JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, siete (7) de julio de dos mil veinticinco (2025).

DECISIÓN N°19/2025

Denuncia por Práctica Laboral Desleal N°PLD-07/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)

I- ANTECEDENTES.

El veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024), el señor Ricardo Laurie, Representante Sindical del Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo PAMTC), interpuso ante la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo JRL o la Junta) una denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo ACP), con fundamento en el artículo 108, numerales 1, 7 y 8, de la Ley Orgánica de la ACP, la cual fue identificada como PLD-07/24. (fs.1-11)

Recibida la denuncia, se procedió al reparto correspondiente el día primero (1°) de diciembre de 2023, siendo asignado el licenciado Fernando Alfonso Solórzano Acosta, como miembro ponente del caso y así fue comunicado a las partes mediante notas JRL-SJ-71/2024 y JRL-SJ-72/2024. (fs.13-14)

Realizada la adjudicación y el traslado, el expediente pasó a la etapa de investigación, la cual comenzó el 4 de diciembre de 2023 y concluyó el 2 de abril de 2024. (cfr. fs.17 y 81)

Mediante Resolución N°57/2024 de 18 de junio de 2024 se admitió la presente denuncia y se concedió a la Autoridad del Canal de Panamá, parte denunciada, el término de veinte (20) días calendario, contados a partir de la notificación de esa resolución, para contestar los cargos de práctica laboral desleal presentados en su contra. (fs.83-89)

El Licenciado José Virgilio Guzmán Navarro, en representación de la Autoridad del Canal de Panamá, presentó formal contestación a la denuncia, mediante escrito fechado el 10 de julio de 2024. (fs.93-100)

Mediante Resuelto No. 105/2024 de 15 de julio de 2024 se programó la audiencia para ventilar esta denuncia para el día 8 de octubre de 2024, conforme el artículo 22 del Reglamento de Denuncias de Prácticas Laborales Desleales. (f.104)

En cumplimiento de lo anterior, se celebró la audiencia el día 8 de octubre de 2024 (fs. 164-179) y su continuación, el día 20 de marzo de 2025 con la comparecencia de los representantes de ambas partes.

II- HECHOS DE LA DENUNCIA PRESENTADA POR EL PAMTC.

La denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD-07/24 se fundamenta en los siguientes elementos fácticos y jurídicos:

Según el denunciante, el día 31 de julio de 2023 estaba en espera de una reunión programada entre la administración y el sindicato para atender varios temas y quejas presentadas por el señor Roberto Gamarra, trabajador de las Esclusas de Gatún, y al momento de entrar a la reunión, los señores Gerardo Godoy, Gerente de las Esclusas de Gatún; Efraín Lay, Capataz General de Operaciones de dichas Esclusas y Manuel

Lee, Maestre Principal de esas Esclusas, se reunieron en la oficina del señor Godoy a puerta cerrada con el trabajador, pretendiendo persuadirlo y coaccionarlo de todos sus derechos sin que se diera por enterado el representante sindical, a pesar de la solicitud por parte del representante del sindicato y del trabajador a ser representado, hechos en el que fueron sorprendidos por el denunciante, quien atendería la reunión con el trabajador.

Manifiesta el denunciante que cuando él se dirige a la oficina para tratar un tema con la gerencia, se sorprende al darse cuenta que la administración está reunida con el trabajador, a pesar de que el gerente le había comunicado que dicha reunión no sería necesaria.

La denuncia se presenta por interferir, restringir y coaccionar al trabajador en el ejercicio a ser representado y no notificarle al RE, pretendiendo reunirse a escondidas del RE, incurriéndose en práctica laboral desleal conforme los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997.

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 señala que el pretender reunirse con el trabajador a escondidas del RE, a pesar de que el mismo trabajador había solicitado ser representado, interfiere, restringe o coacciona el ejercicio del derecho a ser representado, tal cual lo establecen los artículos 94, 95, 97, 99, 101, 102, 103 y 108 de la Ley Orgánica de la ACP, los artículos 6 y 11 de la Convención Colectiva y el Reglamento de Relaciones Laborales, lo que configura esta causal.

En el caso de la segunda causal, numeral 7 del artículo 108 de la Ley Orgánica, **"...hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento..."**, el denunciante indicó que la decisión de obligar al trabajador a reunirse y ser interrogado por tres representantes de la ACP obligan y hacen cumplir una orden o una norma que entra en conflicto con una convención colectiva pertinente, ya que conforme los artículos 6 y 11 de la convención colectiva correspondía notificar al RE de dicha reunión con el trabajador.

Sobre la tercera causal de PLD invocada, numeral 8 ***"...No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección"***, señaló, medularmente, que lo actuado por la ACP el día 31 de julio de 2023, desobedece y se niega a cumplir con un sin número de disposiciones de esta sección (artículos 94, 95, 97, 103 y 108 de la Ley Orgánica).

Por todo lo anterior y, en base a los medios probatorios adjuntos al escrito de la denuncia, el PAMTC solicitó a esta JRL los siguientes remedios:

1. Que la JRL declare lo actuado por la ACP como una PLD.
2. Que la JRL ordene a la ACP no volver a incurrir en este tipo de prácticas.
3. Que la JRL ordene a la ACP publicar la Decisión de la Junta.

III- DESCARGOS PRESENTADOS POR LA REPRESENTACIÓN DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ.

Al contestar la denuncia presentada por el PAMTC, el representante de la Autoridad del Canal de Panamá, licenciado José Virgilio Guzmán Navarro, manifestó en lo medular que el PAMTC presentó una serie de aseveraciones que distorsionan y omiten la realidad de lo ocurrido y se apartan de la interpretación correcta de las normas aplicables al objeto del presente proceso, debido a que no es cierto que la

administración pretendió reunirse con el trabajador a escondidas del Representante Exclusivo, ya que la reunión con el trabajador fue solicitada por este mismo y la misma fue para ventilar unas quejas que tenía, sin que esto constituya un proceso disciplinario formal de acuerdo con las normas aplicables al caso.

También manifiesta que no es cierto que la ACP obligó al trabajador a reunirse y ser interrogado por tres (3) representantes de la administración y que, supuestamente, hay un conflicto entre una orden de la ACP y lo normado en la Convención Colectiva, toda vez que la reunión fue convocada por el propio trabajador y no por la administración y que la parte denunciante dentro de su escrito no sustenta cuál fue la orden que supuestamente entra en conflicto con la Convención Colectiva.

Señala además que el denunciante se limitó a citar las normas de la Ley Orgánica y sus artículos, sin sustentar en qué consiste la supuesta violación o la relación que tienen los hechos con lo denunciado.

Agrega que la parte denunciante basa su PLD en una supuesta violación del artículo 94 de la Ley Orgánica; sin embargo, solamente se limita a indicar que supuestamente la administración buscó reunirse a escondidas del representante exclusivo, a pesar de que el mismo trabajador había solicitado ser representado, citando las normas y no hace un argumento o vincula los hechos que aduce con la norma violada.

También expresa que la Convención Colectiva acordada entre la Unidad de Trabajadores No Profesionales y la ACP establece las instancias en las cuales un trabajador tiene el derecho a solicitar ser representado por el RE y cuándo la Administración tiene el derecho de informar a un trabajador ese derecho. En ese sentido, la Sección 5.03 de la Convención Colectiva establece el derecho a solicitar representación o "Weingarten". Un trabajador tendrá derecho 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 puede resultar en una acción disciplinaria previo a cualquier interrogatorio pre disciplinario por parte de un representante de la Administración, y el trabajador debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE.

De la Sección 5.03 citada se desprende que el derecho del trabajador a solicitar representación de su RE o la obligación de la Administración de informar al trabajador de este derecho a representar, emana de la situación en donde un trabajador sea objeto de un interrogatorio o un proceso disciplinario, distinto al caso que nos ocupa, teniendo en cuenta que la reunión surgió por una disconformidad laboral planteada por el mismo trabajador y que el mismo no fue ni ha sido objeto hasta el momento de una investigación disciplinaria ni tampoco ha sido sancionado disciplinariamente. Todo lo anterior, en acuerdo a lo que consta dentro de la entrevista realizada por la Junta de Relaciones Laborales al señor Gamarra, por lo que lo declarado por el mismo señor Gamarra no configura una situación supuestamente establecida en el 5.03 de la Convención.

Observa que tanto el artículo 6 de la Convención Colectiva, relativo a delegados sindicales y tiempo de representación, como el artículo 11 sobre Negociación Intermedia, no guardan relación con el derecho que aduce la parte denunciante o los hechos ocurridos, objeto del presente proceso.

Manifiesta que dicha Convención, en su artículo 5, indica que los trabajadores tienen derecho, libremente y sin temor a sanciones o represalias, a discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y

condiciones de empleo, por lo que no existe un conflicto entre lo ocurrido y lo establecido en la Convención Colectiva.

Señala que consta en las entrevistas realizadas por parte de la Junta de Relaciones Laborales, que al aproximarse el señor Laurie a la reunión a la que se refieren los hechos de la denuncia, nunca se le negó el acceso y se le permitió permanecer hasta la culminación de dicha reunión.

IV- CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

La Ley Orgánica de la ACP atribuye a la JRL la facultad de promover la cooperación y el buen entendimiento en las relaciones laborales, así como de resolver los conflictos laborales que están bajo su competencia y le otorga competencia privativa para el ejercicio de sus funciones, entre ellas, para tramitar y resolver las denuncias por PLD (artículos 111 y 113).

De acuerdo a la denuncia presentada por el PAMTC, la ACP incurrió en las causales de PLD contenidas en el artículo 108 (numerales 1, 7 y 8), con relación a los artículos 94, 95 (numerales 2, 4 y 6), 97 (numerales 1, 3 al 6), 99, 101, 102, 103 y 108, todos de la Ley Orgánica de la ACP, los cuales son del tenor 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.*
> 2. *...*
> 3. *...*
> 4. *...*
> 5. *...*
> 6. *....*
> 7. *Hacer cumplir una norma o reglamento que entre en conflicto con una convención colectiva pertinente, si ésta estaba en vigencia antes de la fecha en que se emitió dicha norma o reglamento.*
> 8. *No obedecer o negarse a cumplir cualquier disposición de esta sección."*
>
> ***"ARTÍCULO 94.*** *Las relaciones laborales de la Autoridad se regirán por lo dispuesto en la presente Ley, en los reglamentos y en las convenciones colectivas. Las disposiciones de la presente sección deben interpretarse considerando la necesidad de que la Autoridad, como administradora del servicio, sea eficaz y eficiente."*
>
> ***"ARTÍCULO 95.*** *El trabajador que pertenezca o que pueda pertenecer a una unidad negociadora, tendrá los derechos siguientes:*
> 1. *...*
> 2. *Actuar en nombre de la organización sindical como su representante y, en esa capacidad, expresar las opiniones de la organización sindical ante los foros correspondientes.*
> 3. *...*
> 4. *Solicitar asistencia del representante exclusivo correspondiente, 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.*
> 5. *...*
> 6. *Ser representado por el representante exclusivo, sea o no miembro de la organización sindical."*
>
> ***"ARTÍCULO 97.*** *Todo representante exclusivo tendrá derecho a:*
> 1. *Actuar en representación de los trabajadores de una unidad negociadora y ser protegido en el ejercicio de ese derecho.*
> 2. *...*

3. *Representar los intereses de todos los trabajadores de la unidad negociadora, estén afiliados o no a la organización sindical.*
4. *Presentar y tramitar quejas en nombre propio o en nombre de cualquier trabajador de la unidad negociadora representada, utilizando el procedimiento aplicable establecido por esta Ley, los reglamentos y la convención colectiva correspondiente.*
5. *Estar presente durante la tramitación formal de cualquier queja que presente el trabajador por su cuenta.*
6. *Participar en cualquier reunión formal entre la administración de la Autoridad y los trabajadores, relacionada con una queja o asunto sobre condiciones de empleo."*

*"**ARTÍCULO 99:** Para llevar a cabo las actividades autorizadas de representación, al trabajador se le podrá otorgar el tiempo de representación, siempre que la actividad se realice durante horas y las que el trabajador estaba programado para trabajar. El otorgamiento de tiempo de representación tiene el propósito de evitar que el trabajador a quien se le otorga, tenga pérdida de salarios o de beneficios a los que tuviese derecho si no desempeñase funciones de representación. El tiempo de representación no podrá autorizarse para actividades de proselitismo, elección de directiva, cobro de cuotas u otros asuntos internos de un sindicato."*

*"**ARTÍCULO 101:** La obligación de la administración de la Autoridad, así como la de cualquier representante exclusivo de negociar de buena fe, se definirá y desarrollará en los reglamentos, e incluirá, como mínimo, el requisito de que, en las negociaciones, las partes sean representadas por personas facultadas expresamente para lograr acuerdos que obliguen a sus representados, sin perjuicio de que ninguna de las partes podrá ser compelida u obligada a aceptar o acordar una propuesta o hacer concesión alguna.*

La administración de la Autoridad, previa solicitud, suministrará al representante exclusivo la información pertinente sobre temas discutidos dentro del ámbito de la negociación colectiva, de conformidad con lo que establezcan los reglamentos, siempre que la información pueda ser suministrada de conformidad con esta ley."

*"**ARTÍCULO 102:** Las negociaciones entre la administración de la Autoridad y cualquier representante exclusivo, siempre que no entren en conflicto con esta Ley y los reglamentos, versarán sobre los siguientes asuntos:*

1. *Los que afecten las condiciones de empleo de los trabajadores de una unidad negociadora, excepto aquellos asuntos relacionados con la clasificación de puestos y los que se establezcan expresamente en esta ley y sean una consecuencia de ésta.*
2. *Los procedimientos que se utilicen para implementar las decisiones de la administración de la Autoridad, a los que se refiere el artículo 100 de esta Ley, así como las medidas adecuadas que se apliquen al trabajador afectado adversamente por tales decisiones, a menos que tales decisiones sólo tengan efecto de poca importancia en las condiciones de trabajo.*
3. *El número, tipos y grado de los trabajadores que puedan ser asignados a cualquier unidad organizativa, proyecto de trabajo u horario de trabajo; la tecnología, los medios y métodos para desempeñar un trabajo. La obligación de negociar estos asuntos quedará sujeta a la utilización de un método de negociación, en base a intereses y no a posiciones adversas de las partes, el que será establecido en los reglamentos. Los intereses de las partes deben promover necesariamente el objetivo de mejorar la calidad y la productividad, el servicio al usuario, la eficiencia operacional del canal y la calidad del ambiente de trabajo."*

***"ARTÍCULO 103.** Con el propósito de mejorar el funcionamiento de la Autoridad, la administración de la Autoridad y los sindicatos, con la*

> *participación de los representantes exclusivos, podrán trabajar, en forma asociada y en conjunto, para mejorar las relaciones laborales, identificar y encontrar soluciones."*

Antes de emitir las consideraciones de fondo sobre este asunto, la Junta de Relaciones Laborales debe observar que lo dispuesto en los artículos 99, 101 y 102 citados no son aplicables a los hechos descritos en la denuncia en examen, por lo no serán confrontados con las circunstancias narradas en la denuncia en análisis.

Ahora bien, el detalle de los hechos que motivan la presente denuncia por práctica laboral desleal en contra de la Administración se amplían en la entrevista celebrada por el señor Ricardo Laurie ante la oficial investigadora de la Junta de Relaciones Laborales, rendida el 31 de enero de 2024, en la que manifiesta que había sido contactado por el señor Roberto Gamarra para que lo representara debido a que éste había formulado unas denuncias relacionadas con la seguridad en el puesto de trabajo y sobre su seguridad personal, y que no había recibido respuestas de parte de la Administración. Expone que la Administración, posiblemente a través del señor Efraín Lay, capataz de operaciones o el señor Gerardo Godoy, gerente de la Sección de la esclusa de Gatún, programaron una reunión para tratar estos temas el día 31 de julio de 2023. Explica el denunciante que en esa fecha:

> "...Yo me llegué a la oficina principal de gerente Gerardo Godoy, que era el lugar donde se llevaría a cabo la reunión. El gerente sabía que yo estaba en el recinto porque yo me había noticiado. Durante la espera, el gerente Godoy se me acerca y me dice: "ya la reunión no será necesaria", yo le pregunté el por qué, y me dijo "yo considero que no será necesaria". Ante esto, yo me fui a buscar al señor Gamarra al comedor, y como no lo vi en ese lugar me regresé nuevamente a la oficina principal a entregar unos documentos y los compañeros me dijeron que el señor Gamarra había preguntado por mí. Cuando yo fui a la oficina del gerente, veo que el señor Gamarra estaba dentro de la oficina, reunido con los señores Efraín Lay, capataz de operaciones, Manuel Lee, primer maestre de esclusas y el gerente Gerardo Godoy. Cuando yo veo la situación, le pregunto que ¿qué estaba pasando? Yo le dije a ellos, que ellos 3 estaban coaccionando al trabajador, que ellos le estaban violando los derechos de representación al trabajador y que también el derecho de representación al sindicato. Y cuando le dije, están ustedes 3 con el trabajador, el señor Efraín Lay se retiró. Y cuando yo le pregunté al señor Gamarra qué estaba pasando, él me dijo: "que él no sabía qué estaba pasando".
>
> Después de esto, ellos accedieron a que yo estuviera presente en la reunión. Y durante la reunión, es que yo me doy cuenta de todas las denuncias presentadas por el señor Gamarra con temas de seguridad en el área de trabajo y también por una denuncia de acoso sexual en su contra por parte del primer maestre de exclusas, el señor Luis López y de la cual el señor Gamarra no había recibido respuesta alguna. De la reunión, se decidió que iniciar una investigación de los hechos denunciados y previa remisión de todas las denuncias presentadas por el señor Gamarra." (fs. 44-46)

Cuando el señor Gamarra rindió su entrevista el 27 de marzo de 2024 durante la investigación llevada a cabo por la Junta de Relaciones Laborales, manifestó que en efecto, tuvo una reunión con los señores Efraín Lay, Gerardo Godoy y Manuel Lee el día 31 de julio de 2023, en la que se trataron temas relacionados con "cuadrillas incompletas, ..." y "...por una denuncia que la identifiqué como "falta de ética", la cual... consistía en que estaba siendo víctima de acoso sexual por parte de mi supervisor Luis López, y que producto de la situación ocurrida, hizo que físicamente me sintiera mal de salud y que tuviera que solicitar asistencia médica al señor López, a través de mi supervisor Rubén Walter, la cual fue negada."

A la pregunta hecha por la oficial investigadora de esta Junta durante la etapa de investigación, en el sentido de que si al momento de iniciar la reunión del 31 de julio del año 2023, él contaba con su representante sindical, el señor Gamarra contestó:

> "...No, no contaba con mi representante sindical. Cuando se dio el inicio de la reunión, en presencia de los señores Efraín Lay, Gerardo Godoy y Manuel Lee, yo de manera verbal le solicité que para esa reunión quería contar con la presencia de mi representante sindical. El señor Efraín Lay me indicó: que no era necesario la presencia de una de una representante sindical, ya que nosotros íbamos a tener un conversatorio sobre los puntos que yo había enviado en los correos a través de los correos corporativos, y yo le pregunté que si no era necesario un representante sindical y me dijo que no, que lo que manejaría en la reunión no me iba a comprometer, y de manera textual me dijo: "que eso era un conversatorio y que nada de lo que se decía en dicha reunión me comprometería" y bueno yo accedí de manera voluntaria a continuar con el conversatorio, porque buscaba tener una respuesta de mis reportes a través de mis superiores, aunque yo sabía que los temas a tratar eran delicados.
>
> No obstante, para ese día, el señor Laurie, representante sindical del PAMTC, fue a llevar un documento donde el señor Godoy, y cuando lo hicieron pasar para que el señor Godoy le recibiera el documento, el señor Laurie vio que se estaba llevando a cabo la reunión y dijo: "qué pasó aquí, el señor Gamarra no puede estar reunido con ustedes sin su representante sindical". El señor Lay le dijo que eso se trataba de un conversatorio, entonces el señor Laurie le dijo "que, a pesar de eso, ellos no debían estar reunidos conmigo". Luego de ello, hubo un cruce de palabras entre el señor Lau y Laurie, y después de eso, el señor Lay se retiró de la reunión. Y la reunión se mantuvo con los señores Manuel Lee, Gerardo Godoy, Ricardo Laurie y mi persona." (fs. 67-70)

También se le interrogó si había sido llamado a entrevista pre disciplinaria, contestando que no, y se le consultó también si posteriormente a la reunión del 31 de julio de 2023 se le inició un proceso disciplinario, a lo que también contestó que no.

Durante el desarrollo de la investigación antes de la admisión de este proceso, y durante la práctica de los testimonios recibidos durante la audiencia, los testigos han confirmado en sus declaraciones que la reunión a la que se refieren los párrafos anteriores se llevó a cabo, y en particular, los señores Efraín Lay, Manuel Lee y Gerardo Godoy, han coincido en narrar los detalles de la reunión, señalando que no se trató de una entrevista pre disciplinaria o investigativa o proceso disciplinario; que antes del inicio de la misma el señor Gamarra manifestó su deseo de que estar acompañado por su representante exclusivo; que la Administración no consideró necesario que el señor Gamarra estuviese acompañado en dicha reunión por el representante exclusivo, porque se trataba de una reunión para abordar los puntos que el señor Gamarra había manifestado a través de quejas expuestas vía correo; y que, el señor Laurie estuvo en el desarrollo de la reunión, luego de llegar al sitio y conocer que la misma se estaba llevando a efecto, habiendo hecho previamente las observaciones a los miembros de la Administración sobre la violación al derecho de representación que tiene el trabajador y el sindicato.

En consideración a estos asuntos, evidenciados dentro del desarrollo de la investigación y práctica de pruebas dentro de la audiencia, la Junta de Relaciones Laborales debe determinar si se le infringió o no el derecho del trabajador Gamarra de solicitar la presencia de su representante exclusivo durante la reunión celebrada el 31 de julio de 2023. Es decir, si se le violó el derecho a "Weingarten" que reconoce nuestra legislación especial y la jurisprudencia, como el derecho de solicitar la presencia de un representante sindical cuando un trabajador está siendo entrevistado por algún representante de la Administración, y puede razonablemente

inferirse que de dicha entrevista pudieran generarse medidas disciplinarias en su contra.

El "derecho de Weingarten" ha sido abordado ampliamente por esta Junta de Relaciones Laborales, en particular en la Decisión de 31 de enero de 2020, con motivo de la Denuncia PLD-31/16 presentada por el Panama Area Metal Trades Council en contra de la Autoridad del Canal de Panamá, en la que se señaló, entre otras consideraciones, lo siguiente:

> "...Analicemos, entonces, si hubo o no alguna conducta desleal por parte de la ACP, si se le restringió o infringió el derecho del trabajador de solicitar la presencia de su representante sindical. Efectivamente, el llamado derecho a Weingarten es el derecho que tiene los trabajadores de solicitar la presencia de un representante sindical, cuando está siendo entrevistado por algún representante de la administración y puede razonablemente inferirse que de dicha entrevista pudieran generarse medidas disciplinarias en su contra. Tienen su origen en el derecho laboral norteamericano en una famosa jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos en 1975, en el caso NLRB vs. Weingarten Inc., 420 U.S. 251, 88 LRRM 2689..., reconocido no solo a nivel del derecho privado norteamericano, sino a nivel del derecho federal laboral. Luego de la transferencia del Canal de Panamá a nuestro país, el llamado Derecho Weingarten quedó incorporado como norma positiva en la Ley Orgánica de la ACP, a través del numeral 4 de su artículo 95 que ya hemos citado en esta Decisión.
>
> De la lectura del numeral 4 del artículo 95 de la Ley, la JRL explicó en la Decisión No.9/2011 de 30 de junio de 2011 en proceso que resolvía la denuncia de PLD No.18/09, que para que haya lugar a exigir el derecho a la presencia de un representante sindical, se requieren las condiciones de:
>
> 1. Que surja una investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, sin distinción de ninguna clase, y
>
> 2. Que el trabajador razonablemente estime que de la investigación pueda resultar una acción disciplinaria en su contra.
>
> Mientras que el numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP señala lo siguiente:
>
> > "Artículo 5. Son derechos de los trabajadores los siguientes:
> > 1. ...
> > 2. ...
> > 3. ...
> > 4. Solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra. Lo establecido en este numeral presupone que:
> > a. Que el trabajador esté siendo, por cualquier medio, indagado por un representante de la administración, con el objeto de formular preguntas y recabar información con relación a la investigación.
> > b. Que el trabajador solicite expresamente la presencia de un miembro autorizado y disponible del representante exclusivo de su unidad negociadora.
> > c. El trabajador no podrá negarse a contestar o a presentar una declaración escrita, o a cooperar en una investigación de la administración, ni obstruir o interferir con la misma. La administración estará obligada a informar, una vez al año, a los trabajadores del derecho a ser asistidos por su representante exclusivo, a través de su órgano oficial de divulgación.
> > 5. ..."

En los 20 años de desarrollo del régimen laboral especial, esta JRL ha tenido un criterio amplio sobre las circunstancias y tipos de investigaciones que dan lugar al ejercicio del derecho de Weingarten. La JRL ha mantenido consistentemente criterios similares de que existen investigaciones adicionales a las que señala el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP, en las que el trabajador puede solicitar la asistencia de su representante sindical. En su Decisión No.12/2007 de 1 de febrero de 2007 que resolvía la denuncia de PLD No.20/04, y en su Decisión No. 14/2007 de 20 de abril de 2007, que resolvía la denuncia de PLD No.31/06, la JRL reiteró posturas previas a incluir a interrogatorios formulados por la Oficina del Fiscalizador General; y en la Decisión No 09/2011 de 30 de junio de 2011 que resolvió la denuncia de PLD No.18/09, fue del criterio que este derecho alcanzaba las investigaciones sobre incidentes marítimos de la Junta de Inspectores de la ACP. No obstante, en todos estos procesos, se ha requerido que además de una investigación en proceso, exista una entrevista entre un representante de la administración y el trabajador requerido, que de dicha diligencia surja la apreciación subjetiva del trabajador que del resultado de la entrevista puedan surgir medidas disciplinarias en su contra y, muy importante, que el trabajador exprese claramente su deseo de tener presente al representante exclusivo de su unidad negociadora.

En el presente proceso, existen pruebas de que la administración de la ACP estaba conduciendo una investigación administrativa, a través del Capataz General Oscar Pinzón. Así lo declara el propio testigo Oscar Pinzón, y es reconocido también en la nota de postura que presentara la licenciada Dalva Arosemena ante la JRL. Si bien, la entrevista programada no tenía el propósito de indagar a los trabajadores sobre conductas propias que daban lugar a sanciones disciplinarias, eran entrevistas preliminares, investigaciones sobre hechos que requería la ACP para obtener evidencias que corroboraran una denuncia anónima efectuada ante la Oficina del Fiscalizador General. No obstante, para los efectos de la aplicación del derecho de Weingarten, estas investigaciones pueden dar lugar a que exista el derecho del trabajador de solicitar la asistencia de su representante exclusivo en la diligencia programada por la administración, si se cumplen las condiciones que establece la Ley Orgánica de la ACP, esto es, que el trabajador razonablemente estime que de dicha entrevista pueda resultar una medida disciplinaria en su contra, y que manifieste expresamente su interés de que en dicha diligencia le acompañe un representante sindical.

Pero no existen pruebas de que los trabajadores afectados por los memorandos del 10 de mayo de 2016 solicitasen expresamente la asistencia de su representante sindical. Consta en el testimonio brindado en audiencia por el señor Alejandro Ferrera, que él no solicitó expresamente la presencia de un representante sindical en la diligencia de investigación, alegando que no lo pidió porque no sabía (foja 205). Mientras que el señor Heriberto Best en su testimonio, a pregunta del representante sindical de que durante el desarrollo de la entrevista si había solicitado la asistencia de algún representante sindical, manifestó que. "Lo que yo le hice, yo le hice a él, ¿Por qué nos trae aquí para cuestionarnos que si nosotros vimos a los compañeros en relación sentimental no hay ningún representante sindical? Y dice que no nada más eso es por encima, esa fue la palabra que dijo es una investigación nada más por encima."

Considera la JRL que, aunque el trabajador Best cuestiona la falta de presencia de representantes del RE en dicha diligencia, no llega a solicitar expresamente la presencia de su representante sindical. Sobre el resto de los trabajadores, no existen pruebas en el expediente de que Mauro Washington, Jacinto González, Javier Amaya, Zeus Foster, Camilo Martínez; o Marta Emanuel, haya alguno de ellos solicitado expresamente la asistencia de su o sus representantes sindicales en estas diligencias investigativas. Y, de hecho, el Capataz General Oscar Pinzón manifiesta en su testimonio ante la JRL (foja197), que de las entrevistas que se

realizaron ninguno de los empleados solicitó ser representado por un representante exclusivo, lo que causa que la JRL adopte el criterio en base a la preponderancia de la prueba, de que ninguno de los trabajadores solicitó expresamente la asistencia de algún representante sindical.

Ahora bien, parte del cargo presentado por el PAMTC en contra de la ACP es por no haber informado a los trabajadores que tenían el derecho de solicitar la asistencia de su representante exclusivo en dicha diligencia de investigación. Esto al tenor de lo acordado entre la ACP y el representante exclusivo de la Unidad Negociadora de los Trabajadores Profesionales en la Sección 5.03 de su convención colectiva vigente, cuyo texto es:

> "Sección 5.03. EL DERECHO A SOLICITAR REPRESENTACIÓN WEINGARTEN. Un trabajador tendrá el derecho 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. **Previo a cualquier interrogatorio predisciplinario** por parte de un representante de la administración, el trabajador debe ser informado de su derecho a ser representado por el RE. El no informar al trabajador no se considerará un error prejudicial. Por lo tanto, donde las partes interesantes concuerden que un trabajador no fue informado de su derecho a solicitar representación del RE, esto será causa para que se le informe al trabajador de tal derecho y, si el trabajador solicitase representación, volver a interrogar al trabajador en presencia de un representante del RE, a menos que el RE falte." (Resaltado de la JRL)

No obstante, el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP establece que:

> "**Artículo 159.** Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos."

Es por ello que **dentro de los procesos disciplinarios en la ACP, previo a la notificación de alguna medida disciplinaria, sean estas acciones disciplinarias o medidas adversas, la Administración gestiona con el trabajador al que se sospecha que ha incurrido en alguna de las faltas que dan lugar a la aplicación de una medida disciplinaria, una entrevista dentro de la cual lo interroga sobre los hechos que dieron lugar al incidente y le brinda la oportunidad de aclarar algunos de los aspectos de hecho recabados en la investigación. En esta entrevista pre-disciplinaria, se le da la oportunidad al trabajador citado de obtener de él o ella, alguna explicación del porqué de la conducta desplegada, información que le sirve a la administración para valorar la sanción a proponer, sea porque existan circunstancias agravantes, mitigantes o eximentes que deban integrarse en la investigación. Es en este tipo de interrogatorios donde aplica en términos generales, el Derecho Weingarten, en el sentido puro.** Tanto la Sección (2) del Subcapítulo 2 del Capítulo 920 del Manual de Personal de la ACP que refiere a las acciones disciplinarias, como la Sección (2) del Subcapítulo 2 del Capítulo 930 del Manual de Personal de la ACP2, que refiere a las medidas adversas, dan la explicación de cómo se lleva a cabo la investigación exhaustiva y la entrevista pre-disciplinaria al trabajador al que se le pretenden imponer medidas disciplinarias.

Para el presente caso, está plenamente probado que la Administración de la ACP no había arribado a esa etapa de la investigación exhaustiva que requieren antes de imponer una sanción disciplinaria. Las entrevistas a los trabajadores involucrados no tenían el propósito de hacer descargos, ni explicar las razones de una conducta que daban lugar a la imposición de alguna medida disciplinaria. Estas citaciones del Capataz Pinzón tenían el propósito de verificar hechos sobre conductas de otros trabajadores que

> laboraban con los trabajadores citados, razón por la cual, a ninguno de los trabajadores citados en las entrevistas entre el 10 al 13 de mayo de 2016, se había tomado la decisión de imponerle medidas disciplinarias. Los testimonios del Capataz General Oscar González, Alberto Ferrera y Heriberto Best, se refieren al tópico de las preguntas realizadas en esas entrevistas. Es por ello que, a juicio de la JRL, no existía la obligación de la ACP de advertir a los trabajadores del derecho a tener su representante sindical presente en estas entrevistas, al no ser estas entrevistas, interrogatorios pre-disciplinarios.
>
> Al no ser solicitada la presencia de representantes sindicales en las entrevistas ni existir la obligación de la ACP de advertir este derecho, se rechazan los cargos de infracción de los numerales 1 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, y se niegan los remedios solicitados.
> ..." (Acentuado por la JRL)

Del examen de las constancias probatorias que obran dentro del expediente se desprende que la reunión celebrada el 31 de julio de 2023 no se efectuó en el marco de una investigación o entrevista pre disciplinaria, o proceso disciplinario llevados a cabo por un representante de la Autoridad en contra del señor Roberto Gamarra, sino que la misma se llevó a efecto para abordar temas relacionados con comunicaciones que habían sido enviadas por el mismo señor Gamarra sobre temas de seguridad de la gestión laboral y sobre un tema de acoso sexual del que reportaba ser víctima.

El maestre de esclusas Manuel Lee, a foja 277, durante su declaración como testigo en el acto de la audiencia de este caso, a requerimiento del apoderado de la Autoridad del Canal de Panamá, ha dado lectura a la Sección 5.04 de la Convención Colectiva de los No Profesionales para destacar que los trabajadores tienen "derecho, libremente y sin temor de sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condición de empleo".

Pero es importante destacar que esta prorrogativa nunca puede excluir el derecho del trabajador a ser representado por el Representante Exclusivo, conforme lo expresado por la Sección 5.03 de la mencionada Convención Colectiva, cuando el propósito de la reunión que se celebre, sean de aquellas que tienen como propósito recabar información para determinar si hay lugar a adoptar acciones disciplinarias o las medidas adversas en contra del trabajador.

Tanto el numeral 4 del artículo 95 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, como el numeral 4 del artículo 5 del Reglamento de Administración de Personal de la ACP y la Sección 5.03 de la Convención Colectiva de los Trabajadores No Profesionales, coinciden en establecer como derecho del trabajador, el poder de solicitar la asistencia del representante exclusivo correspondiente, "en cualquier investigación llevada a cabo por un representante de la Autoridad, cuando el trabajador razonablemente estime que pueda resultar en una acción disciplinaria en su contra".

La Junta de Relaciones Laborales ha sido reiterativa en que lo dispuesto en las citadas normas presupone que el trabajador esté siendo, por cualquier medio, indagado por un representante de la Administración, con el objeto de formular preguntas y recabar información con relación a la investigación, y que el trabajador solicite expresamente la presencia de un miembro autorizado y disponible del representante exclusivo de su unidad negociadora, cuando razonablemente estime que de la investigación pueda resultar una acción disciplinaria en su contra.

En tal sentido, debe comprenderse que este es un derecho del trabajador y no una prerrogativa sujeta al criterio o interpretación de la Administración.

Llama la atención de la Junta la declaración formulada el 30 de enero de 2024 por el señor Gerardo Godoy, Gerente de las Esclusas de Gatún, que a pregunta hecha por la investigadora de la Junta para que indicara si el señor Ricardo Laurie estuvo presente desde el inicio de la reunión del 31 de julio de 2023, señaló lo siguiente:

> "...Es correcto, desde que se (sic) entró a mi oficina, el señor Ricardo Laurie estuvo presente. Cada vez que uno quiere hablar con el empleado, el sindicalista quiere estar presente, y de por si ésta era una reunión informativa y nuestros procedimientos permiten llevar a cabo las reuniones sin la presencia del representante sindical. Ahora bien, yo siempre les permito la entrada a los sindicalistas a las reuniones, pero esto no es un derecho, de que ellos deben estar presentes en cada reunión informativa." (f.42)

También es oportuno resaltar que en las declaraciones formuladas por el señor Gamarra en su entrevista hecha el 27 de marzo de 2024 durante la fase de investigación de este caso, manifiesta lo siguiente:

> "... El señor Efraín Lay me indicó: que no era necesario la presencia de una representante sindical, ya que nosotros íbamos a tener un conversatorio sobre los puntos que yo había enviado en los correos a través de los correos corporativos, y yo le pregunté que si no era necesario un representante sindical y me dijo como no, que lo que manejaría en la reunión no me iba a comprometer, y de manera textual me dijo, "que eso era un conversatorio y que nada de lo que se decía en dicha reunión me comprometería" y bueno yo accedí de manera voluntaria a continuar con el conversatorio, porque buscaba tener una respuesta de mis reportes a través de mis superiores, aunque yo sabía que los temas a tratar eran delicados."

En ese sentido, la Junta de Relaciones Laborales debe indicar que, en el presente caso, el trabajador Gamarra había solicitado ser acompañado durante el desarrollo de la reunión del 31 de julio de 2023 por su Representante Exclusivo, y ante esta situación no le era viable a la Administración considerar o interpretar que no era necesaria la presencia del representante sindical del trabajador, precisamente porque es el empleado quien tiene ese derecho, y es él quien "razonablemente" debe estimar que del desarrollo de dicha reunión pudiera resultar una acción disciplinaria en su contra, máxime cuando los temas que se abordaron, relacionados con la seguridad en las condiciones de trabajo ("cuadrillas" incompletas) y una denuncia en contra del capataz de operaciones de esclusas por tema de acoso sexual en contra del señor Gamarra, son situaciones que podrían generar impactos más allá de una simple comunicación bilateral entre trabajador y los representantes de la Administración, sobre todo si se toma en cuenta que la reunión obedeció a comunicaciones enviadas con anterioridad por el señor Gamarra reportando temas de seguridad en las gestiones laborales, a lo que se agrega la denuncia que presentó el señor Gamarra en contra de un superior jerárquico por un tema que posteriormente requirió una investigación.

Ahora bien, si al representante exclusivo del señor Gamarra se le hubiera impedido su participación en la mencionada reunión, evidentemente se habría violado el derecho de representación, que consagran las normas que hemos citado, en el caso de que los representantes de la Administración hubiesen iniciado un proceso de formulación de preguntas y recabar información con relación a una investigación en contra del señor Gamarra, situación que no se desprende de la lectura del expediente. Por el contrario, no hay una investigación en contra del señor Gamarra. Es el señor Gamarra el que denuncia una serie de aspectos que requieren la atención de sus superiores para la mejora de las condiciones de trabajo, y es él quien denuncia un hecho del que ha sido víctima.

Consta además en el expediente que el señor Gamarra accedió "de manera voluntaria a continuar con el conversatorio" (f.69), y que su representante sindical participó en la reunión desde el inicio, pese a que antes de que se llevara a efecto la misma, se consideró por parte del representante de la Administración que su presencia no era necesaria, a pesar de que el señor Gamarra lo había solicitado.

De allí que la Junta de Relaciones Laborales deba manifestar que no se configuró una práctica laboral desleal bajo las causales contenidas en los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP, porque no se violó el derecho de representación del trabajador ni del sindicato, y en consecuencia, no se violaron las normas conexas que el denunciante indicó, o sea, los artículos 94, 95 (numerales 2, 4 y 6), 97 (numerales 1, 3, 4, 5 y 6), y 103 de la referida Ley Orgánica de la ACP, por lo que deben negarse los remedios solicitados.

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 (ACP) no ha incurrido en la práctica laboral desleal denunciada por Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) contra la Autoridad del Canal de Panamá, en cuanto a las causales de los numerales 1, 7 y 8 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá, identificada como PLD 07/24; y, en consecuencia, se **NIEGAN** los remedios solicitados.

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 de la ACP.

Notifíquese y cúmplase,

Fernando Alfonso Solórzano Acosta
Miembro Ponente

Álvaro Antonio Cabal Ducasa
Miembro

Luis Donadio Santamaría
Miembro

Ivonne Durán Rodríguez
Miembro

Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro

Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial