



JUNTA DE RELACIONES LABORALES
de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, veinticuatro (24) de junio de dos mil veinticinco (2025)

DECISIÓN No.17/2025

**Denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-09/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO.

El uno (1) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), el señor Ricardo Basile, representante del Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo el PAMTC), presentó una denuncia por práctica laboral desleal en contra de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo la ACP), la cual fue identificada como PLD-09/24. (fs.1-10)

Recibida la denuncia esta fue asignada a la licenciada Nedelka Navas Reyes como miembro ponente el día ocho (8) de marzo de dos mil veinticuatro (2024). (f. 11)

Mediante notas JRL-SJ-217/2024 y JRL-SJ-218/2022, ambas del 12 de marzo de 2024, 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.12-13), el que fue contestado en la nota CHR-24-230 fechada 28 de marzo de 2024, de la señora Vielka Duarte, Gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales (fs. 19-22).

Posterior a la adjudicación y el traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, la cual comenzó el 13 de marzo de 2024 y concluyó el 23 de mayo de 2024. (cfr. fs.17-45)

Mediante Resolución No.48/2024 de 6 de junio de 2024, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo la JRL) resolvió admitir la denuncia por práctica laboral desleal No.PLD-09/24, 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. 46-52).

El 2 de julio de 2024 se recibió el poder conferido al licenciado Marco Villarreal, designado como apoderado principal, así como el poder otorgado al licenciado José Virgilio Guzmán, quien actúa como apoderado sustituto de la ACP. Además, se recibió dentro del plazo correspondiente el escrito de contestación (fs. 56-69).

Mediante Resuelto No.100/2024 de 5 de julio de 2024, la JRL programó la audiencia para ventilar la denuncia identificada como PLD-09/24, para el 29 de agosto de 2024 (f. 72).

Encontrándose el expediente en espera de la celebración de la audiencia, la ACP presentó su intercambio de pruebas (fs. 77-115) y, mediante informe secretarial de 12 de agosto de 2024, la JRL dejó constancia que, entre otros aspectos, el PAMTC no presentó dicho intercambio de posibles testigos y pruebas (f. 116).

En este orden de eventos, el 14 de agosto de 2024, el licenciado José Virgilio Guzmán, apoderado judicial de la ACP, presentó un escrito solicitando una Decisión Sumaria (fs. 120-130). En respuesta, mediante Resuelto N°116/2024, fechado el 15 de agosto de 2024, la JRL corrió traslado de dicha solicitud y otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles al PAMTC para que presentara su conformidad u oposición (f. 161).

Dentro del plazo mencionado, el PAMTC remitió su escrito de oposición a la solicitud de Decisión Sumaria (fs. 164-166). Posteriormente, mediante Resuelto N°119/2024 de fecha 22 de agosto de 2024, la JRL resolvió rechazar la solicitud, por lo que se prosiguió con la celebración de la audiencia previamente programada.

En la fase de audiencia, se agotaron las etapas de presentación de alegatos de inicio, presentación, admisión y práctica de pruebas, concluyéndose con la presentación de los alegatos finales, según consta en la transcripción de la audiencia (cfr. fs. 174-183 y fs. 208-233).

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-132/2024 y JRL-P-133/2024 de 17 de septiembre de 2024.

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC).

El señor Ricardo Basile, en el escrito de la denuncia, manifestó que los días 3 de enero de 2024 y 6 de febrero de 2024, el trabajador Williams Cárcamo (en lo sucesivo el trabajador) fue interrogado por su supervisor, el capataz mecánico de refrigeración y aire acondicionado, señor Eduardo Espino, (en lo sucesivo el supervisor) sobre los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2023 en los que, supuestamente, el vehículo oficial que estaba siendo operado por el trabajador sufrió daños.

Que, el supervisor formó parte de los hechos por los que el trabajador fue investigado, lo que presuntamente comprometió la imparcialidad de la investigación ya que, en reiteradas ocasiones, el trabajador declaró que una vez ocurrió el incidente este procedió inmediatamente a llamar a su supervisor para reportar lo ocurrido y solicitar asistencia.

En virtud de lo anterior, el denunciante advirtió que, debido a la participación directa del supervisor en los hechos, este no podía ser quien investigara lo ocurrido. En su lugar, debía ser una tercera persona que no hubiese participado en los mismos, para garantizar así la imparcialidad con la que deben desarrollarse las investigaciones dentro de la ACP.

En este contexto, el denunciante señaló que tampoco se cumplió con el requisito de exhaustividad con el que deben cumplir las investigaciones, toda vez que la ACP no investigó en cuánto tiempo el supervisor reportó a

la Sección de Mantenimiento y Mecánica Automotriz de la ACP que el vehículo estaba detenido en Corozal después que el trabajador se lo informara, ni en cuánto tiempo la grúa de la ACP procedió a remover el vehículo. Esto, considerando que el tiempo de inundación fue suficiente, hasta el punto en el que el trabajador tuvo que escapar del vehículo por las ventanas, ya que este se estaba llenando de agua debido a la fuerte lluvia que caía sobre Corozal Oeste.

Advirtió que el Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal (en lo sucesivo RPA), establece que la ACP tiene el deber de llevar a cabo una investigación exhaustiva e imparcial antes de aplicar a un trabajador una acción disciplinaria, con el objeto de obtener toda la información relacionada con los hechos.

Con relación a la primera causal fundamentada en el numeral 1, del artículo 108 de la Ley Orgánica “...interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda con las disposiciones de la presente sección...”, el denunciante indicó que el numeral 5 del artículo 95 de la citada Ley, le otorga a todo trabajador el derecho de procurar la solución de sus conflictos con la administración de la Autoridad, siguiendo los procedimientos aplicables establecidos en la ley, en los reglamentos o en las convenciones colectivas. Que la ACP no cumplió con lo dispuesto en el artículo 159 del RAP, lo que configura la causal de PLD descrita en este primer numeral.

Sobre la segunda causal de PLD invocada, numeral 8 “...No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección”, señaló medularmente que el artículo 94 de la Ley Orgánica establece la obligación que tiene la ACP de regirse por la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas, por lo que reiteró que la ACP incumplió y desobedeció la disposición reglamentaria contenida en el artículo 159 del RAP, configurándose así la segunda causal aludida.

En virtud de los argumentos antes expuestos, el PAMTC solicitó a la JRL los remedios siguientes:

1. Que declare lo actuado por la ACP como una PLD.
2. Que ordene a la ACP dejar sin efecto las entrevistas realizadas al trabajador Cárcamo los días 3 de enero y 6 de febrero de 2024.
3. Que ordene a la ACP dejar sin efecto la investigación en contra del trabajador Cárcamo por los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2023.
4. Que ordene a la ACP publicar la Decisión de la Junta que resuelva esta denuncia por un periodo de 1 año calendario por todos los medios físicos, electrónicos e informáticos que tiene a su disposición incluyendo, pero no limitándose a correos electrónicos de difusión masiva (ACP-INFO, TU CANAL INFORMA, etc.), página web de la ACP, INFO RED, página web de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, kioscos informativos de los trabajadores, etc.

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 su contestación a los cargos presentados en el presente proceso, el apoderado judicial de la ACP, licenciado José V. Guzmán, luego de hacer un recuento de los hechos alegados por el denunciante, señaló que es cierto que, los días 3 de enero de 2024 y 6 de febrero de 2024, el trabajador Williams Cárcamo fue entrevistado por su supervisor, Eduardo Espino, como parte de una investigación que tenía como propósito determinar las causas del accidente ocurrido con el vehículo oficial de la ACP, identificado con la placa CP2249, el cual sufrió daños mientras era conducido por el trabajador Cárcamo.

El apoderado de la ACP destacó que la alegación del denunciante, en la que se sugiere que la notificación del accidente por parte del trabajador Cárcamo a su supervisor comprometió la imparcialidad de la investigación, carece de fundamento. De acuerdo con el apoderado, este argumento constituye una interpretación subjetiva, sin respaldo en hechos objetivos ni en disposiciones legales aplicables.

Por otro lado, sostuvo que, tras el incidente, el trabajador Cárcamo cumplió con lo dispuesto en la Directriz del Administrador ACP-AD-2018-09, que regula el uso de los vehículos oficiales de la ACP, notificando de manera inmediata el accidente a su supervisor, tal como lo exige el protocolo establecido. En consecuencia, la notificación al supervisor no compromete la imparcialidad de la investigación, ya que dicha acción fue un cumplimiento de la normativa interna.

En relación con la alegación de que el supervisor Eduardo Espino no podía ser quien llevara a cabo la investigación debido a su vínculo jerárquico con el trabajador Cárcamo, el apoderado de la ACP explicó que este argumento carece de base legal. No solo se trata de una interpretación subjetiva del denunciante, sino que tampoco existe normativa que impida que el supervisor de un empleado investigue un incidente en el que el mismo esté involucrado. Aclaró que el denunciante no presentó pruebas objetivas que respalden tal interpretación.

Asimismo, el apoderado de la ACP desestimó la acusación que la investigación no fue exhaustiva, específicamente en cuanto al tiempo en que el supervisor Espino reportó el incidente y al tiempo que la grúa de la ACP tardó en remover el vehículo. Señaló que estas afirmaciones eran elucubraciones sin pruebas objetivas que las sustenten y agregó que el denunciante parecía intentar trasladar la responsabilidad del accidente al supervisor Espino, con el fin de desvincular al trabajador Cárcamo del incidente.

En cuanto al reclamo que la ACP no cumplió con su obligación de realizar una investigación exhaustiva e imparcial, el apoderado reiteró que este tipo de alegaciones se basan en interpretaciones subjetivas, sin que se haya aportado evidencia, ni se haya señalado una norma que respalde dicha afirmación. Además, en lo referente a la presunta restricción del derecho del trabajador de resolver sus conflictos con la Administración conforme al artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, el apoderado subrayó que el denunciante no presentó ninguna evidencia objetiva que sustente esta acusación.

Respecto a la segunda causal de prácticas laborales desleales (PLD), el apoderado de la ACP señaló que no existió incumplimiento alguno de la normativa contenida en el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP. Al igual que en la acusación anterior, los cargos se basaban en una interpretación subjetiva, sin evidencia que los respalde. Para sustentar su posición, el apoderado explicó que el artículo 108 de la Ley Orgánica establece que el incumplimiento de disposiciones de la "Sección Segunda, Relaciones Laborales" constituye una causal de PLD, pero el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal no pertenece a dicha sección.

En relación con la defensa del trabajador, el apoderado aclaró que la ley no dejaba al trabajador en un estado de indefensión, ya que el artículo 2 de la Ley Orgánica permite que el trabajador o su representante presenten un proceso de queja en los casos pertinentes, lo que excluye la viabilidad de un caso de PLD en este contexto, es decir, lo que procedía ante la disconformidad de la contraparte respecto al proceso disciplinario, era un proceso de queja.

Respecto a la participación del supervisor Eduardo Espino en la investigación disciplinaria, el apoderado reafirmó que la ACP tiene la obligación de mantener el orden y la disciplina debido a su misión constitucional, y, por ende, es necesario realizar una investigación exhaustiva e imparcial en estos casos. Destacó que la Administración tiene el deber de obtener toda la información necesaria sobre los hechos que dieron lugar a un posible procedimiento disciplinario.

Advirtió que los hechos que dieron origen al presente proceso de denuncia por PLD y a la investigación pre-disciplinaria, corresponden a que el día 15 de noviembre de 2023, el señor Williams Cárcamo, empleado permanente, se encontraba conduciendo el vehículo CP2249, propiedad de la ACP, en el sector de Corozal, dentro de las instalaciones de la ACP. El trabajador, quien bajo su propio relato de los hechos, condujo directamente hacia una calle que se encontraba inundada, causando que el vehículo oficial se detuviera inmediatamente en dicha zona, sin poder encenderlo nuevamente o movilizarlo. El apoderado explicó que la utilización de los vehículos oficiales de la ACP está regulada por la Directriz del Administrador No. ACP-AD-2018-09, la cual es aplicable a todos los empleados, incluyendo al trabajador Cárcamo.

Que la Directriz, en su sección "e. Accidentes", establece claramente los procedimientos que deben seguirse en caso de accidente con un vehículo oficial, tanto por parte del trabajador como de su supervisor. En el formulario 5029, se indicó que el daño al vehículo fue causado por una acción insegura realizada por el conductor Cárcamo, quien no cumplió con el Reglamento de Tránsito de la República de Panamá, que exige que el conductor se cerciore de que una maniobra sea segura antes de realizarla.

El apoderado de la ACP explicó que, conforme a la Directriz, era responsabilidad del supervisor Eduardo Espino llevar a cabo la investigación de los hechos y determinar las recomendaciones pertinentes, lo cual fue realizado conforme a lo estipulado. Rechazó las alegaciones del denunciante, quienes pretendían eximir al supervisor de sus responsabilidades sin un fundamento jurídico adecuado.

Asimismo, explicó que el artículo 9 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP define claramente el rol del "Supervisor", quien tiene la facultad de tomar decisiones sobre la imposición de sanciones disciplinarias o de recomendar su aplicación cuando se determine que un trabajador ha incurrido en conductas inapropiadas.

En cuanto al cargo de falta de exhaustividad en la investigación, el apoderado precisó que, al momento de responder a los cargos de PLD, la investigación aún no había concluido, por lo que no era posible realizar una evaluación objetiva sobre la exhaustividad de la misma. De todas formas, añadió que el denunciante se enfocó en trasladar la responsabilidad del accidente al supervisor Espino, en lugar de analizar objetivamente si existían deficiencias en la investigación.

Que parte de la investigación realizada sobre el accidente incluyó las evaluaciones registradas en el formulario 5029 y las declaraciones tanto del trabajador Cárcamo como de su supervisor. Ambos coincidieron en que el supervisor Espino había reportado el incidente de inmediato al Capataz General de la Sección de Equipos de Mantenimiento de Equipos Terrestres del Pacífico, Pablo Araúz, y que la grúa de la ACP removió el vehículo al día siguiente. Además, el Capataz de Mantenimiento, Antonio Silva, certificó en el formulario 5029 que los daños sufridos por el vehículo fueron consecuencia directa de la velocidad con que se conducía el vehículo, combinada con la entrada de agua al motor, lo que provocó la detención inmediata del vehículo, tal como lo había relatado el propio trabajador Cárcamo.

Señaló que la ACP, en todo momento, actuó conforme a las leyes, reglamentos y convenciones colectivas pertinentes, sin incurrir en las prácticas laborales desleales denunciadas por el sindicato.

Por lo tanto, el apoderado solicitó que se declarara que la ACP no incurrió en las prácticas laborales desleales denunciadas y que se desestimaran los remedios solicitados por el PAMTC.

Durante la fase de audiencia, el apoderado judicial de la ACP reiteró sus argumentos de oposición, basándose en los elementos fácticos y jurídicos expuestos en su contestación, así como en los diversos elementos probatorios presentados a lo largo del proceso.

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

La prueba testimonial y documental demuestran que el señor Williams Cárcamo en labores ejerciendo un relevo temporal como mecánico de aire acondicionado, el día 15 de noviembre de 2023 conducía un vehículo oficial de la ACP (un "Pick-up" Ford F250 de 2018, Placa CP-2249) en compañía de un compañero de trabajo, el señor Carlos Reyes, desde el área de Diablo hacia el Edificio 529 de Corozal Oeste bajo una condición de intensa lluvia y con poca visibilidad. Cuando entró al área de Corozal Oeste aproximadamente entre las 2:00 p.m. a 2:15 p.m., pasó por la garita, prosiguió por la vía principal con dirección al edificio 529 (lugar de su destino), la cual se encontraba inundada producto del intenso aguacero. El señor Cárcamo con poca visibilidad prosiguió la marcha del

vehículo por la vía inundada, el cual súbitamente paró de funcionar quedando detenido y anegado en medio del área inundada de la vía. Los señores Cárcamo y Reyes permanecían dentro del vehículo y el nivel del agua continuaba incrementándose a la altura de las ventanas; en este momento el señor Cárcamo llamó a su supervisor Eduardo Espino sobre la situación, evacuando él (Cárcamo) y el señor Reyes el vehículo por las ventanas a la vista del supervisor Espino que los divisaba desde el edificio 529. Los señores Cárcamo y Reyes, luego de evacuar el vehículo, caminaron a donde se encontraba el señor Espino, entregándole el señor Cárcamo las llaves del vehículo a su supervisor y se quedó en el edificio 529 pendiente de lo que se haría con el vehículo.

El señor Espino declaró que al recibir las llaves del vehículo del señor Cárcamo, se comunicó con el departamento de mecánica para coordinar el rescate del vehículo del sitio donde se encontraba inmerso en el agua, y estos le contestaron que tenían que esperar que la lluvia menguara para hacer el rescate; además, como ya había culminado el horario de trabajo del señor Espino que había sido establecido de seis de la mañana a dos de la tarde por las protestas que se estaban dando en el país en esas fechas. Dada la respuesta del departamento de mecánica, el señor Espino se dirigió al taller de movilización de equipos y entregó las llaves para que recuperasen el vehículo del sitio donde había quedado; luego conversó con su supervisor, señor Axel González, y regresó a su taller (en el Edificio 529) y ahí se encontró con el señor Williams Cárcamo (quien se había quedado esperando a ver lo que harían con el vehículo, según declaró) y (Espino) le manifestó al señor Cárcamo que no había más que hacer porque se tenían que retirar. El vehículo fue remolcado posteriormente, al día siguiente, desde el sitio donde había quedado.

Como quiera que el incidente se dio durante la conducción de un vehículo oficial de la ACP manejado por el señor Cárcamo en el ejercicio de sus funciones, el supervisor del señor Espino (Axel González) lo instruyó a iniciar la investigación correspondiente conforme lo establece la Directriz del Administrador, ACP-AD-2018-09, Uso de vehículos de transporte terrestre de pasajeros y carga de la Autoridad del Canal de Panamá, con fecha de vigencia 17 de diciembre de 2018, para: *“Todos los empleados de la Autoridad del Canal de Panamá, específicamente en atención del acápite “e. Accidentes (1) (o), el cual dispone que, El supervisor del empleado involucrado en el accidente deberá investigar las causas del mismo y recomendar, cuando corresponda, la acción disciplinaria pertinente, si determina que el accidente se debió a una conducta sancionable, conforme al Reglamento de Administración de Personal.”*

El supervisor Espino, siguió los lineamientos de la Directriz mencionada con apego al Formulario 5029 de la Sección de Higiene y Seguridad Industrial -Informe de Incidente por el Supervisor, que consta como prueba en el expediente de fojas 99 a 115, el cual en su cara, dado el formato del formulario 5029, dirige a que el supervisor informe sobre el incidente suscitado sobre la base de elementos que debe recabar concerniente a “cuándo, cómo, dónde; consecuencias o información relacionada, testigos, agentes involucrados, tipo de accidente, condición insegura, acción insegura, factor personal inseguro, en su caso tipo de lesión y parte del cuerpo, causa raíz, correcciones y acciones correctivas y

revisión y comentarios del oficial Revisor (gerente de división o unidad independiente) sobre la aceptabilidad de las medidas correctivas que se han tomado o se planeen implantar.

La JRL estima que el formato del formulario 5029 y el método que sigue para la realización de la investigación que implica, está estructurado y dirigido a que se recaben objetivamente los hechos y la causa del incidente o accidente.

Así, en seguimiento del literal (o) del acápite e. de la Directriz ACP-AD-2018-09, manda que el supervisor (en este caso el señor Espino) del empleado involucrado en el incidente (el señor Cárcamo) tenía la obligación de investigar las causas del incidente y recomendar, cuando ello correspondiese, la acción disciplinaria pertinente, si se determinaba que el accidente se debió a una conducta sancionable (del investigado) conforme al Reglamento de Administración de Personal.

La anterior investigación por el supervisor realizada dentro de las interrogantes preestablecidas en el formulario 5029 en relación con la Directriz ACP-AD-2018-09, se cataloga o cabe dentro de la denominación como una investigación pre disciplinaria y la conclusión a la que llega en relación con el incidente o accidente implica que lo que toca al supervisor, de deducirse de la investigación que hay lugar a una sanción disciplinaria, recomendarla, observándose en el "Informe del Incidente por el Supervisor" (a fojas 100-101 del expediente) en la Sección V casilla 22. Causa Raíz del formulario 5029: *"Utilizando la información de las secciones anteriores, indique la probable causa raíz del incidente. ¿Qué llevó al incidente, cómo ocurrió? Explique si el equipo o material estaba defectuoso o si se debió a problemas de diseño y qué se realizó incorrectamente. (Sea específico)"*, el supervisor Espino anotó lo siguiente:

"El daño del vehículo Oficial CP 2249 se debió a una acción insegura cometida por el conductor Sr. William Cárcamo por cual se hace referencia al Reglamento de Tránsito de la República de Panamá que indica en su artículo 145 que el conductor de un vehículo antes de entrar o cruzar en una vía debe cerciorarse de que tal maniobra pueda hacerse sin peligro. El colaborador avanzo sin visibilidad clara hacia una calle inundada que ocasionó el daño al motor (bloque, pistones y bielas), debido a la falta de identificación del peligro, calle inundada, provocada por un torrencial aguacero que se daba en ese momento."

En la Sección VI "Correcciones y acciones correctivas" del formulario "Informe del Incidente por el Supervisor", en cuanto a "25. ¿Qué se ha hecho para corregir las condiciones que causaron el accidente? El supervisor indica:

"Indicar a todos los colaboradores del taller de Refrigeración y A/A del Pacífico, que en casos de inundaciones de las vías lo más prudente es esperar a que se tenga visibilidad de la vía o buscar vías alternas en mejores condiciones:"

En este informe del señor Eduardo Espino que es de fecha 5 de diciembre de 2023, se observa en la Sección VII Revisión y comentarios número 30, comentarios del Oficial Revisor (gerente de división o unidad independiente) sobre la aceptabilidad de las medidas correctivas que se

han tomado o se planean implantar” el Oficial Revisor indica “Iniciar Investigación Exhaustiva.” Esta indicación del Oficial Revisor parece sugerir a juicio de este que, luego del “Informe de Incidente por el Supervisor” con el formulario 5029 que venimos comentando, se debe iniciar una investigación exhaustiva del caso que no necesariamente se perfecciona con el informe del incidente por el supervisor Espino en los lineamientos del formulario 5029, en el cual el señor Espino no hace la recomendación a que refiere la Directriz del Administrador ACP-AD-2018-09 en lo atinente al acápite “e. Accidentes (1) (o), el cual dispone que “El supervisor del empleado involucrado en el accidente deberá investigar las causas del mismo y recomendar, cuando corresponda, la acción disciplinaria pertinente, si determina que el accidente se debió a una conducta sancionable, conforme al Reglamento de Administración de Personal.” Esta recomendación no se da en el informe del incidente del supervisor Espino que venimos mencionando, no obstante, el informe del supervisor Espino conforme al formulario 5029, es una pieza fundamental y parte de la investigación que tenía el deber de realizar en conformidad con la antes citada directriz del administrador de la Autoridad.

A foja 32 del expediente obra la nota JRL-SJ-288/2024 de la Investigadora de la JRL licenciada Jenny Cajar Coloma a la licenciada Vielka Duarte, Gerente interina de la División de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, con fecha 10 de mayo de 2024, en la que se le pide que: “Indique (punto 3.) si al señor Williams Cárcamos, ha sido investigado o se le mantiene en curso una investigación disciplinaria, y que en caso afirmativo, motive su respuesta, a lo que la licenciada Vielka Duarte, haciendo referencia a la carta de la licenciada Cajar JRL-SJ-288/2024 de 10 de mayo de 2024 responde (foja 36 del expediente):

*“2. Atendiendo a la interrogante planteada en el punto 3, indicar que actualmente al señor Cárcamo se la mantiene una investigación disciplinaria por las faltas 6.1 – causar la pérdida de equipos, herramientas o materiales de la Autoridad o de terceros o daños a los mismos o ponerlos en peligro por negligencia, así como también el número 14a – infringir el reglamento de tránsito, operar indebidamente una nave o vehículo; no cumplir con los reglamentos sobre la operación de naves o vehículos. **El caso se encuentra en estatus de pendiente, a la espera de la sanción recomendada.**”* (El resaltado y subrayado es de la JRL).

A foja 40 del expediente consta en la entrevista al señor Williams Cárcamo en el proceso del presente PLD-09/24 el 21 de mayo de 2024, en la que este al ser preguntado si ha sido llamado a una entrevista pre disciplinaria por los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2023 y si recuerda la fecha en la que fue entrevistado por esos hechos; y el señor Cárcamo contestó que sí fue llamado y la primera vez que fue entrevistado fue el 3 de enero de 2024 y la segunda el 7 de febrero de 2024 y que lo citaron a una tercera entrevista para el 1 de marzo de 2024, pero esta fue aplazada ese mismo día y no ha sido reprogramada. El señor Cárcamo manifestó que en esas entrevistas participaron los señores Eduardo Espino (supervisor), Ricardo Basile (representante sindical) y su persona. El señor Cárcamo declaró que a la fecha no le han aplicado ninguna acción disciplinaria; y agregó, que su sindicalista (el señor Basile) hizo la observación de que el señor Espino

no debía atender la investigación por los hechos ocurridos el día 15 de noviembre de 2023.

A foja 43 del expediente consta en la entrevista al señor Eduardo Espino el 23 de mayo de 2024, la confirmación por parte de este de que el señor Cárcamo tiene en curso una investigación disciplinaria por los hechos ocurridos el 15 de noviembre de 2023; y que esta investigación le fue asignada al señor Espino por el señor Axel González (su supervisor) debido a que el señor Williams Cárcamo era, para esa fecha, supervisado del señor Espino, partiendo del hecho que al momento de ponérsele en conocimiento -declara el señor Espino- ya los hechos habían ocurrido, puesto que el auto ya se había detenido y se encontraba inmerso en el agua. Agregó el señor Espino que: "No existió instrucción alguna de mi parte, en cuanto a la toma de decisión por parte del señor Cárcamo antes, ni durante los hechos ocurridos."

El señor Axel González (supervisor del señor Eduardo Espino) en la audiencia a preguntas formuladas, manifestó en presencia de la JRL en pleno, que "se realizó una investigación sobre el accidente/incidente, con un Formulario 5029, inmediatamente posterior a los hechos; que la persona responsable de llevar a cabo la investigación del accidente/incidente fue el señor Eduardo Espino, asignado e instruido al efecto por él (Axel González).

A pregunta del representante sindical Ricardo Basile al señor Axel González de cuál era el objeto de la investigación ¿qué es lo que se deseaba confirmar o establecer a través de esa investigación? El señor González contestó que:

"...una vez el grupo de mantenimiento terrestre, mantenimiento de equipo vehicular nos indica que el vehículo sufre un daño considerable, se procede con la investigación de lo que ocurrió y esto involucra una investigación del incidente o accidente, que en la jerga (sic) es un formulario 5029, donde se describen paso a paso lo que ocurre, conlleva testimonios de los involucrados, así es lo que ocurre."

El señor Ricardo Basile preguntó al señor Axel González si "Parte de lo que se debe verificar o dilucidar a través de esta información también incluye verificar qué acciones o no se tomaron para preservar la integridad del bien de la ACP que formó parte del incidente." El señor González contestó que "... el informe incluye una causa raíz donde se agrupa todo esto que mencionas y se concluye de(sic) qué es lo que ocurrió."

En las declaraciones que diera el señor Eduardo Espino en la audiencia revisten especial interés las siguientes:

El señor Espino declara que dentro de la investigación ninguna persona le solicitó que informara o explicara que acciones él había emprendido una vez tuvo conocimiento del hecho; que solamente se le asignó la responsabilidad como capataz del taller y responsable de los recursos asignados.

A pregunta de la JRL (miembro Solórzano) de cómo se llevó a cabo la investigación, el señor Espino respondió:

“... Primeramente, luego del incidente, yo recibo por parte de un peritaje del taller de los daños del vehículo, luego se elabora un cuestionario para hacer el análisis causa – raíz de toda la situación ocurrida ese día, tomando en consideración todos los parámetros; luego de ahí se elabora un cuestionario luego me apoyo con el supervisor y con el personal de Recursos Humanos y estuvimos revisando el cuestionario y luego se le cita al trabajador para hacer la entrevista y luego de eso se hace la entrevista, se documenta y luego se sigue investigando el tema; y bueno, en conclusión del caso, yo como investigador también me apoyo con el personal de RH de la parte de seguridad, porque dentro del 5029 hay una parte de ellos también que se hace un análisis, o sea, prácticamente se determina entonces y se le presenta a la parte de Recursos Humanos y a la Administración el resultado de eso.”

A pregunta del miembro ponente (Álvaro Cabal) de si “En la investigación, ¿usted da una opinión sobre responsabilidades? ¿En esa investigación, usted emite una opinión sobre responsabilidades del incidente? Que si en la investigación usted emite... usted dijo que estaba encargado de la investigación, mi pregunta es: ¿en esa investigación usted emite una opinión de responsabilidad de las causas del accidente? Y en adición a eso, ¿usted únicamente, o con el consenso de otras personas que participan en la investigación.

El señor Espino contestó: “Ok, sí, la consideración que yo doy, ya haciendo el análisis de todas las preguntas de las normativas, porque pedí normas a RH igual sobre los reglamentos del uso vehicular, las percusiones(sic), se estudió el Reglamento de Tránsito y ahí se ve de (sic) que, seguramente, ahí hubo una negligencia, al conducir el vehículo con poca visibilidad; o sea, no se puede. Entonces, lógico que ya al encontrar, al revisar todas estas instrucciones, y entonces yo mismo soy la persona que hago los doce factores, hago todo esto y nuevamente lo paso a mis revisores que son mis supervisores y el departamento de Recursos Humanos.”

El miembro Solórzano, en seguimiento de la pregunta del miembro ponente (Álvaro Cabal), preguntó al señor Espino que “Si usted afirma esto último que ha indicado, ¿eso fue parte de las conclusiones de la investigación que usted condujo? Y el señor Espino contestó: “Correcto.”

Lo anteriormente expuesto revela que la investigación del incidente fue realizada por el señor Eduardo Espino supervisor inmediato del señor Williams Cárcamo en consulta con Recursos Humanos. Esta investigación continuó con entrevistas del señor Espino al señor Cárcamo dirigidas -por lo que se revela en el presente proceso- a imponerle una acción disciplinaria sobre la base de lo determinado por el señor Espino en la investigación que realizó de acuerdo con el formulario 5029 y en consulta con sus revisores, es decir, la investigación previa y con la emisión del formulario 5029, continuó luego de la emisión de este.

Se considera por los hechos que se revelan en el presente caso, que se dio una investigación de los hechos del incidente ocurrido el 15 de noviembre de 2023, constatada en el Informe de Incidente por el Supervisor o formulario 5029; sin embargo, en el informe el supervisor del señor Cárcamo, señor Espino, no hace una recomendación de acción

disciplinaria, pero infiere que puede haber lugar a ella, al consignar en el informe que la “Causa Raíz” o “probable causa raíz del incidente ...se debió a una acción insegura cometida por el conductor señor William Cárcamo por cual se hace referencia al Reglamento de Tránsito de la República de Panamá que indica en su artículo 145 que el conductor de un vehículo antes de entrar o cruzar en una vía debe cerciorarse de que tal maniobra pueda hacerse sin peligro. El colaborador avanzó sin visibilidad clara hacia una calle inundada que ocasionó el daño al motor (bloqueo, pistones y bielas), debido a la falta de identificación del peligro, calle inundada, provocada por un torrencial aguacero que se daba en ese momento.”

Por otra parte, observa la JRL, que ha quedado sentado en el proceso que la administración de la Autoridad está considerando la imputación de una acción disciplinaria al señor Williams Cárcamo, por los daños al vehículo oficial que conducía ese 15 de noviembre de 2023, y que tal acción disciplinaria a la fecha (a más de un año y seis meses) sigue en un estado de “pendiente”. Esta acción disciplinaria que se está considerando, se está sustentando en el informe del incidente en el formulario 5029, el cual constituye la investigación del incidente por el señor Eduardo Espino sin una recomendación expresa de una acción disciplinaria, a pesar de la antes mencionada Directriz del Administrador ACP-AD-2018-09 en lo atinente al acápite “e. Accidentes (1) (o), dispone que “El supervisor del empleado involucrado en el accidente deberá investigar las causas del mismo y recomendar, cuando corresponda, la acción disciplinaria pertinente, si determina que el accidente se debió a una conducta sancionable, conforme al Reglamento de Administración de Personal.”

Lo que viene expuesto nos lleva a examinar la facultad privativa que ostenta la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá, de tomar acciones disciplinarias de acuerdo a lo que dispone el artículo 100 numeral 2 de la Ley Orgánica de la ACP, desarrollado por el artículo 13 del Reglamento de Relaciones Laborales y el Reglamento de Administración de Personal en su Capítulo IX – Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas, el cual establece en su artículo 159 que: “Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos”.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, debe analizarse si lo dilucidado por la JRL en los párrafos precedentes en el sentido de que si en el presente caso se dio una investigación con elementos de imparcialidad y exhaustividad en cuanto a los daños sufridos por el vehículo que conducía el señor Cárcamo el 15 de noviembre de 2023, sin que se haya dado una recomendación de una acción disciplinaria, ni se haya propuesto y mucho menos aplicado una acción disciplinaria al señor Cárcamo (sino que ello está “pendiente”), si esto da lugar a la configuración de una Práctica Laboral Desleal (PLD) de la administración de la Autoridad conforme son definidas por la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; pero antes, consideramos pertinente examinar el curso legal y reglamentario por el cual se dirige el caso y la situación del señor Williams Cárcamo, quien se encuentra expuesto a la aplicación de una acción disciplinaria por parte de la administración de la Autoridad.

En este orden de consideraciones en cuanto a la aplicación de una acción disciplinaria en la Autoridad, tenemos lo siguiente:

- El Artículo 89 de la Ley Orgánica de la Autoridad establece que: “Los funcionarios, los trabajadores de confianza y los trabajadores de la Autoridad, tienen la obligación de cumplir esta Ley y los reglamentos y, a la vez, la administración de la Autoridad tiene la responsabilidad de mantener el orden y la disciplina en el trabajo. A quienes no cumplan o se aparten de los estándares relativos a la conducta o al desempeño exigidos por la Ley o los reglamentos, se les aplicarán las sanciones correspondientes.”
- El Artículo 90 de la Ley Orgánica dispone: “Las sanciones se clasificarán en acciones disciplinarias y medidas adversas y dicha clasificación dependerá de la gravedad de la falta cometida y del grado de responsabilidad del infractor. Los reglamentos establecerán una lista de faltas y sanciones mínimas y máximas por cada falta cometida. La administración de la Autoridad aplicará las medidas disciplinarias en forma progresiva, de manera que se le permita al infractor enmendar su conducta, salvo en el caso de una falta grave que amerite el despido.

La aplicación de la sanción se hará sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal del infractor proveniente del mismo hecho.”

- El Artículo 100, numeral 2 de la Ley establece que: “La administración de la Autoridad tendrá derecho a: 2. Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir de grado o salario; o **tomar otras acciones disciplinarias** contra los trabajadores.” Estos derechos de la administración de la ACP son irrenunciables y por virtud de esta norma de la Ley, la administración ostenta las correspondientes facultades privativas, entre ellas, la de tomar acciones disciplinarias.
- Las acciones disciplinarias y las medidas adversas están reguladas en el Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal (en lo sucesivo RAP), y es en este Capítulo que se encuentra el **Artículo 159** (invocado como infringido en el caso bajo encuesta) el cual dispone que “Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos.” Y debe entenderse que esta norma es en función de que la administración ejerza su derecho privativo e irrenunciable de tomar acciones disciplinarias, siendo que, en el presente caso, no se ha recomendado, propuesta la aplicación, imputada o aplicada una acción disciplinaria contra el señor Williams Cárcamo, que en todo caso estaría sujeta a lo que a continuación se expone.
- El Artículo 161 del RAP define las acciones disciplinarias de la siguiente manera:

“Son acciones disciplinarias las siguientes:

1. Amonestación Verbal. Consistente en una conversación informal y privada entre el empleado y el supervisor. La amonestación verbal no

puede ser apelada y puede ser sustituida posteriormente por una acción disciplinaria formal.

2. Reprimenda. Consiste en una amonestación escrita.
3. Suspensión de catorce (14) días calendario o menos. Consiste en separar provisionalmente al empleado del trabajo, sin salario, por el término indicado.”
 - En cuanto a los derechos del trabajador frente a una acción disciplinaria, el empleado tiene el derecho de actuar en su propio nombre o por intermedio de un representante sindical (Artículo 163 del RAP).
 - Tratándose de una acción disciplinaria de reprimenda: “El empleado tiene derecho a reclamar...” “... ante el jefe del departamento respectivo, en un plazo no mayor de veinte (20) días calendario después de haberla recibido. Puede apelar ante el administrador la decisión del jefe de departamento a más tardar treinta (30) días calendario después de haberla recibido.” (Artículo 164 del RAP).
 - El Artículo 165 del RAP, establece que: “El empleado a quien se quiera aplicar una acción disciplinaria de suspensión de catorce (14) días calendario o menos tiene derecho a:
 1. Ser notificado por escrito de la suspensión propuesta, no menos de quince (15) días calendario antes del primer día de suspensión.
 2. Dentro de los primeros diez (10) días del período de notificación, examinar las pruebas que sustentan la suspensión propuesta y responder en forma verbal o escrita, o ambas, a los cargos y presentar declaraciones juradas u otras pruebas a quien firma la notificación de la suspensión propuesta.
 3. Ser notificado por escrito de la decisión antes del primer día de suspensión.
 4. Reclamar la decisión ante el jefe del departamento respectivo, dentro de veinte (29) días calendario a partir del primer día de suspensión. Puede apelar ante el administrador la decisión del jefe de departamento a más tardar treinta (30) días calendario después de haberla recibido.

A pesar de lo anterior, el denunciante PAMTC advirtiendo como premisa que el Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, dispone que las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos, plantea la tesis de que en el presente caso se configura la práctica laboral desleal de la Autoridad contemplada en el numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de: “Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda con las disposiciones de la presente sección” relacionándola con el numeral 5 del Artículo 95 de la Ley Orgánica (norma que se encuentra dentro de la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V - Administración de Personal y Relaciones Laborales) confiere a todo trabajador el derecho de “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”, y por tanto señalando que la Autoridad no cumplió con lo previsto en el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, infiriendo con ello que esta disposición (el Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal) es un procedimiento que consiste en anteceder la acción disciplinaria de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos y esto que el denunciante califica como un “procedimiento” no se siguió, es decir, al no haberse precedido la acción disciplinaria contra el señor Williams Cárcamo de esa investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos, se conculca el derecho del trabajador Cárcamo contenido en el numeral 5 del Artículo 95 de la Ley Orgánica de la Autoridad.

Pero es el caso, considera la JRL, como se ha visto en el presente caso no se ha recomendado una acción disciplinaria, se ha propuesto, imputado o aplicado una acción disciplinaria al señor Williams Cárcamo, la cual de darse tendría que seguir la ruta de las antes citadas y comentadas disposiciones del Capítulo IX del Reglamento de Administración de Personal en las cuales se encuentra el argumentado Artículo 159 de dicho Reglamento de la Autoridad, y sería en este escenario, contexto y momento que tocaría analizar si se dio o no el deber u obligación de la Administración contenido en la norma del Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal.

Para una mayor exhaustividad en el análisis de si en el presente caso se da esta primera causal de PLD como ha sido planteada por el PAMTC afirmando que la Administración de la Autoridad no obedeció (causal de PLD de la Administración tipificada por el Artículo 108, numeral 8 de la Ley Orgánica) conculcando el derecho del trabajador Williams Cárcamo consagrado en Artículo 95, numeral 5 de “procurar la solución de sus conflictos con la Administración de la Autoridad, siguiendo los **“procedimientos aplicables”** establecidos en esta Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas”, se propone la interrogante ¿a qué **“procedimientos aplicables”** se está refiriendo el numeral 5 del Artículo 95 de la Ley Orgánica (norma que se encuentra dentro de la Sección Segunda – Relaciones Laborales del Capítulo V - Administración de Personal y Relaciones Laborales) que confiere a todo trabajador, repetimos, el derecho de “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”.

¿Cuáles son los procedimientos aplicables para que los trabajadores de la Autoridad procuren la solución de sus conflictos con la Administración de la Autoridad en el contexto de la Ley Orgánica?

Consideramos que los procedimientos aplicables establecido en la Ley Orgánica, en los Reglamentos de la Autoridad y en las Convenciones Colectivas a los que se refiere el Artículo 95 de la Ley Orgánica son los procedimientos para procurar la solución de conflictos laborales que un trabajador o un Representante Exclusivo puede iniciar, tales como los procedimientos de quejas, reclamos, denuncias, apelación, mediación o

arbitraje para resolver un desacuerdo con la Administración sobre condiciones laborales, derechos o interpretación de normas o convenios colectivos; no así lo estatuido por el Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal que no es propiamente un procedimiento para que los trabajadores procuren la solución de sus conflictos con la Administración de la Autoridad, sino un deber u obligación de la Administración de obtener toda la información relacionada con los hechos a efectos de aplicar acciones disciplinarias o medidas adversas asegurando, se puede decir, que cualquier medida disciplinaria se fundamente en hechos objetivos y verificados y que se garantice asimismo al trabajador el derecho a ser escuchado y defenderse ante la propuesta y aplicación de una acción disciplinaria.

El Artículo 159 no es el procedimiento, sino un deber u obligación de la Administración como viene explicado, el procedimiento al cual alude el Artículo 95 de la Ley Orgánica es el que se establece en los artículos 163, 164 y 165 del Reglamento de Administración de Personal.

Por lo que viene expuesto, consideramos que sobre la base de los hechos demostrados y la normativa aplicable no se configura una Práctica Laboral Desleal de la Administración generada por el numeral 1 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de “Interferir, restringir o coaccionar a un trabajador en el ejercicio de cualquier derecho que le corresponda con las disposiciones de la presente sección” en relación con el numeral 5 del Artículo 95 de la Ley Orgánica y el derecho del trabajador de procurar la solución de sus conflictos con la Administración de la ACP.

Sobre la segunda causal de PLD de la Administración impetrada (numeral 8 del Artículo 108 de la Ley Orgánica) de “...*No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección*”, relacionándola con el artículo 94 de la Ley Orgánica, norma que establece que “Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por la ley, los reglamentos y en las convenciones colectivas”, arguyendo que la ACP incumplió y desobedeció la disposición reglamentaria contenida en el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal, por tanto deduce que esto implica que la Administración no obedece o se niega a cumplir con la norma declarativa programática de la Ley Orgánica de la Autoridad de que “Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por la ley, los reglamentos y en las convenciones colectivas”.

Este segundo cargo de PLD de la Administración denunciado lo consideramos a todas luces ininteligible, por cuanto no es comprensible cómo puede no obedecerse o negarse a cumplir la declaración programática de la Ley que las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por la ley, los reglamentos y en las convenciones colectivas.

En otras palabras, la inferencia del PAMTC con esta segunda causal es el argumento que el alegado incumplimiento de la Administración en haber realizado una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos antes de la imposición de una acción disciplinaria (que no se ha dado, ha sido propuesta y mucho menos ha sido aplicada o incluso imputada) lo exige el Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, da lugar al PLD de la Administración tipificado en el Artículo 108 numeral 8 relacionado con

el Artículo 94 de la Ley Orgánica que “Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas”.

Por la prueba que obra en el proceso, reiteramos que no consideramos que la Administración incumplió y desobedeció la disposición del artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal porque a la fecha no ha propuesto y mucho menos aplicado una acción disciplinaria al señor Williams Cárcamo, ni hay constancia que tal investigación exhaustiva e imparcial haya o pueda ser culminada, siendo esto suficiente para denegar la existencia de una PLD de la Administración en el contexto y la situación en que ha quedado o se encuentra el presente caso.

En adición a la consideración inmediatamente anterior, que lleva a lo medular de este segundo cargo de PLD denunciado, consideramos que la preponderancia de la prueba no llega a demostrar que en el presente caso la Autoridad ha conculcado su obligación genérica de regirse por la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas; específicamente, no consideramos que haya conculcado la obligación de regirse por el Reglamento de Administración de Personal porque, como viene dicho, formalmente no ha señalado, propuesto o aplicado al señor Williams Cárcamo una acción disciplinaria, encontrándose esto pendiente.

Aunado a todo lo anteriormente expuesto, la denuncia del PAMTC de incumplimiento del deber u obligación de la Administración de realizar una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos para las acciones disciplinarias a la luz del Artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal en un procedimiento de aplicación de una acción disciplinaria o medida adversa antes descrito, sería materia de impugnación por vía de reclamación si se trata de una acción disciplinaria de reprimenda o de apelación, si se trata de una suspensión de catorce (14) días calendario o menos y, en todo caso, por vía de queja no de PLD, porque caería -en tal evento- en el ámbito de un supuesto de reclamación que formula el trabajador o el Representante Exclusivo por presunta violación, mala interpretación o aplicación de la Ley Orgánica de la ACP o de cualquiera norma, práctica, reglamento o convención colectiva, que afecte las condiciones de empleo, definidas por la Ley como “Políticas, prácticas y asuntos de personal, establecidos por la Ley Orgánica de la Autoridad, los reglamentos, las convenciones colectivas, o por cualquier otro instrumento idóneo, que afecten las condiciones de trabajo, salvo lo que expresamente excluye la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá.

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:

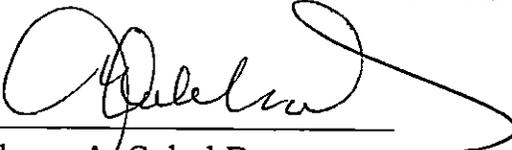
PRIMERO: DECLARAR no probada la comisión de prácticas laborales desleales denunciadas por el Panama Area Metal Trades Council contra la Autoridad del Canal de Panamá en la denuncia identificada como PLD-09/24.

SEGUNDO: NEGAR los remedios y demás declaraciones solicitadas por el Panama Area Metal Trades Council en la denuncia PLD-09/24, y, en consecuencia,

TERCERO: ORDENAR el archivo del expediente.

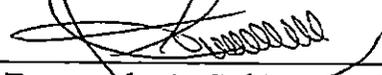
Fundamento de Derecho: Artículos 108, 111, 113, 114 y concordantes de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá; Acuerdo No.92 de 7 de octubre de 2022 de la Junta de Relaciones Laborales que reglamenta las Denuncias por Prácticas Laborales Desleales; Reglamento de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá; Reglamento de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá.

Notifíquese y cúmplase,

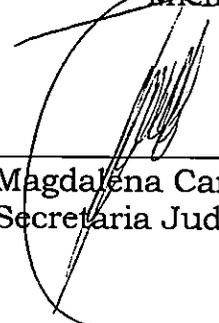

Álvaro A. Cabal Ducasa
Miembro Ponente


Luis A. Donadio Santamaría
Miembro


Ivonne Durán Rodríguez
Miembro


Fernando A. Solórzano A.
Miembro


Rodolfo Stanzola Sierra
Miembro


Magdalena Carrera Ledezma
Secretaría Judicial