica confiere a la JRL la facultad exclusiva de resolver denuncias por prácticas laborales desleales. En este contexto, lo que ha sido presentado ante la JRL es, en efecto, una denuncia por PLD, y es sobre este asunto que debe recaer su decisión.

A lo anterior, se suma el fallo del 4 de mayo de 2015 de la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que establece, entre otras consideraciones, lo siguiente:

“...Las regulaciones previamente analizadas nos llevan a colegir que un trabajador que estima se le ha vulnerado su derecho reconocido por la ley o la convención colectiva puede iniciar un proceso por la vía de queja, a tenor de lo dispuesto en el acuerdo convencional o instaurar una denuncia por práctica laboral desleal. Este criterio encuentra respaldo jurídico en el artículo 27.03 de la Convención Colectiva, que recordemos textualmente dice: “...se podrá tramitar conforme al procedimiento negociado de queja...”. Observamos que la conjugación del verbo en futuro, “podrá”, no constriñe al trabajador a usar la queja como única opción para dirimir el conflicto; es decir, la norma no excluye la posibilidad de utilizar otro trámite como la denuncia por práctica laboral desleal, en atención a lo contemplado en la ley orgánica de la ACP y demás normas reglamentarias y convencionales.

Ante lo expresado, la Sala concluye que no era obligante que el guardia de seguridad, Harold Edelmire presentara su reclamo por la vía de queja; pues la sección 27.03 del convenio colectivo, no excluye el procedimiento contemplado en la Ley Orgánica de la ACP y el Acuerdo No. 2 de 2000, “Por el cual se aprueba el Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales”. Esta norma resulta concordante con el artículo 25 del referido convenio que reconoce que el trabajador puede formular una denuncia por práctica laboral ante Junta de Relaciones Laborales. Siendo esto así, la Junta de Relaciones Laborales tiene competencia para conocer de la denuncia PLD...”.

(Lo resaltado es de la JRL)

A este respecto, es importante resaltar lo ya señalado en diversas ocasiones por esta JRL, conforme al artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, que establece que, dado que un hecho puede ser tramitado indistintamente mediante el procedimiento negociado para la tramitación de quejas o a través del procedimiento para denuncias por prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado será la única opción para impugnar dicho hecho.

De igual manera, resulta relevante lo expresado por el apoderado judicial de la ACP en su escrito de contestación, donde se señala a foja 229: *“...Además, las secciones 8.05, 8.07 y 9.12 (b) (1) de la Convención Colectiva no forman parte de la segunda sección del capítulo V de la Ley Orgánica, por lo que cualquier incumplimiento o contravención a las normas ahí estipuladas, y de haberlas, sería en todo caso reclamable a través de la presentación de una queja, no mediante una denuncia por PLD”*. En este sentido, la JRL debe advertir que, en lo relativo al régimen laboral especial de la ACP, no se puede interpretar la Ley Orgánica de manera aislada, pues dicha ley establece en su artículo 94 que las relaciones laborales dentro de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la ley misma, los reglamentos y las convenciones colectivas.

Ahora bien, corresponde a la JRL analizar la presente denuncia sobre una posible PLD, debido al incumplimiento por parte de la ACP del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo de los Trabajadores No Profesionales, relacionado con la medida adversa contra el trabajador César Aguilar de suspenderlo de su puesto de trabajo sin pago por treinta y cinco (35) días calendario, por haber estado involucrado en un accidente mientras operaba un vehículo oficial y ser encontrado responsable después

de realizadas las investigaciones pertinentes. Según el sindicato, se habrían vulnerado las disposiciones aplicables en cuanto al derecho del trabajador a presentar su consideración y que la misma hubiese sido tomada en cuenta para la decisión final respecto a la propuesta de medidas adversas, lo que habría dado lugar a las causales de PLD descritas en los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

Respecto a los derechos que se consideran vulnerados, la Ley Orgánica de la ACP señala lo siguiente:

“Artículo 95. 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.
6. ...”

Por su parte respecto a las causales de PLD invocadas en contra de la ACP, la Ley Orgánica establece:

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

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

En este sentido, también se invocó la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, vigente y aplicable en el momento en que ocurrieron los hechos aquí denunciados. A continuación, se citan los apartados mencionados por la parte denunciante:

“ARTÍCULO 8. MEDIDAS ADVERSAS

...

SECCIÓN 8.05. CONTENIDO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEDIDA ADVERSA. La notificación de propuesta de medida adversa incluirá lo siguiente:

- (a) Una declaración específica y detallada de las razones de la medida propuesta. La notificación informará detalladamente al trabajador de los cargos y le proporcionará una oportunidad razonable para responder a los mismos.
- (b) Una declaración sobre la notificación anticipada y los períodos de respuesta que se le otorgan al trabajador.
- (c) Una declaración de que al trabajador se le concederá una cantidad razonable de tiempo regular pagado, si de lo contrario se encontrase en servicio activo, para revisar el material en el cual se basa la medida adversa propuesta, para preparar cualquier respuesta y para obtener declaraciones juradas.
- (d) Una declaración informándole al trabajador a cuál representante de la administración debe dirigirle cualquier respuesta.
- (e) Una declaración de que se le dará plena consideración a cualquier respuesta que pueda presentar el trabajador.
- (f) Una declaración informándole al trabajador de su estatus laboral y de pago durante el período de la notificación.”

“SECCIÓN 8.07. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN DE MEDIDA ADVERSA. La decisión sobre la propuesta de medida adversa se expedirá al trabajador lo antes posible después del plazo estipulado para responder. Si la decisión es adversa al trabajador, ésta se entregará antes de la fecha efectiva de la medida. La notificación de la decisión de medida adversa deberá incluir lo siguiente:

- (a) Una declaración de que se le dio plena consideración a la información proporcionada en la respuesta del trabajador, si la misma se ha dado;
- (b) La notificación de la decisión, la cual deberá incluir la razón o razones en que se basa la medida;
- (c) La fecha en que se hará efectiva la medida y
- (d) Una declaración informando al trabajador sobre sus derechos de apelación, según lo dispuesto en la Sección 8.10 de este artículo."

"ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTOS DE TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS Y DE ARBITRAJE

...

SECCIÓN 9.12. ETAPAS DE LA TRAMITACIÓN DE CASOS DE QUEJAS.

- (a) Casos de quejas por acciones disciplinarias.
 - (1) Un trabajador, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar por escrito al vicepresidente, un caso de queja por una acción disciplinaria formal, dentro de un período de veinte (20) días calendario después del recibo de una reprimenda o después del primer día de una suspensión. Los casos de quejas por acciones disciplinarias tomadas por mala conducta fuera del trabajo podrán presentarse al vicepresidente de Capital Humano por intermedio del jefe de la vicepresidencia del trabajador, haciendo uso de estos límites de tiempo.
 - (2) Los vicepresidentes, expedirán una decisión por escrito en un plazo de treinta (30) días calendario a partir del recibo de dicho caso de queja.
 - (3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la parte B de este artículo.
- (b) Casos de quejas por medidas adversas.
 - (1) **Un trabajador, o su representante del RE debidamente designado, podrán presentar sus casos de quejas por medidas adversas al Subadministrador en un plazo de veinte (20) días calendario a partir de la fecha en que se hizo efectiva la medida adversa.**
 - (2) El agraviado deberá recibir una respuesta por escrito dentro de un período de treinta (30) días calendario después de la fecha en que se recibió la queja.
 - (3) El RE podrá referir el asunto a arbitraje en un plazo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de la decisión, conforme a la Parte B de este artículo. (Lo resaltado es nuestro)

De lo anterior se desprende que la Ley Orgánica de la ACP establece varios derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, el derecho a procurar la solución de conflictos con la administración, siguiendo los procedimientos establecidos por la ley, reglamentos y las convenciones colectivas (artículo 95). En cuanto a las prácticas laborales desleales, el artículo 108 señala que se considera PLD la interferencia o coacción en el ejercicio de cualquier derecho del trabajador, así como el incumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica.

Además, el Convenio Colectivo de los Trabajadores No Profesionales, vigente en el momento de los hechos, establece procedimientos claros para la notificación y respuesta de medidas adversas, especificando el contenido de la propuesta de medida, los plazos de respuesta, la oportunidad para revisar la documentación, la persona a la que se debe dirigir la respuesta, y la plena consideración de dicha respuesta.

Visto el problema jurídico a resolver y el marco normativo aplicable, pasaremos ahora a evaluar el caudal probatorio aportado, solicitado en la fase de investigación y admitido, de las cuales también se desprende la cronología de los hechos y con ello permite a esta JRL tomar su decisión de fondo, a continuación, listamos dichas pruebas:

1. **Propuesta de medida de suspensión sin pago** a tomar en contra del trabajador César Aguilar, emitida mediante Nota CHR-2021-276 de 22-junio-2021. (fs.8-14)
2. **Respuesta del SCPC, en representación del trabajador Aguilar, a la propuesta de medida adversa de suspensión sin pago**, emitida mediante nota fechada 5-julio-2021. (fs.15-39)
3. **Medida de suspensión sin pago**, en donde se indicó que no se había presentado respuesta a la propuesta, emitida mediante nota CHR-2021-334 de 20-julio-2021. (fs.40-53)
4. **Queja del SCPC, en representación del trabajador Aguilar, contra la medida de suspensión sin pago**, emitida mediante nota fechada 3-agosto-2021. (fs.54-56)
5. **Respuesta a la queja contra la medida de suspensión sin pago, por parte de la ACP, en la que se indicó que dicha queja no podía prosperar toda vez que no se había considerado la respuesta a la propuesta de medida adversa**, ya que involuntariamente no había sido remitida para acción al personal responsable de darle continuidad a la gestión disciplinaria, emitida mediante Nota CHR-2021-151 de 5-agosto-2021. (fs. 76-79)
6. **Medida de suspensión sin pago**, emitida mediante Nota CHR-2021-358 de 25-agosto-2021. (fs.81-99)
7. **Queja del SCPC, en representación del trabajador Aguilar, contra la medida de suspensión sin pago**, emitida mediante nota fechada 20-septiembre-2021. (fs.100-102)

De las pruebas documentales mencionadas, a saber, la **nota identificada como CHR-2021-151 de 5 de agosto de 2021** y suscrita por Annette Sayavedra de López, vicepresidente de Capital Humano de la ACP, visible a folio 76 a 78, citamos lo que a continuación se transcribe:

“En respuesta a su nota, hemos de dilucidar lo siguiente:

1. **Es correcto y aceptamos que el 6 de julio de 2021, a la 1:24 p. m., usted envió, vía correo electrónico a la asistente ejecutiva de CH, una respuesta escrita a la propuesta de suspensión en contra del señor Aguilar, fechada 5 de julio de 2021; la que, involuntariamente, no fue remitida para acción al personal responsable de darle continuidad a la gestión disciplinaria, como corresponde y es lo acostumbrado.**
2. En vista de lo anterior, su respuesta escrita no llegó a su destino final como corresponde para darle plena consideración a sus respuestas antes de que CH emitiera la decisión en el caso del señor Aguilar. Por lo que, el 20 de julio de 2021, en nota CHR-2021-334, CH emitió la decisión de suspender al señor Aguilar del trabajo por treinta y cinco (35) días, efectivo del 2 de agosto al 5 de septiembre de 2021, por las faltas numeradas por usted, y de que el señor Aguilar fue notificado.
3. **El 3 de agosto de 2021, a las 11:19 a. m., usted informó a la asistente ejecutiva de CH que la decisión en el caso Aguilar emitida y que en esta se indicaba la falta de respuesta por parte del señor Aguilar a la propuesta de medida adversa. Por lo que, se indagó y se ubicó dicha respuesta siendo remitida de inmediato para las acciones debidas.**
4. **El mismo 3 de agosto de 2021, a las 12:46 p. m., se informó al gerente de la Sección de Producción de (HIAP), señor Carlos Della Togna, que CH retrotraerá a la fase de respuesta luego de la propuesta, la decisión emitida en nota CHR-2021-334, del 20 de julio de 2021, debido al consabido manejo de la correspondencia electrónica. Por ende, el señor Della Togna contactó al señor Aguilar para que se reintegrara de manera inmediata, al día siguiente, 4 de agosto de 2021. Además, se solicitó que su tiempo fuese cargado administrativamente, como en efecto ocurrió hoy, 5 de agosto de 2021, el supervisor del Equipo de Mantenimiento Mecánico, Tuberías e Instrumentos (HIAP-PA), señor Marcos Odens.**
5. **En vista de las acciones tomadas en CH para darle plena consideración a la respuesta escrita del señor Aguilar, su presente solicitud de queja no procede. En todo caso, le corresponderá emitir su queja luego, que CH**

emita la decisión en el caso del señor Aguilar, luego de dar plena consideración a su respuesta escrita, y él acuse recibido de la misma.”

(Lo resultado es nuestro)

De la **Nota CHR-2021-358 de 25-agosto-2021**, suscrita por Annette Sayavedra de López, vicepresidente de Capital Humano de la ACP, citamos lo que a continuación de transcribe:

“...Ubicada la aludida respuesta escrita, **CH reiteró inmediatamente la decisión emitida en su contra, solicitó su reincorporación al puesto de trabajo la que se hizo efectiva el 4 de agosto de 2021 y los días 2 y 3 de agosto de 2021, periodo en el que usted se mantuvo suspendido fue registrado en el Sistema de Registro de Tiempo y Planilla como permiso administrativo, por lo que recibirá el pago correspondiente. De manera que CH retrotrajo el proceso disciplinario seguido en su contra a la fase de propuesta, a fin de dar plena consideración a su respuesta escrita de conformidad con el debido proceso disciplinario. En atención al mencionado proceso, esta carta cancela la decisión emitida el 20 de julio de 2021 y la sustituye con la presente. (f.81)**
...”

(lo resultado es nuestro)

De lo anterior se desprende, que en el proceso PLD-02/22 la ACP no incurrió en las causales de PLD invocadas. Aunque se produjo un error administrativo, este fue subsanado rápidamente, y el trabajador recibió todas las garantías previstas en el Convenio Colectivo y la Ley Orgánica, tal como se desprende de las pruebas aportadas en el expediente (cfr. folios 76 a 102).

No existió coacción ni restricción a los derechos del trabajador, ya que no se puede afirmar que la ACP interfirió, restringió o coaccionó al trabajador en el ejercicio de su derecho a presentar su respuesta ni a la resolución de su conflicto de acuerdo con los procedimientos establecidos, ya que se tomaron medidas correctivas una vez detectado el error en el procedimiento. El retorno al proceso a su etapa de respuesta y el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo, con el tiempo administrativo correspondiente, fueron decisiones en apego del procedimiento de la norma, corrigiendo cualquier posible perjuicio. Incluyendo dejar sin efecto la primera nota mediante la cual se hacía efectiva la aludida medida adversa de suspensión sin pago.

A criterio de la Junta, la ACP actuó de manera diligente al rectificar la situación. En lugar de ignorar el problema, la Administración actuó en consonancia con el procedimiento y tomó las medidas necesarias para garantizar que el trabajador pudiera defenderse adecuadamente, respetando así los derechos y las garantías reconocidas a favor del trabajador en los procesos de medidas adversas. En consecuencia, no procede declarar la existencia de una práctica laboral desleal en este caso, y, por lo tanto, la JRL no puede acceder a las solicitudes del sindicato.

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

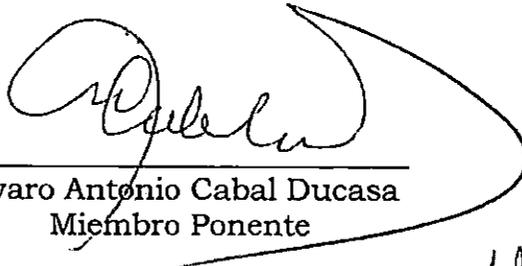
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que la Autoridad del Canal de Panamá (ACP) no ha incurrido en la práctica laboral desleal denunciada por el Sindicato del Canal de Panamá y del Caribe (SCPC), en cuanto a las causales de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

SEGUNDO: ORDENAR el archivo del presente expediente.

Fundamento de Derecho: Artículos 108, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales y Reglamento General de Procedimiento de la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales.

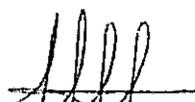
Notifíquese y cúmplase,



Álvaro Antonio Cabal Ducasa
Miembro Ponente



Luis A. Donadio Santamaría
Miembro



Ivonne Durán Rodríguez
Miembro



Fernando A. Solórzano A.
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial